

## KURZBERICHT

### ALTERSTEILZEIT NEU AB 1.1.2004

1. Die Voraussetzungen im Detail .....	202
2. Sonderregelung für geblockte Altersteilzeit .....	204
3. Die Förderung des Arbeitgebers .....	205
4. Einstellung einer Ersatzkraft .....	205
5. Übergangsregelungen für Altersteilzeitverträge vor dem 1.1.2004 .....	206
6. Abschließende Bewertung der Altersteilzeit neu .....	207

Auszug aus WISO 1/2004

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10  
A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@ak-ooe.at](mailto:wiso@ak-ooe.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

**Ernst Stummer**

Mitarbeiter der  
Abteilung Sozialpolitik  
der Kammer für  
Arbeiter und  
Angestellte für  
Oberösterreich

**201**

Altersteilzeit ermöglicht es älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den letzten Jahren vor der Pension weniger zu arbeiten – ohne allzu große finanzielle Einbußen. Ab 1.1.2004 wurden vom Gesetzgeber jedoch einige Hürden eingebaut, die eine Inanspruchnahme der Altersteilzeit erschweren.

### 1. Die Voraussetzungen im Detail

Das Mindestalter für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit wird jährlich bis 2012 schrittweise angehoben und beträgt:

*Tabelle 1:*

Kalenderjahr	Frauen/Männer
2004	ab 50 ½ / 55 ½ Jahre
2005	ab 51 / 56 Jahre
2006	ab 51 ½ / 56 ½ Jahre
2007	ab 52 / 57 Jahre
2008	ab 52 ½ / 57 ½ Jahre
2009	ab 53 / 58 Jahre
2010	ab 53 ½ / 58 ½ Jahre
2011	ab 54 / 59 Jahre
2012	ab 54 ½ / 59 ½ Jahre

Die maximale Dauer der Altersteilzeit richtet sich nach dem individuellen Pensionsstichtag.

Beispiel:

Mann, geboren am 1.1.1949, aufgrund der Pensionsreform 2003 frühestmöglicher Pensionsantritt 1.10.2012 (63 Jahre + 9 Monate).

Die Altersteilzeit kann von 1.7.2004 (55,5 Jahre) bis zum 30.9.2012 in Anspruch genommen werden. Die Gesamtdauer der Altersteilzeit beträgt daher in diesem Fall 8 Jahre und 3 Monate.

Ab 2013 kann die Altersteilzeit frühestens fünf Jahre vor dem frühestmöglichen Pensionsstichtag für eine Alterspension in Anspruch genommen werden.

In den letzten 25 Jahren muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mindestens 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Die Rahmenfrist von 25 Jahren wird um arbeitslosenversicherungsfreie Zeiten der Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres erstreckt.

Vor Beginn der Altersteilzeit muss das Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber mindestens 3 Monate gedauert haben.

Innerhalb des letzten Jahres vor Beginn der Altersteilzeit muss man vollzeitbeschäftigt gewesen sein. Als Vollzeitbeschäftigung gilt auch ein Arbeitszeitausmaß höchstens um 20 % unter der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit. Diese Voraussetzung gilt unabhängig davon, ob man im letzten Jahr vor der Altersteilzeitbeschäftigung beim selben Arbeitgeber beschäftigt war. Wer also im letzten Jahr vor Beginn der Altersteilzeit beim selben oder einem anderen Arbeitgeber nur teilzeitbeschäftigt war, kann Altersteilzeit nicht in Anspruch nehmen.

Ausgeschlossen von der geförderten Altersteilzeit sind alle, die eine Leistung aus der Pensionsversicherung (ausgenommen Witwen-/Witwerpension), Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz oder einen Ruhegenuss von einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft beziehen oder zumindest die Anspruchsvoraussetzung für eine dieser Leistungen erfüllen.

Die Altersteilzeitvereinbarung mit dem Arbeitgeber muss jedenfalls folgende Punkte beinhalten:

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit muss auf mindestens 60 bis maximal 40 % reduziert werden. Innerhalb dieser Bandbreite ist die Verringerung der Arbeitszeit festzulegen und gilt dann für die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit.
2. Der Arbeitgeber muss sich verpflichten, einen Lohnausgleich zumindest für die Hälfte des durch die Arbeitszeitverringerung eintretenden Verlustes zu gewähren. Als Basis für die Berechnung des Lohnausgleichs gilt der Durchschnittsverdienst des letzten Jahres vor Beginn der Altersteilzeit. Hat das Arbeitsverhältnis noch kein Jahr gedauert, ist der Durchschnitt der kürzeren Dauer des Arbeitsverhältnisses (mindestens 3 Monate) heranzuziehen.
3. Der Arbeitgeber muss sich verpflichten, die Sozialversicherungsbeiträge (Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung) auf Grundlage des Einkommens vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
4. Eine allfällige Abfertigung muss auf Basis der Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit berechnet werden. Die Abfertigung wächst daher mit Lohnerhöhungen während der Altersteilzeit auch weiter mit.

## **2. Sonderregelung für geblockte Altersteilzeit**

Geblockte Altersteilzeit bedeutet, dass eine bestimmte Zeit mehr gearbeitet wird, als die reduzierte Normalarbeitszeit gemäß der Altersteilzeitvereinbarung beträgt, und dafür Ausgleichsphasen entstehen, in denen nicht gearbeitet wird. Eine geblockte Altersteilzeit kann aber nur in Anspruch genommen werden, wenn zumindest für die Ausgleichsphase eine Ersatzkraft eingestellt wird.

Bei einer geblockten Altersteilzeit, die länger als 5 Jahre dauert, darf die Ausgleichsphase aber maximal 2,5 Jahre betragen.

### 3. Die Förderung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber erhält vom Arbeitsmarktservice (AMS) Altersteilzeitgeld als Ausgleich für die Mehrkosten durch den Lohnausgleich und die höheren Sozialversicherungsbeiträge.

Das höchstmögliche Altersteilzeitgeld umfasst:

1. den von ihm gewährten Lohnausgleich. Das AMS ersetzt die Lohnkosten im Ausmaß der Hälfte der Arbeitszeitreduktion (d. h., bei einer Arbeitszeitverringerung um beispielsweise 50 % finanziert das AMS 25 % des Lohnes), aber nur bis zu einem Gesamtverdienst während der Altersteilzeit bis zur Höchstbeitragsgrundlage (3.450 Euro monatlich im Jahr 2004).
2. die Mehrkosten, die durch die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge auf Basis des Verdienstes vor Beginn der Altersteilzeit entstehen.

Die volle Förderung erhält der Arbeitgeber aber nur, wenn er eine zuvor arbeitslose Person oder einen Lehrling als Ersatzkraft zusätzlich einstellt. Ohne Ersatzkrafteinstellung erhält der Arbeitgeber nur die Hälfte der maximal möglichen Förderung. Wenn der Arbeitgeber bei geblockter Altersteilzeit in der Freizeitphase keine Ersatzkraft einstellt, muss er die bereits erhaltene Förderung zurückzahlen.

### 4. Einstellung einer Ersatzkraft

Jede zusätzlich über der Geringfügigkeitsgrenze (EUR 316,19 monatlich im Jahr 2004) beschäftigte Person, die zuvor arbeitslos war, oder ein zusätzlich ausgebildeter Lehrling, der zuvor nicht arbeitslos gewesen sein muss, gilt als Ersatzkraft. Die Ersatzkraft muss nicht für die Tätigkeit des Altersteilzeitarbeitnehmers aufgenommen werden. Es genügt die

Einstellung eines Arbeitnehmers in irgendeinem Bereich irgendeines Betriebes oder Betriebsteiles des selben Arbeitgebers.

### **5. Übergangsregelungen für Altersteilzeitverträge vor dem 1.1.2004**

Aufgrund der Anhebung des vorzeitigen Pensionsalters ab 1.7.2004 wurden für Altersteilzeitverträge, deren Laufzeit vor dem 1.1.2004 begonnen hat, Übergangsregelungen geschaffen.

#### **1. Altersteilzeit Beginn vor dem 1.4.2003:**

Das vor der Pensionsreform 2003 gültige Eintrittsalter für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer bleibt weiterhin anzuwenden.

Durch die Ausdehnung der sog. „Hacklerregelung“ für Männer, die vor dem 1.1.1947, und Frauen, die vor dem 1.1.1952 geboren sind und 45 bzw. 40 Beitragsjahre haben, gilt als vorzeitiges Pensionsalter die Vollendung des 60. Lebensjahres (Männer) bzw. des 55. Lebensjahres (Frauen). Wer diese Voraussetzung erfüllt und sich in Altersteilzeit befindet, die bis zur Erreichung des 61,5. bzw. 56,5. Lebensjahres abgeschlossen wurde, kann die Altersteilzeitvereinbarung bis zum ursprünglichen Ende weiter erfüllen oder zum früheren Stichtag die Pension in Anspruch nehmen.

#### **2. Altersteilzeit Beginn ab 1.4.2003 bis 31.12.2003:**

Für diese Fälle wird die Erhöhung des vorzeitigen Pensionsalters durch die Pensionsreform 2003 wirksam. Es besteht die Möglichkeit, die Altersteilzeitvereinbarung bis zum neuen erhöhten Pensionsalter zu verlängern, wenn der Arbeitgeber dem zustimmt. Wird das Arbeitsverhältnis mit Ende der ursprünglichen Altersteilzeitvereinbarung aufgelöst und besteht aufgrund der Anhebung des Pensionsalters noch kein Pensionsanspruch, gebührt Übergangsgeld als

eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung in Höhe des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes plus 25 % bis zum Erreichen des erhöhten Pensionsalters.

#### **6. Abschließende Bewertung der Altersteilzeit neu**

Das Erfordernis der Ersatzkrafteinstellung sowie die Einschränkungen bei der geblockten Altersteilzeit sind aus arbeitsmarktpolitischer Sicht völlig unnötig und erschweren nur den Zugang zur Altersteilzeit. Das bisher sinnvolle Instrument der Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitnehmer verliert viel an Attraktivität und es wird daher aufgrund der Neuregelung erheblich schwieriger sein, seinen Arbeitgeber für eine Altersteilzeitvereinbarung zu gewinnen.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

# WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:\* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)  
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00  
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(\* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at))

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at).



## BESTELLSCHEIN\*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

\* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

Name \_\_\_\_\_

Institution/Firma \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

Plz/Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

### BESTELLADRESSE:

ISW  
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz  
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21  
Fax ++43/732/66 92 73-28 89  
E-Mail: [wiso@ak-ooe.at](mailto:wiso@ak-ooe.at)  
Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)