





Peter Ranning

# **Gedanken eines Privatiers**

Freiwilliger Ruhestand mit 56 Jahren



tredition®

[www.tredition.de](http://www.tredition.de)

© 2013 Peter Ranning

Umschlaggestaltung, Illustration: Peter Ranning

Verlag: tredition GmbH, Hamburg

Printed in Germany

ISBN: 978-3-8491-4718-1

Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages und des Autors unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	9
<b>Kapitel 1: Karriereplanung .....</b>	<b>11</b>
Mitarbeiter-Gespräch – Die Vorbereitung .....	11
Was bisher geschah .....	13
Zwischenüberlegungen .....	18
<b>Kapitel 2: Altersteilzeit .....</b>	<b>19</b>
Die schlechte Nachricht .....	19
Betriebsvereinbarung über Altersteilzeit.....	19
Modellsuche .....	21
Probleme .....	23
Plötzliche Eingebung.....	24
Mitarbeiter-Gespräch – Es wird ernst .....	26
<b>Kapitel 3: Aufhebungsvertrag .....</b>	<b>31</b>
Die Abfindung .....	31
In der Personalabteilung .....	32
Das Finanzamt.....	35
Der Vertrag.....	39
Die Verhandlung .....	43
Wird es reichen?.....	45
<b>Kapitel 4: Der Finanzplan.....</b>	<b>47</b>
Erkenntnisse.....	47
Frühzeitig beginnen.....	47
Nicht alles planen .....	48
Vorschlag für einen Finanzplan .....	49
Schlaflose Nächte.....	54
Die Lebenserwartung .....	55
<b>Kapitel 5: Das Kapital .....</b>	<b>59</b>
Passives Einkommen .....	59
Die erste Aktie .....	60
Die Erfolgsformel.....	61
Misserfolge.....	63
Den Turbo einschalten.....	64
Optionsscheine und Optionen .....	65

Andere Kapitalquellen.....	68
Zwischenbilanz.....	75
<b>Kapitel 6: Gesetzliche Renten .....</b>	<b>77</b>
Renten.....	77
Renteninformation und Versicherungsverlauf.....	78
Die Altersrente .....	79
Vorzeitige Rente .....	82
Zwischenbilanz.....	87
<b>Kapitel 7: Riester, Rürup &amp; Co. ....</b>	<b>89</b>
Die Betriebsrente .....	89
Die Riester-Rente .....	91
Die Rürup-Rente .....	95
<b>Kapitel 8: Krankenversicherung .....</b>	<b>101</b>
Gesetzlich oder Privat ?.....	101
Krankenversicherung als Privatier .....	103
Beitragshöhe .....	104
Pflegeversicherung .....	109
<b>Kapitel 9: Agentur für Arbeit .....</b>	<b>117</b>
Die moralische Frage .....	117
Fehlstart.....	120
Die Jobbörse.....	122
Der erste Gespräch .....	123
Die erste Bewerbung.....	125
Weitere Bewerbungen .....	126
Existenzgründer-Seminar .....	127
Ansprüche ALG I.....	130
<b>Kapitel 10: Finanzamt und Steuern.....</b>	<b>137</b>
Abfindung .....	137
Rürup-Versicherung .....	139
Arbeitslosengeld.....	142
Kapitalerträge.....	143
Gewerbeeinkünfte .....	148
Sonstiges.....	149
<b>Kapitel 11: Einsparmöglichkeiten.....</b>	<b>151</b>
Lohnt sich das?.....	151
Das Haushaltsbuch .....	152

Fixkosten.....	153
Energiekosten.....	154
Versicherungen.....	160
Telekommunikation.....	162
Auto.....	163
Konten und Depots.....	164
Zwischenbilanz.....	165
<b>Kapitel 12: Neuausrichtung.....</b>	<b>167</b>
Asset Allocation.....	167
Liquidität.....	172
Anleihen.....	174
Aktien.....	181
Immobilien u. Rohstoffe.....	182
Sonstiges.....	186
Ausblick.....	187
Finanzplan und Statistiken.....	188
Steuern.....	192
<b>Kapitel 13: Zum Schluss.....</b>	<b>195</b>
Internet.....	195
Danke.....	197



## Vorwort

**Peter Ranning**, durchschnittlich erfolgreicher Diplom-Ingenieur der Elektrotechnik, Angestellter in der IT-Branche, entschließt sich im Alter von 56 Jahren – etwas mehr als 10 Jahre von dem offiziellen Rentenbeginn – seinen Beruf freiwillig aufzugeben.

Seine Motive für diesen Schritt, seine Überlegungen, seine Erfahrungen, aber auch Probleme schildert er in diesem Buch.

Aus vielen Gesprächen mit Kollegen, Bekannten und Freunden hat der Autor erfahren, dass die Zahl derjenigen, die sich nichts mehr als ein baldiges Ende der beruflichen Tätigkeit wünschen, gar nicht so gering ist.

Leider klaffen Wunsch und Wirklichkeit dabei oft sehr weit auseinander. Erschwerend kommt hinzu, dass heutzutage zwar an jeder Ecke eine Vielzahl von Tipps zu erhalten ist, wie man in einen Beruf einsteigt. Kaum jemand sagt einem aber, wie man wieder hinauskommt. Erst recht nicht, wenn es früher als geplant sein soll.

In der gleichen Situation sah sich der Autor auch, als der Wunsch in ihm immer konkreter wurde, die restlichen Jahre seines Lebens mit anderen Dingen zu verbringen, als Geld und Erfolg nachzujagen. Aber da gab es zunächst eine unübersehbare Zahl von Fragen, die es zumindest einmal grob zu prüfen galt, bevor der entscheidende Schritt gewagt werden konnte.

Die Bandbreite der Fragestellungen, mit denen sich der Autor konfrontiert gesehen hat, reicht von Regelungen zur Altersteilzeit, Aufhebungsverträgen, Abfindungen und deren steuerliche Behandlung und Gestaltung, Zugangs-Voraussetzungen für die verschiedenen gesetzlichen Renten, über private Zusatz-Renten (Riester- und Rürup-Rente) über das weite Feld der Versicherungen (Kranken-, Pflege-, Arbeitslosenversicherungen) bis zu Fragen des Lebensstils und Einsparmöglichkeiten.

Gerne hätte der Autor hier auf eine Hilfestellung oder (noch besser) auf die Erfahrung eines Bekannten zurückgegriffen, der ihm erklärt hätte, wie und warum er in welcher Situation eine Entscheidung getroffen hatte oder nicht.

Genau diese Lücke will der Autor nun mit dem vorliegenden Buch schließen: Er möchte seine Erfahrungen weitergeben, seine Überlegungen verdeutlichen und seine Entscheidungen mitteilen (auch wenn sie sich im Nachhinein als falsch erweisen sollten).

Das Buch will ausdrücklich kein Ratgeber im herkömmlichen Sinn sein, auch wenn natürlich viele der hier aufgeführten Ideen und Überlegungen auf manch andere Menschen in ähnlichen Situationen zutreffen mögen. Dennoch ist sich der Autor sehr wohl bewusst, dass seine Ausgangslage eine sehr individuelle ist, und insofern eine Übertragung seiner Erfahrungen auf andere Menschen nur teilweise möglich sein wird.

Ausdrücklich möchte der Autor darauf hinweisen, dass er keine Verantwortung für die im Folgenden dargestellten Sachverhalte übernimmt. Auch wenn bei der Recherche nach aktuellen Gesetzen und Verordnungen größte Sorgfalt angewendet wurde, so kann nicht ausgeschlossen werden, dass einzelne Regelungen entweder nicht vollständig dargestellt wurden und/oder inzwischen veraltet sind. Die meisten Beispiele und Zahlen beruhen dabei auf Bestimmungen und Gesetzen aus den Jahren 2011/2012.

Generell sind die geschilderten Erfahrungen nicht unbedingt zur Nachahmung zu empfehlen. Sie könnten gefährlich werden und u.U. leicht den Ruin bedeuten!

Peter Ranning,

im Februar 2013

# Kapitel 1: Karriereplanung

## Mitarbeiter-Gespräch – Die Vorbereitung

Wieder einmal war die Zeit für das alljährliche und allseits beliebte Mitarbeiter-Gespräch gekommen. Wie jedes Jahr war es wieder plötzlich und unerwartet Mitte März geworden und der Chef hatte endlich gemerkt, dass es nun langsam Zeit wurde, wenn er bis Ende März mit all seinen Untergebenen das von der Unternehmensleitung vorgeschriebene Gespräch führen wollte.

Und das hatten sich die höheren Chargen eigentlich ganz nett ausgedacht:

Abseits der Hektik des Arbeitsalltags sollten sich Chefs und Mitarbeiter einfach einmal ohne jeglichen Zeitdruck zu einem Gespräch unter vier Augen zusammensetzen und rückblickend die Erfolge (und Misserfolge) des letzten Jahres Revue passieren lassen, Ziele für das kommende Jahr festlegen, einen Ausblick auf die weitere Karriere wagen und Maßnahmen zum Erreichen dieser Ziele vereinbaren.

Und damit der Chef es dabei nicht allzu schwer hatte und sich wohlmöglich selbst Gedanken über die Zukunft seiner Mitarbeiter machen musste, durfte der Untergebene zunächst einmal im stillen Kämmerchen selber eine Einschätzung vornehmen, wie er seine Erfolge des letzten Jahres sah und wie er sich seine Entwicklung im nächsten Jahr (und darüber hinaus) vorstellte.

Und nun saß ich also da, vor mir auf dem Monitor das Online-Formular zum „Self Assessment“ (ohne Neu-Deutsche Fachbegriffe ging es hier schon lange nicht mehr!).

Den ersten Teil hatte ich ja noch ganz locker ausgefüllt - langjährige Übung eben. Hier ging es einfach darum, die Ziele des Vorjahres mit einem kurzen Vermerk zu versehen. Am liebsten natürlich von der Art, wie z.B. „Ziel vollständig erreicht“. Nach Möglichkeit noch mit einem Zusatz, wie „Kosten konnten erheblich reduziert werden“ oder „Kunde ist sehr zufrieden“ oder „Weitere Aufträge wurden in Aussicht gestellt“.

Wenn es mal nicht so gut geklappt hatte, galt es, eine halbwegs plausible Ausrede zu finden, wie z.B.: „Projekt wurde mangels Kunden-Interesse nicht realisiert“ oder „Seminar konnte wegen Zeitmangel nicht durchgeführt werden“.

Alles in allem eine leichte Übung für einen langjährigen Mitarbeiter und inzwischen auch schon zur Routine geworden.

Aber nun kam der zweite Teil: Der Ausblick auf das nächste Jahr. Ziele, Aufgaben und Projekte definieren. Maßnahmen zur erfolgreichen Umsetzung vorschlagen. Wege der weiteren Karriere-Planung aufzeigen.

Nach kurzem Nachdenken stellte sich zunächst einmal völlige Leere ein. Keine Idee !

Nun gut. Auch das war langjährige Praxis und insofern nichts Neues. Im „keine-Ideen-haben“ war ich schon immer gut. Aber ich kannte auch die Lösung: Einfach ein bisschen länger nachdenken, keine Welt bewegenden Antworten suchen. Einen Punkt nach dem anderen bearbeiten. Im Zweifel ungenau formulieren. Wird schon gehen...

Wie sagte schon der Ex-Bayern-Profi Jürgen Wegmann: „Zuerst hatten wir kein Glück und dann kam auch noch Pech dazu.“ So ähnlich wie dem Profi-Fußballer erging es mir nun beim Ausfüllen des zweiten Teil meines Self Assessments: „Zuerst hatte ich keine Idee und dann verließ mich auch noch die Lust.“

So sehr ich mir auch das Hirn zermarterte, es fiel mir einfach nichts Vernünftiges ein und je länger ich es versuchte, desto mehr näherte sich der Lust-Pegel dem Nullpunkt.

Auch die nächsten beiden Tage brachten keine weiteren Erkenntnisse und so entschloss ich mich nach zwei Tagen, dieses Ergebnis einfach als solches anzuerkennen und ein leeres Formular abzugeben (soll sich der Chef doch selber Gedanken machen!).

Im Nachhinein war dies der erste wichtige Schritt zum Ausstieg. Ich war mir selber darüber klar geworden, dass mir sowohl die Ideen, als auch jegliche Lust abhanden gekommen waren und ich einfach keine Zukunft in meinem Job mehr planen wollte und konnte, weil es keine Zukunft mehr gab!

Aber so ganz unvermittelt kam diese Erkenntnis bzw. der Wunsch nach einem vorzeitigen Ende meiner „Karriere“ nun auch nicht.

Bevor also nun das Gespräch mit dem Chef kommen sollte, bli-cken wir erst einmal zurück:

## Was bisher geschah

Als Schüler eines Gymnasiums war ich ein kleines Genie in Ma-the und Physik, aber eine totale Fehlbesetzung in allen anderen Fächern. Nun ja – beinahe in allen anderen Fächern. Die naturwis-senschaftlichen Fächer wie Biologie und Chemie waren noch okay, bei allem anderem musste ich mich eher durchmogeln.

Mit dieser Grundausstattung lag ein naturwissenschaftliches oder Ingenieur-Studium nahe und so habe ich dann Elektrotechnik studiert und das Studium dann auch mit dem Diplom erfolgreich abgeschlossen.

Schon während des Studiums habe ich aber gemerkt, dass die Themen, die man landläufig mit „Elektrotechnik“ verbindet, nicht wirklich mein Interesse finden. Sehr viel spannender fand ich das damals noch relativ neue Gebiet der „elektronischen Datenverarbei-tung“. Computer gab es zwar schon, aber die Entwicklung war bei Weitem noch nicht so weit wie heute. Die Uni hatte zwar ein eige-nes Rechenzentrum, die „Fütterung des Monsters“ geschah aber in meinen ersten Jahren noch über Lochkarten oder Fernschreiber. Später wurde dann auch ein Terminal Raum eingerichtet.

Und so habe ich bereits als Student und später als wissenschaft-liche Hilfskraft an der Uni meine ersten Software-Programme entwi-ckelt. Studien- und Diplomarbeit mündeten nach entsprechender wissenschaftlicher Forschungsarbeit ebenfalls in Software-Paketen.

Und dabei ist es dann eigentlich das ganze Berufsleben über geblieben. Zunächst als kleiner Programmierer in einem kleinem Unternehmen mit damals ca. 100 Mitarbeitern begonnen, relativ schnell zum Leiter einer kleinen Entwicklungsgruppe aufgestiegen.

Damals – sicher noch als Ausdruck jugendlichen Größenwahns – kam zum ersten Mal der Ausspruch: „Mit 30 höre ich auf zu arbeiten!“ Das wäre auch beinahe – wenn auch unfreiwillig – geglückt, denn just an meinem 30. Geburtstag meldete mein damaliger Arbeitgeber Konkurs an und die Arbeit war erst einmal zu Ende.

Wenn auch nicht sofort, denn ich hatte die Ehre, gemeinsam mit dem Konkursverwalter und einigen Kollegen in der Zentrale, für einige Wochen den Konkurs abzuwickeln, bis sich dann auch für mich die Türen dieser Firma für immer schlossen.

Zeit genug, um mit ein paar anderen Kollegen eine neue Firma zu planen, die sich daraufhin sozusagen „aus den Trümmern“ der alten Firma gründete. Aber auch diese Firma hat den Zahn der Zeit nicht lange überlebt und so konnte ich nach wenigen Jahren den zweiten Konkurs in meiner noch recht jungen beruflichen Laufbahn erleben.

Die weiteren Stationen meiner Karriere waren zwar nicht mehr von Konkursen überschattet, dennoch habe ich nie das Gefühl einer gesicherten wirtschaftlichen Lage gehabt. Was in den Anfängen meiner beruflichen Laufbahn in einem Konkurs endete, mündete nun in verstärktem Maße in Firmenübernahmen. Und so durfte ich im Laufe der Jahre eine ganze Vielzahl von neuen Firmennamen, neuen Chefs, neuen Konzepten, neuen Strukturen, neuen Kunden kennenlernen.

Ich denke, diese ganze Entwicklung ist auch mit verantwortlich dafür, dass ich nie eine wirklich enge Verbundenheit mit einem Unternehmen entwickelt habe. Im Gegenteil: Ich habe gelernt, dass auch die größten Mühen und Anstrengungen inkl. Überstunden, Nacht- und Wochenend-Arbeit letztlich irgendwann absolut nichts mehr wert sind. Sei es, dass der Erfolg von einem Konkurs vernichtet wird, oder sei es, dass die Anstrengungen der Vergangenheit für eine neue Unternehmensführung von keinerlei Interesse sind.

Und so hat eigentlich während meines ganzen Berufslebens immer die Idee im Hinterkopf geschlummert, möglichst bald aussteigen zu können.

Aber, damit keine Missverständnisse aufkommen: Es ist nicht etwa so, dass ich meinen Beruf oder meine Arbeit gehasst habe. Nein. Das nicht. Im Grunde habe ich meine Arbeit immer als inte-

ressant und angenehm empfunden. Zumindest solange ich im Büro war und mich die Arbeit „gefesselt“ hat. Dann habe ich das „Fesseln“ auch zumeist als Faszination und geistigen Anreiz empfunden.

Sobald aber ein Projekt zu Ende war und eine zeitlang ein Leerlauf entstand oder aber auch oft in einem Urlaub, kamen immer wieder die Zweifel, ob mir nicht durch den Beruf der wichtigere und interessantere Teil des Lebens – nämlich der außerhalb der beruflichen Tätigkeit - vorenthalten wird.

Und so hat der Wunsch nach einem vorzeitigen Ende der beruflichen Tätigkeiten im Lauf der Zeit immer mal wieder neue Nahrung bekommen, aber teilweise auch wieder Rückschläge hinnehmen müssen.

Neue Nahrung bekam der Wunsch auch noch – neben den beruflichen Aspekten – noch aus zwei anderen Richtungen.

Da waren zunächst einmal ein paar Todesfälle in der eigenen Familie, in der Familie meiner späteren Frau und im Freundes- oder Kollegenkreis. Selbst einer meiner früheren Chefs (Inhaber der Firma) ist mit 48 Jahren urplötzlich verstorben.

Alle diese Menschen haben ihre ganze Kraft und Energie, den größten Teil ihrer so wertvollen Lebenszeit mit Tätigkeiten verbracht, die ihnen natürlich zunächst einmal ihren Lebensunterhalt gesichert haben. Aber hat jemals einer von ihnen darüber nachgedacht, ob sie wirklich noch „gearbeitet haben um zu leben“ oder ob es nicht bei einigen längst umgekehrt war? Mir zumindest haben diese Todesfälle immer als Mahnung gegolten und ich habe sie immer wieder vor Augen gehabt.

Weitere Nahrung für meinen Wunsch nach einem vorzeitigen Ende meiner beruflichen Karriere kam aus einer ganz anderen Richtung:

Bereits sehr frühzeitig – in den ersten Monaten meiner beruflichen Tätigkeit – hatte ich damit begonnen, mich für Aktien und die Börse ganz allgemein zu interessieren. Zunächst mit kleinen Summen und entsprechend kleinen Gewinnen gestartet, kam über die Jahre ein ganz schönes Sümmchen zusammen.

Dies hat es mir ermöglicht – ganz ohne fremde Hilfe oder irgendwelcher Erbschaften – noch mit unter 30 Jahren mein erstes eigenes Haus zu kaufen. Dies aber auch nur zu einem Teil mit Eigenkapital finanziert, damit noch etwas für die Börse übrig blieb.

Wie es an der Börse so ist, gab es auch in dieser Zeit einige Höhen und Tiefen. Ich erinnere mich noch sehr gut an den Rat eines Kollegen, der mir in meiner Verzweiflung wegen meiner beträchtlichen Verluste im Verlaufe des Börsencrashes von 1987 den weisen Rat gab: „Ach – das ist doch nur Geld!“. Sehr weise. Damals hätte ich ihn ohrfeigen können.

Aber es gab auch gute Phasen. Sehr gute sogar. Es hat Jahre gegeben, in denen ich an der Börse mehr „verdient“ habe, als durch meinen Beruf (wenn man auf das schaut, was netto übrig bleibt). Und wenn man das mal so zwei oder drei Jahre lang miterlebt, dass man durch wenige Stunden Beschäftigung mit einem Thema mehr verdienen kann, als mit 40 Std. Arbeit, dann kommen einem schon starke Zweifel, ob es weiter Sinn macht, den Beruf auszuüben.

Welche Rückschläge es für meinen Wunsch nach einem vorzeitigen Ende der beruflichen Tätigkeit gegeben hat? Nun – naheliegend aus den gleichen Richtungen wie oben.

Um mit dem Thema „Börse“ anzufangen, so hat es auch Jahre gegeben, in denen ich netto nur arbeiten gegangen bin, um die Verluste an der Börse ausgleichen zu können. Oder anderes ausgedrückt: Ein ganzes Jahr Arbeit und am Ende NICHTS übriggeblieben. Das ist bitter. Und das zeigt, dass man sich auf die Börse eben nicht verlassen kann.

Dennoch kann ich es jedem nur ausdrücklich empfehlen, sich mit dem Thema „Börse“ zu beschäftigen. Es ist nicht nur interessant und äußerst lehrreich. Es kann auch die finanzielle Basis für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben bereiten.

Aber wenn ich oben Krankheiten und Todesfälle als Bestätigung meines Wunsches nach einem vorzeitigen Ausstieg angeführt habe, so haben diese Ereignisse natürlich auch ihre andere Seite. Wer es einmal erlebt, wie dramatisch sich die finanzielle Lage eines Betroffenen entwickelt, wenn er oder sie zu einem Pflegefall wird, der weiß, dass dies alle Planungen über den Haufen werfen kann.

Solche Situationen haben mich dann zunächst immer wieder davon abgebracht, mich überhaupt noch weiter mit Gedanken zu befassen, die abseits des genormten Weges liegen.

Aber wie alles im Leben kann man auch Krankheiten natürlich von zwei Seiten betrachten und darum will ich zum Abschluss des kleinen Rückblicks über meine berufliche Entwicklung auch einen letzten Punkt nicht verschweigen.

Kurze Zeit nachdem ich den 50. Geburtstag gefeiert hatte, steigerten sich die ärztlichen Diagnosen meines jährlichen Gesundheits-Checks von zunächst einem leichten Bluthochdruck über eine beginnende Niereninsuffizienz bis hin zu Herzrhythmusstörungen der höchsten Kategorie mit sofortiger Katheteruntersuchung und unmittelbar bevorstehender Operation. Nur das wider Erwarten gute Ergebnis dieser Untersuchung hat mich zunächst vor einer Operation bewahrt und dabei ist es bis heute geblieben.

Zwei Dinge habe ich daraus für mich gelernt. Erstens scheint es mit meiner Gesundheit nicht zum Besten zu stehen und es wäre eventuell besser, die Zeit des relativen Wohlbefindens (und das habe ich interessanter Weise trotz der o.g. Diagnosen immer noch) besser zu nutzen.

Zweitens ist es interessant zu sehen, dass einige der Diagnosen, wenn man sie mal unter dem Blickwinkel des sog. Volksmundes betrachtet, Erstaunliches verdeutlichen. Könnte es vielleicht sein, dass der erhöhte Blutdruck ein Zeichen dafür war, dass ich ständig „unter Druck stand“? Oder „ging mir irgendetwas an die Nieren“? Habe ich mir alles zu sehr zu Herzen genommen?

Wie dem auch sei – jedenfalls war der gesundheitliche Aspekt ein weiterer wichtiger Mosaik-Stein für den im Laufe der Zeit gewachsenen Wunsch, das Arbeitsleben möglichst bald zu beenden.

Damit möchte ich den kurzen Rückblick auf mein bisheriges Leben zunächst einmal abschließen. Auf einzelne Punkte werde ich dann in späteren Kapiteln noch einmal detaillierter eingehen, wenn es darum geht, besondere Themen – wie z.B. den Vermögensaufbau – genauer zu betrachten.

## Zwischenüberlegungen

Nach diesem kurzen Rückblick möchte ich nun wieder mit dem Mitarbeiter-Gespräch fortfahren, mit dem das Buch begonnen hat.

Das eigentliche Gespräch hatte ja noch gar nicht stattgefunden, bisher hatten sich ja nur bei den Vorbereitungen des Gespräches einige Probleme mit meinen Vorstellungen über meine weitere berufliche Entwicklung gezeigt.

Aber mit der Abgabe eines leeren Formulars war das Thema ja nicht beendet. Irgendwann würde das eigentliche Gespräch mit meinem Chef ja doch stattfinden. Und spätestens dann galt es, eine Idee oder zumindest eine Erklärung parat zu haben.

Auch wenn der Wunsch nach einem kompletten Ausstieg immer irgendwo im Hinterkopf schlummerte – zu diesem Zeitpunkt war er nicht wirklich präsent. Eine andere Idee erschien mir in diesem Moment sehr viel naheliegender und auch durchaus realisierbar: Die Altersteilzeit.

Und diese Idee wollte ich meinem Chef präsentieren. Aber dazu musste ich mich natürlich erst einmal gründlich informieren, Modelle verstehen, Chancen und Möglichkeiten abwägen und zu einem geeigneten Vorschlag kommen.

Es folgen meine Überlegungen und Erkenntnisse zum Thema „Altersteilzeit“.

## Kapitel 2: Altersteilzeit

### Die schlechte Nachricht

Um gleich mit einer schlechten Nachricht für alle anzufangen, die sich ebenfalls für die Altersteilzeit interessieren:

Die gesetzliche Regelung zur Altersteilzeit (genauer: „Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand“) ist Ende 2009 ausgelaufen!

Aber keine Panik! Was hier abgeschafft wurde, ist zunächst einmal nur die gesetzlich verankerte Förderung der Arbeitgeber durch die Bundesagentur für Arbeit für das Gehalt der Arbeitnehmer in Altersteilzeit.

Das bedeutet aber nicht, dass es keine Altersteilzeit mehr gibt! Es gibt eben nur keine gesetzliche Regelung mehr und es gibt auch keine direkte Förderung mehr. Was es aber nach wie vor gibt, sind Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, mit denen die Arbeitgeber mit ihren Arbeitnehmern jeweils im Detail unterschiedliche Abkommen vereinbart haben.

Und so habe ich mich erinnert, dass es in meiner Firma glücklicherweise eine Betriebsvereinbarung über Altersteilzeit gab und diese galt es daher nun erst einmal zu studieren.

### Betriebsvereinbarung über Altersteilzeit

Wie schon gesagt, gibt es keine einheitlichen Regelungen mehr. Für manche Branchen gibt es einen Tarifvertrag, manche Arbeitgeber haben eigene Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Und für viele wird es wohl auch gar keine Regelung geben. Aber selbst in solchen Fällen wäre zumindest theoretisch noch eine individuelle Einzelfall-Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer denkbar.

Bei all den Unterschieden gibt es aber doch einige Gemeinsamkeiten, die ich hier einmal kurz erläutern will:

Die Idee des Altersteilzeit-Gesetzes, welches 1996 in Kraft trat (und inzwischen so nicht mehr existiert) war es, Arbeitnehmern jenseits der 55 Jahre einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen.

Statistiken zeigen jedoch, dass ca. 90 Prozent der abgeschlossenen Altersteilzeitverträge nicht die wöchentliche Arbeitszeit reduziert haben, sondern ein sog. Blockmodell genutzt haben, bei dem zunächst in der ersten Hälfte der Altersteilzeit wie bisher in Vollzeit gearbeitet wird, in der zweiten Hälfte bleibt der Arbeitnehmer dann ganz zu Hause.

Dieses Block Modell ist die erste Gemeinsamkeit, die in fast allen Betriebsvereinbarungen zu finden ist. Worin sie sich unterscheiden, ist dann zunächst einmal die Länge der angebotenen Altersteilzeit. Diese beginnt zumeist ab 2 Jahren (ein Jahr „aktiv“, d.h. in Vollzeit wie bisher und ein Jahr „passiv“ zu Hause). Sie kann aber auch über 3 oder 4 Jahre gehen. Selbst Vereinbarungen über 8 Jahre (4 aktiv / 4 passiv) sind bekannt.

Eine weitere Gemeinsamkeit der Vereinbarungen über Altersteilzeit ist das Prinzip der Vergütung während der Altersteilzeit. Es gilt in der Regel während der ganzen Zeit, also unabhängig davon, ob man sich gerade in der aktiven Zeit befindet und also Vollzeit arbeitet oder ob man in der passiven Phase ist und somit gar nicht mehr arbeitet, immer ein einheitlicher Vergütungssatz.

Und der beträgt nicht etwa nur die Hälfte des bisherigen Gehaltes (weil man ja auch nur die halbe Zeit arbeitet), sondern wird vom Arbeitgeber aufgestockt, so dass in etwa eine Größenordnung von 70-85 Prozent des ursprünglichen Nettogehaltes übrig bleibt.

Wie viel es im Einzelnen tatsächlich ist, ist in den Tarifverträgen bzw. den Betriebsvereinbarungen geregelt.

Und das gilt auch für alle weiteren Einzelheiten, insbesondere auch was Fragen der Zugangsberechtigung angeht, d.h. die Frage, ob ein Anspruch besteht bzw. unter welchen Voraussetzungen. Dies ist z.T. sehr unterschiedlich geregelt und sollte als allererstes in Erfahrung gebracht werden.