

Altersteilzeit -Geht oder geht nicht?

Seit 1996 gilt das „Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand“ (Altersteilzeitgesetz). Es soll den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, ab dem 55. Geburtstag die Arbeitszeit in den Jahren vor der Rente zu reduzieren. Diese Regelung gilt aber nur noch bis Ende 2009. Über eine Nachfolgeregelung ist noch nicht entschieden!

Für Beschäftigte im Altersbereich 55. bis zum vollendeten 59. Lebensjahr handelt es sich um eine **KANN- Regelung**, d.h. der Arbeitgeber kann nicht verpflichtet werden, eine Altersteilzeitregelung mit dem Mitarbeitenden einzugehen. Mitarbeitende, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen (s.u.), haben Anspruch auf die Vereinbarung eines Altersteilzeitvertrages. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis MUSS vor dem 01.Januar 2010 beginnen.

Folglich gilt:

Wer nicht vor dem 31.12.1949 geboren ist, braucht sich keine großen Gedanken zu machen: Er hat nach der derzeitigen Rechtslage keine Möglichkeit einen Altersteilzeitvertrag einzufordern. Und nach der momentanen Praxis im Kirchenkreis, werden Verträge nach den Kann-Regelungen nicht abgeschlossen.

Wer „alt genug“ ist, muss noch zwei weitere Bedingungen erfüllen: Der Mitarbeitende muss in den letzten fünf Jahren beschäftigt gewesen sein und innerhalb dieses Zeitraumes –vor Beginn der Altersteilzeitarbeit- mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Tätigkeit gestanden haben.

Es gibt zwei unterschiedliche Modelle der Altersteilzeit: Man kann die wöchentliche Arbeitszeit über den gesamten Zeitraum halbieren. Entsprechend der reduzierten Arbeitszeit halbiert sich auch die Vergütung. Oder man wählt das sogenannte „Blockmodell“: Hier wird nicht die wöchentliche Arbeitszeit verringert, sondern in der ersten Hälfte der Altersteilzeit wie bisher gearbeitet. In der zweiten Hälfte, der sogenannten „Freistellungsphase“, wird man komplett freigestellt. Auch hier halbiert sich für den gesamten Zeitraum die Vergütung.

Unabhängig vom gewählten Modell wird diese Vergütung soweit aufgestockt, dass die Mitarbeitenden **83 % des Nettobetrages des bisherigen Arbeitsentgeltes** erhält. Zur Berechnung des Gehaltes während der Altersteilzeit hilft der Altersteilzeit-Rechner 2009 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

http://www.bmas.de/coremedia/generator/18840/applet__atz.html

In den Anwesenheitsphasen besteht der „normale“ Urlaubsanspruch (beim Blockmodell in dem Jahr in dem die Freistellungsphase beginnt , nur anteilig 1/12 für jeden Monat in dem man noch anwesend sein muss. Für die Freistellungsphase gibt es keinen Urlaubsanspruch, wäre auch sinnlos, da man so wie so nicht mehr am Arbeitsplatz anwesend sein muss...)

Zusätzlich zu einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis kann ein 400 € - Job ausgeübt werden. In diesem Rahmen sind auch Überstunden unschädlich.