

„Rente mit 63“ und Altersteilzeit

Die seit Juli dieses Jahres geltende Rente mit 63 bringt für Beschäftigte in Altersteilzeit einige Besonderheiten und kann zu Problemen führen.

1. Altersteilzeit endet früher als gedacht

Einige Vereinbarungen zur Altersteilzeit (ATZ) sehen vor, dass das Arbeitsverhältnis automatisch endet, sobald eine abschlagsfreie Rente bezogen werden kann. Dies ist beispielsweise im Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie so geregelt. Da nun einige Jahrgänge (siehe S. 2) früher eine abschlagsfreie Rente beziehen können, endet die ATZ auch früher als ursprünglich geplant.

Anspruch auf Arbeitsentgelt

Endet die ATZ tatsächlich vorzeitig durch die Rente mit 63, kann ein Anspruch auf zusätzliches Arbeitsentgelt bestehen. Denn im oft gewählten Blockmodell wurde ja durch Vollzeitarbeit ein Wertguthaben für die Freistellungsphase aufgebaut, das bei einem vorzeitigen Ende der ATZ das notwendige Guthaben für die nun verkürzte Freistellungsphase übersteigt. Oftmals bestehen tarifvertragliche Regelungen dazu, wie eine solche Rückabwicklung zu handhaben ist.

Einkommensverluste

Oftmals werden Betroffene bei einem vorzeitigen Ende der ATZ aber real Geld verlieren. Denn die abschlagsfreie Rente wird oftmals niedriger sein, als das ATZ-Arbeitsentgelt plus Aufstockungsbeträge. Zudem fällt die Altersrente niedriger aus als geplant, da ja rentensteigernde Beschäftigungszeit verloren geht.

Vorzeitiges Ende verhindern

Vorrangig sollte deshalb versucht werden, ein vorzeitiges Ende der ATZ aufgrund der neuen Rente mit 63 zu vermeiden. Betriebs- und Personalräte in tarifgebundenen Unternehmen sollten sich zunächst erkundigen, ob dazu bereits ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Dies ist etwa in der Metall- und Elektroindustrie der Fall. Ein Anpassungstarifvertrag sorgt dafür, dass die alte tarifliche Regelung nicht greift, nach der die ATZ mit der Möglichkeit einer abschlagsfreien Rente automatisch endet.

Ohne tarifvertragliche Regelung sind betriebliche oder einzelvertragliche Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber notwendig, um die ATZ fortzusetzen. Dabei kann als Anreiz für den Arbeitgeber darauf hingewiesen werden, dass in den Fällen, in denen die Bundesagentur die ATZ noch gefördert hat, diese Förderung auch zukünftig weiter fortgeführt wird.

2. Lücke bis zur abschlagsfreien Rente

Eine andere Problematik betrifft ATZ-Verträge, deren Befristung vorsieht, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen eines bestimmten Alters endet. Dabei kann die mehr als ärgerliche Situation eintreten, dass einige Wochen oder Monate nach dem ATZ-Ende neuerdings auch eine abschlagsfreie Rente möglich wäre. Beispiel: Laut Vertrag endet die ATZ mit dem Erreichen des 63. Lebensjahres.

Beim Abschluss wurde in Kauf genommen, dass anschließend eine vorzeitige Rente mit Abschlägen bezogen werden soll. Aufgrund der neuen Rente mit 63 können nun beispielsweise aber die Jahrgänge 1953 im Alter von 63 Jahren und zwei Monaten abschlagsfrei in Rente, der Jahrgang 1954 mit 63 Jahren und vier Monaten.

In diesen Fällen sollte mit dem Arbeitgeber mit dem Ziel verhandelt werden, ATZ-Verträge abzuändern und zu verlängern oder ein neues, befristetes Arbeitsverhältnis im Anschluss anzubieten, um die Lücke bis zur abschlagsfreien Rente zu überbrücken.

Arbeitslosengeld als Brücke?

Gelingt dies nicht, so kann auch der Bezug von Arbeitslosengeld die Lücke überbrücken – sofern die für die Rente mit 63 geforderten 45 Versicherungsjahre bereits mit dem Ende der ATZ erworben wurden (siehe auch den Tipp: Minijob als Notnagel). Allerdings droht unter Umständen eine Sperrzeit von 12 Wochen. Denn noch ist offen, ob die neue rentenrechtliche Situation als „wichtiger Grund“ für das Verhalten des Versicherten anerkannt wird, der eine Sperrzeit beim ALG ausschließen würde.

Dieser Artikel basiert zu großen Teilen auf einem Aufsatz von Amelie Schummer (Juristin beim Vorstand der IG Metall) in der Zeitschrift „Soziale Sicherheit“, Heft 8-9/2014, S. 317-319.