

Während die Regelung zur Reduzierung der Arbeitszeit keine Spielräume zulässt, kann die **Verteilung der Arbeitszeit** individuell festgelegt werden.

Grundsätzlich sind bei der Verteilung der Arbeitszeit zwei Varianten zu unterscheiden:

■ **das Blockmodell**

In diesem Fall wird der gesamte Zeitraum, in dem in Altersteilzeit gearbeitet wird, in zwei gleich lange zeitliche Blöcke aufgeteilt. Während des ersten Blocks arbeitet der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin weiter wie eine Vollzeitkraft (Arbeitsphase). Auf diese Weise wird ein Zeitguthaben angespart, das zu einer völligen Freistellung von der Arbeit während des zweiten Blocks führt (Freistellungsphase). Arbeitnehmer/-innen sind in dieser Zeit zwar immer noch Mitarbeiter/-innen ihres Betriebes, faktisch aber aus dem Erwerbsleben ausgeschieden.



Berücksichtigung von Arbeitszeitkonten

Werden in einem Betrieb Arbeitsstunden in Zeitkonten erfasst, können diese geleisteten Arbeitsstunden in die Arbeitsphase der verblockten Altersteilzeit eingebracht werden. Dadurch verlängert sich dann die Freistellungsphase. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerinnen sollte in jedem Fall darauf achten, dass sein/ihr Arbeitszeitguthaben geschützt ist. Hierbei handelt es sich um einen hohen finanziellen Wert, der z.B. bei einer Insolvenz des Betriebes verloren gehen kann. Daher sollten Arbeitszeitguthaben immer durch entsprechende Regelungen in den Einzelvereinbarungen abgesichert werden!

■ **unverblockte Altersteilzeit**

Hier sind verschiedenen Möglichkeiten denkbar. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin kann entweder täglich jeweils einen halben Tag arbeiten oder täglich, wöchentlich oder monatlich zwischen Arbeit und Freizeit wechseln. Bei saisonabhängigen Arbeiten kann auch ein saisonaler Wechsel vereinbart werden. Es ist ebenfalls möglich, die Arbeitszeit im Laufe der Zeit immer weiter zu reduzieren (vgl. folgende Beispiele).

täglicher Wechsel



wöchentlicher Wechsel



monatlicher Wechsel



Quartalswechsel



degressive Verteilung



Die Arbeitszeit braucht keineswegs so gleichmäßig verteilt zu sein wie in den Beispielen. Vielmehr besteht die Möglichkeit, die Verteilung der Arbeitszeit den betrieblichen Bedürfnissen bzw. den Wünschen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin anzupassen.

Wichtig bei der Gestaltung der Arbeitszeit ist, dass im Durchschnitt des Gesamtzeitraums der Altersteilzeit 50% der ursprünglichen Arbeitszeit abgeleistet wird. Die monatlichen Entgeltzahlungen während der Altersteilzeit sind dagegen - egal wie die Arbeitszeit verteilt wird - vom Arbeitgeber immer in der gleichen Höhe zu entrichten (§2 ATG). Allerdings kann das Entgelt in der Arbeitsphase etwas höher liegen als während der Freistellung, denn in den Genuss von Zulagen und geldwerten Vorteilen kommt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nur in der Zeit, in der er/sie tatsächlich arbeitet.

Die **Leistung von mehr als geringfügiger Mehrarbeit** (d.h. mehr als 15 Stunden oder über € 325) ist nur möglich, wenn die Mehrarbeitsstunden durch Freizeit ausgeglichen werden. In dem Fall handelt es sich nicht um echte Mehrarbeit, sondern nur um eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit. Nach § 5 Abs. 4 ATG ruht der Anspruch auf die Erstattungsleistungen des Arbeitgebers während der Zeit, in der der Beschäftigte über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreitet. Der Anspruch auf Leistungen erlischt sogar, wenn er mind. 150 Tage ununterbrochen oder zusammengerechnet geruht hat.

Hintergrund dieser Regelung – ähnliches gilt übrigens auch für Nebentätigkeiten – ist die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung der Förderung der Altersteilzeitarbeit, die verfehlt würde, wenn der Beschäftigte die Arbeitszeitreduzierung durch Mehrarbeit (oder Nebentätigkeit) in größerem Umfang ausgleichen könnte.

Die Leistungen des Arbeitgebers

Wie schon weiter oben angesprochen, muss der Arbeitgeber das (Teilzeit-)Entgelt während der Altersteilzeit mindestens auf 70% des Nettolohns für seine bisherige Arbeitszeit und die Rentenversicherungsbeiträge auf der Basis von 90% der bisherigen Arbeitszeit aufstocken. Dass trotz einer Halbierung der Arbeitszeit mehr als 50% des vorherigen Entgelts gezahlt und außerdem zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge abgeführt werden, resultiert aus der Überlegung, dass sonst der Lebensunterhalt des/der Arbeitnehmer/-in nicht ausreichend gesichert wäre und außerdem eine deutliche Minderung der Altersrente die Folge wäre. Deshalb macht das Altersteilzeitgesetz den älteren Arbeitnehmer/-innen ein Angebot, das deutlich attraktiver ist als die "normale" Teilzeitarbeit.

Die Aufstockung des Entgelts

Der Arbeitgeber muss das Netto-Entgelt für die Altersteilzeit-Arbeit um mindestens 20% des ATZ Brutto-Entgelts aufstocken. Der Aufstockungsbetrag muss jedoch immer so groß sein, dass der "Altersteilzeitleiter" 70% seines bisherigen Nettoentgelts erhält.

Die Aufstockung wird zunächst auf der Grundlage des für die Altersteilzeit erzielten Bruttoarbeitsentgelts, für das Beiträge zur Arbeitslosenversicherung abgeführt werden, errechnet. Das für jeden Lohnabrechnungszeitraum neu zu ermittelnde Bruttoarbeitsentgelt setzt sich aus dem Grundentgelt und weiteren Lohn-/Gehaltsbestandteilen zusammen, als da sind:

- vermögenswirksame Leistungen,
- Feiertags-, Nacht- und Wochenendzuschläge (soweit steuerpflichtig),
- einmalige und wiederkehrende Zuwendungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld oder 13. und 14. Gehälter,
- Leistungs- und Erschwerniszulagen,
- rückwirkende Lohnerhöhungen,
- Sachbezüge oder andere geldwerte Vorteile wie z.B. Fahrkarten oder Dienstwagen auch zum persönlichen Gebrauch,
- Anwesenheitsprämien,
- im öffentlichen Dienst: Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.