

Altersteilzeit

Unter Altersteilzeit versteht man die Teilzeitarbeit von Arbeitnehmern, die ihre Arbeitszeit nach Vollendung des 55. Lebensjahrs auf die Hälfte verringern.

Weitere Voraussetzungen sind, dass bei Beginn dieser Teilzeit der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt und der Arbeitnehmer in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Kalendertage (= drei Jahre) versicherungspflichtig beschäftigt war.

Altersteilzeit wird von der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie die Altersteilzeit umgesetzt wird: Der ältere Arbeitnehmer kann entweder täglich mit verminderter Stundenzahl oder an bestimmten Tagen der Woche oder im wöchentlichen oder monatlichen Wechsel arbeiten. Wenn ein Tarifvertrag dies regelt, kann die Verteilung auf einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren ausgedehnt werden. Arbeitgeber können also mit ihrem Arbeitnehmer beispielsweise vereinbaren, dass dieser noch fünf Jahre voll arbeitet und anschließend 5 Jahre zuhause bleibt. In diesen 10 Jahren erhält er 70 % seines Gehalts. Besteht kein Tarifvertrag, kann die Altersteilzeit für einen Zeitraum von bis zu 3 Jahren vereinbart werden.

Arbeitgeber erhalten unter bestimmten Voraussetzungen Fördergelder von der Bundesagentur für Arbeit, wenn sie mit einem Arbeitnehmer die Altersteilzeit vereinbaren. Voraussetzung dafür ist, dass der infolge der Altersteilzeit frei werdende Arbeitsplatz durch die Einstellung eines Arbeitslosen, die Übernahme eines Ausgebildeten oder die Einstellung eines Auszubildenden wieder besetzt wird.

Bei der Wiederbesetzung der frei gewordenen Stelle muss beachtet werden, dass die Neubesetzung mindestens in dem Maße erfolgt, in dem der ältere Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz frei gemacht hat. Das Gesamtvolumen der bisherigen Arbeit muss erhalten bleiben. Geringe Abweichungen von bis zu 10 % des Gesamtvolumens der bisherigen Arbeitszeit sind noch im Toleranzbereich.

Kleinunternehmen mit bis zu 50 Arbeitnehmern können die Wiederbesetzung der Stelle auch durch die Einstellung eines Auszubildenden erfüllen.

Arbeitnehmer sollten gerade bei kleineren Unternehmen den Arbeitgeber auf die Fördermöglichkeit durch die Bundesagentur für Arbeit hinweisen, um dem Arbeitgeber einen Anreiz für die Altersteilzeit zu bieten. Einen generellen Anspruch auf Altersteilzeit hat der Arbeitnehmer nicht, es sei denn, in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung wird ein solcher Anspruch geregelt oder der Arbeitnehmer trifft einzelvertraglich eine entsprechende Vereinbarung.

Dieser Beitrag ist keine Rechtsberatung im Einzelfall und ersetzt keine individuelle rechtliche Prüfung und Beratung.