Altersteilzeit – ein Modell für Hausbesorger und Hausbetreuer?

Vermieter, die in den Vollanwendungsbereich des MRG fallen, beschäftigen für dieselben Arten vorwiegend manueller Tätigkeiten „vor Ort" häufig Hausbesorger nach „altem" Recht[1], Hausbetreuer nach „neuem" Recht oder beide Arten von Dienstnehmern.

Mag. Dr. Johannes Winkler

Will ein solcher Arbeitgeber mit einem Hausbesorger oder Hausbetreuer nun Altersteilzeit vereinbaren, so sieht er sich mit einem nicht unkomplizierten Zusammenspiel von Arbeits-, Sozialversicherungs- und Mietrecht konfrontiert. Damit beschäftigt sich dieser Aufsatz.

1. Allgemeines:

Altersteilzeit als Vorruhestands-Modell kommt oft den Wünschen sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers entgegen. Altersteilzeit wird von Arbeitgebern primär als Instrument zur Personalkostensenkung eingesetzt. Eine Altersteilzeitvereinbarung bietet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, schon sehr frühzeitig das Datum der Beendigung eines Dienstverhältnisses (durch einvernehmliche Auflösung des Dienstvertrages) zu fixieren, sodass der Arbeitgeber langfristig disponieren und für Ersatz sorgen kann. Bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses können bis zu fünf Jahre mit Altersteilzeit überbrückt werden. Die Beliebtheit von Altersteilzeit als Vorruhestandsmodell fußt primär auf dem Altersteilzeitgeld, welches der Arbeitgeber vom AMS erhält und zwar als Refundierung von zusätzlichen Lohnkosten und Lohnnebenkosten, die durch einen an den Arbeitnehmer zu zahlenden Lohnausgleich anfallen (abgesehen von den Lohnnebenkosten DB-FLAG und Kommunalsteuer, für die keine Abgeltung erfolgt).

Der Lohnausgleich führt aus Sicht des Arbeitnehmers dazu, dass das Entgelt nicht aliquot im Verhältnis der Arbeitszeitverkürzung reduziert wird, sondern in einem geringeren Ausmaß. Somit hat Altersteilzeit sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer Vorteile.

Für Arbeitgeber, die als Vermieter in den Vollanwendungsbereich des MRG fallen und Hausbesorger nach „altem" Recht, für die noch das Hausbesorgergesetz anzuwenden ist, gilt folgendes: Zu beachten ist § 49c Abs 5 MRG, wonach §§ 21, 23 MRG noch in der Fassung vor der Wohnrechtsnovelle 2000 anzuwenden sind. In Hinblick auf Altersteilzeit können allerdings m.E. die Unterschiede zwischen MRG alt und MRG neu für Zwecke dieses Aufsatzes vernachlässigt werden: sowohl nach der alten, als auch nach der neuen Rechtslage geht es um die Verrechenbarkeit von tatsächlich aufgewendetem, angemessenem Entgelt, wenn auch das Kriterium der „Angemessenheit" in der alten Fassung des MRG nicht ausdrücklich enthalten ist.

Entgelt für Hausbetreuung oder einen Hausbesorger gem. § 23 MRG kann nur unter der Voraussetzung an die Mieter weiterverrechnet werden, dass es sich um „aufgewendete Kosten" im Sinne von § 21 Abs. 1 MRG, Einleitungssatz handelt (daran hat sich auch durch die Wohnrechtsnovelle 2000 nichts geändert). Das vom AMS bezahlte

[1] HausbGm 1970 i.d.F. BGBl I 2000/44

bzw. zu zahlende Altersteilzeitgeld gem. § 27 AlVG, welches dem Dienstgeber bezahlt wird, reduziert die (per Saldo) „aufgewendeten" und weiterverrechenbaren Kosten im Sinne des MRG.
Die Höhe des Altersteilzeitgeldes ist in § 27 Abs. 4 AlVG geregelt, was in Bezug auf die bis 31. 8. 2009[2] gültige Rechtslage folgendes bedeutet: ausgehend von einer Reduzierung der ursprünglichen Vollarbeitszeit auf 50% (in der Praxis häufigster Fall, an den in diesem Aufsatz angeknüpft wird) beträgt das neue Entgelt 75%, davon ein Drittel (25% des ursprünglichen Vollzeitentgeltes) Lohnausgleich. Das vom AMS zu leistende Altersteilzeitgeld gem. § 27 Abs. 4 AlVG beträgt mindestens die Hälfte des zu leistenden Lohnausgleiches, dazu kommt die anteilige Abgeltung des Zusatzaufwandes, der dadurch entsteht, dass die Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge zur SV im ursprünglichen Ausmaß (auf Basis fiktiver Vollzeitarbeit) weiter zu zahlen sind.

Für Altersteilzeit-Vereinbarungen, deren Laufzeiten nach dem 31. 8. 2009 beginnen[3], stellen sich die Höhe von Entgelt und Altersteilzeitgeld wie folgt dar: ausgehend von einer Reduzierung der ursprünglichen Arbeitszeit auf 50% beträgt das neue Entgelt 75%, davon ein Drittel (25% des ursprünglichen Vollzeitentgeltes) Lohnausgleich. Das vom AMS zu leistende Altersteilzeitgeld gem. § 27 Abs. 4 AlVG beträgt mindestens 55% (bei sogenannten Blockzeitvereinbarungen) und maximal 90% des zu leistenden Lohnausgleiches. Dazu kommt die anteilige Abgeltung des Zusatzaufwandes, der dadurch entsteht, dass die Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge zur SV im ursprünglichen Ausmaß weiter zu zahlen sind. Im Unterschied zur bis 31. 8. 2009 gültigen Fassung des AlVG ist die Höhe des Altersteilzeitgeldes von der Neueinstellung eines Dienstnehmers unabhängig.

In den folgenden Ausführungen wird zwischen der alten und der neuen Fassung des AlVG unterschieden.

2. „Alte"[4] Modelle mit Neueinstellung gemäß § 27 AlVG:

a) Wird ein Dienstnehmer neu eingestellt und zwar (nicht nur vorübergehend) eine zuvor arbeitslose Person über der Geringfügigkeitsgrenze und wird kein Dienstverhältnis aufgelöst, so wird vom AMS Altersteilzeitgeld im Fall einer Altersteilzeit ohne Einarbeitungs- und Zeitausgleichs-Phase, also bei Monat für Monat gleicher Teilzeitarbeit im folgenden Ausmaß bezahlt: 100% des zusätzlichen Aufwandes, der durch den Lohnausgleich entsteht; also ausgehend von einer Reduzierung der Arbeitszeit auf 50% und einem 75%-igen Entgeltanspruch beträgt das Altersteilzeitgeld 25% des ursprünglichen Entgeltes (zuzüglich Abgeltung für SV-Dienstbeiträge); es wird somit der zu zahlende Lohnausgleich zur Gänze vom AMS getragen.

b) Entsprechend § 27 Abs. 4 AlVG ist für ein Altersteilzeit-Modell mit einer Einarbeitungs- und einer Zeitausgleiches-Phase zu berücksichtigen, dass das Gesetz den in der Praxis häufigen Fall, dass die Ersatzkraft erst bei Beginn des Zeitausgleiches oder noch später eingestellt wird, besonders berücksichtigt und für diesen Fall eine andere Berechnung (Erhöhung) des Altersteilzeitgeldes vorsieht: es betragen die effektiven Lohnkosten (ohne SV-Beiträge) für die Einarbeitungsphase (abzüglich des vom AMS zu zahlenden Betrages) 62,5% und für die Zeitausgleichs-Phase 37,5%, im Schnitt also 50% des ursprünglichen Vollzeit-Entgeltes.

Geht man nun davon aus, dass in der Zeitausgleichsphase eine Ersatzkraft mit dem selben Stundenlohn wie der in den Ruhestand tretende Arbeitnehmer beschäftigt wird, so scheinen die Lohnkosten für beide Arbeitskräfte (100 + 37,5% = 137,5%) auf den ersten Blick relativ hoch, wenn es um die Weiterverrechnung an die Mieter geht. Über die gesamte Dauer der Altersteilzeit (Einarbeitungs- und ZA-Phase) durchgerechnet betragen jedoch die durchschnittlichen Lohnkosten des

Fortsetzung auf Seite 22

2) Inkraftreten der Neufassung vom § 27 AlVG, bei Redaktionsschluss noch nicht im BGBl kundgemacht
3) Siehe FN 2
4) Für Altersteilzeit-Vereinbarungen, deren Laufzeiten vor dem 31. 8. 2009 begonnen haben– siehe auch FN 2

ELEKTRO HINTERMÜLLER

4061 PASCHING
Hörschingerstraße 35

Fortsetzung von Seite 21

in den Ruhestand tretenden Arbeitnehmers 50% des vormaligen Vollzeitentgeltes und die Lohnkosten der Ersatzkraft ebenfalls nur 50% (= insgesamt 100% des ursprüng-lichen Vollzeitentgeltes), weil man in der Einarbeitungsphase ja gar keinen Vertreter benötigt (abgesehen von Vertretungsfällen für Urlaube und Krankenstände, die auch ohne Altersteilzeit genauso anfallen würden); man spart dadurch Kosten ein, dass man für die halben Lohnkosten die volle Arbeitsleistung erhält.

Geht man davon aus, dass das bisherige Vollzeitentgelt angemessen im Sinne von § 23 MRG war, so kann sich an dieser Angemessenheit wohl nichts ändern, wenn für den bisherigen Hausbetreuer für die gesamte Dauer der Altersteilzeit (abgesehen von dem Aufwand, der vom AMS getragen wird) 50% des ursprünglichen Vollzeitentgeltes aufgewendet werden und eine Ersatzkraft mit maximal demselben Entgelt (ebenfalls 50% der genannten Ausgangsbasis, beim Modell mit Zeitausgleich durchgerechnet) beschäftigt wird.

Nochmals zum Modell mit Einarbeitungs- und Zeitausgleichs-Phase: selbst wenn man die Zulässigkeit der dargestellten Durchrechnung über einen (relativ langen?) Zeitraum von bis zu fünf Jahren ablehnen würde, wenn es um die Prüfung der Angemessenheit dieser Kosten gemäß §§ 21 23 MRG geht, sind folgende Argumente zu berücksichtigen: Die oben genannten 137% für die ZA-Phase sind meines Erachtens auch deshalb angemessen, weil sie in unmittelbarem Zusammenhang mit der bevorstehenden Beendigung des Dienstverhältnisses zu sehen sind. Meines Erachtens handelt es sich um eine zulässige Kostenverlagerung von einer Periode in die nächste, ähnlich wie bei einer Urlaubsersatzleistung gemäß § 10 des Urlaubsgesetzes, die deshalb bei Beendigung des Dienstverhältnisses anfällt, weil Urlaub nicht (periodengerecht) Jahr für Jahr verbraucht wurde. Vertreterkosten, die in den in § 17 Abs. 2 des HausbesorgerG genannten Fällen dem Arbeitgeber zur Last fallen, sind laut OGH[5] Betriebskosten, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber dem Hausbesorger die Vertreterkosten refundiert oder diese direkt an den Vertreter bezahlt.

Man wird § 17 Abs. 2 des HausbesorgerG wohl analog für Kosten der Vertretung im Falle von Zeitausgleich anwenden können, sodass die soeben zitierte Entscheidung des OGH ein weiteres Argument für die Zulässigkeit der Weiterverrechnung von mehr als 100% in der letzten Phase der Altersteilzeit darstellt. Dies unter der Voraussetzung, dass im gesamten Zeitraum der Altersteilzeit die Summe der zu leistenden Zahlungen nicht höher ausfällt als bei Fortführung der Vollzeitbeschäftigung und somit als

angemessen im Sinne von § 23 Abs. MRG betrachtet werden kann; da für junge Arbeitnehmer (als Ersatzarbeitskräfte), für die das HausbG nicht mehr zur Anwendung kommt, normalerweise ein niedrigerer Lohn vereinbart wird, dürfte es nicht schwer fallen, diese Voraussetzung zu erfüllen.

3. „Alte"[6] Modelle ohne Zeitausgleich mit Dienstleister als Ersatz:

In dem Fall, dass keine Neueinstellung im Sinne von § 27 Abs. 4 AlVG erfolgt, sondern ein Dienstleister zum Ersatz herangezogen wird, reduzieren sich die Lohnkosten[7], die vom Arbeitgeber zu tragen sind, auf 62,5% des Vollzeitentgeltes, den Rest trägt das AMS, wobei der Arbeitnehmer auch in diesem Fall lediglich 50% der zuvor verrichteten Vollzeitarbeit leistet. Verhält es sich so, dass die Kosten des Dienstleisters (zum Ausgleich der entfallenden Arbeitszeit im Umfang von 50%) 37,5% (62,5 + 37,5 = 100%) des ursprünglichen Vollzeitentgeltes des Hausbesorgers oder Hausbetreuers (zuzüglich der durch Zahlungen des AMS eingesparten Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung) nicht überschreiten, dann hat sich aus der Sicht des Mieters in Summe nichts verteuert, sodass dann die Angemessenheit gem. § 23 MRG wohl nicht bezweifelt werden kann.

4. „Alte"[8] Modelle mit Zeitausgleich und Dienstleister als Ersatz:

Diese Modelle hatten nach der alten Fassung des AlVG aus der Sicht des Dienstgebers den Nachteil, dass außer der Beschäftigung eines selbstständigen Dienstleisters gemäß § 27 Abs 4 i.V.m Abs 5 Z 3 AlVG spätestens zu Beginn des letzten Fünftels der Altersteilzeit eine zuvor arbeitslose Person über der Geringfügigkeitsgrenze (versicherungspflichtig unselbstständig) zusätzlich beschäftigt werden oder zusätzlich ein Lehrling ausgebildet werden muss (ohne dass in Zusammenhang mit dieser Maßnahme ein Dienstverhältnis aufgelöst wird). Häufig handelt es sich daher beim Einsatz des selbstständigen Dienstleisters nur um eine Übergangslösung bis zur Einstellung eines neuen Arbeitnehmers; für derartige Modelle gelten die oben unter 2. zu den Blockzeitmodellen dargelegten Grundsätze sinngemäß.

5. „Neue"[9] Modelle mit kontinuierlicher Altersteilzeit

Das vom AMS zu leistende Altersteilzeitgeld entsprechend der Neufassung von § 27 Abs. 4 AlVG beträgt künftig 90% des zu leistenden Lohnausgleiches. Dazu kommt die anteilige Abgeltung des Zusatzaufwandes, der dadurch entsteht, dass die Beiträge zur SV im ursprünglichen Ausmaß weiter zu zahlen sind. Die genannten 90% sind unabhängig von der Neueinstellung eines zuvor arbeitslosen Dienstnehmers. Durch die Reduzierung der Vollzeitarbeit auf 50% und den Lohnausgleich erhöhen sich somit die Lohnkosten (ohne SV-Beiträge) nur geringfügig und zwar auf 52,5% des ursprünglichen Vollzeitentgeltes. Die eingesparten 47,5% sowie die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge können im Sinne des MRG für eine Ersatzlösung verwendet werden. Um eine derartige Ersatzlösung zu ermöglichen, wird es erforderlich sein, in der Altersteilzeitvereinbarung oder in einer Nebenvereinbarung genau zu definieren, welche Tätigkeiten der bisherige Hausbesorger oder Hausbetreuer in welchem Umfang weiter zu verrichten hat und welche nicht. Mit einem gängigen „Standardmuster" einer Altersteilzeitvereinbarung wird man nicht das Auslangen finden.

6. „Neue"[10] Modelle mit „Blockzeit"

Zu berücksichtigen ist die Änderung der Höhe des Altersteilzeitgeldes auf 55% des zusätzlichen Aufwandes, der dem Arbeitgeber durch den Lohnausgleich und die beibehaltene Höhe der ursprünglichen SV-Beiträge entsteht.

Auch durch die Novellierung des AlVG 2009 ändert sich meines Erachtens nichts daran, dass ich – wie oben bereits zur alten Rechtslage dargelegt – mietrechtlich eine Durchrechnung der Kosten über die gesamte Dauer der Altersteilzeit für

Fortsetzung auf Seite 24

5) Ob 126/99m
6) Für Altersteilzeit-Vereinbarungen, deren Laufzeiten vor dem 31. 8. 2009 begonnen haben – siehe auch FN 2
7) ohne SV-Beiträge
8) Für Altersteilzeit-Vereinbarungen, deren Laufzeiten vor dem 31. 8. 2009 begonnen haben – siehe auch FN 2
9) Für Altersteilzeit-Vereinbarungen, deren Laufzeiten nach dem 31.8.2009 beginnen– siehe auch FN 2

Telegramm

Vorarlbergs sozialer Wohnbau investiert kräftig

Höchste Bautätigkeit seit 10 Jahren – Fokus liegt auf kleineren „sozialverträglichen" Anlagen für den ländlichen Raum

Mit der höchsten Bautätigkeit seit zehn Jahren will die Vorarlberger gemeinnützige Wohnbau- und Siedlungsgesellschaft (Vogewosi) auch der aktuellen Wirtschaftskrise kontern. Mit 47 Mio. Euro in diesem und nächstem Jahr für 424 neue Wohnungen „sind wir konjunkturunterstützend tätig", erklärte Aufsichtsratsvorsitzender Günther Lamper bei der Präsentation der Halbjahresbilanz in Dornbirn.

Die Vogewosi setzt derzeit auf kleinere Anlagen zwischen zehn und 25 Wohnungen. Damit will die Genossenschaft auch besser Fuß in den ländlichen Gebieten fassen, so Geschäftsführer Hans-Peter Lorenz, weil solche Anlagen „in kleineren Gemeinden sozialverträglich und flexibler integriert werden können". Über die genannten 424 Wohnungen sei bereits der Bau von 160 weiteren Wohnungen in Vorbereitung.

Im ersten Halbjahr 2009 wurden bereits 73 Wohnungen vom größten Wohnbauträger Vorarlbergs übergeben, bis Jahresende werden 67 weitere folgen. Neben den dafür notwendigen Investitionen in der Höhe von 23 Mio. Euro wendet die Vogewosi in diesem Jahr rund sieben Mio. Euro für Großinstandsetzungen ihrer Anlagen auf. (APA)

Fortsetzung von Seite 23

zulässig halte. Zu beachten ist, dass in der Einarbeitungsphase lediglich Lohnkosten[11] im Ausmaß von 61,25% des ursprünglichen Vollzeitentgeltes anfallen, obwohl zu 100% gearbeitet wird, weshalb in der ZA-Phase einschließlich der Vertreterkosten maximal 138,75% (61,25% für ATZ + 77,5% für Vertreter = 138,75%) anfallen dürfen: der Durchschnittswert, der sich aus 61,25% und 138,75% errechnet, sind 100% des ursprünglichen Vollzeitentgeltes, die im Hinblick auf das MRG nicht überschritten werden sollten. Die im letzten Satz genannten 77,5% sowie die durch Zahlungen des AMS eingesparten Sozialversicherungsbeiträge können im Sinne des MRG für eine Ersatzlösung verwendet werden. Für die Zeitausgleichsphase wären somit die Kosten einer Ersatzlösung (Dienstnehmer oder Dienstleister) mit 77,5% des ursprünglichen Vollzeitentgeltes (zuzüglich der durch Zahlungen des AMS eingesparten Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung) zu deckeln, sodass über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit durchgerechnet keine höheren Kosten entstehen als durch Fortführung der Vollzeitarbeit.

7. Zusammenfassend

kann die Weiterverrechenbarkeit an die Mieter gem. § 21ff MRG meines Erachtens nicht bezweifelt werden, wenn die dargestellten, um Zuschüsse des AMS bereinigten Gesamtkosten für die in Altersteilzeit befindliche Person zuzüglich der Kosten für die Ersatzlösung, die den Arbeitszeitausfall kompensiert – über die gesamte Altersteilzeit durchgerechnet – konstant gehalten oder gesenkt werden können. Dies gilt natürlich unter der Voraussetzung, dass die ursprünglichen Kosten der Vollzeitbeschäftigung mit § 23 MRG konform waren.

Würden sich dagegen durch die Ersatzlösung diese Gesamtkosten erhöhen, so wären die höheren Kosten wohl nicht mit §§ 21ff MRG in Einklang, zumal es sich bei Altersteilzeit um keinen einklagbaren individualarbeitsrechtlichen Anspruch des Hausbesorgers oder Hausbetreuers handelt. Besteht aufgrund der regional unterschiedlichen Tarife und Lohnsätze, die für verschiedene Ersatzlösungen in Frage kommen, keine Aussicht, die Gesamtkosten konstant zu halten oder zu senken, so sollte ein Vermieter als Arbeitgeber keine Altersteilzeit vereinbaren.

Outsourcing an einen Dienstleister (Nicht-Dienstnehmer) wird jedenfalls durch die Neufassung des AlVG erleichtert.

10) Für Altersteilzeit-Vereinbarungen, deren Laufzeiten nach dem 31. 8. 2009 beginnen – siehe auch FN 2

11) ohne SV- Beiträge

Der Autor Mag. Dr. Johannes Winkler ist Rechtsanwalt in Linz, www.dr-winkler.at

www.swietelsky.com

SWIETELSKY
Baugesellschaft m.b.H.
4020 Linz, Edlbacherstraße 10
☎ 0732/6971-0 Filiale Brücken- u. Hochbau
Auf uns können Sie bauen!