

## Inhaltsübersicht

1. Grundvoraussetzungen
2. Verminderung der Arbeitszeit bei unterschiedlicher Wochenarbeitszeit
3. Rechtsprechungs-ABC

### Information

Nicht jeder Arbeitnehmer kann Altersteilzeit nach dem AltTZG machen. Genauso wenig kann jeder Arbeitgeber für eine Verkürzung der Arbeitszeit seiner Mitarbeiter Leistungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) bekommen. Das Gesetz legt gewisse Mindeststandards vor.

#### 1. Grundvoraussetzungen

Das AltTZG gewährt Leistungen für Arbeitnehmer , die

- das **55. Lebensjahr** vollendet haben ( § 2 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG ),
- **nach dem 14.02.1996** aufgrund einer **Vereinbarung** mit ihrem Arbeitgeber, die sich zumindest auf die Zeit erstrecken muss, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, ihre **Arbeitszeit auf die Hälfte** der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert haben, und versicherungspflichtig beschäftigt i.S. der §§ 24 ff. SGB III sind (**Altersteilzeitarbeit**, § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG ) und
- innerhalb der **letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage** in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder nach den Vorschriften eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union, eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz gestanden haben. Zeiten mit Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, Zeiten des Bezuges von Arbeitslosengeld II sowie Zeiten, in denen Versicherungspflicht nach § 26 Abs. 2 SGB III bestand, stehen der versicherungspflichtigen Beschäftigung gleich ( § 2 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG ).

Die AltTZG -Bestimmungen wurden **im Laufe der Jahre vielfach nachgebessert** und **verändert**. In früheren Zeiten waren Teilzeitmitarbeiter sogar völlig von Altersteilzeit ausgeschlossen.

Seit dem 01.01.2000 muss, nachdem dieser Fehler erkannt wurde, die *bisherige wöchentliche Arbeitszeit* des Arbeitnehmers verringert werden, d.h. es kommen also auch **Teilzeitmitarbeiter** in den Genuss echter Altersteilzeitarbeit. Wer vorher 30 Stunden bei einem Bruttolohn von 1.600 EUR gearbeitet hat und nun "nur noch" 15 Wochenstunden arbeiten möchte, erfüllt die gesetzliche Voraussetzungen. Er hat seine bisherige wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte reduziert und ist weiterhin versicherungspflichtig nach dem SGB III beschäftigt, weil er eine mehr als geringfügige Beschäftigung i.S.d. § 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III , § 8 Abs. 1 SGB IV ausübt.

#### **Praxistipp:**

Altersteilzeit nach dem AltTZG macht für Arbeitgeber lediglich Sinn, wenn die Beschäftigung von der BA gefördert wird. Das geht aber bloß dann, wenn sie die frei werdende Stelle i.S. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG neu besetzen. Daneben gibt es die Möglichkeit, einfach nur Teilzeitarbeit mit dem Mitarbeiter zu vereinbaren. Der braucht dabei auch nicht die Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen zu reduzieren. Das bisherige Arbeitsverhältnis lässt sich auch bloß um ein paar Stunden kürzen, statt der 38,5 Stunden Vollzeit vielleicht ab 60 nur noch 30 Stunden Teilzeit. Man kann dieses freie "Altersteilzeitarbeitsverhältnis" nach eigenen Regeln vereinbaren. Vorausgesetzt, es gibt keinen Tarifvertrag, der dafür die Konditionen vorschreibt. Der Nachteil für den Mitarbeiter: Mit der reduzierten Arbeitszeit reduzieren sich auch sein Gehalt und die Beiträge an die Rentenversicherung. Es gibt beim "freien" Teilzeitarbeitsverhältnis keinen "Aufstockungsbetrag" und keine Zusatzbeiträge für die Rente. Dem Arbeitnehmer drohen bei diesem Modell finanzielle Einbußen. In der Regel profitiert lediglich der

Arbeitgeber davon.

## 2. Verminderung der Arbeitszeit bei unterschiedlicher Wochenarbeitszeit

Enthält die Altersteilzeitvereinbarung eine unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeit oder eine unterschiedliche Verteilung dieser Wochenarbeitszeit, sind die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG auch dann erfüllt, wenn

- die wöchentliche Arbeitszeit im **Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu drei Jahren** oder bei Regelung in einem Tarifvertrag, aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung oder in einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften im **Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu sechs Jahren** die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet und der Arbeitnehmer i.S. des SGB III versicherungspflichtig beschäftigt ist ( § 2 Abs. 2 Nr. 1 AltTZG ) und
- das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie der **Aufstockungsbetrag** ( § 3 Abs. 1 Nr. 1a AltTZG ) fortlaufend gezahlt werden ( § 2 Abs. 2 Nr. 2 AltTZG ).

Sind die unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten über einen **Zeitraum von mehr als sechs Jahren** verteilt, reicht es für § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG auch aus, wenn die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines 6-Jahres-Zeitraums, der innerhalb des Gesamtzeitraums der vereinbarten Altersteilzeitarbeit liegt, die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet, der Arbeitnehmer versicherungspflichtig i.S.d. SGB III beschäftigt ist und die weiteren Voraussetzungen von § 2 Abs. 2 AltTZG vorliegen ( § 2 Abs. 3 Satz 1 AltTZG ). Dafür sind die Leistungen des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG - der Aufstockungsbetrag neben dem Arbeitsentgelt und die Beiträge an die Sozialversicherung - nur in diesem 6-Jahres-Zeitraum zu erbringen ( § 2 Abs. 3 Satz 2 AltTZG ). Die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber muss sich nach dem Einschub in § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG nun zumindest auf die Zeit erstrecken, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

### **Praxistipp:**

Nicht immer wird ein Arbeitsplatz zur Hälfte mit einem Arbeitnehmer in Altersteilzeit und zur anderen Hälfte mit einem Arbeitslosen besetzt werden können. Wo das nicht möglich ist, bieten sich als Alternative sogenannte **Block-Teilzeitmodelle** an. Bei ihnen wird beispielsweise der Altersteilzeitarbeitsvertrag auf eine Beschäftigungszeit von vier Jahren angelegt, von denen der Altersteilzeitarbeitnehmer nur die ersten beiden Jahre in Vollzeit arbeitet und nach Ablauf dieser beiden ersten Jahre ein arbeitsloser Arbeitnehmer eingestellt und - ebenfalls in Vollzeit - beschäftigt wird. Betrug die bisherige Arbeitszeit beispielsweise 40 Wochenstunden, wird sie durch das Berechnungsmodell der **Blockteilzeit** (2 Jahre - 40 Stunden, 2 Jahre - 0 Stunden) im Schnitt der vier Jahre auf "die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit", nämlich exakt 20 Stunden, vermindert.

Im **Geltungsbereich eines Tarifvertrages** nach § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AltTZG kann die tarifvertragliche Regelung im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer übernommen werden, § 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG .

Gestattet ein Tarifvertrag i.S. des § 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG , in einer Betriebsvereinbarung **abweichende Regelungen** zu treffen, kann davon auch in Betrieben eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers Gebrauch gemacht werden, § 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG . § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1, 2. Alternative AltTZG gilt entsprechend, § 2 Abs. 2 Satz 3 AltTZG . In einem Bereich, in dem keine tarifvertraglichen Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit getroffen sind oder üblicherweise nicht getroffen werden, kann eine Regelung i.S. des § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1, 2. Alternative AltTZG auch durch **Betriebsvereinbarung** oder, wenn kein Betriebsrat eingerichtet ist, durch eine **schriftliche Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden, § 2 Abs. 2 Satz 4 AltTZG .

## 3. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der wichtigsten **Entscheidungen** in alphabetischer Reihenfolge **nach Stichwörtern** geordnet hinterlegt:

### **Tarifliche Arbeitszeit**

§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG verlangt zwingend die Halbierung der bisherigen Wochenarbeitszeit. Wenn sich deren Dauer nach der regelmäßigen tariflichen **Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten** richtet, ist für die Gesamtdauer der Altersteilzeit ausschließlich die bei **Abschluss des Altersteilzeitarbeitsvertrags** geltende Stundenzahl maßgeblich ( BAG, 11.04.2006 - 9 AZR 369/05 ).