

## Veränderungen im Altersteilzeitgesetz - Auswirkungen auf Angestellte und Arbeiter im Land Berlin ?

Im Dezember 2003 wurde das Altersteilzeitgesetz sowohl durch Art. 95 des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003 („Hartz III“) als auch durch Art. 42 des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 („Hartz IV“) geändert.

### Die Änderungen im Einzelnen

Die inhaltlichen Änderungen des Altersteilzeitgesetzes sind in „Hartz III“ enthalten. Die Änderungen in „Hartz IV“ tragen dagegen ausschließlich redaktionellen Charakter. So musste das Altersteilzeitgesetz an die Einführung des Arbeitslosengeldes II angepasst werden. Auf diese redaktionellen Änderungen soll nachfolgend nicht eingegangen werden.

Dagegen wurde das Altersteilzeitgesetz durch „Hartz III“ insbesondere an folgenden Punkten inhaltlich geändert:

- Der Begriff des „bisherigen Arbeitsentgelts“ wird in der Zukunft abgeschafft. Mit diesem Begriff wurde bzw. wird bisher das Arbeitsentgelt bezeichnet, das die in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer/innen für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit zu beanspruchen hätten, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht überschreitet. Mit anderen Worten, das „bisherige Arbeitsentgelt“ war bisher regelmäßig das Arbeitsentgelt, das die/der Beschäftigten ohne die Vereinbarung der Altersteilzeit erzielt hätte.

Neu eingeführt wird jetzt der Begriff des Regelarbeitsentgelts. „Das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeit im Sinne dieses Gesetzes ist das auf einen Monat entfallende vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht überschreitet. Entgeltbestandteile, die nicht laufend gezahlt werden, sind nicht berücksichtigungsfähig.“ Anders ausgedrückt: Das Regelarbeitsentgelt ist regelmäßig das wegen der Altersteilzeitarbeit reduzierte („halbierte“) Entgelt, ohne Berücksichtigung der Aufstockungsbeträge. Einmal- und Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld werden - anders als bisher - in Zukunft nicht mehr berücksichtigt.

- Die Art und Weise der Berechnung des Aufstockungsbetrages wird künftig verändert. So wurden bzw. werden bisher jeweils zwei Rechnungen durchgeführt. In Zukunft erfolgt nur noch eine Berechnung:

#### Beispiel A (alt):

1. Man ermittelt einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 % des Bruttogehaltes aus der Teilzeitbeschäftigung ohne Aufstockung. Wenn eine Angestellte für die Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 50 % ein Bruttoentgelt von 1500 € erhält, dann beträgt der Aufstockungsbetrag 1 demzufolge 20 % von 1500 € (300 €).

2. Man ermittelt die Differenz zwischen dem tatsächlichen Nettoeinkommen aus der hälftigen Beschäftigung (bei Steuerklasse I und 14,9 % KV-Beitrag: 1045,46 €) und dem gesetzlichen Mindestnettoeinkommen von 70 % eines pauschalierten Vollzeitnettoentgeltes (hier: 1196,15 €). Der Aufstockungsbetrag 2 würde hier also nur 150,69 (1196,15 € - 1045,46 € = 150,69).

In diesem Fall war bzw. ist der Aufstockungsbetrag 1 in Höhe von 300 € zu zahlen, d.h. der höhere Betrag.

**(Hinweis: Das Beispiel bezieht sich allein auf die gesetzliche Regelung und lässt unberücksichtigt, dass der tarifliche Mindestnettoeinkommen im öffentlichen Dienst 83 % eines pauschalierten Vollzeitnettoentgeltes entspricht.)**

#### Beispiel B (neu)

Nach der Neuregelung ist nur noch eine Berechnung des Aufstockungsbetrages durchzuführen: Man ermittelt lediglich 20 % des Regelarbeitsentgeltes (Teilzeitarbeitsentgeltes ohne Aufstockung). Bei einem Regelarbeitsentgelt von 1500 € ist also ein Aufstockungsbetrag von 300 € zu zahlen. Die bisherige Regelung, wonach der Aufstockungsbetrag zusammen mit den Altersteilzeitnettoeinkommen mindestens 70 vom Hundert des bisherigen Nettoarbeitsentgeltes erreichen muss, ist ersatzlos gestrichen worden.

- Die Art und Weise der Berechnung des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung, der bei geförderter Altersteilzeit mindestens zu zahlen ist, wird verändert.

Nach bisherigem Recht kann die Altersteilzeitarbeit nur dann gefördert werden, wenn der Arbeitgeber einen zusätzlichen Beitrag zu gesetzlichen Rentenversicherung leistet. Dieser richtet sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem auf das Altersteilzeitentgelt entfallenden Rentenversicherungsbeitrag und dem Rentenversicherungsbeitrag, der anfallen würde, wenn mindestens 90 vom Hundert des bisherigen Arbeitsentgeltes erzielt worden wären, entrichtet.

#### Beispiel:

Wenn das bisherige Arbeitsentgelt 3000 € im Monat beträgt, unterlagen bzw. unterliegt das Teilzeitbruttoentgelt während der Altersteilzeit in Höhe von 1500 € der „normalen“ Rentenversicherungspflicht, d.h. Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber tragen die darauf entfallenden Beiträge jeweils zur Hälfte. Darüber hinaus trug bzw. trägt der Arbeitgeber die Rentenversicherungsbeiträge allein, die auf die Differenz zu 90 % des bisherigen Arbeitsentgeltes entfallen (hier auf 1.200 €, d.h. 90 % von 3.000 € entspricht 2.700 €, abzüglich 1.500 €).

Diese Regelung wird so geändert, dass der zusätzliche Mindestbeitrag nicht mehr in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Teilzeitbruttoentgelt und 90 % bisherigen Arbeitsentgeltes beträgt. Statt dessen bildet jetzt 80 % des Regelarbeitsentgeltes die Bezugsbasis (1200 € bei einem Regelarbeitsentgelt von 1500 €). Somit können Einmal- und Sonderzahlungen in Zukunft bei den zusätzlichen Beiträgen zur Rentenversicherung unberücksichtigt bleiben. Neu ist außerdem, dass der Arbeitgeber nur noch zusätzliche Beiträge bis zu einem Entgelt zahlen muss, das 90 % der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung entspricht. Freiwillig bzw. auf Grundlage einer tarifvertraglichen Regelung kann der Arbeitgeber aber wie bisher einen zusätzlichen Beitrag auf das Entgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze leisten.

- Bisher war bzw. ist nur die bisherige individuelle Arbeitszeit der letzten 24 Monate bei der Bestimmung des Umfangs der hälftigen Arbeitszeit während Altersteilzeit zu berücksichtigen, die nicht über der tariflichen Arbeitszeit lag und liegt. Nach der Neuregelung wird es den gesetzlichen Bezug zur tariflichen Arbeitszeit nicht mehr geben.
- Es bleibt dabei, dass die freie Entscheidung des Arbeitgebers über die Gewährung/Nichtgewährung bei einer über 5 % der Arbeitnehmer/innen eines Betriebes hinausgehenden Inanspruchnahme gesichert sein muss, wenn es keine Ausgleichskasse der Arbeitgeber oder keine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien gibt. Neu ist jedoch, dass bei der Berechnung der 5 % auch schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen zu berücksichtigen sind.
- Anders als bisher wird in Zukunft die Höhe der Förderung der Altersteilzeit durch die Agentur für Arbeit zu Beginn der Erstattung als monatlicher Festbetrag festgelegt. Damit bleiben Erhöhungen des Regelarbeitsentgelts während der Altersteilzeitarbeit bei der Förderung in Zukunft unberücksichtigt. Lediglich für den Fall der Verringerung des Regelarbeitsentgelts um mindestens 10 € im Monat ist eine Anpassung (Reduzierung) der Förderung vorgesehen.
- Das Altersteilzeitgesetz wird um eine Regelung zur Insolvenzversicherung eines aus der Altersteilzeitarbeit entspringenden Wertguthabens ergänzt (vgl. § 8 a), die jedoch nicht für den öffentlichen Dienst gilt.

### **Inkrafttreten der Gesetzesänderungen**

Die im Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt enthaltenen Änderungen des Altersteilzeitgesetzes treten am 1. Juli 2004 in Kraft.

Für Altersteilzeitverhältnisse, bei denen die Altersteilzeitarbeit vor dem 1. Juli 2004 begonnen hat, ist das Altersteilzeitgesetz weiterhin in der bis zum 30. Juni 2004 geltenden Fassung anzuwenden. Davon ausgenommen ist § 15, der die Anpassung der für die Aufstockung maßgeblichen Mindestnettoeträge während der Altersteilzeitarbeit durch Rechtsverordnung regelt.

Die Änderungen des Altersteilzeitgesetzes nach Art. 42 des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt treten am 1. Januar 2005 in Kraft (vgl. Art. 61 Abs. 1 des 4. Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt).

### **Auswirkungen auf Arbeiter und Angestellte des Landes Berlin**

**Für Arbeiter und Angestellte, die unter den Anwendungstarifvertrag Land Berlin fallen, gilt weiter der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5.5.1998 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 30.6.2000, der an den Regelungsstand des Altersteilzeitgesetzes in der bisherigen Fassung anknüpft.**

Nach Lage der Dinge ergibt sich aus den zum 1.7.2004 eintretenden Änderungen des Altersteilzeitgesetzes aus Sicht der Arbeitnehmer/innen keine Notwendigkeit zur Veränderung der arbeitsrechtlichen Ansprüche des TV ATZ. Aus Arbeitgebersicht muss jedoch bedacht werden, dass die tariflich privilegierte Altersteilzeit bei Beginn

nach dem 30.6.2004, von der Bundesagentur für Arbeit nur noch in dem oben beschriebenen Umfang gefördert wird. Dies gilt auch dann, wenn der Wechsel in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor dem 1.7.2004 vereinbart worden ist.

Streitig bleibt im Land Berlin jedoch, ob der TV ATZ vollständig (d.h. einschließlich der darin enthaltenen Gesetzes- und Verordnungsbezüge) auf dem Stand vom 01.01.2003 „eingefroren“ ist. So berechnet die Senatsinnenverwaltung die Aufstockungsbeträge im Jahr 2004 noch immer auf der Basis der so genannten Mindestnettobetragstabellen für das Jahr 2003. Das führt regelmäßig dazu, dass Steuerermäßigungen, die das Gehalt aus der hälftigen Beschäftigung betreffen, den vom Land Berlin gezahlten Aufstockungsbetrag reduzieren. **Mit anderen Worten: Das Land Berlin leitet Steuerermäßigungen der Beschäftigten in die eigenen Taschen um.**

Deshalb ist leider mit gerichtlichen Auseinandersetzungen zur Höhe der Altersteilzeitbezüge zu rechnen. **Die GEW BERLIN bereitet zurzeit so genannte Musterklagen vor.** Da es jedoch nicht sinnvoll wäre, in jedem Einzelfall Klage beim Arbeitsgericht zu erheben, **sollten alle anderen Betroffenen Ihre Ansprüche innerhalb von 6 Monaten (möglichst bis zum 15. Juli 2004) schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.** Entsprechende Hinweise bzw. Musterschreiben können Mitglieder demnächst über das Referat A oder die Landesrechtsschutzstelle erhalten. Darüber hinaus ist eine Veröffentlichung im Internet unter **www.gew-berlin.de** vorgesehen.

Im Übrigen behauptet die Senatsinnenverwaltung in letzter Zeit auch, dass der Altersteilzeittarifvertrag für tarifgebundene Lehrkräfte nicht mehr zwingend und unmittelbar gelte, sondern „nur“ noch nachwirken würde. Eine nachvollziehbare Begründung dieser Rechtsauffassung gibt es nicht. Sie ist zurzeit aber von untergeordneter praktischer Relevanz, da die Senatsbildungsverwaltung mit Rundschreiben II Nr. 8/2004 geregelt hat, dass angestellten Lehrkräften nach Vollendung des 60. Lebensjahres Altersteilzeit auf Antrag grundsätzlich zu gewähren ist. Insofern ist damit zu rechnen, dass der tarifliche Rechtsanspruch auf Altersteilzeitarbeit für Lehrkräfte ab 60 wieder realisiert wird.

Die GEW BERLIN berät ihre Mitglieder in Fragen der Altersteilzeit, sie vertritt sie mit eigenem Rechtsschutz in allen Belangen - ob es um eine fehlerhafte Anwendung des Altersteilzeitgesetzes oder sogar um die Verweigerung von Altersteilzeit geht.

Dass in der Berliner Schule nun wenigstens wieder die ab 60-jährigen Lehrerinnen und Lehrer Altersteilzeit bewilligt bekommen, ist Ergebnis der vielen gerichtlichen Auseinandersetzungen, die die GEW BERLIN für ihre Mitglieder erfolgreich geführt hat.

Die Arbeit der GEW BERLIN und der Rechtsschutz wird durch die Beiträge der Mitglieder finanziert. Wenn Sie kein Mitglied der GEW BERLIN sind und es gerade jetzt in einer Zeit des Sozialabbaus werden wollen, um auch mit Ihrem Beitrag die gute Arbeit der GEW BERLIN zu stärken, können Sie einfach den Mitgliedsantrag herunterladen und per Post an die darauf angegebene Adresse der GEW BERLIN senden.

V.i.S.P: GEW BERLIN, Referat A, Ahornstr. 5, 10787 Berlin, Tel./Fax: (030) 219993-0/-50,

Email: [info@gew-berlin.de](mailto:info@gew-berlin.de), Internet: [www.gew-berlin.de](http://www.gew-berlin.de)

16.03.2004