

Work-Life-Service

Basisinformationen zur Altersteilzeit

Die Altersteilzeit ist ein Modell zur Arbeitszeitverkürzung vor der Rente. Dabei wird die verbleibende Arbeitszeit bis zur Rente halbiert. Arbeitgebende stocken das reduzierte Gehalt auf und zahlen zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge. Arbeitnehmenden soll damit ein gleitender Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden. Es gibt jedoch keinen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit – Beschäftigte und Arbeitgebende können auf freiwilliger Basis einen Altersteilzeitvertrag aufsetzen. Hierbei sind im [Altersteilzeitgesetz §3 Absatz 1](#) verschiedene Voraussetzungen verankert.

Anspruchsvoraussetzungen

Laut Gesetz müssen Arbeitnehmende älter als 55 Jahre sein und innerhalb der letzten fünf Jahre mindestens 1.080 Kalendertage (etwa drei Jahre) sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein – unerblich, ob bei einem oder mehreren Arbeitgebenden. Hierzu zählen auch Bezugsphasen von Krankengeld, Arbeitslosengeld I oder Hartz IV.

Zu beachten ist außerdem, dass die Altersteilzeit mindestens bis zu dem Zeitpunkt gehen muss, ab dem eine Altersrente frühestmöglich beansprucht werden kann. Dies ist abhängig von der Rentenart sowie vom Geburtsjahr des Rentenanwärters.

Bevor man eine Altersrente erhalten kann, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein – Vollendung eines bestimmten Lebensalters sowie eine gewisse Mindestversicherungszeit (Wartezeit). Die *Regelaltersrente* kann man mit nur fünf Jahren Versicherungszeit erhalten. Das ist die geringste aller Wartezeiten. Die *Altersrente für langjährig Versicherte* setzt 35 Jahre Versicherungszeit voraus – die *Altersrente für besonders langjährig Versicherte* 45 Jahre. Die jeweilige Altersgrenze unterscheidet sich demnach von Person zu Person. Eine Übersicht der Altersgrenzen für die jeweilige Altersrentenart finden Sie in der Broschüre [Die richtige Altersrente für Sie](#) der Deutschen Rentenversicherung.

Finanzen

Selbstverständlich geht die Altersteilzeit mit einem Lohnverzicht einher. Wer weniger arbeitet, erhält auch weniger Geld. Trotzdem kann sich das Modell lohnen, denn Arbeitgebende sind dazu verpflichtet, das Regularbeitsentgelt um mindestens 20 Prozent aufzustocken. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sehen oft sogar höhere Beträge vor. Das Regularbeitsentgelt umfasst die regelmäßigen monatlichen Zahlungen. Weihnachts- oder Urlaubsgeld und andere Sonderzahlungen fließen nicht in die Berechnung hinein.

Durch das herabgesetzte Gehalt müssen Sie mit Renteneinbußen rechnen. Da Arbeitgebende allerdings gesetzlich ebenso dazu verpflichtet sind, mindestens 80 und maximal 90 Prozent der bisherigen Beiträge zur Rentenversicherung auch in der Altersteilzeit zu zahlen, fallen die Einbußen relativ gering aus.

Um Ihr Altersteilzeitgehalt aufzustocken haben Sie zudem die Möglichkeit, Minijobs mit einem monatlichen Entgelt von bis 450 € auszuüben. Wenn Sie bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Altersteilzeitbeginn beständig eine weitere Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit ausgeübt haben, dürfen Sie diese fortführen.

Modelle

Es gibt verschiedene Modelle der Altersteilzeit. Die zwei Gängigsten sind das Blockmodell und das Gleichverteilungsmodell. Die genaue Verteilung der Arbeitszeit können Arbeitgebende und Beschäftigte individuell vereinbaren. So ist zum Beispiel auch eine stufenweise Reduzierung der Arbeitszeit / Arbeitstage möglich.

Blockmodell

Beim Blockmodell unterscheidet man zwischen Arbeits- und Freistellungsphase. Sie arbeiten in der Arbeitsphase in Vollzeit und erhalten die Hälfte Ihres Vollzeitgehalts. In der Freistellungsphase werden Sie dann von der Arbeit freigestellt und beziehen die andere Hälfte Ihres Gehalts. Im Grunde entspricht das Blockmodell von der Arbeitszeit einem Vorruhestand. Auf diese Weise hören Sie früher auf zu arbeiten, zahlen aber dennoch weiter in die Rentenkasse ein – schließlich sind Sie weiterhin angestellt. So sammeln Sie wichtige Entgeltpunkte.

Gleichverteilungsmodell

Beim Gleichverteilungsmodell wird die Arbeitszeit sowie das Gehalt entsprechend reduziert und über die gesamte Dauer der Altersteilzeit verteilt. Wie man die Stunden in der Woche verteilt, ist den Beschäftigten und Arbeitgebenden überlassen und richtet sich natürlich nach den Anforderungen im jeweiligen Unternehmen.

Dauer

Die Altersteilzeit geht in der Regel mindestens drei Jahre, kann aber auch kürzer oder länger vereinbart werden. Den Aufstockungsbetrag und die zusätzlichen Rentenbeiträge müssen Arbeitgebende allerdings nur maximal 6 Jahre zahlen.

Der Work-Life-Service ist für Sie da!

Bei weiteren Fragen kontaktieren Sie uns einfach unter der

0800 387 78 36 oder schreiben Sie an beratung@fuerstenberg-institut.de.