
I. Einleitung

Altersteilzeitgeld und Teilpension sind **Leistungen des AMS**, die der Arbeitgeber erhält, wenn er mit Arbeitnehmern Altersteilzeit oder erweiterte Altersteilzeit vereinbart.

Durch das Budgetbegleitgesetz 2018/2019 wurde das Antrittsalter für die Altersteilzeit auf 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter angehoben.

Ausnahmen:

Von der Anhebung des Antrittsalters für die Altersteilzeit sind nicht betroffen:

- Männer, die bis 31. Dezember 1960 geboren wurden und
- Frauen, die bis 1. Dezember 1964 geboren wurden.

Für Männer, die bis 31. Dezember 1960 geboren wurden, und für Frauen, die bis 1. Dezember 1964 geboren wurden, beträgt das Antrittsalter für die Altersteilzeit 7 Jahre vor dem Regelpensionsalter. Dieser Personenkreis kann daher bei Zutreffen der übrigen Voraussetzungen jederzeit mit dem Arbeitgeber Altersteilzeit vereinbaren.

Es gibt eine **normale Altersteilzeit** und eine **erweiterte Altersteilzeit**.

Erweiterte Altersteilzeit gibt es nur bei **kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung** und kann mit Arbeitnehmern vereinbart werden, die das 62. Lebensjahr vollendet und mindestens 40 Versicherungsjahre erworben haben (und auch alle sonstigen für eine Altersteilzeit benötigten Voraussetzungen erfüllen). Bei erweiterter Altersteilzeit werden dem Arbeitgeber die durch die erweiterte Altersteilzeit entstehenden Zusatzkosten nicht nur teilweise, sondern unter dem Titel „Teilpension“ in voller Höhe¹ ersetzt.

Was ist die Teilpension?

Der Name „Teilpension“ ist irreführend. Es handelt sich dabei nicht um eine Leistung der Pensionsversicherung an Versicherte, sondern um eine Leistung des AMS an Arbeitgeber. Die Teilpension ist in Wirklichkeit ein erhöhtes Altersteilzeitgeld, das bei erweiterter Altersteilzeit gebührt.

Wodurch unterscheidet sich die Teilpension vom Altersteilzeitgeld?

Bei der Teilpension werden die ersetzbaren Zusatzkosten **in voller Höhe** und nicht nur teilweise ersetzt.

Unter welchen Voraussetzungen erhält der Arbeitgeber eine Teilpension?

Eine Teilpension erhält ein Arbeitgeber, der

- mit Arbeitnehmern, die sowohl die **Anspruchsvoraussetzungen** für eine **Altersteilzeit** als auch die **Anspruchsvoraussetzungen** für eine **Korridorpension** (62 Jahre alt, 40 Versicherungsjahre) erfüllen, bei kontinuierlicher Verringerung ihrer Arbeitszeit eine erweiterte Altersteilzeit vereinbart (eine Teilpensionsvereinbarung abschließt)
- und die Teilpension beim AMS beantragt.

1 Nicht ersetzt werden:

- Wohnbauförderungsbeitrag von der Differenz zwischen Teilzeitentgelt und voriger Beitragsgrundlage
- Kommunalsteuer vom Lohnausgleich und den übernommenen Dienstnehmersozialversicherungsbeiträgen.

Gibt es eine erweiterte Altersteilzeit auch bei einer Blockzeitvereinbarung?

Nein. Erweiterte Altersteilzeit ist nur bei einer kontinuierlichen Verkürzung der Arbeitszeit möglich.

Verlangt eine erweiterte Altersteilzeit eine gleichbleibende Verkürzung der Arbeitszeit?

Nein. Eine erweiterte Altersteilzeit verlangt nur eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung. Es ist somit auch ein Ausgleich von Zeitguthaben und Zeitschulden innerhalb von 12 Monaten (kleine Blockung) und eine Nutzung der Schwankungsbreite (Übertragung von Zeitguthaben in einem bestimmten Ausmaß) zulässig.

Kann eine erweiterte Altersteilzeit auch im Anschluss an eine normale Altersteilzeit vereinbart werden?

Ja, aber nur im Anschluss an eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung, nicht im Anschluss an eine Blockzeitvereinbarung. Eine frühere Blockzeitvereinbarung schließt eine spätere erweiterte Altersteilzeit aus.

Geht eine laufende kontinuierliche Altersteilzeit ab dem vollendeten 62. Lebensjahr automatisch in eine erweiterte Altersteilzeit (mit Teilpension) über?

Nein. Die Teilpension muss extra **beim AMS beantragt** werden. Dem Antrag ist eine Bestätigung des Pensionsversicherungsträgers über den frühesten Korridorpensionsstichtag beizulegen.

Welche Rechtsfolge hat eine verspätete Antragstellung?

Rückwirkend wird eine Teilpension höchstens für 3 Monate gezahlt (§ 27a Abs 4 letzter Satz AIVG). Für die davor liegende Zeit bleibt es beim Altersteilzeitgeld.

Für welchen Zeitraum ist erweiterte Altersteilzeit möglich?

Erweiterte Altersteilzeit ist für die Zeit ab dem Monatsersten nach Vollendung des **62. Lebensjahres** bis zum Monatsletzten nach Vollendung des Regelpensionsalters möglich, längstens somit für **3 Jahre**. Sie darf aber zusammen mit einer eventuellen vorigen normalen Altersteilzeit den Zeitraum von **5 Jahren nicht überschreiten**.

Wann darf die normale Altersteilzeit beginnen, wenn die erweiterte Altersteilzeit bis zum Regelpensionsalter dauern soll?

Soll die erweiterte Altersteilzeit bis zum Regelpensionsalter dauern, darf die normale Altersteilzeit frühestens 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter beginnen, somit für Männer mit Vollendung des 60. Lebensjahres.

Kann auch mit Frauen erweiterte Altersteilzeit vereinbart werden?

Derzeit nicht, da derzeit für Frauen das Regelpensionsalter niedriger ist als das Korridorpensionsantrittsalter. Nach derzeitiger Rechtslage ist erweiterte Altersteilzeit für Frauen erst ab dem Jahr 2028 möglich.

II. Abgrenzung zwischen kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung und Blockzeitvereinbarung

A. Allgemeines

Wann liegt eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung vor?

Eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung liegt vor, wenn

- entweder die Arbeitszeit gleichmäßig reduziert wird
- oder der **Ausgleich** der Zeitguthaben mit Zeitschulden innerhalb von **12 Monaten** erfolgt (kleine Blockung)
- oder die **Abweichung** zum gewählten Modell für den jeweiligen 12-Monatszeitraum nicht mehr als **20% der vorigen Normalarbeitszeit** beträgt und Zeitguthaben mit Zeitschulden innerhalb der gesamten Altersteilzeit ausgeglichen werden.

Wann liegt eine Blockzeitvereinbarung vor?

Eine Blockzeitvereinbarung liegt vor, wenn die Altersteilzeit länger als 12 Monate dauert und aus einem Durchrechnungszeitraum von 12 Monaten an Zeitguthaben mehr als 20% der vorigen Normalarbeitszeit übertragen oder an Zeitschulden mehr als 20% der vorigen Normalarbeitszeit aufgefüllt werden.

Gilt die oben angeführte Unterscheidung zwischen kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung und Blockzeitvereinbarung auch für die erweiterte Altersteilzeit?

Ja. Auch bei der erweiterten Altersteilzeit sind die verschiedenen Formen der **kontinuierlichen** Arbeitszeitverkürzung zulässig. Bei einer Blockzeitvereinbarung ist eine erweiterte Altersteilzeit, bei welcher der Arbeitgeber statt des Altersteilzeitgeldes eine Teilpension erhält, nicht möglich.

B. Gleichmäßige Arbeitszeitverkürzung

Eine gleichmäßige Arbeitszeitverkürzung liegt vor, wenn

- entweder in jeder Woche gleich viel gearbeitet wird
- oder in einer Woche an 2 Arbeitstagen und in der nächsten Woche an 3 Arbeitstagen gearbeitet wird
- oder in einer Woche die doppelte Arbeitsleistung und in der nächsten Woche keine Arbeitsleistung erbracht wird.

C. Ausgleich von Zeitguthaben und von Zeitschulden innerhalb von 12 Monaten

Wie kann die Verteilung der Arbeitszeit bei Ausgleich von Zeitguthaben und Zeitschulden innerhalb von 12 Monaten vorgenommen werden?

Das bleibt der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen.

Es ist zB beim 50%-Modell zulässig, 6 Monate voll zu arbeiten und anschließend 6 Monate Freizeit zu konsumieren. Das kann beliebig oft wiederholt werden.

Es kann aber auch eine andere Verteilung gewählt werden: einige Zeit Vollarbeit, einige Zeit Teilzeitarbeit, einige Zeit Konsumation der Zeitguthaben.

Ein Muster einer kontinuierlichen Arbeitszeitverkürzung mit Ausgleich von Zeitguthaben und von Zeitschulden innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 12 Monaten befindet sich im Anhang Seite 99 ff.

Müssen am Ende des 12-Monatszeitraums Zeitguthaben und Zeitschulden voll ausgeglichen sein?

Nein. Es ist eine Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in einem bestimmten Ausmaß auf die nächste Periode zulässig. Diese Übertragung darf maximal 20% der vorigen Normalarbeitszeit umfassen (Schwankungsbreite).

Was geschieht, wenn die Übertragung oder die Auffüllung mehr als 20% der vorigen Normalarbeitszeit beträgt?

Beträgt die Übertragung oder die Auffüllung mehr als 20% der vorigen Normalarbeitszeit, dann liegt für die gesamte Altersteilzeit eine Blockzeitvereinbarung vor und das Altersteilzeitgeld deckt nur 50% der ersetzbaren Zusatzkosten. Stellt sich diese Überschreitung erst später heraus, fordert das AMS die Differenz zwischen dem bei kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung und dem bei Blockzeitvereinbarung gebührenden Altersteilzeitgeld zurück.

Welche Altersteilzeitvereinbarung liegt vor, wenn die Altersteilzeit nur 1 Jahr beträgt.

Beträgt die Altersteilzeit nur 1 Jahr, liegt immer eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung, **nie eine Blockzeitvereinbarung** vor.

Beispiel:

Herr A kann mit 62 Jahren zum Stichtag 1. September 2021 die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (Hacklerpension) beanspruchen. Er vereinbart für die Zeit vom 1. September 2020 bis 31. August 2021 Altersteilzeit in der Art, dass er zunächst 6 Monate voll arbeitet und anschließend 6 Monate Freizeit konsumiert. Es handelt sich in diesem Fall um eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung in Form einer „kleinen Blockung“.

Ist bei einem Ausgleich von Zeitguthaben mit Zeitschulden innerhalb von 12 Monaten der Beginn des Durchrechnungszeitraums frei wählbar?

Nein. Der 12-monatige Durchrechnungszeitraum beginnt mit Beginn der Altersteilzeit.

Beispiel 1:

Die Altersteilzeit dauert vom 1. Juli 2020 bis 31. Dezember 2023 = 3½ Jahre.

Die Durchrechnungszeiträume umfassen:

1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021: 12 Monate

1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022: 12 Monate

1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023: 12 Monate

1. Juli 2023 bis 31. Dezember 2023: 6 Monate

Der Durchrechnungszeitraum am Ende der Altersteilzeit umfasst in diesem Fall nur 6 Monate. Bei 50%iger Arbeitszeitreduktion sind am Ende der Altersteilzeit nur 3 Monate Freizeit möglich.

Beispiel 2:

Die Altersteilzeit dauert vom 1. Juli 2020 bis 31. Oktober 2021 = 1 Jahr + 4 Monate

Die Durchrechnungszeiträume umfassen:

1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021: 12 Monate

1. Juli 2021 bis 31. Oktober 2021: 4 Monate

Der 12-monatige Durchrechnungszeitraum kann nicht an das Ende der Altersteilzeit verschoben werden.

D. Nutzung der Schwankungsbreite (Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben)

Eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung liegt auch dann vor, wenn die jeweilige Abweichung vom gewählten Modell im 12-Monatszeitraum nicht mehr als 20% der vorigen Normalarbeitszeit beträgt und Zeitguthaben mit Zeitschulden innerhalb der gesamten Altersteilzeit ausgeglichen werden.

Auf diese Weise können – bei Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – Arbeitsspitzen abgedeckt werden.

Von welcher Basis wird die 20%ige Abweichung berechnet?

Die 20%ige Abweichung wird nach der vorigen Normalarbeitszeit berechnet.

Hängt die zulässige Abweichung davon ab, ob eine 40%ige Arbeitszeitreduktion, eine 50%ige Arbeitszeitreduktion oder eine 60%igen Arbeitszeitreduktion vereinbart wird?

Nein. Die Abweichung bleibt gleich. Es ändert sich jedoch die Ausgangslage.

Beispiel:

Herr K war vor Beginn der Altersteilzeit vollbeschäftigt. Seine kollektivvertragliche Arbeitszeit beträgt $38\frac{1}{2}$ Wochenstunden.

Variante 1: Herr K vereinbart eine 50%ige Arbeitszeitreduktion

Die Wochenarbeitszeit beträgt somit grundsätzlich $19\frac{1}{4}$ Wochenstunden. Die Arbeitszeit für 12 Monate beträgt 1.001 Stunden ($19\frac{1}{4}$ Stunden x 52 Wochen)

Die zulässige Abweichung beträgt 20% der vorigen Normalarbeitszeit. 20% von $38\frac{1}{2}$ Stunden sind 7,7 Stunden. 7,7 Stunden x 52 Wochen sind 400,4 Stunden.

Im 12-Monatszeitraum darf somit die vereinbarte Arbeitszeit um höchstens 400,4 Stunden überschritten und um höchstens 400,4 Stunden unterschritten werden, woraus sich für einen 12-Monatszeitraum eine Maximalarbeitszeit von 1.401,4 Stunden und eine Minimalarbeitszeit von 600,6 Stunden ergibt.

Aus einem 12-Monatszeitraum dürfen maximal 400,4 Stunden auf einen späteren 12-Monatszeitraum übertragen werden.

Es darf aber in keinem 12-Monatszeitraum die vereinbarte reduzierte Arbeitszeit um mehr als 20% der vorigen Normalarbeitszeit unterschritten werden. Es sind höchstens 400,4 Stunden auffüllbar. In jedem 12-Monatszeitraum müssen daher mindestens 600,6 Stunden gearbeitet werden (1.001 Stunden minus 400,4 Stunden).

Überschreitet Herr K in keinem 12-Monatszeitraum 1.401,4 Stunden und unterschreitet er in keinem 12-Monatszeitraum 600,6 Stunden liegt eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung vor.

Überschreitet Herr K jedoch in einem 12 Monatszeitraum **1.401,4 Stunden** oder **unterschreitet** er in einem 12 Monatszeitraum **600,6 Stunden**, liegt eine **Blockzeitvereinbarung** vor.

Variante 2: Herr K vereinbart eine 60%ige Arbeitszeitreduktion (40%-Modell)

40% von $38\frac{1}{2}$ Stunden = 15,4 Stunden. Die vereinbarte Wochenarbeitszeit beträgt somit 15,4 Stunden, die Arbeitszeit für 12 Monate 800,8 Stunden.

Da die zulässige Abweichung von der vorigen Normalarbeitszeit berechnet wird, beträgt diese wie bei Variante 1 für einen 12-Monatszeitraum 400,4 Stunden.

Aus einem 12-Monatszeitraum dürfen maximal 400,4 Stunden auf einen späteren 12-Monatszeitraum übertragen werden und es dürfen in einem 12-Monatszeitraum höchstens 400,4 Stunden aufgefüllt werden. Daraus ergibt sich für einen 12-Monatszeitraum eine Maximalarbeitszeit von 1.201,2 Stunden (800,8 Stunden plus 400,4 Stunden) und eine Minimalarbeitszeit von 400,4 Stunden (800,8 Stunden minus 400,4 Stunden).

Variante 3: Herr K vereinbart eine 40%ige Arbeitszeitreduktion (60%-Modell)

60% von $38\frac{1}{2}$ Stunden = 23,1 Stunden. Die vereinbarte Wochenarbeitszeit beträgt somit 23,1 Stunden, die Arbeitszeit für 12 Monate 1.201,2 Stunden.

Da die zulässige Abweichung von der Normalarbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit berechnet wird, beträgt diese auch in diesem Fall für einen 12-Monatszeitraum 400,4 Stunden.

Daraus ergibt sich für einen 12-Monatszeitraum eine Maximalarbeitszeit von 1.601,6 Stunden (1.201,2 Stunden plus 400,4 Stunden) und eine Minimalarbeitszeit von 800,8 Stunden (1.201,2 Stunden minus 400,4 Stunden).

Wie hoch ist die Maximalarbeitszeit bzw die Minimalarbeitszeit, wenn am Ende der Altersteilzeit ein kürzerer Zeitraum als 12 Monate liegt?

Es wird für diesen kürzeren Zeitraum die Maximalarbeitszeit bzw die Minimalarbeitszeit aliquotiert.

Beispiel:

Herr K (vorige Normalarbeitszeit 38½ Wochenstunden) vereinbart Altersteilzeit mit einer 50%igen Arbeitszeitreduktion für 4½ Jahre.

Der letzte Durchrechnungszeitraum beinhaltet daher nur 26 Wochen. Es wurde das 50%-Modell vereinbart.

Die Wochenarbeitszeit beträgt somit grundsätzlich 19¼ Wochenstunden. Die Arbeitszeit für 26 Wochen beträgt grundsätzlich 500,5 Stunden (19¼ Stunden x 26 Wochen).

Die zulässige Abweichung beträgt 20% der vorigen Normalarbeitszeit. 20% von 38½ Stunden sind 7,7 Stunden. 7,7 Stunden x 26 Wochen sind 200,2 Stunden.

Im letzten halben Jahr der Altersteilzeit beträgt die Maximalarbeitszeit 700,7 Stunden (500,5 Stunden plus 200,2 Stunden), die Minimalarbeitszeit 300,3 Stunden (500,5 Stunden minus 200,2 Stunden). Es ist daher darauf zu achten, dass aus früheren Zeiträumen nicht zu viel an Zeitguthaben übertragen wird.

Praxistipp:

Es ist ratsam, die Grenzen nicht voll zu nutzen, damit bei unvorhergesehenen Ereignissen (bei Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer) flexibel reagiert werden kann.

Ist die vorige Normalarbeitszeit mit der kollektivvertraglichen Arbeitszeit ident?

Das kommt darauf an:

- War die vom Arbeitnehmer vor Beginn der Altersteilzeit geleistete Arbeitszeit gleich hoch oder höher wie die kollektivvertragliche Arbeitszeit, ist seine Normalarbeitszeit die kollektivvertragliche Arbeitszeit. Das gilt auch dann, wenn vor Beginn der Altersteilzeit regelmäßig Überstunden geleistet wurden.

II. Abgrenzung zwischen kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung und Blockzeitvereinbarung

Beispiel:

Die vorige tatsächliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers betrug 43 Wochenstunden (Überstundenpauschale), die kollektivvertragliche Arbeitszeit 38½ Wochenstunden. Bei Berechnung der 20%igen Abweichung ist von 38½ Wochenstunden auszugehen.

- War die Normalarbeitszeit der Arbeitnehmers vor Beginn der Altersteilzeit kürzer als die kollektivvertragliche Arbeitszeit, ist von **seiner** vorigen Normalarbeitszeit auszugehen.

Beispiel:

Die vorige Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers betrug 30 Wochenstunden. Bei Berechnung der 20%igen Abweichung ist von den 30 Wochenstunden auszugehen. Davon wird auch das Ausmaß der Arbeitszeitreduktion berechnet.

Worauf ist bei Nutzung der Schwankungsbreite zu achten?

Bei Nutzung der Schwankungsbreite müssen am Ende der Altersteilzeit die Zeitguthaben mit den Zeitschulden **ausgeglichen** sein, wobei die Minimalarbeitszeit **in keinem Durchrechnungszeitraum unterschritten** werden darf.

Wird zB bei einer Altersteilzeit von 5 Jahren während der ersten 3 Jahre die zulässige Arbeitszeitüberschreitung voll genutzt, kann dieses Zeitguthaben in den beiden folgenden Jahren nur mehr bei einer Blockzeitvereinbarung, nicht aber bei einer kontinuierlichen Arbeitszeitverkürzung zur Gänze abgebaut werden. In diesem Fall liegt für die gesamte Altersteilzeit eine Blockzeitvereinbarung vor und ein Teil des ausbezahlten Altersteilzeitgeldes wird rückgefordert.

Müssen auch im Zeitpunkt des Übertritts von der normalen Altersteilzeit in erweiterte Altersteilzeit Zeitguthaben und Zeitschulden ausgeglichen sein?

Nein. Der Ausgleich von Zeitguthaben und Zeitschulden ist erst am Ende der Altersteilzeit erforderlich.

III. Voraussetzungen für eine vom AMS geförderte normale oder erweiterte Altersteilzeit

Welche Voraussetzungen müssen für eine vom AMS geförderte Altersteilzeit erfüllt werden?

- Abschluss einer **vertraglichen** Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit einem bestimmten **Mindestinhalt**;
- Erfüllung bestimmter **Voraussetzungen auf Arbeitnehmerseite**
 - die erweiterte Altersteilzeit verlangt auf Arbeitnehmerseite die Erfüllung weiterer Voraussetzungen;
- Einhaltung weiterer für eine Altersteilzeit geltenden Vorschriften.

A. Vertragliche Vereinbarung mit einem bestimmten Mindestinhalt

Ist eine Altersteilzeitvereinbarung erzwingbar?

Grundsätzlich nicht, sofern nicht der Kollektivvertrag dem Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen ein Recht auf Altersteilzeit einräumt. Räumt der Kollektivvertrag dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung ein, ist zu beachten, dass dieser Anspruch nur bei Zutreffen der im Kollektivvertrag genannten Bedingungen besteht.

Welche Punkte müssen in der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarung geregelt sein?

Die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossene Vereinbarung muss enthalten:

- Ausmaß der **Arbeitszeitreduktion**;
- Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung eines **Lohnausgleichs** in einer bestimmten Mindesthöhe;
- Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge von der **Beitragsgrundlage**, die der vor Beginn der Altersteilzeit liegenden Arbeitszeit entspricht;
- Berechnung der Abfertigung nach der vor Beginn der Altersteilzeit liegenden Arbeitszeit bzw Berechnung der Beiträge an die Vorsorgekasse nach dem Entgelt, welches der vor Beginn der Altersteilzeit liegenden Arbeitszeit entspricht.

Welche Punkte sollten ebenfalls in der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarung geregelt sein?

Zur Vermeidung späterer Diskussionen ist es sinnvoll, eine Reihe weiterer Klarstellungen in die Altersteilzeitvereinbarung aufzunehmen (sofern sie den Altersteilzeitdienstnehmer betreffen können).

- Einvernehmliche Lösungsvereinbarung mit Ende der Altersteilzeit;
- Beitragsgrundlage für Pensionskassenbeiträge;
- Berechnung der Sonderzahlungen im Kalenderjahr des Beginns der Altersteilzeit;

III. Voraussetzungen für eine vom AMS geförderte normale oder erweiterte Altersteilzeit

- Berechnung eines eventuellen Jubiläumsgeldes;
- Berechnung einer eventuellen Treueprämie;
- Dienstaufenthalt während der Altersteilzeit (nur in Einarbeitungsphase oder auch in der Freizeitphase);
- eventuell beiderseitiger Verzicht auf das Kündigungsrecht bei Blockzeitvereinbarung (außer bei Zuerkennung einer Berufsunfähigkeitspension oder einer Invaliditätspension in der Einarbeitungsphase);
- Urlaubsvereinbarung bei geblockter Altersteilzeit: Konsumation des für die Einarbeitungsphase gebührenden Urlaubs spätestens vor Beginn der Freizeitphase;
- Verschiebung des Beginns der Freizeitphase, wenn noch nicht genügend Zeitguthaben erworben wurden oder schon früher genügend Zeitguthaben vorhanden sind.

Was kann eine Betriebsvereinbarung hinsichtlich der Altersteilzeit regeln?

In einer Betriebsvereinbarung können¹ die näheren Modalitäten der Altersteilzeit geregelt werden, wie zum Beispiel

- nur kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung, nur Blockzeitvereinbarung, oder beide Modelle;
- bei kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung nur gleichmäßige Arbeitsleistung während der gesamten Altersteilzeit oder Nutzung der Durchrechnungsmöglichkeiten und der Schwankungsbreite;
- nur 50%ige Arbeitszeitreduktion, oder 40%ige bis 60%ige Arbeitszeitreduktion;
- Begrenzung des Lohnausgleichs zusammen mit dem für die Teilzeitarbeit gebührenden Entgelt mit der jeweils geltenden Höchstbeitragsgrundlage oder nicht;
- Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge von der Beitragsgrundlage, die der vorigen Arbeitszeit entspricht;
- Berechnung der Abfertigung nach der Arbeitszeit, die vor Beginn der Altersteilzeit geleistet wurde;
- Berechnung der Beiträge an die Vorsorgekasse nach dem Entgelt, welches der vor Beginn der Altersteilzeit geltenden Arbeitszeit entspricht;
- Bewertung offener Urlaube aus der Zeit vor Beginn der Altersteilzeit;
- Einbeziehung oder nicht Einbeziehung des Lohnausgleichs bei Berechnung der Beendigungsansprüche (hat nichts mit der Berechnung der Abfertigung zu tun);
- Berechnung der Beiträge an eine Pensionskasse (nach der für die Berechnung der Beiträge an die Vorsorgekasse geltenden Beitragsgrundlage oder reduziert);
- Höhe eines während der Altersteilzeit anfallenden Jubiläumsgeldes (meistens nach der vor Beginn der Altersteilzeit liegenden Arbeitszeit).

Bei Anbot einer Blockzeitvereinbarung kann in der Betriebsvereinbarung auch geregelt werden

- Verbrauch des bis Ende der Einarbeitungsphase entstehenden Urlaubs während der Einarbeitungsphase, spätestens vor deren Ende;

¹ Unter Berücksichtigung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen.