

### Inhaltsübersicht

1. Unternehmen mit bis zu 50 Arbeitnehmern
2. Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern
3. Im Voraus erbrachte Arbeitsleistungen

#### Information

Der Arbeitgeber kann Leistungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) nach § 4 AltTZG nur erhalten, wenn er den freiwerdenden Arbeitsplatz mit einem bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Arbeitslosen oder durch Übernahme eines Auszubildenden wiederbesetzt ( § 3 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG ). Anders macht die Förderung von AltTZG -Altersteilzeitarbeit auch keinen Sinn. Die gesetzliche Regelung lässt an diesem Punkt allerdings einige, nicht vollständig darstellbare Interpretationsmöglichkeiten zu. Jedem Arbeitgeber, der Zuschüsse nach dem AltTZG erhalten möchte, kann nur geraten werden, sich vor dem Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages und der Einstellung eines neuen Mitarbeiters mit der Agentur für Arbeit in Verbindung zu setzen. Gleichzeitig muss er sich immer vor Augen halten: Das AltTZG soll eine beschäftigungsfördernde Wirkung haben. Die "Entsorgung" älterer Mitarbeiter auf Kosten der Allgemeinheit ist nicht das Ziel des Gesetzgebers.

#### 1. Unternehmen mit bis zu 50 Arbeitnehmern

Voraussetzung ist in jedem Fall, dass durch die Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes eine neue versicherungspflichtige Tätigkeit begründet wird. Nach Möglichkeit soll genau der freigewordene Arbeitsplatz wiederbesetzt werden. Von dieser Maßgabe sind Unternehmen, die in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigten, z.T. befreit, § 3 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG . In diesen kleineren Unternehmen ist nicht mehr die direkte Neubesetzung des frei gewordenen Arbeitsplatzes Förderungsvoraussetzung, sondern entweder die versicherungspflichtige Neueinstellung eines arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers, der auch in einem völlig anderen Bereich des Unternehmens eingesetzt werden kann, oder die versicherungspflichtige Einstellung eines Auszubildenden .

Der Nachweis der sogenannten **Umsetzungskette** ist nicht mehr erforderlich. Bei Arbeitgebern, die in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, wird nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG **unwiderleglich vermutet**, dass der Arbeitnehmer auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung frei gewordenen Arbeitsplatz beschäftigt wird.

Nach § 7 AltTZG beschäftigt ein Arbeitgeber **nicht mehr als 50 Arbeitnehmer**, wenn

- er im **abgelaufenen Kalenderjahr** innerhalb eines Zeitraums von mindestens acht Monaten nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt hat ( § 7 Abs. 1 S. 1 AltTZG ),
- das Unternehmen **nicht im ganzen abgelaufenen Kalenderjahr bestanden hat** und während der überwiegenden Zahl der Monate seines Bestehens nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt wurden ( § 7 Abs. 1 S. 2 AltTZG ) oder
- das Unternehmen erst im **laufenden Kalenderjahr** gegründet wurde und nicht anzunehmen ist, dass in der überwiegenden Zahl der Monate in diesem Jahr mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden ( § 7 Abs. 1 S. 3 AltTZG ).

Schwerbehinderte Menschen , Gleichgestellte und Auszubildende werden bei Ermittlung der Arbeitnehmerzahl grundsätzlich nicht mitgezählt ( § 7 Abs. 3 S. 1 AltTZG ). Teilzeitarbeitnehmer werden mitgezählt, aber abhängig von ihrer Arbeitszeit wie folgt berücksichtigt:

- Teilzeitarbeitnehmer mit nicht **mehr als 20 Wochenstunden** mit 0,5
- Teilzeitarbeitnehmer mit nicht **mehr als 30 Wochenstunden** mit 0,75

Bei der **Ermittlung der Zahl der in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer** nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG sind schwer behinderte Menschen und Gleichgestellte i.S. des SGB IX zu berücksichtigen ( § 7 Abs. 4 AltTZG ).

## 2. Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern

Auch in Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern wurden die Förderungsmöglichkeiten bei Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes vereinfacht. Es muss nicht mehr der freigewordenen Arbeitsplatz wiederbesetzt werden. Es reicht stattdessen aus, einen Arbeitnehmer mit gleichem **Funktionsbereich** einzustellen. So kann der Arbeitgeber den freigewordenen Arbeitsplatz z.B. technisch oder anderweitig verändern, sofern die wesentlichen Funktionen des Arbeitsplatzes erhalten bleiben, was er im Zweifel nachzuweisen haben wird. Betriebliche und organisatorische Erfordernisse werden unverändert zu berücksichtigen sein. So wird z.B. für eine ausgeschiedene Teilzeitkraft auch ein Mitarbeiter eingestellt werden können, der in Vollzeit tätig ist. Weiterhin muss die Neubesetzung des freigewordenen Arbeitsplatzes **in einem bestimmten zeitlichen Rahmen** erfolgen, um Leistungen nach dem AltTZG zu erhalten. Das Gesetz nennt aber keine konkrete Frist. Sicher wird dem Arbeitgeber eine angemessene Zeit zur Suche und Auswahl eines geeigneten Mitarbeiters zuzubilligen sein - ihn trifft aber die Darlegungslast, dass die Neueinstellung "aus Anlass" des Arbeitsplatzübergangs erfolgt. Die **mehrfache Neubesetzung** des freigewordenen Arbeitsplatzes ist nach dem Wortlaut des Gesetzes zulässig, z.B. wenn der neu eingestellte Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis löst und ein weiterer Arbeitnehmer anlässlich des ursprünglichen Arbeitsplatzwechsels eingestellt werden muss. Zwischen den jeweiligen Neubesetzungen darf keine längere **Unterbrechung** als drei Monate liegen. Zuschüsse werden aber nur für die Zeiten gewährt werden, in denen die Stelle auch tatsächlich besetzt ist. Wie oft eine solche Mehrfachbesetzung ohne Verlust der Zuschussleistungen erfolgen kann, sollte zuvor mit der Arbeitsagentur abgeklärt werden.

Wird der freigewordene Arbeitsplatz **mit einem Auszubildenden** besetzt, muss dieser nicht im gleichen Betrieb ausgebildet worden sein. Zuschüsse werden in gleicher Weise gewährt, wenn ein betriebsfremder Auszubildender nach Abschluss seiner Ausbildung neu eingestellt wird.

## 3. Im Voraus erbrachte Arbeitsleistungen

Es schadet nicht, wenn der in Altersteilzeit beschäftigte Arbeitnehmer die Arbeitsleistung oder Teile davon im Voraus erbracht hat (Block-Altersteilzeit-Modell). Die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG sind bei Arbeitszeiten nach § 2 Abs. 2 und 3 AltTZG dann erfüllt, wenn die Beschäftigung eines bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers oder eines Arbeitnehmers im Anschluss an die Ausbildung auf dem frei gemachten oder durch Umsetzung frei gewordenen Arbeitsplatz erst nach Erbringung der Arbeitsleistung erfolgt ( § 3 Abs. 3 AltTZG ).

### Siehe auch

Altersteilzeit - Allgemeines

Altersteilzeit - Altersrente

Altersteilzeit - Arbeitnehmerschutz

Altersteilzeit - Arbeitsentgelt

Altersteilzeit - begünstigte Arbeitnehmer

Altersteilzeit - Leistungen der Bundesagentur