

Altersteilzeit: Vorteile für beide Seiten

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Das erstmals 1996 eingeführte und zwischenzeitlich mehrfach angepasste Altersteilzeitgesetz ermöglicht älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang in den Ruhestand.

In der unternehmerischen Praxis hat sich seit Einführung der Altersteilzeitarbeit das so genannte Blockmodell zum Favoriten entwickelt. Beim Blockmodell arbeitet der Arbeitnehmer in der so genannten Arbeitsphase zunächst für die erste Hälfte der vereinbarten Altersteilzeit im Umfang der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weiter. In der anschließenden Freistellungsphase erfolgt dann für die selbe Zeitdauer keine Arbeitsleistung mehr durch den Arbeitnehmer.

Bei einer Altersteilzeit im Blockmodell besteht während der Arbeitsphase ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV und während der Freistellungsphase nach § 7 Abs. 1a SGB IV, soweit hierfür Wertguthaben erarbeitet wurden.

In der letzten Ausgabe des Praxis+Recht-Magazins ist ausführlich über die Inhalte und Fördermöglichkeiten des Altersteilzeitgesetzes berichtet worden. Wie die Altersteilzeitbeschäftigten sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen sind, erfahren Sie aus den folgenden Ausführungen.

Beginn der Altersteilzeitarbeit

Die Altersteilzeitarbeit beginnt nach Abschluss der schriftlichen Vereinbarung mit Vorliegen der hierfür maßgeblichen Voraussetzungen. Dies gilt bei diskontinuierlicher Verteilung der Arbeitszeit ab Beginn der für die Ansparung (Vorarbeit) von Wertguthaben für eine Freistellung (§ 7 Abs. 1a SGB IV) schriftlich vereinbarten Arbeitsphase des Blockmodells. Diese Vereinbarung kann nur für die Zukunft abgeschlossen werden. Bereits abgelaufene Arbeitszeiten, in denen tatsächlich keine Altersteilzeitarbeit ausgeübt worden ist, können nicht nachträglich in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt werden. Eine Rückdatierung von Altersteilzeitverträgen ist rechtlich ausgeschlossen.

Sollte im Einzelfall Altersteilzeitarbeit bereits vor der endgültigen Ratifizierung eines Tarifvertrages im Hinblick auf die zu erwartenden Regelungen vereinbart und aufgenommen worden sein, handelt es sich um Altersteilzeitarbeit. Bei einer Vereinbarung von Altersteilzeit über einen Zeitraum von mehr als drei Jahren gilt dies nur insoweit, als der Tarifvertrag Rückwirkung hat.

Allgemeine Regelungen

Bei Arbeitnehmern, die Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes leisten, bleibt eine bestehende Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung erhalten. Versicherungsfreiheit wegen „Geringfügigkeit“ kann im Rahmen des Altersteilzeitgesetzes nicht eintreten.

Der Arbeitnehmer, der Altersteilzeitarbeit leistet, muss in jedem Fall versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung bleiben, dementsprechend muss er bei einer Altersteilzeit seit dem 1. April 2003 ein monatliches Arbeitsentgelt von mehr als 400,00 Euro erzielen (in Fällen bis zum 31. März 2003 musste der Arbeitnehmer

entweder mindestens 15 Stunden wöchentlich beschäftigt sein oder ein monatliches Arbeitsentgelt von mehr als 325,00 Euro erhalten).

Sofern von der im Altersteilzeitgesetz enthaltenen Möglichkeit einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit Gebrauch gemacht wird, ist jedoch entscheidend zu beachten, dass neben dem Aufstockungsbetrag das Arbeitsentgelt kontinuierlich gezahlt wird. Dies gilt insbesondere bei den so genannten Blockmodellen, bei denen sich Arbeitsphase und Freizeitphase abwechseln.

Während der Freistellung von der Arbeitsleistung besteht nur dann nach § 7 Abs. 1a SGB IV eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt, wenn für diese Zeit Arbeitsentgelt fällig wird, das mit einer vor oder nach der Freistellung erbrachten Arbeitsleistung erzielt wurde beziehungsweise erzielt wird (so genanntes Wertguthaben).

Wertguthaben, die bereits vor Beginn der Altersteilzeitarbeit aufgrund einer Regelung über flexible Arbeitszeiten erarbeitet worden sind, können im Rahmen der Altersteilzeit berücksichtigt werden. Dies kann dann bei kontinuierlicher Arbeitsleistung die regelmäßige Arbeitszeit und bei diskontinuierlicher Arbeitsleistung die Arbeitsphase während der Altersteilzeitarbeit entsprechend verkürzen.

Altersteilzeitarbeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne liegt auch dann vor, wenn die Wiederbesetzung des freigewordenen Arbeitsplatzes beziehungsweise die Beschäftigung eines Auszubildenden nicht erfolgt. Es ist somit für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Altersteilzeitarbeit ohne Bedeutung, wenn der Anspruch auf Förderleistungen durch das Arbeitsamt nicht besteht, ruht oder erlischt. Dem Vorliegen von Altersteilzeitarbeit steht auch nicht eine vorübergehend geringfügige Mehrarbeit in der Freistellungsphase des Blockmodells entgegen, sofern dadurch im jeweiligen Einzelfall der Charakter der Altersteilzeitarbeit nicht verändert wird.

Entscheidend ist ein betriebsbedingter wesentlicher Anlass. Zum Beispiel wenn eine projektbezogene Arbeit, die bei Beendigung der Arbeitsphase noch nicht abgeschlossen ist, mit dem in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer zum Abschluss gebracht werden soll.

Voraussetzungen für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses während der Freizeitphase:

- Die Freistellung erfolgt aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung.
- Arbeitsentgelt wird kontinuierlich gezahlt.
- Die Höhe des für die Freistellungsphase gezahlten Arbeitsentgelts weicht nicht unangemessen von dem monatlichen Arbeitsentgelt ab.
- Das Arbeitsentgelt wird in einer vor oder nach der Freizeitphase erbrachten Arbeitsleistung erzielt.
- Das monatliche Arbeitsentgelt übersteigt in der Arbeits- als auch in der Freizeitphase 400,00 Euro.

Sonderfälle

Besteht Arbeitsunfähigkeit zu Beginn einer vereinbarten Altersteilzeitarbeit, liegt während der Zeit der Entgeltfortzahlung ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor. Dies gilt auch für das anschließend bezogene Krankengeld, das sich ausschließlich aus dem verringerten Regelentgelt der Altersteilzeitarbeit errechnet. Ist der Entgeltfortzahlungszeitraum bei Beginn der vereinbarten Altersteilzeit bereits abgelaufen und wird Krankengeld entsprechend dem bisherigen Regelentgelt aus der Vollbeschäftigung bezogen, kann eine Altersteilzeit für den Zeitraum des Krankengeldbezugs nicht vorliegen.

Bei einer Beschäftigung im Ausland kann während der Arbeitsphase Altersteilzeitarbeit vorliegen, wenn und solange der Beschäftigte aufgrund einer Entsendung im Rahmen einer Ausstrahlung oder einer Ausnahmevereinbarung der Versicherungspflicht in der deutschen Renten- und Arbeitslosenversicherung unterliegt.

Altersteilzeitarbeit kann auch vereinbart werden, wenn der Beschäftigte zum Beispiel wegen Zugehörigkeit zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder aufgrund besonderer Regelungen für das Beitrittsgebiet von der Rentenversicherungspflicht befreit ist. In diesen Fällen stehen den zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträgen aus dem Unterschiedsbetrag vergleichbare Aufwendungen des Arbeitgebers zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder zu einer Lebensversicherung bis zur Höhe des Beitrags gleich, den die Bundesanstalt für Arbeit zu tragen hätte, wenn der Beschäftigte nicht von der Versicherungspflicht befreit wäre.

Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung

Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) übersteigt, sind in der Krankenversicherung versicherungsfrei nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V. Die JAE-Grenze beträgt im Kalenderjahr 2003 45.900,00 Euro beziehungsweise 41.400,00 Euro für Personen, die privat krankenversichert sind. Durch die im Altersteilzeitgesetz geforderte Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Hälfte der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit vermindert sich auch das Arbeitsentgelt des Beschäftigten entsprechend. Überschreitet das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt aufgrund der Altersteilzeitarbeit die JAE-Grenze nicht mehr, tritt Krankenversicherungspflicht mit dem Tag der Aufnahme der Altersteilzeitarbeit ein. Dies gilt sowohl bei kontinuierlicher als auch bei diskontinuierlicher Verteilung der Arbeitszeit.

Zum regelmäßigen Arbeitsentgelt zählen auch Sonderzuwendungen, deren Zahlung mit hinreichender Sicherheit erwartet werden kann. Fällt der Anspruch auf eine Sonderzahlung zum Beispiel mit Beginn der Freistellungsphase weg, ist vom Zeitpunkt des Wegfalls an das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt neu zu ermitteln und es hat eine neue versicherungsrechtliche Beurteilung zu erfolgen. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass der Aufstockungsbetrag nach dem Altersteilzeitgesetz kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellt und bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen ist.

Versicherungsfreiheit für 55-Jährige

Personen, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres dem Grunde nach versicherungspflichtig werden, sind seit dem 1. Juli 2000 nach § 6 Abs. 3a SGB V versicherungsfrei in der Krankenversicherung, wenn sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Versicherungspflicht nicht gesetzlich krankenversichert waren. Hierbei zählt eine Pflichtversicherung, freiwillige Versicherung oder auch eine Familienversicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse. Weitere Voraussetzung ist, dass diese Personen oder ihre Ehepartner in diesem Fünfjahreszeitraum mindestens die Hälfte dieser Zeit (zwei Jahre und sechs Monate) krankenversicherungsfrei, von der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung befreit oder wegen einer hauptberuflichen selbstständigen Tätigkeit nicht versicherungspflichtig waren.

Diese Regelung führt dazu, dass ein privatversicherter Beschäftigter, der im Rahmen der Altersteilzeitarbeit seine Arbeitszeit reduziert und dem Grunde nach der Krankenversicherungspflicht unterliegen würde, bei Erfüllung der weiteren Voraussetzungen versicherungsfrei bleibt. Eine Zugangsmöglichkeit zur gesetzlichen Krankenversicherung besteht für diesen Beschäftigten nicht.

Befreiung von der Versicherungspflicht

Weiterhin gibt es noch eine Befreiung von der Versicherungspflicht auf Antrag. Ein Beschäftigter, auf den die vorgenannten Voraussetzungen nicht zutreffen und der aufgrund seiner Altersteilzeitarbeit versicherungspflichtig wird, kann sich auf Antrag von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen. Voraussetzung dafür ist, dass die Arbeitszeit mindestens auf die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter des Betriebs herabgesetzt wird. Gefordert wird außerdem, dass der Beschäftigte seit mindestens fünf Jahren wegen Überschreitens der JAE-Grenze versicherungsfrei in der Krankenversicherung ist.

Der Befreiungsantrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen, die im Falle des Bestehens von Krankenversicherungspflicht nach § 173 Abs. 2 SGB V wählbar wäre. Die Befreiung wirkt vom Beginn der Krankenversicherungspflicht an, wenn seit ihrem Beginn noch keine Leistungen gewährt worden sind. Hat der Betroffene bereits Leistungen beansprucht, dann wirkt die Befreiung vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt. Die Befreiung von der Krankenversicherungspflicht kann nicht widerrufen werden. Sie hat keinerlei Auswirkungen auf die versicherungsrechtliche Beurteilung in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Pflegeversicherung

Die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung wird durch eine Altersteilzeitarbeit grundsätzlich nicht berührt. Wird ein in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versicherter Beschäftigter infolge der Altersteilzeitarbeit krankenversicherungspflichtig, ändert sich bei der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung nur die entsprechende Rechtsgrundlage. Jedoch endet eine Befreiung von der sozialen Pflegeversicherung, wenn ein bislang freiwillig versicherter Beschäftigter krankenversicherungspflichtig wird. In der sozialen Pflegeversicherung tritt dann auch Versicherungspflicht ein. Eine Ausnahme besteht bei den so genannten „Alt“-Pflegeversicherungsverträgen nach Artikel 42 Pflegeversicherungsgesetz. Diese werden durch den Eintritt von Krankenversicherungspflicht infolge Altersteilzeitarbeit nicht berührt. Für Beschäftigte, die wegen Überschreitens der JAE-Grenze privat kranken- und pflegeversichert sind und nunmehr im Rahmen der Altersteilzeitarbeit krankenversicherungspflichtig werden, tritt auch in der sozialen Pflegeversicherung Versicherungspflicht ein. Lassen sich diese Beschäftigten jedoch von der Krankenversicherungspflicht befreien um weiterhin privat abgesichert zu sein, so sind sie auch privat pflegeversichert.

Renten- und Arbeitslosenversicherung

In der Renten- und auch in der Arbeitslosenversicherung gibt es hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Beschäftigten, die Altersteilzeitarbeit leisten, keine Besonderheiten. Für die Dauer der Altersteilzeitarbeit besteht grundsätzlich Versicherungspflicht. Für den Fortbestand der Versicherungspflicht in einer Freizeitphase ist maßgebend, dass neben dem Aufstockungsbetrag das Arbeitsentgelt kontinuierlich gezahlt wird. Es gelten die gleichen Voraussetzungen wie in der Krankenversicherung.

Beiträge

Durch die im Altersteilzeitgesetz geforderte Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit vermindert sich auch das Arbeitsentgelt entsprechend. Daraus ergeben sich

beitragsrechtlich zunächst keine Besonderheiten. Die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung werden von dem verminderten Arbeitsentgelt berechnet. Die Beiträge sind weiterhin vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte zu tragen. In der Krankenversicherung gilt der allgemeine Beitragssatz in der Arbeitsphase als auch in der Freizeitphase. Schichtzulagen, die in der Arbeitsphase steuer- und beitragsfrei erarbeitet wurden, bleiben auch dann beitragsfrei, wenn deren anteilige Auszahlung in die Freizeitphase verschoben wird. Diese Beträge sind weder bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages noch des Unterschiedsbetrages zu berücksichtigen.

Das Entgelt aus der Altersteilzeitarbeit, der Aufstockungsbetrag und der Unterschiedsbetrag zur Rentenversicherung werden bei Arbeitnehmern, die während der Freizeitphase ihren Wohnsitz ins Ausland verlegen, beitragsrechtlich so behandelt, als wäre auf diese Bezüge deutsches Steuerrecht anzuwenden.

Aufstockungsbetrag

Der nach dem Altersteilzeitgesetz zu zahlende Aufstockungsbetrag ist nach § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei. Er gehört von daher nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung und bleibt bei der Beitragsberechnung außer Betracht.

Aufstockungsbeträge sind auch dann in voller Höhe steuerfrei, wenn sie zum Beispiel aufgrund tarifvertraglicher Regelungen über die im Altersteilzeitgesetz genannten Mindestbeträge hinausgehen und zusammen mit dem Altersteilzeitentgelt nicht mehr als das bisherige Nettoarbeitsentgelt betragen. Die Steuerfreiheit ist auch nicht von einer Erstattung der Aufstockungsbeträge durch das Arbeitsamt abhängig.

Zusätzliche Rentenbeiträge vom Unterschiedsbetrag

Für Beschäftigte, die nach dem Altersteilzeitgesetz Aufstockungsbeträge erhalten, sind zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten. Als Bemessungsgrundlage (Arbeitsentgelt) gilt der Unterschiedsbetrag zwischen dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit und mindestens 90 Prozent des auf die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung begrenzten bisherigen Arbeitsentgelts. Bisheriges Arbeitsentgelt in diesem Sinne ist das Arbeitsentgelt, das der in Altersteilzeit arbeitende Beschäftigte für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit zu beanspruchen hätte, soweit es im Monat die Beitragsbemessungsgrenze des SGB III (entspricht der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung) nicht übersteigt. Bei der Ermittlung des bisherigen Arbeitsentgelts sind auch Sachbezüge zu berücksichtigen, soweit sie während der Altersteilzeitarbeit weiter gewährt werden. Entfällt der Sachbezug zum Beispiel während der Freizeitphase, ist der Unterschiedsbetrag neu zu berechnen.

Wird während der Altersteilzeitarbeit vom Beschäftigten Mehrarbeit geleistet, muss die hierfür zu beanspruchende Vergütung insoweit berücksichtigt werden, als sich der Unterschiedsbetrag um den Betrag vermindert, für den aufgrund der Mehrarbeit Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet werden.

Beispiel:

Bisheriges Arbeitsentgelt 5600,00 Euro

Beitragsbemessungs-
grenze (BBG) RV 5100,00 Euro

90 Prozent des auf die BBG RV begrenzten bisherigen Arbeitsentgelts	4590,00 Euro
Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	2800,00 Euro
Mehrarbeitsvergütung	200,00 Euro
Mindestunterschieds- betrag	1590,00 Euro (4590,00 Euro./2800,00 Euro./200,00 Euro)

Aus dem Betrag von 1590,00 Euro sind zusätzlich Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten. Die auf den Unterschiedsbetrag entfallenden Rentenversicherungsbeiträge trägt der Arbeitgeber allein. Die Sozialversicherungsbeiträge vom tatsächlich ausgezahlten Arbeitsentgelt tragen der Arbeitgeber und der Beschäftigte jeweils zur Hälfte.

Auch wenn keine Förderung durch das Arbeitsamt erfolgt, sind nach dem Altersteilzeitgesetz stets zusätzliche Rentenbeiträge aus dem Unterschiedsbetrag vom Arbeitgeber zu entrichten. Durch diese Regelung wird sichergestellt, dass der Beschäftigte trotz Minderung der Arbeitszeit und damit verbundenem Entgeltverlust keine hohen Einbußen im Hinblick auf die Altersrente hinnehmen muss. Der geldwerte Vorteil, der sich für den Beschäftigten aus dieser Beitragszahlung ergibt, ist steuerfrei und damit nicht beitragspflichtig in der Sozialversicherung.

Einmalzahlungen

Für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist dann ein Unterschiedsbetrag zu berechnen, wenn es während der Altersteilzeit reduziert gezahlt wird. Ein während der Altersteilzeitarbeit einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist auch dann in vollem Umfang für die Ermittlung des Unterschiedsbetrags einzubeziehen, wenn es zum Teil noch aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis resultiert.

Beispiel:

Bisheriges Arbeitsentgelt monatlich	3000,00 Euro
Bisherige Sonderzahlung	3000,00 Euro

Altersteilzeit ab 01.06.2003	
Teilzeitarbeitsentgelt monatlich	1500,00 Euro

Teilzeit-Weihnachtsgeld
in 11/2003 2150,00 Euro
(berechnet aus 5 Monaten bisheriges
Arbeitsentgelt + 6 Monaten Teilzeitarbeitsentgelt)

Für die Ermittlung des Unterschiedsbetrags ist eine gesonderte Jahresbeitragsbemessungsgrenze (Jahres-BBG) zu bilden und diese ist mit 90 Prozent anzusetzen. Für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung kommt ein

Unterschiedsbetrag sowohl für das laufende Arbeitsentgelt als auch für das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt nur in Betracht, soweit das bis zum Vormonat verbeitragte Arbeitsentgelt zusammen mit dem für den Monat der Zuordnung der Einmalzahlung tatsächlich gezahlten (dem laufenden und einmaligen) Arbeitsentgelt 90 Prozent der anteiligen Jahres-BBG nicht erreicht. Wird dieser Betrag bereits ausgeschöpft, fällt weder für das laufende noch für das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt ein Unterschiedsbetrag an.

Sofern die Altersteilzeitarbeit erst im Laufe des Kalenderjahres begonnen hat, ist die Vergleichsberechnung für die Ermittlung des Unterschiedsbetrags nur für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit durchzuführen. Die anteilige Jahres-BBG errechnet sich dann wie folgt:

90 Prozent der Jahres-BBG :

12 x Monate der Altersteilzeitarbeit bis zum Monat der Zuordnung der Sonderzahlung.

Wird die Einmalzahlung während der Altersteilzeitarbeit ungekürzt gezahlt, fällt kein Unterschiedsbetrag für zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge für die Sonderzuwendung an. Die nachfolgend beschriebene Berechnung einer anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze entfällt dann. In einem solchen Fall ist in dem Monat der Zahlung der Sonderzuwendung ein Unterschiedsbetrag nur für das laufende Arbeitsentgelt zu ermitteln und das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt ist unabhängig davon der allgemeinen Beitragspflicht nach § 23 a SGB IV zu unterwerfen.

Hierbei ist der tatsächlich gezahlte Betrag der Einmalzahlung unter Berücksichtigung von 100 Prozent der anteiligen Jahres-BBG der Beitragspflicht zu unterwerfen und die anteilige Jahres-BBG ist auch dann vom 1. Januar des Kalenderjahres an zu bilden, wenn die Altersteilzeit erst im Laufe des Kalenderjahres begonnen hat.

Beispiel

Bisheriges Arbeitsentgelt 4600,00 Euro
Bisheriges Weihnachtsgeld 4600,00 Euro

Altersteilzeitarbeit ab 01. 07. 2003

Teilzeitarbeitsentgelt
monatlich 2300,00 Euro
Teilzeit-Weihnachtsgeld
in 11/2003 2300,00 Euro

Unterschiedsbetrag
(90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts
./. Teilzeitarbeitsentgelt) 1840,00 Euro

1. Berechnung der anteiligen Jahres-BBG/RV für den Zeitraum vom 01. 07. 2003 bis 30. 11. 2003

90 % von 61.200,00 Euro : 12 x 5 = 22950,00 Euro

2. Ermittlung des verbeitragten Arbeitsentgelts für den Zeitraum vom 01.07. 2003 bis 31. 10. 2003 (bis zum Vormonat der Zuordnung der Einmalzahlung)

2300,00 Euro x 4 = 9200,00 Euro

1840,00 Euro x 4 = 7360,00 Euro

16560,00 Euro

3. Tatsächliches Arbeitsentgelt (Teilzeitarbeitsentgelt + Teilzeit-Einmalzahlung) für den Monat der Zuordnung der Einmalzahlung

2300,00 Euro
2300,00 Euro
4600,00 Euro

4.
Verbeitragtes Arbeitsentgelt bis zum Vormonat der Zuordnung der Einmalzahlung + Arbeitsentgelt für den Monat der Zuordnung der Einmalzahlung

16560,00 Euro
4600,00 Euro
21160,00 Euro

Beitragspflichtiger Rahmen für einen Unterschiedsbetrag

22950,00 Euro
./. 21160,00 Euro
1790,00 Euro

Die Differenz (5.) bis zur anteiligen Jahres-BBG/RV für die Altersteilzeitarbeit beträgt 1790,00 Euro. Mithin kann im Monat November 2003 für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge für das laufende Arbeitsentgelt nur ein Unterschiedsbetrag von 1790,00 Euro angesetzt werden. Für das Weihnachtsgeld fällt kein Unterschiedsbetrag an.

Störfall

Bei einem Störfall endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vorzeitig, bevor die vom Arbeitnehmer vorgearbeitete Zeit (Wertguthaben) in der Freistellungsphase ausgeglichen worden ist. Für den bereits abgelaufenen Zeitraum der Altersteilzeitbeschäftigung bleibt es bei der bisherigen beitragsrechtlichen Behandlung des Arbeitsentgelts sowie des Aufstockungsbetrages und der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge aus dem Unterschiedsbetrag. Das gilt auch dann, wenn die vereinbarte Altersteilzeit im Blockmodell noch während der Arbeitsphase endet, ohne dass es zu einer Freistellung von der Arbeitsleistung und damit im Durchschnitt gesehen zu einer Reduzierung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gekommen ist. Ein Wertguthaben, das nicht wie vereinbart für eine Freistellung von der Arbeit verwendet wird, ist grundsätzlich weder als Einmalzahlung zu behandeln noch wird es rückwirkend der Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung, in der es erzielt worden ist, zugeordnet.

Beiträge im Störfall

Für die Beitragsberechnung in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gilt in einem Störfall als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt das Wertguthaben: Höchstens jedoch die Differenz zwischen dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges für die Dauer der Arbeitsphase seit der erstmaligen Bildung des Wertguthabens (so genannte SV-Luft). Die jeweilige SV-Luft stellt eine Art „Beitragsbemessungsgrenze“ dar, bis zu der das Wertguthaben in einem Störfall beitragspflichtig ist. Das zum Störfallzeitpunkt ermittelte Wertguthaben ist, soweit es die jeweilige SV-Luft nicht übersteigt, ohne Begrenzung auf

eine weitere Beitragsbemessungsgrenze in voller Höhe für die Beitragsberechnung zu berücksichtigen.

In der Rentenversicherung ist für die Dauer der Altersteilzeitarbeit bis zum Eintritt des Störfalls die Differenz zwischen dem bisherigen laufenden Arbeitsentgelt (max. BBG-RV) und dem laufenden Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit einschließlich des Unterschiedsbetrages als SV-Luft auszuweisen. Das Wertguthaben wird höchstens bis zur Höhe der SV-Luft in der Rentenversicherung verbeitragt.

Den im Störfall beitragspflichtigen Teil des Wertguthabens hat der Arbeitgeber nach bestimmten Grundlagen festzustellen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben in ihrem Gemeinsamen Rundschreiben zum Altersteilzeitgesetz vom 6. September 2001 in verschiedenen Beispielen die beitragsrechtliche Behandlung von Wertguthaben im Störfall ausführlich behandelt. In diesem Rundschreiben sind unter anderem auch weitere Rechenbeispiele zum einmalig gezahlten Arbeitsentgelt enthalten.

Das gemeinsame Rundschreiben ist im Internet unter folgender Adresse veröffentlicht: Hauptmenü Arbeitgeber und dort alphabetisch in der Übersicht. www.vdak-aev.de

Aktuelle gesetzliche Änderung

Mit dem Gesetz zur Änderung des Sozialgesetzbuches und anderer Gesetze vom 24. Juli 2003 ist mit Wirkung vom 1. August 2003 unter anderem im Beitragsverfahren für Störfälle eine Änderung erfolgt:

Neben dem so genannten „Summenfeldermodell“ – das weiterhin unverändert angewendet werden kann – können Arbeitgeber künftig auch nur ein Konto für die Gesamtsumme der Wertguthaben für den Fall der normalen Abwicklung durch Freistellung von der Arbeitsleistung führen. Hier sind dann in einer Summe sowohl beitragspflichtige als auch über der Beitragsbemessungsgrenze liegende Entgeltbestandteile enthalten. Im Hinblick auf die zwei unterschiedlichen Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung einerseits und der Renten- und Arbeitslosenversicherung andererseits sind zwei Unterkonten getrennt nach KV/PV einerseits und RV/ALV andererseits zu führen. Eine weitere Untergliederung im Bereich der Rentenversicherung ist nur in den Fällen erforderlich, in denen Entgelte sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern erzielt werden. Das Verfahren und die Art und Weise der Ermittlung der Wertguthaben bleibt den Arbeitgebern überlassen.

Beiträge auf Wertguthaben werden künftig bei Eintritt von Arbeitslosigkeit (Störfall) nicht sofort fällig. Der Arbeitslose erhält die Möglichkeit innerhalb von sechs Kalendermonaten mit einem späteren Arbeitgeber die Übernahme der bislang erarbeiteten Wertguthaben zu Freistellungszwecken zu vereinbaren und damit die Beitragsfälligkeit weiter aufzuschieben.

Andrea Toborg
Spezialistin im Bereich Mitgliedschafts- und Beitragsrecht der DAK