

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi
Annette Malottke
Christopher Koll

Mühlenstraße 3
40213 Düsseldorf
Telefon (0211) 863 20 20
Telefax (0211) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
www.fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

zugleich Fachanwälte für
¹ Arbeitsrecht
² Sozialrecht

Mandanteninfo Juni 2004

Altersteilzeit-Entgelt

Vertrauen bei der Berechnung ist gut, Kontrolle dringend anzuraten

Die Entscheidung, ob von der Möglichkeit der Altersteilzeit Gebrauch gemacht wird, hängt für die meisten Arbeitnehmer maßgeblich davon ab, ob das ihnen dann zur Verfügung stehende Altersteilzeit-Entgelt in seinem Nettobetrag ausreicht, um den erforderlichen Lebensstandard zu sichern.

Nach bislang geltendem Recht verringert der Arbeitnehmer seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um 50%, wobei die Reduzierung in verschiedenen Modellen umgesetzt werden kann. Als Vergütung wird ihm 50% seines bisherigen Arbeitsentgelts sowie eine Aufstockungszahlung gezahlt. Die Höhe dieser Aufstockungszahlung ist von den jeweils zugrunde liegenden Regelungen abhängig. Nach der gesetzlichen Bestimmung des § 3 Abs. 1 Nr. 1a Altersteilzeitgesetz ist das Arbeitsentgelt auf mindestens 70% des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten bisherigen Arbeitsentgeltes aufzustocken (Mindestnettobetrag), zahlreiche Tarifverträge sehen höhere Aufstockungsleistungen vor (z.B.: Altersteilzeitverträge im Einzelhandel sowie Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen in Höhe von 82,5%) des bisherigen Nettoentgelts.

Stellt der Arbeitgeber aus Anlass des Übergangs des Arbeitnehmers in die Altersteilzeit einen arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer ein, erstattet ihm die Bundesagentur für Arbeit unter anderem den Aufstockungsbetrag bis zur Grenze des gesetzlichen Aufstockungsbetrages, d.h. bis zu 20%.

Wie stellt sich die Berechnung nun aber im Einzelfall konkret dar?

Dazu greifen viele auf einen vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) auf seiner Internetseite zur Verfügung stehenden so genannten Gehaltsrechner für Altersteilzeit zurück, den man mit den individuellen Angaben versehen kann. Aber: Sofern man kein festes, unabänderliches Monatsentgelt bezieht, ist die Berechnung durch diesen Gehaltsrechner ausgesprochen problematisch. Insbesondere bei Arbeitnehmern, die Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit erhalten, werden durch diesen Rechner Berechnungen vorgenommen, die nicht in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und den Absprachen der Spitzenverbände der Sozialversicherungen unter Einschluss der Bundesagentur für Arbeit entsprechen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer erzielt ein Vollzeit-Entgelt brutto in Höhe von 3.900 € im Groß- und Außenhandel bei Steuerklasse III. Bei Inanspruchnahme von Altersteilzeit wird er ein Nettoentgelt in Höhe von 2.076,81 € laut Gehaltsrechner des BMWA erhalten, wovon ein Anteil von 390 € auf den Bruttoaufstockungsbetrag von 20% entfällt. Einen Anteil von 178,32 € muss der Arbeitgeber wegen der zusätzlichen Nettoaufsto-

ckung auf 82,5% erbringen.

Wenn sich das zuvor genannte Bruttoentgelt aus einem Gehaltsbestandteil von 3.500,00 € zzgl. 400,00 € Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeit zusammensetzt, erzielt der Arbeitnehmer nur noch ein Altersteilzeit-Entgelt laut Gehaltsrechner in Höhe von 1.929,96 €. Dabei reduziert sich der Bruttoaufstockungsbetrag auf 350 € und eine Nettoaufstockung auf 82,5% für den Arbeitgeber entfällt.

Der Grund:

Der Gehaltsrechner des BMWA rechnet im zweiten Fall nicht mit einem Bruttoentgelt von insgesamt 3.900 €, sondern lediglich 3.500 €. Den weiteren Anteil von 400 € Zulagen setzt die Berechnung als steuerfreie Zulagen erst dem auf Basis von 3.500 € ermittelten Nettoentgelt hinzu. Dadurch reduziert sich zum einen der Bruttoaufstockungsbetrag von 390 € auf 350 €. Zum anderen entfällt eine zusätzliche Nettoaufstockung auf 82,5% für den Arbeitgeber, da die Hinzurechnung der steuerfreien Zulage zum Nettoentgelt diese Differenz bereits überbrückt hat.

Ergebnis:

Der Arbeitnehmer hat - bei identischen Bruttobezügen - eine Nettoeinbuße von 146,85 € monatlich erlitten. Der Arbeitgeber spart 178,32 € monatlich durch die weggefallene Nettoaufstockung auf 82,5%. Die Bundesagentur für Arbeit, sofern sie erstattungspflichtig für den Bruttoaufstockungsbetrag von 20% ist, spart ebenfalls 40 € monatlich.

Schicksal? Keineswegs. Zutreffend ist zwar, dass es sich bei den zuvor genannten Zulagen um steuerfreie Bezüge im Sinne der §§ 3b, 38 EStG handelt. Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben dazu in ihrem so genannten gemeinsamen Schreiben vom 06.09.2001, d.h. auch unter Mitwirkung der damals noch so genannten Bundesanstalt für Arbeit, ausgeführt: "Die während einer im Blockmodell in der Arbeitsphase erzielten steuer- und beitragsfreien Schichtzulagen bleiben auch dann beitragsfrei, wenn deren Auszahlung in anteiligem Umfang in die Freistellungsphase verschoben wird. **Diese Beträge sind weder bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages (vgl. Ziff. 3.1.2) noch des Unterschiedsbetrages (vgl. Ziff. 3.1.3) zu berücksichtigen.**" Entgegen dieser Richtlinie bestimmt die derzeitige Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit und dementsprechend in der Umsetzung der Gehaltsrechner des BMWA, dass die steuerfreien Entgeltbestandteile dem Altersteilzeit-Nettoentgelt vor der Aufstockung zuzurechnen seien.

Es dürfte auf der Hand liegen, dass diese Vorgehensweise, die sich zudem in einem für jedermann zugänglichen Internet-Auftritt niederschlägt, unzulässig ist. Schließt man sich der Auffassung an, dass die steuerfreien Zulagen kein Arbeitsentgelt im engeren Sinne sind und neben dem Altersteilzeit-Entgelt zu zahlen sind, müsste dem Arbeitnehmer unseres Beispiels folgende Zahlung als Altersteilzeitler zustehen:

1.893,65 € netto **zzgl.** 200 € steuerfreie Zulagen, d.h. insgesamt 2.093,65 €. Ausgehend von einem Bruttoarbeitsentgelt für Altersteilzeit in Höhe von 1.750 € hätte der Arbeitgeber in diesem Fall neben der 20-prozentigen Bruttoaufstockung eine Nettoaufstockung von 163,69 € auf das Mindestnettoentgelt von 82,5% zu erbringen. Dies kann die allein sachgerechte Lösung sein. Denn Sinn und Zweck von steuerfreien Zulagen kann es nicht sein, tarifvertragliche Aufstockungsleistungen dem Arbeitgeber zu ersparen.