
I. Einleitung

Seit 1. Jänner 2024 gibt es wesentliche Änderungen im Bereich der Altersteilzeit.

Bei einer geblockten Altersteilzeit, die erst nach dem 31. Dezember 2023 zu laufen beginnt, sinkt die Leistung des AMS. Je später die geblockte Altersteilzeit beginnt, desto niedriger ist die Leistung des AMS. Bei einer geblockten Altersteilzeit, die erst im Jahr 2029 beginnt, muss der Arbeitgeber, der mit seinen Arbeitnehmern eine geblockte Altersteilzeitvereinbarung abschließt, die gesamten Zusatzkosten aus eigener Tasche tragen.

Die Herausforderung für Personalverrechner liegt beim Lohnausgleich, dessen Berechnung schon wieder geändert wurde. Das wäre vielleicht noch zu verkraften. Die Problematik für die Betriebe besteht aber darin, dass – was bei der Altersteilzeit neu ist – die neue Berechnung des Lohnausgleichs nicht nur für eine Altersteilzeit gilt, die nach dem 31. Dezember 2023 beginnt, sondern auch für eine Altersteilzeit, die schon vor einigen Jahren begonnen hat. Ab dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber an das AMS eine Änderungsmeldung zu erstatten hat, muss auf die neue Berechnungsmethode des Lohnausgleichs umgestellt werden, was für einen Teil der Arbeitnehmer Vorteile und für einen Teil der Arbeitnehmer Nachteile bringt.

Zu beachten ist auch, dass der Durchrechnungszeitraum für die „kleine Blockung“ von 12 Monaten auf 6 Monate verkürzt wurde. Eine Altersteilzeit, die 12 Monate dauert und bei der zunächst voll weitergearbeitet wird und anschließend Zeitguthaben konsumiert werden, ist bei Beginn der Altersteilzeit vor dem 1. 1. 2024 eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung (das AMS ersetzt grundsätzlich 90% der ersetzbaren Zusatzkosten), bei Beginn der Altersteilzeit nach dem 31. 12. 2023 jedoch eine geblockte Altersteilzeit (das AMS ersetzt bei Beginn der Altersteilzeit im Jahr 2024 nur 42,5% der ersetzbaren Zusatzkosten).

Die Aufhebung der Bestimmungen über die Teelpension (§ 27a AlVG) ist nur eine formale Änderung, keine inhaltliche Änderung.

Es gibt seit 1. 1. 2024 keine Teelpension mehr, sondern unterschiedliche Höhen des Altersteilzeitgeldes:

- Altersteilzeitgeld bei geblockter Altersteilzeit: Das AMS ersetzt nur einen geringen Teil der Zusatzkosten.
- Altersteilzeitgeld bei kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung: Das AMS ersetzt 90% der ersetzbaren Zusatzkosten.
- Altersteilzeitgeld bei kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung ab dem vollendeten 62. Lebensjahr, sobald der Arbeitnehmer mindestens 40 Versicherungsjahre erworben hat: Das AMS ersetzt alle ersetzbaren Zusatzkosten.

II. Abgrenzung zwischen kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung und geblockter Altersteilzeit

A. Allgemeines

Die Abgrenzungskriterien zwischen kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung und geblockter Altersteilzeit wurden mit 1. Jänner 2024 geändert.

Begann die Altersteilzeit vor dem 1. Jänner 2024 gelten die alten Abgrenzungskriterien (Durchrechnungszeitraum 12 Monate, Schwankungsbreite 20% der vorigen Normalarbeitszeit) weiterhin für die gesamte Altersteilzeit.

Die neuen Kriterien (Durchrechnungszeitraum 6 Monate, durchschnittliche Höchstarbeitszeit in jedem 6-monatigen Durchrechnungszeitraum 80%, durchschnittliche Mindestarbeitszeit in jedem 6-monatigen Durchrechnungszeitraum 20%) gelten nur bei Beginn der Altersteilzeit nach dem 31. Dezember 2023.

Wann liegt bei einer Altersteilzeit, die nach dem 31. Dezember 2023 zu laufen begonnen hat, 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 ¹ 6 Monaten erfolgt (kleine Blockung), oder
- die durchschnittliche Arbeitszeit in einem 6-monatigen Durchrechnungszeitraum höchstens 80%, mindestens jedoch 20% der vor Beginn der Altersteilzeit geltenden Normalarbeitszeit beträgt und Zeitguthaben mit Zeitschulden innerhalb der gesamten Altersteilzeit ausgeglichen werden.

Wann liegt eine geblockte Altersteilzeit vor?

Eine geblockte Altersteilzeit liegt vor, wenn die Altersteilzeit länger als 6 Monate dauert und die durchschnittliche Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 6 Monaten mehr als 80% oder weniger als 20% der vor Beginn der Altersteilzeit geltenden Normalarbeitszeit beträgt.

Wird in Zukunft die Einhaltung der dem AMS gegenüber bekanntgegebenen Arbeitszeitreduktion kontrolliert?

Ja. Der Arbeitgeber muss durch Arbeitszeitaufzeichnungen dem AMS nachweisen, dass

- für jeden 6-monatlichen Durchrechnungszeitraum die durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 80% nicht überschritten und die durchschnittliche Mindestarbeitszeit von 20% nicht unterschritten wurde,

¹ Der bei einer vor dem 1. Jänner 2024 geltende Durchrechnungszeitraum von 12 Monaten wurde auf 6 Monate verkürzt.

II. Abgrenzung zwischen kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung und geblockter Altersteilzeit

- die Arbeitszeitreduktion über die gesamte Altersteilzeit mindestens 40%, aber nicht mehr als 60% betrug.

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 6 Monaten

Wie kann die Verteilung der Arbeitszeit bei Ausgleich von Zeitguthaben und Zeitschulden innerhalb von 6 Monaten vorgenommen werden?

Das bleibt der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen.

Es ist zB beim 50%-Modell zulässig, 3 Monate voll zu arbeiten und anschließend 3 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 6 Monaten befindet sich im Anhang, Seite 96 f.

Welche Altersteilzeitvereinbarung liegt vor, wenn die Altersteilzeit nur 6 Monate beträgt?

Beträgt die Altersteilzeit nur 6 Monate, liegt immer eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung, nie eine geblockte Altersteilzeit vor.

Beispiel:

Herr A kann mit 62 Jahren zum Stichtag 1. September 2024 die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (Hacklerpension) beanspruchen. Er vereinbart für die Zeit vom 1. März 2024 bis 31. August 2024 Altersteilzeit in der Art, dass er vom 1. März 2024 bis 31. Mai 2024 voll arbeitet und vom 1. Juni bis 31. August Freizeit konsumiert. Es handelt sich in diesem Fall um eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung in Form einer „kleinen Blockung“. Das Altersteilzeitgeld deckt 90% der ersetzbaren Zusatzkosten.

D. Nutzung der Schwankungsbreite (Höchstarbeitszeit und Mindestarbeitszeit)

Eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung liegt bei Beginn der Altersteilzeit nach dem 31. Dezember 2023 auch dann vor, wenn in jedem 6-monatigen Durchrechnungszeitraum die durchschnittliche Arbeitszeit höchstens 80%, mindestens jedoch 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.

Hängt die Höchstarbeitszeit bzw. die Mindestarbeitszeit im 6-monatigen Durchrechnungszeitraum davon ab, ob eine 40%ige Arbeitszeitreduktion, eine 50%ige Arbeitszeitreduktion oder eine 60%ige Arbeitszeitreduktion vereinbart wird?

Nein. An der durchschnittlichen Höchstarbeitszeit und an der durchschnittlichen Mindestarbeitszeit im 6-monatigen Durchrechnungszeitraum ändert sich nichts. Es ändert sich die Dauer der durchschnittlichen Höchstarbeitszeit und der durchschnittlichen Mindestarbeitszeit.

Beispiel:

Herr K vereinbart mit seinem Arbeitgeber Altersteilzeit für 5 Jahre. Herr K war vor Beginn der Altersteilzeit vollbeschäftigt. Seine kollektivvertragliche Arbeitszeit beträgt 38 Wochenstunden.

- Höchstarbeitszeit in jedem 6-monatigen Durchrechnungszeitraum: 38 Wochenstunden \times 0,8 = 30,4 Wochenstunden \times 26 = 790,4 Stunden
- Mindestarbeitszeit in jedem 6-monatigen Durchrechnungszeitraum: 38 Wochenstunden \times 0,2 = 7,6 \times 26 = 197,6 Stunden

Variante 1: Herr K vereinbart eine 50%ige Arbeitszeitreduktion

Herr K arbeitet $2\frac{1}{2}$ Jahre in jedem 6-monatigen Durchrechnungszeitraum jeweils höchstens insgesamt 790,4 Stunden und $2\frac{1}{2}$ Jahre in jedem 6-monatigen Durchrechnungszeitraum jeweils insgesamt mindestens 197,6 Stunden.

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

Gegenüber dem 50%-Modell ändert sich nicht die durchschnittliche Höchstarbeitszeit oder die durchschnittliche Mindestarbeitszeit, sondern die Dauer der zulässigen Höchstarbeitszeit und der zulässigen Mindestarbeitszeit.

Herr K arbeitet längstens 3 Jahre in jedem 6-monatigen Durchrechnungszeitraum jeweils insgesamt höchstens 790,4 Stunden und 2 Jahre in jedem 6-monatigen Durchrechnungszeitraum jeweils insgesamt mindestens 197,6 Stunden.

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

Herr K arbeitet 2 Jahre in jedem 6-monatigen Durchrechnungszeitraum jeweils insgesamt höchstens 790,4 Stunden und 3 Jahre in jedem 6-monatigen Durchrechnungszeitraum jeweils insgesamt mindestens 197,6 Stunden.

II. Abgrenzung zwischen kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung und geblockter Altersteilzeit

Arbeitet Herr K jedoch beim 40%-Modell, beim 50%-Modell oder beim 60%-Modell in einem 6-monatigen Durchrechnungszeitraum mehr als 790,4 Stunden oder arbeitet er in einem 6-monatigen Durchrechnungszeitraum **weniger als 197,6 Stunden**, liegt eine **geblockte Altersteilzeit** vor.

Praxistipp:

Es ist ratsam, die Arbeitszeitgrenzen 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 wie die kollektivvertragliche Arbeitszeit oder höher, ist seine Normalarbeitszeit die kollektivvertragliche Arbeitszeit. Das gilt auch dann, wenn vor Beginn der Altersteilzeit regelmäßig Überstunden geleistet wurden.

Beispiel:

Die vorige tatsächliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers betrug 43 Wochenstunden (Überstundenpauschale), die kollektivvertragliche Arbeitszeit 38½ Wochenstunden. Bei Berechnung der durchschnittlichen Höchstarbeitszeit und der durchschnittlichen Mindestarbeitszeit ist von 38½ Wochenstunden auszugehen.

- War die Normalarbeitszeit des 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 Höchstarbeitszeit und der Mindestarbeitszeit ist von 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 durchschnittliche Höchstarbeitszeit in keinem 6-monatigen Durchrechnungszeitraum überschritten und die durchschnittliche **Mindestarbeitszeit in keinem 6-monatigen Durchrechnungszeitraum unterschritten** werden darf.

III. Voraussetzungen für eine vom AMS geförderte Altersteilzeit

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

- Abschluss eines Vertrags zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit einem bestimmten Mindestinhalt;
- Erfüllung bestimmter Voraussetzungen auf Arbeitnehmerseite;
- Einhaltung weiterer für eine Altersteilzeit geltenden Vorschriften.

A. Vertrag 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 dem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossenen Vertrag geregelt sein?

Der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossene Vertrag 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 dem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossenen Vertrag geregelt sein?

Zur Vermeidung späterer Differenzen ist es sinnvoll, eine Reihe weiterer Vereinbarungen 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;
- Berechnung eines eventuellen Jubiläumsgeldes;
- Berechnung einer eventuellen Treueprämie;
- Dienstauto während der Altersteilzeit (bei geblockter Altersteilzeit nur in der Einarbeitungsphase oder auch in der Freizeitphase);

III. Voraussetzungen für eine vom AMS geförderte Altersteilzeit

- 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;
- verschobener Beginn 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 können² die näheren Modalitäten der Altersteilzeit geregelt werden, wie zum Beispiel

- nur kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung, nur geblockte Altersteilzeit, oder beide Modelle;
- 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;
- Einbeziehung oder nicht Einbeziehung des Lohnausgleichs bei Berechnung der Beendigungsansprüche (hat nichts mit der Berechnung der Abfertigung zu tun und betrifft nicht eine eventuelle Urlaubseratzleistung);
- 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).

Räumt eine Betriebsvereinbarung den Arbeitnehmern ein Recht auf Altersteilzeit ein?

Der Arbeitgeber kann sich in einer Betriebsvereinbarung verpflichten, den Arbeitnehmern, welche die Voraussetzungen erfüllen und Altersteilzeit in Anspruch nehmen wollen, die Altersteilzeit zu ermöglichen. Das kommt aber nur selten vor.

Meistens ist in der Betriebsvereinbarung folgender Vorbehalt enthalten: „Durch diese Vereinbarung erwirbt der Mitarbeiter keinen Rechtsanspruch auf Abschluss einer individuellen Altersteilzeitvereinbarung. Die individuelle Vereinbarung wird zwischen dem Mitarbeiter und dem Unternehmen auf freiwilliger Basis abgeschlossen. Soweit möglich, werden individuelle Interessen der Mitarbeiter berücksichtigt.“

Wie ist eine Altersteilzeitvereinbarung abzufassen?

Muster für Altersteilzeitvereinbarungen siehe Anhang, Seite 91 ff.

1. Arbeitszeitreduktion

In welchem Ausmaß muss die Arbeitszeit reduziert werden?

Es muss die vorige Normalarbeitszeit um mindestens 40% reduziert werden, höchstens ist eine Arbeitszeitreduktion um 60% zulässig.

² Unter Berücksichtigung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen.

Beispiel:

vorige Normalarbeitszeit 38 Wochenstunden.

Zulässige durchschnittliche Arbeitszeit während der Altersteilzeit: mindestens 15,2 Wochenstunden, höchstens 22,8 Wochenstunden.

Welcher Zeitrahmen gilt, wenn vor Beginn der Altersteilzeit eine Teilzeitbeschäftigung liegt?

Es wird die konkrete vorige Normalarbeitszeit um mindestens 40%, höchstens um 60% reduziert.

Beispiel:

vorige Normalarbeitszeit 30 Wochenstunden.

Zulässige durchschnittliche Arbeitszeit während der Altersteilzeit: mindestens 12 Wochenstunden, höchstens 18 Wochenstunden.

Beeinflusst Mehrarbeit oder Überstundenleistung das Ausmaß der Arbeitszeitreduktion?

Nein. Auch wenn der Arbeitnehmer vor Beginn der Altersteilzeit regelmäßig Mehrarbeit oder Überstunden leistete, ist für die Arbeitszeitreduktion bei Teilzeitbeschäftigten die individuelle Normalarbeitszeit, bei Vollbeschäftigten die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit maßgebend.

Darf das Ausmaß der Arbeitszeitreduktion während der Altersteilzeit geändert werden?

Ja. Für die Zukunft darf das Ausmaß der Arbeitszeitreduktion einvernehmlich auch mehrmals geändert werden. Das gilt (innerhalb der gesetzlichen Grenzen) sowohl für eine Erhöhung als auch für eine Herabsetzung der Arbeitszeitreduktion.

Beispiel:

Die Altersteilzeit beginnt mit 1. Jänner 2024. Vereinbart wurde das 50%-Modell. Im Juli 2024 vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass ab August 2024 zum 60%-Modell gewechselt wird. Ab August 2024 ändert sich sowohl das Teilzeitentgelt als auch der Lohnausgleich. Der Durchschnitt der letzten 12 Monate (Oberwert) wird nicht neu berechnet. Es ändert sich der Unterwert. Dieser beträgt ab August 2024 nicht 50%, sondern 60% des Oberwerts. Die Beitragsgrundlage ändert sich nicht. Die Höhe des Altersteilzeitgeldes sinkt. An das AMS ist eine Änderungsmeldung zu schicken.

Beeinflusst eine in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Altersteilzeit vorgenommene Änderung der Normalarbeitszeit das Ausmaß der möglichen Arbeitszeitreduktion?

Für das mögliche Ausmaß der Arbeitszeitreduktion ist die durchschnittliche Normalarbeitszeit der letzten 12 Monate vor Beginn der Altersteilzeit heranzuziehen.

III. Voraussetzungen für eine vom AMS geförderte Altersteilzeit

Beispiel:

Frau Klug, deren Normalarbeitszeit bis Juli 2023 24 Wochenstunden betrug (60% der kollektivvertraglichen Arbeitszeit), vereinbart ab August 2023 eine Erhöhung ihrer Normalarbeitszeit auf 36 Wochenstunden (90% der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit). Für die Zeit ab Februar 2024 wird Altersteilzeit vereinbart.

In den letzten 12 Monaten vor Beginn der Altersteilzeit liegt folgende Wochenarbeitszeit:

Februar 2023 bis Juli 2023: 24 Wochenstunden x 6 Monate	144	Wochenstunden
August 2023 bis Jänner 2024: 36 Wochenstunden x 6 Monate ...	216	Wochenstunden
Zwischensumme	360	Wochenstunden
Durchschnittliche Arbeitszeit (1/12 der Zwischensumme)	30	Wochenstunden

Die zulässige Bandbreite für die Altersteilzeitvereinbarung beträgt

- mindestens 12 Wochenstunden (40% von 30 Wochenstunden),
- höchstens 18 Wochenstunden (60% von 30 Wochenstunden).

Hinweis:

Dass für das Ausmaß der Arbeitszeitreduktion die durchschnittliche Normalarbeitszeit der letzten 12 Monate vor Beginn der Altersteilzeit maßgebend ist (im Beispiel: 30 Wochenstunden), ändert nichts daran, dass die tatsächliche Normalarbeitszeit von Frau Klug in keinem dieser 12 Monate niedriger als 60% der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sein darf.

2. Lohnausgleich

Der Lohnausgleich beträgt mindestens die **halbe Differenz** zwischen dem **Oberwert und dem Unterwert**, wobei die Summe von Teilzeitentgelt plus Lohnausgleich mit der jeweils geltenden Höchstbeitragsgrundlage begrenzt werden darf.

Was ist der Oberwert?

Der Oberwert ist das **durchschnittliche** monatliche Bruttoentgelt der letzten 12 Monate vor Beginn der Altersteilzeit, einschließlich der Zulagen und Zuschläge und einer eventuellen Überstundenentlohnung.

Was ist der Unterwert?

Der Unterwert ist – abhängig vom Ausmaß der vereinbarten Arbeitszeitreduktion – 40% bis 60% des Oberwerts, wobei aber die Überstundenentlohnung ausgeklammert wird.

Welche Bezugsteile sind bei Berechnung des Oberwerts und des Unterwerts zu berücksichtigen und welche bleiben außer Betracht?

Maßgebend ist die **sozialversicherungsrechtliche Qualifikation** des Bezugs. Handelt es sich um einen Bezug, der sozialversicherungsrechtlich nach der „Allgemeinen Beitragsgrundlage für laufende Bezüge“ abgerechnet wird, ist er zu berücksichtigen, auch wenn es sich um einen einmaligen Bezug handelt. Wird der Bezug sozialversicherungsrechtlich als Sonderzahl-