

Altersteilzeit: Neues Antrittsalter seit 01.01.2020

Nach einer Übergangsregelung im Jahr 2019 wurde nun das Antrittsalter zur Altersteilzeit angehoben und gilt seit 01.01.2020. Frauen können ab dem vollendeten 55. und Männer ab dem vollendeten 60. Lebensjahr Altersteilzeit in Anspruch nehmen



© KONSTANTYN ZAPYLAIIE/STOCK.ADOBE.COM

Pension auf Raten: Die Altersteilzeit erleichtert es Betrieben, ältere Arbeitnehmer mit verringerter Arbeitszeit bis zum Regelpensionsalter zu beschäftigen.

Die gesetzliche Regelung der Altersteilzeit ist eine attraktive Möglichkeit der Arbeitszeitreduktion mit staatlicher Förderung. Viele Unternehmen nutzen diese Möglichkeit, ältere Arbeitnehmer unter weitgehender finanzieller Absicherung mit verringerter Arbeitszeit bis zum Pensionsantritt zu beschäftigen. Dabei wurde 2013 die für viele Unternehmen und vor allem Arbeitnehmer attraktive geblockte Altersteilzeitvereinbarung eingeschränkt und durch die fehlende Kombinationsmöglichkeit mit der Teilpension zurückgedrängt.

Voraussetzungen für Altersteilzeit

Die Maximaldauer der Altersteilzeitvereinbarung beträgt fünf Jahre und kann durch die Kombination mit der Teilpension auch nicht verlängert werden. Die arbeitsvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen sind die Reduktion der Arbeitszeit auf 40 bis 60 Prozent. Der Arbeitnehmer erhält aufgrund einer Vereinbarung im Arbeitsvertrag einen Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von mindestens 50 Prozent des Differenzbetrages zwischen dem vor der Ausübung der Altersteilzeit gebührenden durchschnittlichen Entgelt der letzten zwölf Monate und dem verminderten neuen Teilzeitentgelt. Der Arbeitgeber leistet weiterhin die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Berechnung der zustehenden Abfertigung alt auf Grundlage der Arbeitszeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit.

Beispiel: Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden, ist eine Altersteilzeit im Ausmaß von mindestens 16 und maximal 24 Stunden/Woche

möglich. Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit aufgrund einer kollektivvertraglichen Regelung 38,5 Stunden, ist eine Altersteilzeit im Ausmaß von mindestens 15,4 und maximal 23,1 Stunden/Woche möglich.

Auch Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit um nicht mehr als 40 Prozent unterschreitet, können in die Altersteilzeit einbezogen werden. Bei bisheriger Teilzeitbeschäftigung unter 60 Prozent der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Vollarbeitszeit ist Altersteilzeit weiterhin nicht möglich.

Beispiel: Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten 40 Stunden, muss die ursprüngliche Teilzeitbeschäftigung mindestens 24 Stunden/Woche betragen. Diese kann auf 40 bis 60 Prozent, also auf eine Altersteilzeit von mindestens 9,6 und maximal 14,4 Stunden/Woche verringert werden.

Wichtige Vertragspunkte

Es gibt einige wichtige Vertragspunkte, die unbedingt vorab schriftlich geregelt werden müssen: Der Lohnausgleich sollte nur unter der Bedingung zugesagt werden, als vom AMS Altersteilzeitgeld auch tatsächlich gewährt wird. Für den Fall von Kürzungen des Altersteilzeitgeldes sollte eine entsprechende Verringerung des Lohnausgleichs vorgesehen sein.

Geregelt werden sollte auch, was bei allfälliger Einstellung des Altersteilzeitgeldes hinsichtlich des Arbeitszeitausmaßes geschieht. Eine Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitszeitausmaß ist ebenso denkbar wie die Weiterführung der Teilzeitbeschäftigung (ohne Lohnausgleich mit niedriger Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung). Weiters sollte bereits bei Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung festgelegt werden, dass mit dem plangemäßen Ende der Altersteilzeitvereinbarung das Arbeitsverhältnis spätestens mit diesem Zeitpunkt durch einvernehmliche Auflösung als beendet gilt, jedoch während der Laufzeit eine beidseitige Kündigung möglich ist.

Teilpension – erweiterte Altersteilzeit

Die Möglichkeit der „Teilpension – erweiterten Altersteilzeit“ erleichtert es Betrieben, ältere Arbeitnehmer mit einer verringerten Arbeitszeit bis zum Regelpensionsalter weiter zu beschäftigen.

Die Teilpension ist eine besondere Form der Altersteilzeit und ist nur mit der kontinuierlichen Altersteilzeit kombinierbar und nicht mit der geblockten Altersteilzeit. Es gelten grundsätzlich dieselben Voraussetzungen wie bei der regulären Altersteilzeit. Die Fördermöglichkeiten sind hier aktuell am attraktivsten für die Dienstgeber, jedoch erst ab dem 62. Lebensjahr des Arbeitnehmers. Auch bei Kombination von kontinuierlicher Altersteilzeit und Teilpension gilt eine Maximaldauer von fünf Jahren, begrenzt mit dem Erreichen des Regelpensionsalters.

Expertentipp von Bernhard Achatz

Abteilung Arbeits- und Sozialrecht in der Tiroler Wirtschaftskammer

Machen Sie Ihrem Mitarbeiter gegenüber keine vorschnellen Zusagen, nutzen Sie unsere Vertragsmuster und klären Sie auch vorab mit dem Arbeitsmarktservice die Förderhöhe ab. Nur bei Vorliegen aller entscheidungsrelevanter Informationen können Sie die für beide Seiten richtige Vereinbarung treffen.

Stand: 09.12.2019