

# Die neue Altersteilzeit

ING. MAG. ERNST PATKA

## Die Altersteilzeit wurde ab 2004 unattraktiver. Dennoch kann sie nach wie vor eine reizvolle Überlegung sein.

In den letzten Jahren entwickelte sich die vom Arbeitsmarktservice (AMS) geförderte Altersteilzeit zu einem äußerst attraktiven „Vorruhestandsmodell“. Insbesondere das Blockmodell (der Arbeitnehmer arbeitet zunächst im vollen Ausmaß weiter, anschließend folgt bis zum vereinbarten Altersteilzeitvertragsende eine Freizeitphase, in der er zwar weiter bezahlt wird, aber keine Arbeitsleistung mehr zu erbringen hat) war sowohl für den Arbeitgeber (Personalkostensenkung) als auch für den Arbeitnehmer ein sehr beliebtes Altersteilzeitmodell. Mit der Pensionsreform 2003 wird schrittweise das gesetzliche Frühpensionsalter angehoben. Um zu verhindern, dass noch mehr Arbeitnehmer in die Altersteilzeit flüchten, wurden ab 01.01.2004 die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme wesentlich verschlechtert.

### Worin liegen die Attraktivität der Altersteilzeit für den Dienstnehmer?

Vor allem drei Umstände machen die Altersteilzeit zu einer reizvollen Teilzeitarbeitsform.

- ❶ Der durch die reduzierte Arbeitszeit verminderte Gehalt wird durch einen **Lohnausgleich** aufgefüllt.
- ❷ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer zu **garantieren**, dass die **Abfertigung** am Ende der Altersteilzeit so berechnet wird, als wäre der Arbeitnehmer **unverändert** in dem Ausmaß beschäftigt, wie er dies vor der Altersteilzeit war.
- ❸ Während der Altersteilzeit werden die **Sozialversicherungsbeiträge unverändert** von der bisherigen (Vollzeit)Basis bezahlt. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer durch die Altersteilzeit keinerlei Werteinbußen bei allen Sozialversicherungsleistungen, wie Pension, Unfallrente, Kranken- bzw Arbeitslosengeld hat.

### Welche Voraussetzungen muss der Arbeitnehmer erfüllen, um in Altersteilzeit gehen zu können?

- ❶ Er muss ein **bestimmtes Alter** aufweisen. Grundsätzlich darf der Arbeitnehmer erst fünf Jahre vor seinem frühestmöglichen Pensionsalter mit der Altersteilzeit beginnen.

Für die Jahre 2004 bis 2012 gibt es Übergangsbestimmungen (siehe nachstehende Tabelle)

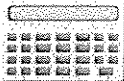
Kalenderjahr	Mindestalter / Jahre	
	Frauen	Männer
2004	50,5	55,5
2005	51,0	56,0
2006	51,5	56,5
2007	52,0	57,0
2008	52,5	57,5
2009	53,0	58,0
2010	53,5	58,5
2011	54,0	59,0
2012	54,5	59,5

### Beispiel:

Frau Huber (geboren am 15.02.1954) möchte zum frühestmöglichen Monatsersten in Altersteilzeit gehen. Ab wann und für wie lange ist Altersteilzeit möglich?

### Lösung:

- ◆ Gemäß Übergangsregelung (siehe Tabelle) kann sie mit 50,5 Jahren, somit ab dem 01.09.2004 in Altersteilzeit gehen.
- ◆ Aufgrund der Pensionsreform ist ihr frühestmögliches Pensionsalter mit 58 Jahren und 9 Monaten (= 01.12.2012) festgesetzt.
- ◆ Die mögliche Altersteilzeit hat daher eine Laufzeit von 01.09.2004 bis 01.12.2012 (= 99 Monate)
- ◆ Da ab 2004 beim Altersteilzeitblockmodell die Freizeitphase (in dieser Phase erbringt der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung mehr) nicht länger als maximal 2,5 Jahre sein darf, wäre folgendes Altersteilzeitmodell möglich:
- ◆ **Vollarbeitszeitphase:** 01.09.2004 bis 28.02.2007 (2,5 Jahre)
- ◆ **Teilarbeitszeitphase:** 01.03.2007 bis 31.05.2010 (3 Jahre und 3 Monate)
- ◆ **Freizeitphase:** 01.06.2010 bis 30.11.2012 (2,5 Jahre)



② In den *letzten 25 Jahren* vor Beginn der Altersteilzeit muss der Arbeitnehmer 780 Wochen (= 15 Jahre) *arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt* gewesen sein (also nicht geringfügig bzw. nicht als freier Dienstnehmer). Die Zeiten der Kindererziehung (maximal bis zum 15. Lebensjahr des Kindes) strecken den 25-Jahres-Rahmen.

③ In den *letzten 12 Monaten* muss die *individuelle Arbeitszeit* des Arbeitnehmers mindestens 80 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit betragen haben.

Diese Voraussetzung dürfte mit ziemlicher Sicherheit gegen EU-Recht verstoßen, da unzulässigerweise teilszeitbeschäftigte Arbeitnehmer (meist Frauen) von der Altersteilzeit ausgeschlossen werden.

### Wann erhält der Arbeitgeber die volle Förderung vom Arbeitsmarktservice (AMS)?

Die zentrale Verschlechterung ab 2004 ist die Verpflichtung zur Einstellung einer Ersatzkraft, wenn der Arbeitgeber die volle Förderung vom AMS erhalten möchte.

Geeignete Ersatzkräfte sind:

- (1) ein zusätzlich im Betrieb auszubildender Lehrling, oder
- (2) ein zusätzlich eingestellter Arbeitsloser, der nicht nur vorübergehend und über die Geringfügigkeitsgrenze versicherungspflichtig beschäftigt wird.

In beiden Fällen darf der Arbeitgeber aufgrund der Einstellung des Lehrlings bzw. des Arbeitslosen keinen Arbeitnehmer im Betrieb abbauen („*Personalabbauverbot*“).

Die Ersatzkraft muss *weder* am selben *Standort* (Filiale), *noch* mit der gleichen *Tätigkeit* und auch *nicht* mit dem gleichen *Gehalt* wie der sich in Altersteilzeit befindliche Arbeitnehmer beschäftigt sein.

Die *Tätigkeiten* müssen auch *nicht artverwandt* sein. So kann für einen Buchhalter in Altersteilzeit eine Putzfrau oder für eine Verkäuferin in Altersteilzeit ein Assistent der Geschäftsführung als Ersatzkraft eingestellt werden.

Die Ersatzkraft muss lediglich vor der Einstellung einen Tag laut Sozialversicherungscomputer keine Beschäftigung gehabt haben und sie muss mehr als die Geringfügigkeitsgrenzen (2004: EUR: 316,19 pm) verdienen.

Kündigt die Ersatzkraft, so muss der Arbeitgeber innerhalb von 3 Monaten eine Nachbesetzung vornehmen, will er unverändert die volle Förderung kassieren.

*Besonderheiten* gibt es hinsichtlich der *Ersatzkraft* beim *Blockmodell*.

Der frühere der beiden Termine (Beginn der Freizeitphase bzw. Zeitpunkt, zu dem 60 % der Laufzeit des Altersteilzeitmodells verstrichen sind) ist entscheidend für den Einstellungszeitpunkt einer Ersatzkraft.

#### Beispiel:

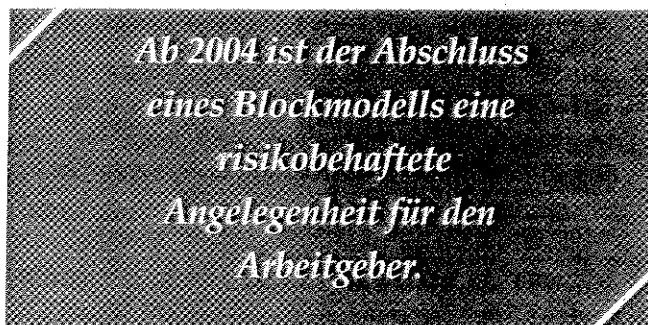
Wann muss für unsere Frau Huber die Ersatzkraft angestellt werden, will der Arbeitgeber die volle Förderung kassieren?

- ◆ Die Freizeitphase beginnt am 01.06.2010
- ◆ 60% der Laufzeit des Blockmodells sind nach 59 Wochen (= 60% von 99 Monaten Gesamtlaufzeit), somit am 31.07.2009 erreicht.

Da der 60%-Laufzeitermin der frühere der beiden Termine ist, muss spätestens am 31. Juli 2009 eine Ersatzkraft eingestellt werden. Dann erhält der Arbeitgeber über die gesamte Laufzeit des Blockmodells (bis zur Ersatzkrafteinstellung: zunächst 50 % der Förderung; ab Einstellung der Ersatzkraft: 100 % für die Restlaufzeit und eine laufende Nachzahlung des zweiten 50 %-Förderungsteiles von der Zeit zuvor).

Während beim normalen Altersteilzeitmodell der Arbeitgeber bei Nichteinstellung einer Ersatzkraft immerhin noch 50 % der Förderung enthält, gibt es beim *Blockmodell* nur die *Alternative: volle Förderung oder keine Förderung*.

Wird während der Freizeitphase keine Ersatzkraft eingestellt, oder kann eine ausgeschiedene Ersatzkraft nicht nachbesetzt werden, so muss der Arbeitgeber beim Blockmodell die gesamte, bisher erhaltene Förderung zurückzahlen.



Als Leser erhalten Sie Hilfestellungen zu diesem Thema unter: [office@steuer-service.at](mailto:office@steuer-service.at)