

Weitere Informationen zur Altersteilzeit

Zwar fallen die Nettoeinkommen der Altersteilzeitbeschäftigten höher als bei der "normalen" Teilzeit, jedoch sind die Rentenansprüche aber kaum niedriger als bei einer Fortsetzung einer Vollzeitbeschäftigung bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter. Der Vorteil für das Unternehmen: Die Aufstockung wird dem Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen von der Bundesagentur für Arbeit erstattet, falls der Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand geht. Der Rentenbezug ist für Schwerbeschädigte ab dem 60-ten und ansonsten ab dem 63-ten Lebensjahr möglich, jedoch gibt es hier pro Monat vorzeitigem Ruhestand einen Abzug von 0,3%. Im Regelfall bedeutet dies bei frühestmöglichem Rentenbeginn einen Abzug von 18%! Modellrechnungen können jedoch von den Rentenversicherungsträgern erstellt werden.

Eine strittige Frage war die Besicherung der einbehaltenen Löhne während der Aufbauphase im Blockmodell. Bis zum 30. Juni 2004 war die rechtliche Grundlage für die Insolvenzsicherung der § 7d Sozialgesetzbuch IV. Seit dem 01. Juli 2004 sind durch die Neuerungen des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz III) die Anforderungen an eine Insolvenzsicherung konkretisiert worden. Entsprechende Formulierungen wurden in den § 8 a Altersteilzeitgesetz (AtG) aufgenommen.

Bei den von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Altersteilzeit-Beschäftigungsverhältnissen beläuft sich die Subventionierung je Einzelfall auf durchschnittlich mehr als 80.000 Euro über den Zeitraum von sechs Jahren. Die Steuersubventionen für die Altersteilzeit sowie ihre Subventionierung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung belaufen sich nach Schätzungen auf insgesamt bis zu 5 Milliarden Euro jährlich. Durch diese Subventionierung ist die Altersteilzeit für die Beschäftigten und die Arbeitgeber vergleichsweise attraktiv. Die Kosten der Subventionierung werden dagegen von der Allgemeinheit getragen.

Der Aufstockungsbetrag ist für den Beschäftigten nach § 3 Nr. 28 Einkommensteuergesetz (EstG) steuerfrei, er unterliegt jedoch dem sog. Progressionsvorbehalt. Der Arbeitgeber führt für lediglich 50% des bisherigen Vollzeiteinkommens des Altersteilzeitbeschäftigten die Lohnsteuer ab. Darüber hinaus stockt er die Rentenversicherungsbeiträge für die Altersteilzeitbeschäftigten auf 90% des Beitrags bei Vollzeitbeschäftigung auf.

In einzelnen Großunternehmen wechseln inzwischen über 50 Prozent der älteren Beschäftigten in die subventionierte Altersteilzeit, bevor sie in die gesetzliche Rente eintreten. Auch im öffentlichen Dienst wird die Altersteilzeit mit steigender Tendenz in Anspruch genommen.

Kritiker sehen in der subventionierten Altersteilzeit eine Privilegierung rentennaher Geburtsjahrgänge, die auf Dauer nicht finanzierbar sei. Außerdem wird es vielfach als ungerecht angesehen, dass etwa alleinerziehende Mütter die finanziellen Einbußen bei einer Teilzeitbeschäftigung selbst tragen müssen, während ältere Beschäftigte bei einer Halbierung ihrer Arbeitszeit nur vergleichsweise geringe Einkommenseinbußen zu verzeichnen haben.

Quellen:

<http://de.wikipedia.org/wiki/Altersteilzeit>

Sowie: Hans Gerhard Mendius „Das Handwerk und seine Beschäftigten-Verlierer des demographischen Umbruchs?“ S.3