

ALTERSTEILZEIT UND TEILPENSION

CHANCEN FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMERINNEN?
RECHTSINFORMATION FÜR ALLE NEUEN
ALTERSTEILZEITVEREINBARUNGEN AB 1.1.2016



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



RECHTE HABEN UND AUCH RECHT BEKOMMEN

Wir wollen ältere Menschen im Berufsleben halten.
Für mehr Lebensqualität und gegen Altersarmut.

Rudi Kaske
AK Präsident



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



Einleitung

Mit dem Sozialrechtsänderungsgesetz 1999 wurde in Österreich die Altersteilzeit begründet und für Arbeitgeber der Anspruch auf eine Förderung in Form des Altersteilzeitgeldes eingeführt. Intention des Gesetzgebers war, die stark zunehmende Altersarbeitslosigkeit einzudämmen und einen gleitenden Übergang in die Pension zu ermöglichen. Ab Anfang 2000 wurde es somit möglich, eine vom AMS (Arbeitsmarktservice) geförderte Altersteilzeitvereinbarung abzuschließen. Unter der Voraussetzung, dass bei älteren Arbeitnehmern die Arbeitszeit vermindert und ein Lohnausgleich bezahlt wird, erwarb der Arbeitgeber den Rechtsanspruch, daraus anfallende zusätzliche Kosten großteils bzw. zur Gänze vom AMS ersetzt zu bekommen.

Altersteilzeit ermöglicht nun älteren Arbeitnehmern, in den letzten Jahren vor der Pension die Arbeitszeit zu verringern, um so eventuell einen besseren Übergang in die Pension zu schaffen. Die damit verknüpfte finanzielle Einbuße wird durch einen Lohnausgleich gemildert, wobei Pensions- und Abfertigungsansprüche nicht beeinträchtigt werden.

Es gab im Laufe der Zeit mehrere Novellierungen. Die letzte Neuerung (wirksam ab 1.1.2016) verankert die „erweiterte Altersteilzeit – Teilpension“. Damit wurde ein weiterer Beitrag zur tatsächlichen Anhebung des Pensionsantrittsalters geschaffen.

Unter dem verwendeten Sammelbegriff Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber werden selbstverständlich Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitgeberinnen als auch Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber verstanden.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Altersteilzeit	4
Voraussetzungen für die Altersteilzeit / das Altersteilzeitgeld	4
Inhalt der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer	6
Dauer der Altersteilzeit (§ 27 AIVG und § 82 AIVG)	7
Altersteilzeit und Pension (§ 27 Abs. 3 AIVG und § 82 Abs. 4 AIVG)	9
Lohnausgleich	10
Beitragsgrundlage	11
Altersteilzeitgeld	11
Was umfasst die Förderung des AMS an den Arbeitgeber?	13
Vor- und Nachteile der Altersteilzeit	13
Wie lange kann man Altersteilzeitgeld beziehen?	15
Wer hat keinen Anspruch auf Altersteilzeitgeld?	16
Kann gekündigt werden, wenn Altersteilzeit in Anspruch genommen wird?	17
Gibt es Einbußen bei der Abfertigung?	17
Gibt es Verluste bei der Kranken-, Arbeitslosen- und Pensionsversicherung?	18
Wie hoch ist das Altersteilzeitgeld des Arbeitgebers?	18
Was versteht man unter kontinuierlicher bzw. geblockter Altersteilzeitvereinbarung?	21
Kann ich blocken?	21
Besteht ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit?	22
Gibt es die Möglichkeit der Altersteilzeit auch bei Teilzeitbeschäftigten?	22
Welche Möglichkeiten der Durchrechnung bestehen?	23
Was passiert bei Überschreiten des Durchschnittes?	23

Müssen Biennalsprünge und Kollektivvertragserhöhungen beim Altersteilzeitgeld berücksichtigt werden?.....	24
Was geschieht mit den Sonderzahlungen?.....	24
Was passiert mit Sachbezügen?.....	25
Wie wirken sich Krankenstände bei geblockten Arbeitszeitmodellen aus?.....	25
Was ist beim Urlaub zu beachten?.....	26
Was geschieht bei Insolvenz des Arbeitgebers?.....	26
2. Teilpension – erweiterte Altersteilzeit.....	27
Wer ist zuständig für Anträge auf Altersteilzeit und Teilpension?.....	28
Mustervereinbarung 1 (gilt für die kontinuierliche Altersteilzeit).....	29
Mustervereinbarung 2 (gilt für die geblockte Altersteilzeit)	32
Mustervereinbarung 3 (gilt für die Teilpension).....	36
Erläuterungen zur Mustervereinbarung	39
Gesetzliche Grundlagen der Altersteilzeit und Teilpension	44
§ 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG).....	44
§ 27a AIVG.....	47
§ 28 AIVG	50
§ 82 AIVG	50

1. ALTERSTEILZEIT

Voraussetzungen für die Altersteilzeit / das Altersteilzeitgeld

Die geförderte Altersteilzeit ist an die Erfüllung bestimmter Voraussetzungen gebunden:

- Für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit ist der Abschluss einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber notwendig. Die Zustimmung zur Vereinbarung kann nicht erzwungen werden.

- Das Altersteilzeitgeld kann frühestens sieben Jahre vor dem Regelpensionsalter und längstens für die Dauer von fünf Jahren bezogen werden. Das Regelpensionsalter liegt derzeit für Frauen bei 60 Jahren und für Männer bei 65 Jahren. Ab 2024 soll das Pensionsantrittsalter der Frauen schrittweise an das der Männer angeglichen werden.

Das früheste Antrittsalter für eine Altersteilzeit ist bei Frauen derzeit 53 Jahre und bei Männern 58 Jahre. Grundsätzlich kann für Arbeitnehmer maximal 5 Jahre Altersteilzeitgeld bezogen werden, längstens jedoch bis zum Regelpensionsalter – dies gilt für die **kontinuierliche Altersteilzeit**.

Für die **geblockte Altersteilzeit** gilt, dass eine Altersteilzeit nur bis zum frühesten Pensionsstichtag (normale Alterspension, vorzeitige Alterspension auf Grund von langer Versicherungsdauer, Sonderruhegeld nach dem Nachschwerarbeitsgesetz, Ruhegenuss aus einem öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis) vereinbart werden kann, wobei auch hier die maximale Dauer von 5 Jahren zu beachten ist. Sollte jedoch ein (nicht geltend gemachter) Anspruch auf eine Korridor pension gemäß § 4 Absatz 2 APG bestehen, so kann das Altersteilzeitgeld für den Zeitraum von einem Jahr, längstens bis zur Erreichung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer, weiterbezogen werden (maximal für 5 Jahre).

- Der Arbeitnehmer muss innerhalb der letzten 25 Jahre vor dem Übertritt in die Altersteilzeit mindestens 780 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung nachweisen.

Auf diese erforderlichen 780 Wochen werden bestimmte auf die Anwartschaft des Arbeitslosengeldes anrechenbare Zeiten wie z.B. Präsenz-/Zivildienst, Wochengeldbezug oder anrechenbare ausländische Versicherungszeiten angerechnet.

Die Rahmenfrist von 25 Jahren wird um arbeitslosenversicherungsfreie Zeiten der Kinderbetreuung bis zum 15. Lebensjahr des jeweiligen Kindes verlängert.

- Das bisherige Beschäftigungsausmaß im letzten Jahr vor Beginn der Altersteilzeit darf höchstens um 40% unter der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Arbeitszeit liegen (bei einer 40 Stundenwoche liegt die Untergrenze bei 24 Stunden pro Woche, bei einer 38,5 Stundenwoche liegt die Untergrenze bei 23,1 Stunden pro Woche). Sollte in diesem Jahr die Arbeitszeit auch nur für 1 Monat um mehr als 40% die kollektivvertragliche bzw. gesetzliche Arbeitszeit unterschreiten, würde der Jahreszeitraum neu zu laufen beginnen. Das würde bedeuten, dass Altersteilzeit in diesem Fall erst wieder nach einem ganzen Jahr Vollarbeitszeit (bzw. bis max. 40% darunter) möglich wäre.
Auch für Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit zumindest 60% der Normalarbeitszeit beträgt, besteht bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen Anspruch auf Altersteilzeitgeld.
Zeiten der Kurzarbeit (§ 37b und § 37c AMSG) werden sowohl bei der Feststellung, ob im Jahr vor Antritt der Altersteilzeit die Mindestwochenarbeitszeit gearbeitet wurde, als auch bei der Feststellung der Bemessungsgrundlage für das Entgelt der Altersteilzeit und für das Altersteilzeitgeld mit dem Arbeitsausmaß angesetzt, welches vor Beginn der Kurzarbeit für den Arbeitnehmer galt.
- Die bisherige Arbeitszeit muss um mindestens 40%, höchstens um 60% im Rahmen einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber reduziert werden (z.B. bei 40 Stunden pro Woche liegt die Spannweite zwischen 16 und 24 Stunden pro Woche, bzw. bei 38,5 Stunden pro Woche liegt die Spannweite zwischen 15,4 und 23,1 Stunden pro Woche).
- Der Arbeitgeber muss sich verpflichten, dass er dem Arbeitnehmer einen Lohnausgleich, der die Hälfte des Entgeltverlustes beträgt, erstattet und die Sozialversicherungsbeiträge (Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung) auf Grundlage des Einkommens vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit bezahlt.
- Eine allfällige Abfertigung muss auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit berechnet werden.

- Die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft ist nur bei Blockzeitvereinbarungen relevant. Spätestens ab Beginn der Freizeitphase ist eine Ersatzarbeitskraft einzustellen und in diesem Zusammenhang darf kein anderes Dienstverhältnis aufgelöst werden. Die Freizeitphase darf bei der Blockzeitvereinbarung höchstens 2 ½ Jahre betragen.

Inhalt der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

- Beginn der Altersteilzeit
- Dauer der Altersteilzeit

- Reduzierung der Arbeitszeit

Die Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, die die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im letzten Jahr vor Beginn der Altersteilzeit maximal um 40% unterschritten hat, muss zwischen 40 und 60% verringert werden. Zur Erreichung einer größtmöglichen Flexibilität sind jedoch verschiedene Modelle zulässig, sofern Arbeitnehmer/Arbeitgeber die vereinbarte verringerte wöchentliche Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt nicht über- und unterschreiten.

Als kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarungen gelten Vereinbarungen, wenn die Schwankungen der Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von längstens einem Jahr (jeweils vom Beginn der Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung gerechnet) ausgeglichen werden oder die Abweichungen jeweils nicht mehr als 20% der Normalarbeitszeit betragen und insgesamt ausgeglichen werden.

Als Blockzeitvereinbarung gelten Vereinbarungen, wenn der Durchrechnungszeitraum mehr als ein Jahr beträgt oder die Abweichungen mehr als 20% der Normalarbeitszeit betragen. Bei Blockzeitvereinbarungen darf die Freizeitphase nicht länger als 2,5 Jahre dauern, wobei sämtliche Freizeitphasen zu addieren sind.

- Sicherung der vor Eintritt der Altersteilzeit bestehenden Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge
- Vereinbarung der Zahlung des Lohnausgleiches in der Höhe von 50% der Differenz zwischen durchschnittlichem Entgelt der letzten 12 Monate

(oder 3 Monate, wenn das Dienstverhältnis nicht länger als 3 Monate gedauert hat) und dem Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit (Höchstbeitragsgrundlage beachten!)

- Sicherung der Abfertigung auf Basis der Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit
- Im Rahmen der Bemessungsgrundlage inkl. Lohnausgleich sind kollektivvertragliche und Ist-Lohnerhöhungen zu berücksichtigen.

Soweit die vorstehenden Vereinbarungsbestandteile auf Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen beruhen, ist vom Arbeitgeber eine Kopie der jeweiligen Rechtsgrundlage einzuholen.

Dauer der Altersteilzeit (§ 27 AIVG und § 82 AIVG)

Das Altersteilzeitgeld kann frühestens sieben Jahre vor dem Regelpensionsalter und längstens für die Dauer von fünf Jahre bezogen werden. Das Regelpensionsalter liegt derzeit für Frauen bei 60 Jahren und für Männer bei 65 Jahren.

Das Antrittsalter für eine Altersteilzeit ist bei Frauen 53 Jahre und bei Männern 58 Jahre.

Eine Anhebung des Regelpensionsalters der Frauen auf 65 Jahre ist derzeit erst für den Zeitraum 2024 bis 2033 vorgesehen.

Grundsätzlich kann für Arbeitnehmer maximal 5 Jahre Altersteilzeitgeld bezogen werden.

Achtung:

Bei einer Altersteilzeitvereinbarung, die länger als 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter geplant ist, entsteht bei nicht ausreichenden Versicherungszeiten für einen früheren Pensionsanspruch vor dem Regelpensionsalter eine Lücke zwischen dem Ende der Altersteilzeit und dem Beginn der Alterspension.

Die **kontinuierliche Altersteilzeit** kann bis zur Vollendung des gesetzlichen Pensionsalters beansprucht werden, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer zuvor schon die Anspruchsvoraussetzungen für eine Pension

vor dem Regelpensionsalter erfüllt. Trotz eines (nicht geltend gemachten!) vorzeitigen Pensionsanspruchs ist die kontinuierliche Altersteilzeit immer bis zum Regelpensionsalter möglich, wobei dabei die maximale Dauer von 5 Jahren zu beachten ist.

Für die **geblockte Altersteilzeit** gilt weiterhin, dass eine Altersteilzeit nur bis zum frühesten Pensionsstichtag (normale Alterspension, vorzeitige Alterspension auf Grund von langer Versicherungsdauer, Sonderruhegeld nach dem Nachschwerarbeitsgesetz, Ruhegenuss aus einem öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis) vereinbart werden kann, wobei auch hier die maximale Dauer von 5 Jahren zu beachten ist. Sollte jedoch ein (nicht geltend gemachter) Anspruch auf eine Korridor pension gemäß § 4 Absatz 2 APG bestehen, so kann das Altersteilzeitgeld für den Zeitraum von einem Jahr, längstens bis zur Erreichung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer, weiterbezogen werden (maximal für 5 Jahre).

Für **Altersteilzeiten, die vor dem 1.1.2013 wirksam geworden** sind, gilt:

Kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarungen, die eine kürzere Laufzeit als 5 Jahre aufweisen, können auf bis zu 5 Jahre, höchstens jedoch bis zum Regelpensionsalter, verlängert werden. Ein vor dem Regelpensionsalter liegender Pensionsstichtag ist dabei nicht hinderlich. Eine im Jahr 2012 beginnende kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarung, die bis zum frühesten Pensionsstichtag abgeschlossen wurde, kann also bis auf 5 Jahre, höchstens bis zum Regelpensionsalter, verlängert werden. Diese Möglichkeit besteht nicht für geblockte Altersteilzeiten.

Sollte durch eine **Änderung im Pensionsrecht** der frühestmögliche Pensionsantrittstermin auf einen späteren Zeitpunkt fallen, dann können kontinuierliche und geblockte Altersteilzeiten einvernehmlich bis zum frühestmöglichen Pensionsstichtag verlängert werden. In diesem Fall gilt die Beschränkung mit 5 Jahren nicht.

Für die Verlängerungszeit gelten im Übrigen weiterhin die ursprünglichen gesetzlichen Bestimmungen.

Altersteilzeit und Pension (§ 27 Absatz 3 AIVG und § 82 Absatz 4 AIVG)

Für die beiden unterschiedlichen Altersteilzeitmodelle gibt es unterschiedliche Regelungen:

■ Für die kontinuierliche Altersteilzeit gilt:

Ab 1.1.2013 kann eine kontinuierliche Altersteilzeit bis zur Vollendung des gesetzlichen Pensionsalters beansprucht werden, und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer zuvor schon die Anspruchsvoraussetzungen für eine Pension vor dem Regelpensionsalter erfüllt. Trotz eines (nicht geltend gemachten) vorzeitigen Pensionsanspruchs ist somit die kontinuierliche Altersteilzeit immer bis zum Regelpensionsalter möglich, wobei dabei die maximale Dauer von 5 Jahren zu beachten ist.

Kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarungen, die vor dem 1.1.2013 wirksam geworden sind und kürzer als fünf Jahre dauern, können einvernehmlich (Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer) auf bis zu 5 Jahre, höchstens jedoch bis zum Regelpensionsalter, verlängert werden. Ein vor dem Regelpensionsalter liegender Pensionsstichtag ist dabei nicht hinderlich. Eine im Jahr 2012 beginnende kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarung, die bis zum frühesten Pensionsstichtag abgeschlossen wurde, kann also bis auf 5 Jahre, höchstens bis zum Regelpensionsalter, verlängert werden.

■ Für die geblockte Altersteilzeit gilt:

Ab 1.1.2013 gilt für die geblockte Altersteilzeit weiterhin, dass eine solche nur bis zum Regelpensionsalter, bis zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension auf Grund von langer Versicherungsdauer, eines Sonderruhegeldes nach dem Nachschwerarbeitengesetz oder eines Ruhegenusses aus einem öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis vereinbart werden kann. Sollte jedoch ein (nicht geltend gemachter) Anspruch auf eine Korridorpension gemäß § 4 Absatz 2 APG bestehen, so kann das Altersteilzeitgeld für den Zeitraum von einem Jahr, längstens bis zur Erreichung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer weiterbezogen werden, wobei eine Höchstdauer von 5 Jahren zu beachten ist.

■ Für beide – kontinuierliche und geblockte – Altersteilzeiten gilt:

Wenn durch Änderung im Pensionsrecht der frühestmögliche Pensionsantrittstermin auf einen späteren Zeitpunkt fällt, so können beide Modelle einvernehmlich bis zum frühestmöglichen Pensionsstichtag verlängert werden. In diesem Fall gilt die Beschränkung mit 5 Jahren nicht. Diese Regelung ermöglicht somit bei einer laufenden Altersteilzeitvereinbarung eine Verlängerung der Altersteilzeit. Dafür notwendig ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dabei ist auf die Stimmigkeit des Arbeitszeitmodells zu achten. Wenn möglich sollte eine solche Verlängerung bei der geblockten Altersteilzeit schon in der Vollarbeitsphase erfolgen. Eine Verlängerung kann aber auch durch Einschubung einer Teilzeitphase erreicht werden.

Lohnausgleich

Der Arbeitnehmer erhält während seiner Altersteilzeit das Entgelt für seine geleistete Arbeit („Teilzeitentgelt“) und einen Lohnausgleich.

Der Lohnausgleich, den der Arbeitgeber zahlen muss, ergibt sich aus der Altersteilzeitvereinbarung, wobei das Gesetz einen Mindestbetrag festsetzt. Dieser Lohnausgleich ist mindestens in Höhe von 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem im letzten Jahr vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit durchschnittlich gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt zu bezahlen. Bei einer kürzeren Beschäftigungsdauer wird der kürzere Zeitraum (mindestens 3 Monate) herangezogen.

In den Entgeltbegriff des letzten Jahres fallen beispielsweise Sachbezüge, Überstundenentgelte inklusive Zuschläge, Überstundenpauschalen, Provisionen und Leistungsentgelte, Zulagen, aber auch Biennalsprünge und kollektivvertragliche Erhöhungen, nicht jedoch beitragsfreie Aufwandsentschädigungen wie Kilometergeld, Diäten etc.

Dauert das Arbeitsverhältnis noch keine 12 Monate ist das durchschnittliche Entgelt aus der kürzeren Zeit maßgebend (mindestens aber 3 Monate).

Das AMS berücksichtigt bei der Berechnung des Altersteilzeitgeldes einen Lohnausgleich immer nur so weit, als er zusammen mit dem Teilzeitent-

gelt die Höchstbeitragsgrundlage nicht übersteigt. Der Arbeitgeber darf sich zur Zahlung eines höheren Lohnausgleichs verpflichten, bekommt aber für die höhere Leistung vom AMS keine Förderung.

Beitragsgrundlage

Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass die Sozialversicherungsbeiträge auf Basis der letzten Monatsbeitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit abgeführt werden.

Altersteilzeitgeld

Ein Teil des Mehraufwandes wird über Antragsstellung des Arbeitgebers diesem vom Arbeitsmarktservice in Form des Altersteilzeitgeldes vergütet.

Beim Altersteilzeitgeld handelt es sich um eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung, die **an den Arbeitgeber ausbezahlt** wird. Wird zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Ausübung von Altersteilzeitarbeit vereinbart, erhält der Arbeitgeber grundsätzlich bei der geblockten Altersteilzeit 50 % und bei der kontinuierlichen Altersteilzeit 90% der ersetzbaren Mehraufwendungen vom AMS ersetzt.

Die Mehraufwendungen umfassen den Lohnausgleich (Höchstbeitragsgrundlage beachten) sowie die zu zahlenden Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge für die Differenz zwischen dem Teilzeitentgelt und dem vor Eintritt in die Altersteilzeit liegenden Entgelt inklusive IESG-Zuschlag und die Arbeitnehmersozialversicherungsbeiträge für die Differenz zwischen dem Entgelt des Arbeitnehmers während der Altersteilzeit (Teilzeitentgelt zuzüglich Lohnausgleich) und dem vor Eintritt in die Altersteilzeit liegenden Entgelt inklusive IESG-Zuschlag.

Für Altersteilzeitgeldansprüche, die zur Gänze für Zeiträume nach dem 31.12.2012 zuerkannt werden, gilt ab 1.1.2013, dass der Arbeitgeber bei einer geblockten Altersteilzeit nur dann Altersteilzeitgeld zuerkannt erhält, wenn der Arbeitgeber spätestens ab Beginn der Freizeitphase eine Ersatzarbeitskraft einstellt und in diesem Zusammenhang kein anderes Dienstverhältnis auflöst. Als Ersatzarbeitskraft gilt jede zusätzlich, über der Geringfügigkeitsgrenze und nicht nur vorübergehend beschäftigte Person, die zuvor arbeitslos war oder ein zusätzlich ausgebildeter Lehr-

ling. Es muss sich um keine Vollzeitbeschäftigung der bisher arbeitslosen Person handeln, sondern es kann auch eine Teilzeitbeschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze sein. Wird nicht spätestens zum Beginn der Freizeitphase eine Ersatzkraft eingestellt, so sind die Voraussetzungen für den Anspruch auf Altersteilzeitgeld nicht gegeben und auch nicht mehr erfüllbar. Das Altersteilzeitgeld wird somit für den gesamten Zeitraum widerrufen und rückgefordert.

Das monatliche Altersteilzeitgeld inkludiert auch die aliquoten Sonderzahlungen. Dazu sind die laufenden Bezüge in jedem Fall um 1/6 zu erhöhen.

Für alle Altersteilzeitgeldansprüche (auch für Altfälle) werden die kollektivvertraglichen Lohnerhöhungen nach dem Tariflohnindex, der von der Statistik Austria regelmäßig im April jedes Jahres veröffentlicht wird, vorgenommen. Die Erhöhung erfolgt jeweils mit Mai. Die darüber hinausgehenden Lohnerhöhungen wie individuelle Lohnerhöhungen oder Biennalsprünge sind nur dann zu berücksichtigen, wenn der Unterschiedsbetrag zur Erhöhung nach dem Tariflohnindex mehr als € 20 im Monat beträgt.

Achtung:

Die Leistung des AMS an den Arbeitgeber (Altersteilzeitgeld) und der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber gegenüber klaffen nun der Höhe und auch der Fälligkeit nach auseinander. Die Regelung des Altersteilzeitgeldes hinsichtlich der Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld) und der Erhöhungen des Altersteilzeitgeldes kann einen höheren Entgeltanspruch des Arbeitnehmers auf Grund des Kollektivvertrages / Betriebsvereinbarung / Einzelarbeitsvertrages nicht einschränken, sondern sagt nur etwas über die Höhe der Förderung des Lohnausgleichs durch das AMS aus.

Für den Arbeitnehmer gilt: Die Fälligkeit und die Höhe seiner Ansprüche richten sich nach wie vor nach der bisherigen Rechtsgrundlage wie Einzelarbeitsvertrag, Kollektivvertrag oder gesetzlicher Bestimmung.

Was umfasst die Förderung des AMS an den Arbeitgeber?

Seit 1.1.2011 beträgt das Altersteilzeitgeld

bei kontinuierlicher Altersteilzeit 90% der Mehraufwendungen

- des vom Arbeitgeber gewährten Lohnausgleichs, aber maximal bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG (2016: € 4.860 brutto) und
- der zu entrichtenden Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge für die Differenz zwischen dem Teilzeitentgelt und dem vor Eintritt in die Altersteilzeit liegenden Entgelt inklusive IESG-Zuschlag und der zu entrichtenden Arbeitnehmersozialversicherungsbeiträge für die Differenz zwischen dem Entgelt des Arbeitnehmers während der Altersteilzeit (Teilzeitentgelt zuzüglich Lohnausgleich) und dem vor Eintritt in die Altersteilzeit liegenden Entgelt inklusive IESG-Zuschlag

und bei geblockter Altersteilzeit 50% der Mehraufwendungen

- des vom Arbeitgeber gewährten Lohnausgleichs, aber maximal bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG (2016: € 4.860 brutto) und
- der zu entrichtenden Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge für die Differenz zwischen dem Teilzeitentgelt und dem vor Eintritt in die Altersteilzeit liegenden Entgelt inklusive IESG-Zuschlag und der zu entrichtenden Arbeitnehmersozialversicherungsbeiträge für die Differenz zwischen dem Entgelt des Arbeitnehmers während der Altersteilzeit (Teilzeitentgelt zuzüglich Lohnausgleich) und dem vor Eintritt in die Altersteilzeit liegenden Entgelt inklusive IESG-Zuschlag.

Vor- und Nachteile der Altersteilzeit

Ein Arbeitnehmer schließt mit seinem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung seiner Normalarbeitszeit um 40 bis 60% ab. Für den Arbeitnehmer hält sich die finanzielle Einbuße in Grenzen, weil er sein Entgelt nicht nur für die verringerte Arbeitszeit erhält, sondern auch für die Hälfte des „Verzichts“.

Für den Arbeitgeber gibt es die Möglichkeit seine Mehraufwendungen als „Altersteilzeitgeld“ vom Arbeitsmarktservice teilweise rückerstattet zu bekommen.

Vorteile für den Arbeitnehmer

Der Vorteil für den betroffenen Arbeitnehmer liegt darin, dass er bei um 40% bis 60% reduzierter Normalarbeitszeit durch den Lohnausgleich über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit hinaus entlohnt wird. Gleichzeitig werden die Sozialversicherungsbeiträge in der gleichen Höhe wie vor Eintritt in die Altersteilzeitarbeit entrichtet. Die Höhe der Abfertigung wird ebenfalls von der Arbeitszeit vor Herabsetzung berechnet.

Welche **arbeitsrechtlichen Begünstigungen** sind mit der geförderten Altersteilzeit verbunden?

- Lohnausgleich für teilzeitbedingt entfallenes Arbeitsentgelt inklusive Sonderzahlung bringt - zumindest bis zur Höchstbeitragsgrundlage - für die verbleibende Arbeitsleistung eine Entgelterhöhung
- Garantierte Bemessung einer allfälligen Abfertigung auf Basis der früheren Arbeitszeit
- Regelmäßig längeres Dienstverhältnis, insbesondere eine ideale Überbrückung bis zum Pensionsanfall (statt Arbeitslosigkeit mit meist erheblich niedrigerem Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe), mit allenfalls höherem Abfertigungsfaktor und zusätzlichen Urlaubsansprüchen als mittelbare Folge
- Auch in der Freizeitphase voller Arbeitnehmerstatus, auch im Sinne der Betriebsverfassung

Welche **sozialrechtlichen Begünstigungen** bestehen bei der geförderten Altersteilzeit?

- Beibehaltung (und Valorisierung) der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit und damit der entsprechenden Bemessungsgrundlagen für die Geldleistungen aus der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung, also keine Änderung beim Krankengeld, bei der Versichertenrente, bei der Pension sowie beim Ar-

beitslosengeld und bei der Notstandshilfe

- Vollständige Insolvenz-Entgelt-Sicherung für durchrechnungsbedingt offene Zeitguthaben, auch wenn der Zeitguthabenerwerb länger als 6 Monate zurückliegt
- Nichtverbrauch von Anwartschaften für allfälligen Bedarf an anschließendem Arbeitslosengeld

Nachteile für den Arbeitnehmer

- Entgeltverlust brutto von mindestens 20% (greift beim Lohnausgleich die Begrenzung mit der Höchstbeitragsgrundlage, steigt der Prozentsatz entsprechend) gegenüber bisheriger Arbeit, aber netto aus sinkender Lohnsteuerprogression meist niedriger

Vorteile für den Arbeitgeber

- Menschliche Bewältigung allfälliger Beschäftigungsprobleme bei älteren Arbeitnehmern
- Erhaltung bzw. Steigerung der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer durch Reduktion der Arbeitszeit
- Durch interessante Anreize erleichterte oder gar erst ermöglichte Kostenrationalisierung, wo Kündigungen aus rechtlichen oder betriebspolitischen Gründen ausscheiden
- Spätere Fälligkeit der Abfertigung

Wie lange kann man Altersteilzeitgeld beziehen?

Es gilt die Regelung, wonach das Altersteilzeitgeld längstens für die Dauer von 5 Jahren zuerkannt wird, und zwar beginnend frühestens 7 Jahre vor Erreichung des Regelpensionsalters. Das Regelpensionsalter liegt für Männer bei 65 Jahren und für Frauen derzeit bei 60 Jahren. Ab 2024 soll das Pensionsantrittsalter der Frauen schrittweise an das der Männer angeglichen werden.

- **Bei geblockter Altersteilzeit gilt:** Ein Anspruch auf eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer verkürzt die Möglichkeit des Bezuges von Altersteilzeitgeld.

Sollte jedoch ein (nicht geltend gemachter) Anspruch auf eine Korridorpension gemäß § 4 Absatz 2 APG bestehen, so kann das Altersteilzeitgeld für den Zeitraum von einem Jahr, längstens bis zur Erreichung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer weiterbezogen werden.

- **Bei kontinuierlicher Altersteilzeit gilt:** Ein nicht geltend gemachter Anspruch auf eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (einschließlich Hacklerpension), Schwerarbeitspension oder Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft verkürzt nicht die Möglichkeit des Bezuges von Altersteilzeitgeld.

Bei Erreichung des Regelpensionsalters endet mit diesem Zeitpunkt der Anspruch auf Altersteilzeitgeld.

Wer hat keinen Anspruch auf Altersteilzeitgeld?

Ausgeschlossen ist der Bezug von Altersteilzeitgeld durch den Arbeitgeber für Arbeitnehmer

- **im Rahmen einer kontinuierlichen Altersteilzeit,**
wenn der Arbeitnehmer eine eigene Leistung aus der Pensionsversicherung aus einem Versicherungsfall der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer einschließlich Hacklerpension, Sonderruhegeld gemäß dem Nachtschwerarbeitsgesetz oder einen Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft bezieht oder das Regelpensionsalter erreicht hat.
Aber: Sollte ein früherer Pensionsantrittstermin vor dem Regelpensionsalter nicht in Anspruch genommen werden, so kann Altersteilzeitgeld bis zum Erreichen des Regelpensionsalters gewährt werden, maximal jedoch bis zur Dauer von 5 Jahren (§ 27 Absatz 3 AIVG).
- **im Rahmen einer geblockten Altersteilzeit,**
wenn der Arbeitnehmer eine eigene Leistung aus der Pensionsversicherung aus dem Versicherungsfall des Alters, Sonderruhegeld gemäß

dem Nachtschwerarbeitsgesetz oder einen Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft bezieht oder die Voraussetzungen für eine dieser Leistungen erfüllt.

Sollte jedoch ein (nicht geltend gemachter) Anspruch auf eine Korridorpension gemäß § 4 Absatz 2 APG bestehen, so kann das Altersteilzeitgeld für den Zeitraum von einem Jahr, längstens bis zur Erreichung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer weiterbezogen werden.

Kann gekündigt werden, wenn Altersteilzeit in Anspruch genommen wird?

Im Prinzip ja.

Jedoch kann eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Altersteilzeit ausgesprochen wird, bei Gericht wegen diesem Motiv („Motivkündigungsanfechtung“) angefochten werden.

Außerdem wäre auch die Anfechtung der ausgesprochenen Kündigung hinsichtlich Sozialwidrigkeit bzw. Altersdiskriminierung zu prüfen.

Achtung:

Bei der Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit bzw. verpöner Motive ist unbedingt im Regelfall eine Frist von 2 Wochen ab Ausspruch der Kündigung im Auge zu behalten. Danach ist eine Anfechtung nicht oder nur mehr unter besonderen Umständen möglich. Bei der Kündigungsanfechtung wegen Altersdiskriminierung ist gleichfalls die Anfechtungsfrist von 14 Tagen ab Ausspruch der Kündigung zu beachten.

In bestimmten Fällen fordert das AMS bei Arbeitgeberkündigung das bereits ausgezahlte Altersteilzeitgeld zurück.

Gibt es Einbußen bei der Abfertigung?

Nein. Die „Abfertigung alt“ wird auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit unter Berücksichtigung der während der Altersteilzeit eingetretenen Entgelterhöhungen berechnet (dh Hochrech-

nung des bei Beendigung zustehenden Teilzeitentgelts ohne Lohnausgleich auf die vor Altersteilzeit vorgelegene Arbeitszeit; Berücksichtigung von vor Altersteilzeit allenfalls geleisteten Überstunden).

Unterliegt der Arbeitnehmer dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz („Abfertigung neu“), so ist als Beitragsgrundlage das Entgelt, welches der vorherigen Arbeitszeit entspricht, heranzuziehen. Jede Gehaltsänderung wie kollektivvertragliche Erhöhung, Biennalsprung ändert auch die Beitragsgrundlage.

Gibt es Verluste bei der Kranken-, Arbeitslosen- und Pensionsversicherung?

Nein. Sämtliche Sozialversicherungsbeiträge werden vom Arbeitgeber weiterhin auf Grundlage des Einkommens vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit bezahlt. Das bedeutet vollen Schutz in der Unfall-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pensionsversicherung.

Wie hoch ist das Altersteilzeitgeld des Arbeitgebers?

Die Höhe des Altersteilzeitgeldes steht im Zusammenhang mit der Frage, ob die Arbeitszeit gleich bleibend oder im Rahmen einer „Blockzeitvereinbarung“ reduziert wird.

Als **kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarungen** gelten Vereinbarungen, wenn die Schwankungen der Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von längstens einem Jahr ausgeglichen werden oder die Abweichungen jeweils nicht mehr als 20% der Normalarbeitszeit betragen und insgesamt ausgeglichen werden.

Als **Blockzeitvereinbarungen** gelten Vereinbarungen, wenn der Durchrechnungszeitraum mehr als ein Jahr beträgt oder die Abweichungen mehr als 20% der Normalarbeitszeit betragen.

Das Altersteilzeitgeld ersetzt dem Arbeitgeber zum Teil seine Mehraufwendungen.

Die Mehraufwendungen umfassen:

- den Lohnausgleich inklusive der auf diesen entfallenden Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge
- die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung, die auf den Differenzbetrag zwischen dem nunmehr für die Ausübung der Altersteilzeit bezahlten Entgelt (inklusive Lohnausgleich) und dem vor dem Eintritt in die Altersteilzeit liegenden Entgelt entfallen
- für Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegen: die für den Lohnausgleich zu leistenden Beiträge an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse für das Urlaubsentgelt und den Urlaubszuschuss

Zu den Sozialversicherungsbeiträgen zählen die Beiträge zur Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung inklusive IESG-Zuschlag.

Liegt das Bruttoarbeitsentgelt (inklusive Lohnausgleich) für die Altersteilzeitarbeit über der Höchstbeitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (Wert 2016: € 4.860 brutto), wird lediglich jener Teil des Lohnausgleichs rückerstattet, der die Höchstbeitragsgrundlage nicht übersteigt.

Bei **kontinuierlicher Altersteilzeit** erhält der Arbeitgeber für Ansprüche 90% seines ersetzbaren Mehraufwandes.

Bei **geblockter Altersteilzeit** erhält der Arbeitgeber für Ansprüche 50% seines ersetzbaren Mehraufwandes, sofern spätestens mit Beginn der Freizeitphase zusätzlich nicht nur vorübergehend eine Ersatzkraft (zuvor arbeitslose Person über der Geringfügigkeitsgrenze oder Lehrling) eingestellt wurde und im Zusammenhang mit dieser Maßnahme vom Dienstgeber kein anderes Dienstverhältnis aufgelöst wird.

Die monatlichen Teilbeträge berücksichtigen die Sonderzahlungen aliquot. Die laufenden Bezüge erhöhen sich in jedem Fall um 1/6. Diese Pauschalierung gilt für alle Altersteilzeitvereinbarungen.

Kollektivvertragliche Lohnerhöhungen werden (seit 2010) entsprechend dem Tariflohnindex berücksichtigt. Der Tariflohnindex wird von der

Statistik Austria regelmäßig im April jedes Jahres veröffentlicht. Die Erhöhung der Altersteilzeitgeldansprüche erfolgt somit im Mai jeden Jahres.

Darüber hinausgehende Lohnerhöhungen (zB Biennalsprünge) sind nach entsprechender Mitteilung zu berücksichtigen, sofern der Unterschied zwischen dem tatsächlichen Lohn und dem der Altersteilzeitberechnung zu Grunde gelegten indexierten Lohn mehr als € 20 monatlich beträgt.

Bei Beantragung des Altersteilzeitgeldes nach Beginn der Laufzeitvereinbarung kann das Altersteilzeitgeld maximal 3 Monate rückwirkend ausbezahlt werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Änderungen in der Vereinbarung bzw. Änderungen in der Anspruchsberechtigung (wie z.B. Krankenstände, Veränderung der Arbeitszeit, Entlohnung, Urlaube nach dem BUAG, etc.) dem Arbeitsmarktservice binnen einer Woche zu melden.

Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Lohnausgleiches:

Bei der Festsetzung des Lohnausgleichs ist grundsätzlich das im letzten Jahr durchschnittlich erzielte Einkommen heranzuziehen.

In den Entgeltbegriff des letzten Jahres fallen beispielsweise Sachbezüge, Überstundenentgelte inklusive Zuschläge, Überstundenpauschalen, Provisionen und Leistungsentgelte, Zulagen, aber auch Biennalsprünge und kollektivvertragliche Erhöhungen, nicht jedoch beitragsfreie Aufwandentschädigungen wie Kilometergeld, Diäten etc.

Ein nur in den letzten Monaten vor der Altersteilzeitarbeit anfallendes höheres Entgelt wird nur anteilig berücksichtigt.

Ist der Arbeitnehmer erst kürzer als 1 Jahr beim Unternehmen beschäftigt, wird zur Bemessung das durchschnittliche Einkommen aus dem Zeitraum der Beschäftigung als Bemessungsgrundlage herangezogen (Mindestbeschäftigungsdauer 3 Monate).

Was versteht man unter kontinuierlicher bzw. geblockter Altersteilzeitvereinbarung?

Als kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarungen gelten Vereinbarungen, wenn

- die Schwankungen der Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von längstens einem Jahr ausgeglichen werden
zB 6 Monate Vollarbeitsphase und 6 Monate Freizeitphase
oder
- die Abweichungen jeweils nicht mehr als 20% der Normalarbeitszeit betragen und insgesamt ausgeglichen werden
zB 4 Jahre Altersteilzeit mit 50%iger Reduktion der gesetzlichen Normalarbeitszeit (= 40 Wochenstunden), also 20 Wochenstunden. In diesem Fall wären etwa 2 Jahre mit 16 Wochenstunden und 2 Jahre mit 24 Wochenstunden möglich.

Als Blockzeitvereinbarung gelten Vereinbarungen, wenn

- der Durchrechnungszeitraum mehr als ein Jahr beträgt
oder
- die Abweichungen mehr als 20% der Normalarbeitszeit betragen.

In der Praxis arbeitet der Arbeitnehmer bei einer geblockten Altersteilzeit eine bestimmte Zeitspanne voll (Arbeitsphase) und die restliche Zeit nicht (Freizeitphase), wobei üblicherweise die Freizeitphase unmittelbar an die Arbeitsphase anschließt.

Die Freizeitphase darf aber 2,5 Jahre nicht überschreiten.

Kann ich blocken?

Ja.

Zu beachten sind die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit (40% bis 60% der bisherigen Normalarbeitszeit) im Durchschnitt und die Maximaldauer der Freistellungsphase von 2,5 Jahren.

Das Blocken (statt durchgehender Teilzeit eine Phase Vollzeit, eine Phase Freizeit) wird von der Einstellung einer Ersatzkraft (arbeitslose Person über der Geringfügigkeitsgrenze oder Lehrling) spätestens ab Beginn der Freizeitphase durch den Arbeitgeber abhängig gemacht. Auch darf im Zusammenhang mit der Altersteilzeitvereinbarung kein anderes Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aufgelöst werden.

Arbeitgeber erhalten die Förderung durch das AMS (Altersteilzeitgeld) nur unter diesen Bedingungen. Ansonsten sind die Voraussetzungen für die Förderung nicht erfüllt und auch nicht mehr erfüllbar, und das Altersteilzeitgeld wird daher für den gesamten Zeitraum widerrufen und zurückgefordert.

Besteht ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit?

Grundsätzlich ist Altersteilzeit mit dem Arbeitgeber schriftlich zu vereinbaren. Das heißt, für den Arbeitnehmer besteht kein Rechtsanspruch auf Gewährung der Altersteilzeit gegenüber dem Arbeitgeber bzw. kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch nicht zum Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung zwingen.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen hat der Arbeitgeber einen Rechtsanspruch gegenüber dem AMS auf die Gewährung des Altersteilzeitgeldes. Eine zuerkennende Entscheidung hat das Arbeitsmarktservice mittels Mitteilung an den Arbeitgeber zu treffen, aus der neben Höhe und Dauer des Anspruches auch die Rahmenbedingungen (Arbeitnehmer, etc.), die Meldeverpflichtung des Arbeitgebers und die Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung der Zuerkennungsvoraussetzungen hervorgehen. Eine ablehnende Entscheidung hat immer mit Bescheid zu erfolgen.

Gibt es die Möglichkeit der Altersteilzeit auch bei Teilzeitbeschäftigten?

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit um nicht mehr als 40% unterschreitet (z.B. bei einer 40 Stundenwoche zumindest 24 Stunden pro Woche, bei einer 38,5 Stundenwoche zumindest 23,1 Stunden pro Woche), kann bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen Altersteilzeitgeld bezogen werden. Allerdings müssen Arbeitnehmer in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Altersteilzeit ohne Unterbrechung diese Mindeststunden-

anzahl vereinbart / geleistet haben. Sollten in diesem Jahr auch nur für 1 Monat weniger Stunden vereinbart / gearbeitet worden sein (Achtung: Ausgenommen davon ist die Kurzarbeit gemäß § 37b und § 37c AMSG), würde der Jahreszeitraum neu zu laufen beginnen. Das würde bedeuten, dass Altersteilzeit in diesem Fall erst wieder nach einem ganzen Jahr einer Teilzeitbeschäftigung von mindestens 60% der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Arbeitszeit bzw. Vollarbeitszeit möglich wäre. Damit soll ausgeschlossen werden, dass für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die nur zum Zwecke der Inanspruchnahme von Altersteilzeit kurze Zeit eine Vollbeschäftigung ausüben, ein Anspruch auf Altersteilzeitgeld besteht.

Für Zeiten der Kurzarbeit (§ 37b und § 37c AMSG) sind bei der Beurteilung der Voraussetzungen für das Altersteilzeitgeld die Arbeitszeit und das Entgelt vor Beginn der Kurzarbeit anzusetzen.

Welche Möglichkeiten der Durchrechnung bestehen?

Die vereinbarte verringerte Normalarbeitszeit darf im Durchschnitt eines Durchrechnungszeitraums nicht über- bzw. unterschritten werden (siehe dazu Punkt: Was versteht man unter kontinuierlicher bzw. geblockter Altersteilzeitvereinbarung).

Je nach der Dauer des Durchrechnungszeitraumes bzw. der Höhe der Abweichung unterscheidet man zwischen kontinuierlicher Altersteilzeitvereinbarung und Blockzeitvereinbarung.

Bei der Blockvariante darf aber die Freizeitphase nie länger als 2,5 Jahre dauern, wobei alle Freizeitphasen zu summieren sind.

Was passiert bei Überschreiten des Durchschnittes?

Bei Schwankungen des Arbeitsanfalls wird empfohlen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Lösung durch Zeitguthaben finden und nicht durch Auszahlung der Mehrstunden bzw. Überstunden. Bei der Auszahlung besteht die Gefahr, dass die Schwankung die monatliche Geringfügigkeitsgrenze (für 2016: € 415,72) überschreitet und zum Ruhen des Altersteilzeitgeldes führt.

Müssen Biennalsprünge und Kollektivvertragserhöhungen beim Altersteilzeitgeld berücksichtigt werden?

Kollektivvertragliche Lohnerhöhungen sind ab 2010 entsprechend dem Tariflohnindex zu berücksichtigen. Dieser Tariflohnindex wird von der Statistik Austria immer im April eines jeden Jahres veröffentlicht. Die Erhöhung der Altersteilzeitgeldansprüche erfolgt somit mit Mai jeden Jahres.

Darüber hinausgehende Lohnerhöhungen (wie individuelle Lohnerhöhungen, Biennalsprünge) sind nach entsprechender Mitteilung zu berücksichtigen, sofern der Unterschied zwischen dem tatsächlichen Lohn und dem der Altersteilzeitberechnung zu Grunde gelegten indexierten Lohn mehr als € 20 monatlich beträgt (§ 27 Absatz 4 Arbeitslosenversicherungsgesetz).

Achtung:

Diese Bestimmungen betreffen nur die Erhöhung des Altersteilzeitgeldes und somit nur den Arbeitgeber. Die Regelung des Altersteilzeitgeldes kann einen höheren Entgeltanspruch des Arbeitnehmers auf Grund des Kollektivvertrages / Betriebsvereinbarung / Einzelarbeitsvertrages nicht einschränken, sondern sagt nur etwas über die Förderungshöhe aus.

Für den Arbeitnehmer gilt somit: Die Fälligkeit und die Höhe seiner Ansprüche richten sich nach wie vor nach der bisherigen Rechtsgrundlage wie Kollektivvertrag oder Einzelarbeitsvertrag.

Was geschieht mit den Sonderzahlungen?

Das AMS zahlt das Altersteilzeitgeld für Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) nicht getrennt aus, sondern berücksichtigt diese in seiner laufenden Zahlung, indem er das laufende Altersteilzeitgeld um ein Sechstel erhöht. Die Auszahlung des Altersteilzeitgeldes erfolgt somit in monatlichen gleichen Teilbeträgen unter anteiliger Berücksichtigung der steuerlich begünstigten Sonderzahlungen.

Die darüber hinaus gehenden Sonderzahlungsansprüche werden vom AMS nicht gefördert.

Achtung:

Durch diese Regelung kann ein höherer Sonderzahlungsanspruch des Arbeitnehmers auf Grund des Kollektivvertrages / Betriebsvereinbarung / Einzelarbeitsvertrages nicht eingeschränkt werden. Es wird lediglich festgelegt, dass der Lohnausgleich für Sonderzahlungen bis zu dieser Höhe gefördert wird. Das heißt, für den Arbeitnehmer bleibt alles beim Alten hinsichtlich der Höhe und der Fälligkeit der Sonderzahlungsansprüche.

Was passiert mit Sachbezügen?

Wie mit Sachbezügen verfahren wird, bleibt der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen.

Sie können daher vereinbaren, dass der Arbeitnehmer z.B. das Firmen-Kfz auch während der Freizeitphase benutzen kann. Ebenfalls zulässig ist die Vereinbarung der Rückstellung. Dann muss der Sachbezug allerdings in Geld ausbezahlt werden.

Wie wirken sich Krankenstände bei geblockten Arbeitszeitmodellen aus?

Kommt es im geblockten Arbeitszeitmodell während der Vollarbeitsphase zu Krankenständen, erwirbt der Arbeitnehmer laut Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes nur entsprechend dem Ausmaß der Entgeltfortzahlung Zeitguthaben für die Freizeitphase. Für jene Zeiten eines Krankenstandes, in denen nur Anspruch auf Fortzahlung des halben Entgelts besteht, ist dem Arbeitnehmer somit auch nur die Hälfte des bei tatsächlicher Arbeitsleistung erworbenen Zeitguthabens gutzuschreiben. Nach Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruchs wird überhaupt kein Zeitguthaben mehr für die Freizeitphase erworben. Demzufolge bleiben auch Krankenstände in der Freizeitphase ohne Auswirkung.

Abweichend davon kann jedoch in der Altersteilzeitvereinbarung eine Besserstellung dahingehend vereinbart werden, dass zum Beispiel im Falle eines Krankenstandes unabhängig vom Entgeltfortzahlungsanspruch jedenfalls Zeitguthaben erworben wird oder dass der Arbeitnehmer für die verlängerte Einarbeitungsphase vom Dienst freigestellt wird.

Was ist beim Urlaub zu beachten?

Bei der **kontinuierlichen Altersteilzeit** (keine Blockung) ändert sich nichts, in jedem Arbeitsjahr entsteht ein neuer Urlaubsanspruch (5 oder 6 Wochen).

Es sollte vereinbart werden, dass der noch bestehende Resturlaub aus der Zeit vor Beginn der Altersteilzeit auch vor Antritt der Altersteilzeit verbraucht wird.

Bei der **geblockten Altersteilzeit** („Vollarbeitszeiten“ und „Nullarbeitszeiten“ bzw. eventuell Teilzeitarbeit) gilt laut OGH-Judikatur, dass auch in den in der Freizeitphase liegenden Zeiträumen ein Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers im gesetzlich vorgesehenen Ausmaß entsteht. Dieser wird jedoch durch den tatsächlichen Urlaubsverbrauch in der Arbeitsphase bereits konsumiert, sodass bei einem Verbrauch des gesamten bis zum Ende der Arbeitsphase entstehenden Urlaubsanspruchs kein offener nicht verbrauchter Urlaub verbleibt, für den der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubersatzleistung geltend machen könnte.

Was geschieht bei Insolvenz des Arbeitgebers?

Im Falle einer Insolvenz sind das laufende Entgelt (wie Teilzeitentgelt inklusive Lohnausgleich, Sonderzahlungen), das in den letzten 6 Monaten vor dem Stichtag (zB Konkursöffnung) fällig war, sowie die Beendigungsansprüche wie Abfertigung und Urlaubersatzleistung durch den Insolvenz-Entgeltfonds gesichert.

Ansprüche aus nicht ausgeglichenen Zeitguthaben aufgrund von gesetzlichen Durchrechnungszeiträumen – wie bei der Altersteilzeit – verlängern den sechsmonatigen Zeitraum. Wird der Arbeitgeber insolvent und hat der Arbeitnehmer keine Möglichkeit des Abbaus von Zeitguthaben, so übernimmt der Insolvenz-Entgeltfonds die offenen Forderungen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, auch wenn der Erwerb des Zeitguthabens länger als 6 Monate zurückliegt.

2. TEILPENSION – ERWEITERTE ALTERSTEILZEIT

Die Teilpension (§ 27a Arbeitslosenversicherungsgesetz) ist keine Pensionsleistung, sondern ein Altersteilzeitgeldmodell in der kontinuierlichen Variante. Sie trat mit 1.1.2016 in Kraft.

Die Teilpension bezweckt, dass Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Korridorpension erfüllen, nicht vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden, sondern im Rahmen einer reduzierten Arbeitsverpflichtung bis zur Regelpension weiter tätig bleiben.

Die Teilpension ist geschlechtsneutral verfasst. Da sie von der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die Korridorpension abhängig ist, steht sie jedoch im Übergangszeitraum nur Männern offen, bis das Pensionsantrittsalter für Frauen betreffend die Korridorpension an jenes der Männer herangeführt wurde. Für Frauen kommt die Korridorpension – und somit die Teilpension – erst ab dem Jahr 2028 in Betracht.

Die Teilpension (erweiterte Altersteilzeit) **ist im Wesentlichen ein kontinuierliches Altersteilzeitmodell**. Die Voraussetzungen für eine kontinuierliche Altersteilzeit sind auch hier zu beachten. Näheres dazu wird im Punkt 1. dieser Broschüre ausgeführt.

Arbeitnehmer, die bereits einen Anspruch auf Korridorpension haben, diese aber nicht in Anspruch nehmen, können im Rahmen einer kontinuierlichen (nicht geblockten!) Arbeitszeitverkürzung unter den gleichen finanziellen Bedingungen wie bei der kontinuierlichen Altersteilzeit bis zum Regelpensionsalter weiter arbeiten. Im Vergleich zum Altersteilzeitgeld, das dem Arbeitgeber nur einen Teil seiner Mehraufwendungen ersetzt (90% bei kontinuierlicher bzw. 50% bei geblockter Altersteilzeit), erhält der Arbeitgeber mit der Teilpension seine **Mehraufwendungen zur Gänze abgegolten**.

Es gilt aber auch hier, dass das Arbeitsmarktservice bei der Berechnung der Teilpension den Lohnausgleich immer nur so weit fördert, als er nicht zusammen mit dem Teilzeitentgelt die Höchstbeitragsgrundlage übersteigt. Der Arbeitgeber darf sich zur Zahlung eines höheren Lohnausgleichs verpflichten, bekommt aber für die höhere Leistung vom AMS keine Förderung.

Die Teilpension kann auch im unmittelbaren Anschluss an die kontinuierliche Altersteilzeit beim selben Arbeitgeber in Anspruch genommen werden, wobei für die Inanspruchnahme von Altersteilzeitgeld und Teilpension gemeinsam die Höchstdauer von 5 Jahren zu beachten ist. Nach einer geblockten Altersteilzeit ist eine Teilpension aber nicht möglich.

Beispiel:

Erfüllt ein Arbeitnehmer mit 62 Jahren die Voraussetzungen für den Anspruch auf Korridorpension, so könnte er ab Vollendung des 60. Lebensjahres zunächst 2 Jahre aufgrund einer kontinuierlichen Altersteilzeitvereinbarung und anschließend 3 Jahre aufgrund einer Teilpensionsvereinbarung die Arbeitszeit um 40 bis 60% reduzieren. Er erhält neben dem Teilzeitgehalt/lohn einen Lohnausgleich, die SV-Beiträge werden weiterhin auf Basis der Bemessungsgrundlage vor Herabsetzung der Arbeitszeit bezahlt. Der Arbeitgeber bekommt seine Mehraufwendungen zunächst in Höhe von 90% als Altersteilzeitgeld und nach 2 Jahren in Höhe von 100% als Teilpension vergütet.

Ebenso wie die Altersteilzeit bedarf auch die Teilpension einer **schriftlichen Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Auch der Wechsel von Altersteilzeit auf die Teilpension bedarf einer gesonderten Teilpensionsvereinbarung bzw. einer Zusatzvereinbarung zur Altersteilzeitvereinbarung.

Wer ist zuständig für Anträge auf Altersteilzeit und Teilpension?

Anträge sind vom Arbeitgeber bei der nach dem Betriebssitz zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS zu stellen. Dazu gibt es ein eigenes Antragsformular. Dieses stellt das AMS auch auf der Homepage zur Verfügung.

Bei Antragstellung erst nach Beginn der Altersteilzeit/Teilpension gebührt Altersteilzeitgeld/Teilpension für maximal drei Monate rückwirkend.

Der Arbeitgeber hat jede für das Bestehen oder für das Ausmaß des Anspruchs auf Altersteilzeitgeld/Teilpension maßgebliche Änderung unverzüglich der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS anzuzeigen (§ 27 Abs 6 AIVG, § 27a Abs 5 AIVG).

Mustervereinbarung 1

(gilt für die kontinuierliche Altersteilzeit)

Vereinbarung über Altersteilzeit

(gemäß § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz)

Name des Arbeitgebers:

Name des Arbeitnehmers:

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit wird für die Zeit von (Beginn) bis (Ende) von bisher Stunden auf Stunden herabgesetzt. Das sind % (zwischen 40% und 60%) der bisherigen Arbeitszeit.

Die ab..... (Beginn) geltende Arbeitszeit wird wie folgt auf die einzelnen Arbeitstage verteilt:

.....

2. Der Arbeitnehmer erhält ab dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Normalarbeitszeit das Entgelt für die durchschnittlich im Anspruchszeitraum vereinbarte Normalarbeitszeit, zuzüglich eines Lohnausgleiches in der Höhe von mindestens 50 % des Differenzbetrages zwischen dem vor der Ausübung der Altersteilzeit gebührenden durchschnittlichen Entgelt der letzten 12 Monate (bei kürzerer Beschäftigungszeit in einem neuen Betrieb während dieser kürzeren, mindestens 3 Monate betragenden Zeit) und dem verminderten neuen Teilzeitentgelt.
Das neue Entgelt beträgt daher ab dem (Beginn) € brutto pro Monat und wird während der Laufzeit entsprechend der bisherigen Regelung valorisiert.
3. Der Arbeitgeber entrichtet die Beiträge zur Unfall-, Pensions-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit. Soweit diese Bemessungsgrundlage das vereinbarte Bruttoentgelt gemäß Punkt 2 dieser Vereinbarung übersteigt, hat der Arbeitgeber sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung zu tragen.
4. Sonderzahlungen, die nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällig werden, sind anteilig auf Basis der in den Anspruchszeitraum

fallenden Arbeitszeit vor Herabsetzung und der gemäß Punkt 1 vereinbarten herabgesetzten Normalarbeitszeit, zuzüglich des 50%igen Lohnausgleiches zu bezahlen.

5. Einmalige Zuwendungen aus Anlass einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit (z.B. Dienstjubiläum) sind auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit zu berechnen. Sonstige Zuwendungen (Prämien, Gewinnbeteiligungen etc.) werden auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit ausbezahlt, wenn der anspruchsbegründende Zeitraum über die Hälfte in die Zeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällt. Ist dies nicht der Fall, werden diese Zuwendungen auf Basis der durchschnittlich während des anspruchsbegründenden Zeitraumes vereinbarten Arbeitszeit, zuzüglich der Hälfte der Differenz auf die Vollarbeitszeit (50%iger Lohnausgleich) berechnet.
6. Auch auf die Berechnung der betrieblichen Zusatzpension bzw. für die Zahlungen zur Pensionskasse hat die Herabsetzung der Arbeitszeit keinerlei Einfluss. Sie wird so berechnet bzw. die Beiträge so geleistet, als ob durchgehend Vollbeschäftigung vorgelegen wäre.
7. **Abfertigungsregelung alt:** Die gesetzliche Abfertigung wird im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit berechnet. Vor Altersteilzeit geleistete Überstunden werden mit ihrer durchschnittlichen Anzahl in den zwölf Monaten vor der Herabsetzung der Arbeitszeit berücksichtigt.

Abfertigungsregelung neu: Unterliegt der Arbeitnehmer dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz, so ist als Beitragsgrundlage das Entgelt, welches der Arbeitszeit vor Herabsetzung entspricht, heranzuziehen. Jede Gehaltsänderung wie kollektivvertragliche Erhöhung, Biennalsprung ändert auch die Beitragsgrundlage.

8. Der im Zeitpunkt der Herabsetzung der Normalarbeitszeit (Beginn der Altersteilzeit) noch offene Urlaubsanspruch ist auf Wunsch des Arbeitnehmers noch vor Beginn der Altersteilzeit zu verbrauchen. Kommt über den Zeitpunkt keine Einigung zustande, kann der Urlaub unmittelbar vor Beginn der Herabsetzung der Arbeitszeit verbraucht werden.

9. Wird das Arbeitsverhältnis durch unberechtigte Entlassung oder durch vorzeitigen berechtigten Austritt beendet, ist die Kündigungsentschädigung auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen.
10. Die gegenständliche Vereinbarung wird durch den Entfall des Altersteilzeitgeldes nicht berührt.
11. Auf Grund wesentlicher Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen oder aus wichtigen persönlichen Gründen oder Insolvenz des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer das Recht auf Beschäftigung im Ausmaß der Normalarbeitszeit vor Herabsetzung, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft .
12. Wenn das Ende dieses Vertrages auf eine vorzeitige Pension auf Grund einer „Hacklerregelung“ abgestimmt ist und die Anspruchsvoraussetzungen auf diese Pension wegen entgeltfreier Zeiten (z.B. langer Krankenstand) nicht erreicht werden, verlängert sich dieser Vertrag um die notwendige Zeit zur Erreichung der Pension.
13. Wenn das Ende des Vertrages auf eine vorzeitige Alterspension, Korridorpension, Sonderruhegeld nach dem Nachtschichtschwerarbeitsgesetz oder Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft abgestimmt ist und diese früheren Pensionsansprüche nicht geltend gemacht werden, kann auf Wunsch des Arbeitnehmers die Altersteilzeitvereinbarung bis zum Regelpensionsalter verlängert werden, wobei die Höchstdauer von 5 Jahren beachtet wird.
14. Die vorliegende Vereinbarung beruht auf der derzeitigen Gesetzeslage. Sollte sich aufgrund einer Gesetzesänderung ein späterer Pensionsstichtag ergeben als dieser Vereinbarung zugrunde gelegt wurde, verlängert sich die Altersteilzeitvereinbarung bis zum nächstmöglichen Pensionsstichtag.

Datum:

Arbeitgeber:

Arbeitnehmer:

Mustervereinbarung 2

(gilt für die geblockte Altersteilzeit)

Vereinbarung über Altersteilzeit

(gemäß § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz)

Name des Arbeitgebers:

Name des Arbeitnehmers:

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit wird für die Zeit von (Beginn) bis (Ende) von bisher Stunden auf Stunden herabgesetzt. Das sind % (zwischen 40% und 60%) der bisherigen Arbeitszeit.

Die ab..... (Beginn) geltende Arbeitszeit wird wie folgt auf die einzelnen Arbeitstage verteilt:

.....

Im Sinne des § 27 Abs 5 AIVG wird vereinbart, dass in den Zeiträumen vom..... bis..... Stunden/Woche vom..... bis..... Stunden/Woche und vom..... bis..... Stunden/Woche gearbeitet wird und sich damit eine durchschnittliche Normalarbeitszeit im Ausmaß von % (zwischen 40% und 60%) der bisherigen Arbeitszeit ergibt.

2. Der Arbeitnehmer erhält ab dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Normalarbeitszeit das Entgelt für die durchschnittlich im Anspruchszeitraum vereinbarte Normalarbeitszeit, zuzüglich eines Lohnausgleiches in der Höhe von mindestens 50% des Differenzbetrages zwischen dem vor der Ausübung der Altersteilzeit gebührenden durchschnittlichen Entgelt der letzten 12 Monate (bei kürzerer Beschäftigungszeit in einem neuen Betrieb während dieser kürzeren, mindestens 3 Monate betragenden Zeit) und dem verminderten neuen Teilzeitentgelt. Das neue Entgelt beträgt daher ab dem (Beginn) € brutto pro Monat und wird während der Laufzeit entsprechend der bisherigen Regelung valorisiert.
3. Der Arbeitgeber entrichtet die Beiträge zur Unfall-, Pensions-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage

vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit. Soweit diese Bemessungsgrundlage das vereinbarte Bruttoentgelt gemäß Punkt 2 dieser Vereinbarung übersteigt, hat der Arbeitgeber sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung zu tragen.

4. Sonderzahlungen, die nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällig werden, sind anteilig auf Basis der in den Anspruchszeitraum fallenden Arbeitszeit vor Herabsetzung und der gemäß Punkt 1 vereinbarten herabgesetzten Normalarbeitszeit, zuzüglich des 50%igen Lohnausgleiches zu bezahlen.
5. Einmalige Zuwendungen aus Anlass einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit (z.B. Dienstjubiläum) sind auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit zu berechnen. Sonstige Zuwendungen (Prämien, Gewinnbeteiligungen etc.) werden auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit ausbezahlt, wenn der anspruchsbegründende Zeitraum über die Hälfte in die Zeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällt. Ist dies nicht der Fall, werden diese Zuwendungen auf Basis der durchschnittlich während des anspruchsbegründenden Zeitraumes vereinbarten Arbeitszeit, zuzüglich der Hälfte der Differenz auf die Vollarbeitszeit (50%iger Lohnausgleich) berechnet.
6. Auch auf die Berechnung der betrieblichen Zusatzpension bzw. für die Zahlungen zur Pensionskasse hat die Herabsetzung der Arbeitszeit keinerlei Einfluss. Sie wird so berechnet bzw. die Beiträge so geleistet, als ob durchgehend Vollbeschäftigung vorgelegen wäre.
7. **Abfertigungsregelung alt:** Die gesetzliche Abfertigung wird im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit berechnet. Vor Altersteilzeit geleistete Überstunden werden mit ihrer durchschnittlichen Anzahl in den zwölf Monaten vor der Herabsetzung der Arbeitszeit berücksichtigt.

Abfertigungsregelung neu: Unterliegt der Arbeitnehmer dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz, so ist als Beitragsgrundlage das Entgelt, welches der Arbeitszeit vor Herabsetzung entspricht, heranzuziehen. Jede Gehaltsänderung wie kollektivvertragliche Erhöhung, Biennalsprung ändert auch die Beitragsgrundlage.

8. Der nach Beginn der Altersteilzeit offene Urlaubsanspruch ist auf Wunsch des Arbeitnehmers spätestens vor der tatsächlichen Reduzierung der Arbeitszeit (vor der Nullarbeitsphase/Teilzeitphase) zu verbrauchen. Kommt über den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes keine Einigung zustande, kann der Urlaub unmittelbar vor der tatsächlichen Reduktion der Arbeitszeit verbraucht werden.

Der bei einer Teilzeitphase entstehende Urlaub ist auch in der Teilzeitphase zu verbrauchen. Kommt keine Einigung über den Verbrauch in der Teilzeitphase zustande, kann der Urlaub unmittelbar vor der Nullarbeitsphase verbraucht werden.

9. Wird das Arbeitsverhältnis durch unberechtigte Entlassung oder durch vorzeitigen berechtigten Austritt beendet, ist die Kündigungsentschädigung auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. Im Falle von Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch werden unabhängig vom Entgeltanspruch Zeitguthaben erworben.
10. Die gegenständliche Vereinbarung wird durch den Entfall des Altersteilzeitgeldes nicht berührt.
11. Auf Grund wesentlicher Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen oder aus wichtigen persönlichen Gründen hat der Arbeitnehmer das Recht auf Beschäftigung im Ausmaß der Normalarbeitszeit vor Herabsetzung, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft.
12. Wenn das Ende dieses Vertrages auf eine vorzeitige Pension auf Grund einer „Hacklerregelung“ abgestimmt ist und die Anspruchsvoraussetzungen auf diese Pension wegen entgeltfreier Zeiten (z.B. langer Krankenstand) nicht erreicht werden, verlängert sich dieser Vertrag um die notwendige Zeit zur Erreichung der Pension.
13. Wenn das Ende dieses Vertrages auf eine Korridor pension abgestimmt ist und dieser Anspruch nicht geltend gemacht wurde, so kann auf Wunsch des Arbeitnehmers die Altersteilzeitvereinbarung um ein Jahr längstens jedoch bis zum Erreichen der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer verlängert werden. Sollte sich der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der

Geltendmachung in der Freizeitphase befinden, ist eine Verlängerung nur nach Vereinbarung möglich.

14. Die vorliegende Vereinbarung beruht auf der derzeitigen Gesetzeslage. Sollte sich aufgrund einer Gesetzesänderung ein späterer Pensionsstichtag ergeben als dieser Vereinbarung zugrunde gelegt wurde, verlängert sich die Altersteilzeitvereinbarung bis zum nächstmöglichen Pensionsstichtag.

Datum:

Arbeitgeber:

Arbeitnehmer:

Mustervereinbarung 3

(gilt für die Teilpension)

Vereinbarung über Teilpension

(gemäß § 27a Arbeitslosenversicherungsgesetz)

Name des Arbeitgebers:

Name des Arbeitnehmers:

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit wird für die Zeit von (Beginn) bis (Ende) von bisher Stunden auf Stunden herabgesetzt. Das sind % (zwischen 40% und 60%) der bisherigen Arbeitszeit.

Die ab..... (Beginn) geltende Arbeitszeit wird wie folgt auf die einzelnen Arbeitstage verteilt:

.....

2. Der Arbeitnehmer erhält ab dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Normalarbeitszeit das Entgelt für die durchschnittlich im Anspruchszeitraum vereinbarte Normalarbeitszeit, zuzüglich eines Lohnausgleiches in der Höhe von mindestens 50 % des Differenzbetrages zwischen dem vor der Ausübung der Teilpension gebührenden durchschnittlichen Entgelt der letzten 12 Monate (bei kürzerer Beschäftigungszeit in einem neuen Betrieb während dieser kürzeren, mindestens 3 Monate betragenden Zeit) und dem verminderten neuen Teilzeitentgelt.

Das neue Entgelt beträgt daher ab dem (Beginn) € brutto pro Monat und wird während der Laufzeit entsprechend der bisherigen Regelung valorisiert.

3. Der Arbeitgeber entrichtet die Beiträge zur Unfall-, Pensions-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit. Soweit diese Bemessungsgrundlage das vereinbarte Bruttoentgelt gemäß Punkt 2 dieser Vereinbarung übersteigt, hat der Arbeitgeber sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung zu tragen.
4. Sonderzahlungen, die nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällig werden, sind anteilig auf Basis der in den Anspruchszeitraum

fallenden Arbeitszeit vor Herabsetzung und der gemäß Punkt 1 vereinbarten herabgesetzten Normalarbeitszeit, zuzüglich des 50%igen Lohnausgleiches zu bezahlen.

5. Einmalige Zuwendungen aus Anlass einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit (z.B. Dienstjubiläum) sind auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit zu berechnen. Sonstige Zuwendungen (Prämien, Gewinnbeteiligungen etc.) werden auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit ausbezahlt, wenn der anspruchsbegründende Zeitraum über die Hälfte in die Zeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällt. Ist dies nicht der Fall, werden diese Zuwendungen auf Basis der durchschnittlich während des anspruchsbegründenden Zeitraumes vereinbarten Arbeitszeit, zuzüglich der Hälfte der Differenz auf die Vollarbeitszeit (50%iger Lohnausgleich) berechnet.
6. Auch auf die Berechnung der betrieblichen Zusatzpension bzw. für die Zahlungen zur Pensionskasse hat die Herabsetzung der Arbeitszeit keinerlei Einfluss. Sie wird so berechnet bzw. die Beiträge so geleistet, als ob durchgehend Vollbeschäftigung vorgelegen wäre.
7. **Abfertigungsregelung alt:** Die gesetzliche Abfertigung wird im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit berechnet. Vor Teilpension geleistete Überstunden werden mit ihrer durchschnittlichen Anzahl in den zwölf Monaten vor der Herabsetzung der Arbeitszeit berücksichtigt.

Abfertigungsregelung neu: Unterliegt der Arbeitnehmer dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz, so ist als Beitragsgrundlage das Entgelt, welches der Arbeitszeit vor Herabsetzung entspricht, heranzuziehen. Jede Gehaltsänderung wie kollektivvertragliche Erhöhung, Biennalsprung ändert auch die Beitragsgrundlage.

8. Der im Zeitpunkt der Herabsetzung der Normalarbeitszeit (Beginn der Teilpension) noch offene Urlaubsanspruch ist auf Wunsch des Arbeitnehmers noch vor Beginn der Teilpension zu verbrauchen. Kommt über den Zeitpunkt keine Einigung zustande, kann der Urlaub unmittelbar vor Beginn der Herabsetzung der Arbeitszeit verbraucht werden.

9. Wird das Arbeitsverhältnis durch unberechtigte Entlassung oder durch vorzeitigen berechtigten Austritt beendet, ist die Kündigungsentschädigung auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen.
10. Die gegenständliche Vereinbarung wird durch den Entfall der Teilpension nicht berührt.
11. Auf Grund wesentlicher Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen oder aus wichtigen persönlichen Gründen oder Insolvenz des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer das Recht auf Beschäftigung im Ausmaß der Normalarbeitszeit vor Herabsetzung, soweit den Arbeitgeber dadurch keinen Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Teilpension erhaltenen Leistungen trifft .
12. Wenn das Ende dieses Vertrages auf eine vorzeitige Pension auf Grund einer „Hacklerregelung“ abgestimmt ist und die Anspruchsvoraussetzungen auf diese Pension wegen entgeltfreier Zeiten (z.B. langer Krankenstand) nicht erreicht werden, verlängert sich dieser Vertrag um die notwendige Zeit zur Erreichung der Pension.
13. Wenn das Ende des Vertrages auf eine vorzeitige Alterspension, Sonderruhegeld nach dem Nachtschichtschwerarbeitsgesetz oder Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft abgestimmt ist und diese früheren Pensionsansprüche nicht geltend gemacht werden, kann auf Wunsch des Arbeitnehmers die Teilpensionsvereinbarung bis zum Regelpensionsalter verlängert werden.
14. Die vorliegende Vereinbarung beruht auf der derzeitigen Gesetzeslage. Sollte sich aufgrund einer Gesetzesänderung ein späterer Pensionsstichtag ergeben als dieser Vereinbarung zugrunde gelegt wurde, verlängert sich die Teilpensionsvereinbarung bis zum nächstmöglichen Pensionsstichtag.

Datum:

Arbeitgeber:

Arbeitnehmer:

Erläuterungen zur Mustervereinbarung

Zu 1:

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit-(Teilpensions-) Regelung ist eine bisherige Beschäftigung im Ausmaß der gesetzlichen bzw. der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (bzw. höchstens 40% darunter). Die bisherige wöchentliche Normalarbeitszeit ist durch Vereinbarung auf 40% bis 60% herabzusetzen. Beträgt z.B. die bisher geleistete Normalarbeitszeit 38,5 Stunden pro Woche, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit während der Altersteilzeit (Teilpension) zwischen 15,4 und 23,1 Stunden betragen. In der Vereinbarung ist Beginn und Ende der Herabsetzung festzulegen.

Die Verteilung der vereinbarten Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage, Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind gemäß § 19d Arbeitszeitgesetz zu vereinbaren. Ohne Zustimmung des Arbeitnehmers kann die vereinbarte Arbeitszeiteinteilung nicht geändert werden.

Es besteht die Möglichkeit, das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit variabel zu gestalten, zu blocken, wobei im Durchrechnungszeitraum die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit zwischen 40% und 60% der bisherigen gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit betragen muss. Die Dauer der Nullarbeitsphase darf max. 30 Monate betragen.

Zu vereinbaren sind die Dauer des Durchrechnungszeitraumes und die konkrete Verteilung der Normalarbeitszeit für den gesamten Durchrechnungszeitraum um spätere Änderungen ohne Zustimmung des Arbeitnehmers auszuschließen.

Beispiele zur variablen Verteilung

Die wöchentliche Normalarbeitszeit nach Herabsetzung beträgt 20 Stunden, die Altersteilzeitdauer (Durchrechnungszeitraum) umfasst 5 Jahre.

Beispiel 1:

Es wird wechselweise 1 Woche 30 Stunden pro Woche und 1 Woche 10 Stunden pro Woche gearbeitet. Da sich bei diesem Beispiel eine durchschnittliche Arbeitszeit von 20 Stunden pro Monat ergibt, handelt es sich

dabei um **ein kontinuierliches Altersteilzeitmodell** und nicht um eine Blockvariante.

Beispiel 2:

2,5 Jahre werden 40 Stunden pro Woche gearbeitet und 2,5 Jahre umfasst die Freizeitphase. Es handelt sich dabei um eine **geblockte Altersteilzeit**.

Beispiel 3:

1,5 Jahre werden 40 Stunden pro Woche gearbeitet, zwei Jahre werden 20 Stunden pro Woche gearbeitet und 1,5 Jahre erfolgt eine gänzliche Dienstfreistellung. Es handelt sich dabei um eine **geblockte Altersteilzeit**.

Zu 2:

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit (Teilpension) ist, dass sich der Arbeitgeber verpflichtet einen Lohnausgleich zu bezahlen. Der Lohnausgleich beträgt die halbe Differenz zwischen dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt der letzten 12 Monate (bei kürzerer Beschäftigungszeit in einem neuen Betrieb während dieser kürzeren, mindestens 3 Monate betragenden Zeit) vor Beginn der Altersteilzeit (Teilpension) und dem für die herabgesetzte Arbeitszeit gebührenden Entgelt.

Der Entgeltbegriff inkludiert Überstundenentgelt, Prämien, Zulagen usw., nicht aber beitragsfreie Aufwendungen wie Diäten, KM-Geld etc.

Um Streitigkeiten vorzubeugen empfiehlt es sich, die genaue Höhe des Bruttolohnes bzw. -gehaltes einschließlich allfälliger Zulagen zu vereinbaren.

Bei dieser Vereinbarung ist der Lohnausgleich nicht auf die Höchstbemessungsgrundlage beschränkt, dh Personen, die vor Beginn der Altersteilzeit (Teilpension) sehr viel verdienten, haben einen Anspruch auf einen höheren nicht durch die Höchstbemessungsgrundlage gedeckelten Lohnausgleich.

Zu 3:

Die Beiträge zur Unfall-, Pensions-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung müssen vom Arbeitgeber auf Basis der Bemessungsgrundlage vor

Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichtet werden. Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit bewirkt daher keine Verminderung des Pensionsanspruches, des Krankengeldanspruches, des Arbeitslosengeldanspruches oder einer Unfallrente infolge eines Arbeitsunfalls.

Zu 4:

Bezüglich der Sonderzahlungen sollte durch Vereinbarung sichergestellt werden, dass im Jahr der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührende Sonderzahlungen, wenn sie nach dem Zeitpunkt der Herabsetzung fällig werden, nicht auf Basis des reduzierten Entgelts berechnet werden, sondern die im Kalenderjahr bereits geleistete Arbeitszeit anteilig berücksichtigt wird. Bereits vor Herabsetzung ausbezahlte Sonderzahlungen bleiben unberührt.

Zu 5:

Vereinbart sollte ferner werden, dass Zuwendungen aus Anlass einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit (z.B. Jubiläumsgeld) auf Basis des vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelts zu bezahlen sind. Sonstige Zuwendungen wie etwa jährliche Prämien oder Gewinnbeteiligungen sollten aliquot berechnet werden, wenn sie nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällig werden. Sollte mehr als die Hälfte des anspruchsbegründenden Zeitraumes vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit liegen, sollte die Zahlung in jener Höhe vereinbart werden, in der sie ohne Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu leisten wäre.

Zu 7:

Abfertigungsregelung alt: Die gesetzliche Abfertigung ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen – dies ist gesetzlich zwingend vorgesehen. Auch vor dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Normalarbeitszeit regelmäßig geleistete Überstunden sind in die Berechnung der Abfertigung einzubeziehen. Basis der Berechnung ist aber die Stundenlohnhöhe im Zeitpunkt des Ausscheidens. Zwischenzeitige Lohnerhöhungen steigern also die Abfertigungshöhe.

Abfertigungsregelung neu: Unterliegt der Arbeitnehmer dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz, so ist als Beitragsgrundlage das Entgelt, welches der Arbeitszeit vor Herabsetzung

entspricht, heranzuziehen. Jede Gehaltsänderung wie kollektivvertragliche Erhöhung, Biennalsprung ändert auch die Beitragsgrundlage.

Zu 8: (Mustervereinbarung 1, 3)

Es empfiehlt sich, den vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit erworbenen Urlaubsanspruch (insbesondere bei höherem Resturlaub) auch vor dem Zeitpunkt der Herabsetzung zu verbrauchen, da ansonsten das Urlaubsentgelt nur auf Basis des neuen Entgeltes berechnet wird.

Zu 8: (Mustervereinbarung 2)

Der Urlaub sollte auf jeden Fall vor einer Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit verbraucht werden. Der Urlaub, der in einer eventuellen Teilzeitphase entsteht, soll auch in dieser verbraucht werden. Ein zwingender Verbrauch vor der Nullarbeitsphase sollte vereinbart werden.

Zu 9:

Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines gesetzlichen Grundes fristlos entlässt oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis auf Grund eines gesetzlichen Austrittsgrundes durch vorzeitigen Austritt beendet, sollte in der Altersteilzeit-(Teilpensions-)Vereinbarung sichergestellt werden, dass der Arbeitnehmer die Kündigungsentschädigung (Entgelt für die Kündigungsfrist, die der Arbeitgeber einzuhalten gehabt hätte) auf Basis der Arbeitszeit vor Herabsetzung erhält.

Zu 9: (Mustervereinbarung 2)

Durch die Vereinbarung unter Punkt 9 soll sichergestellt werden, dass im Falle von Abwesenheitszeiten ohne Entgeltfortzahlungsanspruch bei ungleichmäßiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf Grund einer Durchrechnung jedenfalls auch ein Zeitguthaben erworben wird.

Zu 10:

Jedenfalls sollte vereinbart werden, dass die Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit und der Lohnausgleich auch dann bestehen bleiben, wenn der Arbeitgeber das Altersteilzeitgeld (die Teilpension) nicht erhält oder dieser Anspruch später wegfällt.

Zu 11:

Vorsichtshalber sollte dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt werden, die Beschäftigung auf Basis der Normalarbeitszeit vor Herabsetzung wieder zu verlangen, wenn sich die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen wesentlich ändern bzw. wichtige persönliche Gründe des Arbeitnehmers für eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung vorliegen.

Zu 12:

Wenn der Altersteilzeit-(Teilpensions-)Vertrag auf eine vorzeitige Pension auf Grund einer Hacklerregelung abgestimmt ist, soll sichergestellt werden, dass bei einem langen Krankenstand, bei dem keine Versicherungszeiten erworben werden, der Vertrag bis zur Erreichung der notwendigen Versicherungszeiten verlängert wird.

Zu 13: (Mustervereinbarung 1, 3):

Der Arbeitnehmer kann einseitig verlangen, dass bei Vorliegen einer nicht geltend gemachten vorzeitigen Alterspension, Korridorpension (gilt für: Altersteilzeit) oder Sonderruhegeld die Altersteilzeit-(Teilpensions-)Vereinbarung bis zum Regelpensionsalter verlängert wird, wobei die Höchstdauer von 5 Jahren zu beachten ist.

Zu 13: (Mustervereinbarung 2):

Der Arbeitnehmer kann einseitig verlangen, dass sich bei Vorliegen eines nicht geltend gemachten Korridorpensionsanspruches die Altersteilzeitvereinbarung verlängert, sodass der Arbeitnehmer die Korridorpension mit ihren Abschlägen nicht in Anspruch nehmen muss. Wenn sich der Arbeitnehmer aber im Zeitpunkt der Geltendmachung in der Freizeitphase befindet, erfolgt eine Verlängerung nur nach Vereinbarung.

Zu 14:

In diesem Punkt ist bei einer Änderung des Pensionsalters sichergestellt, dass der Vertrag an das spätere Pensionsalter angepasst wird.

Gesetzliche Grundlagen der Altersteilzeit und Teilpension

Altersteilzeitgeld

§ 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG)

§ 27. (1) Ein Arbeitgeber, der ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigt, die ihre Arbeitszeit verringern, und diesen einen Lohnausgleich gewährt, hat Anspruch auf Altersteilzeitgeld.

(2) Altersteilzeitgeld gebührt für längstens fünf Jahre für Personen, die nach sieben Jahren das Regelpensionsalter vollenden und die

1. in den letzten 25 Jahren vor der Geltendmachung des Anspruches (Rahmenfrist) 780 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren, wobei auf die Anwartschaft anzurechnende Zeiten gemäß § 14 Abs. 4 und 5 berücksichtigt und die Rahmenfrist um arbeitslosenversicherungsfreie Zeiten der Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres erstreckt werden,
2. auf Grund einer vertraglichen Vereinbarung ihre Normalarbeitszeit, die im letzten Jahr der gesetzlichen oder kollektivvertraglich geregelten Normalarbeitszeit entsprochen oder diese höchstens um 40 vH unterschritten hat, auf 40 bis 60 vH verringert haben,
3. auf Grund eines Kollektivvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung
 - a) bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG einen Lohnausgleich in der Höhe von mindestens 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem im letzten Jahr (bei kürzerer Beschäftigungszeit in einem neuen Betrieb während dieser kürzeren, mindestens drei Monate betragenden Zeit) vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit durchschnittlich gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt erhalten und
 - b) für die der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichtet und
4. auf Grund eines Kollektivvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung Anspruch auf Berechnung einer zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit haben; für die

Berechnung einer Abfertigung nach dem BUAG gilt § 13d Abs. 3 BUAG.

(3) Für Personen, die eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus einem Versicherungsfall des Alters, ein Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 354/1981, oder einen Ruhegehalt aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft beziehen, gebührt kein Altersteilzeitgeld. Für Personen, die das Regelpensionsalter vollendet haben und die Anspruchsvoraussetzungen für eine derartige Leistung erfüllen, gebührt kein Altersteilzeitgeld. Für Personen, die Altersteilzeit auf Grund einer Blockzeitvereinbarung leisten, gebührt auch dann kein Altersteilzeitgeld, wenn diese das Regelpensionsalter noch nicht vollendet haben und keine der im ersten Satz genannten Leistungen beziehen, aber die Anspruchsvoraussetzungen dafür erfüllen, wobei jedoch die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Korridorpension gemäß § 4 Abs. 2, ausgenommen Z 2, APG dem Anspruch auf Altersteilzeitgeld für den Zeitraum von einem Jahr, längstens bis zur Erreichung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer, nicht entgegen steht.

(4) Das Altersteilzeitgeld hat dem Arbeitgeber einen Anteil des zusätzlichen Aufwandes, der durch einen Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem im gemäß Abs. 2 Z 3 lit. a maßgeblichen Zeitraum vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt sowie durch die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichteten Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung einschließlich IESG-Zuschlag) und den dem Entgelt (einschließlich Lohnausgleich) entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung entsteht, abzugelten. Die Abgeltung hat in monatlichen Teilbeträgen gleicher Höhe unter anteiliger Berücksichtigung der steuerlich begünstigten Sonderzahlungen zu erfolgen. Lohnerhöhungen sind durch Anpassung der monatlichen Teilbeträge zu berücksichtigen. Kollektivvertragliche Lohnerhöhungen sind ab 2010 entsprechend dem Tariflohnindex zu berücksichtigen. Darüber hinausgehende Lohnerhöhungen sind nach entspre-

chender Mitteilung zu berücksichtigen, sofern der Unterschied zwischen dem tatsächlichen Lohn und dem der Altersteilzeitgeldberechnung zu Grunde gelegten indexierten Lohn mehr als 20 € monatlich beträgt. Der abzugeltdende Anteil beträgt 90 vH des zusätzlichen Aufwandes bei kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung und 50 vH bei Blockzeitvereinbarungen. Als kontinuierliche Arbeitszeitvereinbarungen gelten Vereinbarungen, wenn die Schwankungen der Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von längstens einem Jahr ausgeglichen werden oder die Abweichungen jeweils nicht mehr als 20 vH der Normalarbeitszeit betragen und insgesamt ausgeglichen werden. Als Blockzeitvereinbarungen gelten Vereinbarungen, wenn der Durchrechnungszeitraum mehr als ein Jahr beträgt oder die Abweichungen mehr als 20 vH der Normalarbeitszeit betragen. Zeiträume einer Kurzarbeit (§ 37b und § 37c AMSG) sind bei der Beurteilung der Voraussetzungen für das Altersteilzeitgeld und des Entgeltes entsprechend der für den jeweiligen Zeitraum vereinbarten Normalarbeitszeit zu betrachten. Wird der Anspruch auf Altersteilzeitgeld erst nach Beginn der Altersteilzeitbeschäftigung geltend gemacht, so gebührt das Altersteilzeitgeld rückwirkend bis zum Höchstausmaß von drei Monaten.

(5) Sieht die Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten oder eine unterschiedliche Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit vor, so ist die Voraussetzung nach Abs. 2 Z 2 auch dann erfüllt, wenn

1. die wöchentliche Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt die vereinbarte verringerte Arbeitszeit nicht überschreitet,
2. das Entgelt für die Altersteilzeitarbeit fortlaufend gezahlt wird und
3. eine Blockzeitvereinbarung vorliegt und die Freizeitphase nicht mehr als zweieinhalb Jahre beträgt sowie spätestens ab Beginn der Freizeitphase zusätzlich nicht nur vorübergehend eine zuvor arbeitslose Person über der Geringfügigkeitsgrenze versicherungspflichtig beschäftigt oder zusätzlich ein Lehrling ausgebildet und im Zusammenhang mit dieser Maßnahme vom Dienstgeber kein Dienstverhältnis aufgelöst wird.“

(6) Der Arbeitgeber hat jede für das Bestehen oder für das Ausmaß des Anspruches auf Altersteilzeitgeld maßgebliche Änderung unverzüglich der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice anzuzeigen.

(7) Das Altersteilzeitgeld stellt kein Entgelt im Sinne des Umsatzsteuergesetzes 1994 (UStG 1994), BGBl. Nr. 663, dar.

(8) Wenn eine der Voraussetzungen für den Anspruch auf Altersteilzeitgeld wegfällt, ist es einzustellen; wenn sich eine für das Ausmaß des Altersteilzeitgeldes maßgebende Voraussetzung ändert, ist es neu zu bemessen. Wenn sich die Zuerkennung oder die Bemessung des Altersteilzeitgeldes als gesetzlich nicht begründet herausstellt, ist die Zuerkennung zu widerrufen oder die Bemessung rückwirkend zu berichtigen. Bei Einstellung, Herabsetzung, Widerruf oder Berichtigung einer Leistung ist der Empfänger des Altersteilzeitgeldes zum Ersatz des unberechtigt Empfangenen zu verpflichten. Die Verpflichtung zum Rückersatz besteht auch hinsichtlich jener Leistungen, die wegen der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsmittels oder auf Grund einer nicht rechtskräftigen Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes gewährt wurden, wenn das Verfahren mit der Entscheidung geendet hat, dass die Leistungen nicht oder nicht in diesem Umfang gebührten.

Teilpension – erweiterter Altersteilzeit

§ 27a AIVG

§ 27a. (1) Ein Arbeitgeber, der ältere Personen, die die Anspruchsvoraussetzungen für eine Korridorpension gemäß § 4 Abs. 2, ausgenommen Z 2, APG erfüllen, beschäftigt und diesen bei kontinuierlicher Verringerung ihrer Arbeitszeit auf Grund einer Teilpensionsvereinbarung einen Lohnausgleich gewährt, hat bei Erfüllung der nachstehend genannten Voraussetzungen Anspruch auf eine Abgeltung seiner zusätzlichen Aufwendungen in Form einer Teilpension.

(2) Eine Teilpension gebührt für Personen, die

1. in den letzten 25 Jahren vor der Geltendmachung des Anspruches (Rahmenfrist) 780 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren, wobei auf die Anwartschaft anzurechnende Zeiten gemäß § 14 Abs. 4 und 5 berücksichtigt und die Rahmenfrist um arbeitslosenversicherungsfreie Zeiten der Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres erstreckt werden,
2. auf Grund einer vertraglichen Vereinbarung ihre Normalarbeitszeit, die im letzten Jahr der gesetzlichen oder kollektivvertraglich geregelten Normalarbeitszeit entsprochen oder diese höchstens um

40 vH unterschritten hat, kontinuierlich auf 40 bis 60 vH verringert haben,

3. auf Grund eines Kollektivvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung
 - a) bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG einen Lohnausgleich in der Höhe von mindestens 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem im letzten Jahr (bei kürzerer Beschäftigungszeit in einem neuen Betrieb während dieser kürzeren, mindestens drei Monate betragenden Zeit) vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit durchschnittlich gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt erhalten und
 - b) für die der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichtet und
4. auf Grund eines Kollektivvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung Anspruch auf Berechnung einer zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit haben; für die Berechnung einer Abfertigung nach dem BUAG gilt § 13d Abs. 3 BUAG.

(3) Für Personen, die eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus einem Versicherungsfall des Alters, ein Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 354/1981, oder einen Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft beziehen oder das Regelpensionsalter vollendet haben und die Anspruchsvoraussetzungen für eine derartige Leistung erfüllen, gebührt keine Teilpension.

(4) Die Teilpension hat dem Arbeitgeber den zusätzlichen Aufwand, der durch einen Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem im gemäß Abs. 2 Z 3 lit. a maßgeblichen Zeitraum vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt sowie durch die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichteten Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung

einschließlich IESG-Zuschlag) und den dem Entgelt (einschließlich Lohnausgleich) entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung entsteht, abzugelten. Die Abgeltung hat in monatlichen Teilbeträgen gleicher Höhe unter anteiliger Berücksichtigung der steuerlich begünstigten Sonderzahlungen zu erfolgen. Lohnerhöhungen sind durch Anpassung der monatlichen Teilbeträge zu berücksichtigen. Kollektivvertragliche Lohnerhöhungen sind entsprechend dem Tariflohnindex zu berücksichtigen. Darüber hinausgehende Lohnerhöhungen sind nach entsprechender Mitteilung zu berücksichtigen, sofern der Unterschied zwischen dem tatsächlichen Lohn und dem der Teilpensionsberechnung zu Grunde gelegten indexierten Lohn mehr als 20 € monatlich beträgt. Im Rahmen einer kontinuierlichen Verringerung der Arbeitszeit auf Grund einer Teilpensionsvereinbarung sind Schwankungen der Arbeitszeit, die in einem Durchrechnungszeitraum von längstens einem Jahr ausgeglichen werden oder wenn die Abweichungen nicht mehr als 20 vH der Normalarbeitszeit betragen, zulässig. Zeiträume einer Kurzarbeit (§ 37b und § 37c AMSG) sind bei der Beurteilung der Voraussetzungen für die Teilpension entsprechend der für den jeweiligen Zeitraum vereinbarten Normalarbeitszeit zu betrachten. Wird der Anspruch auf Teilpension erst nach Beginn der Teilpensionsvereinbarung geltend gemacht, so gebührt die Teilpension rückwirkend bis zum Höchstausmaß von drei Monaten.

(5) Der Arbeitgeber hat jede für das Bestehen oder für das Ausmaß des Anspruches auf Teilpension maßgebliche Änderung unverzüglich der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice anzuzeigen.

(6) Die Teilpension stellt kein Entgelt im Sinne des Umsatzsteuergesetzes 1994 (UStG 1994), BGBl. Nr. 663, dar.

(7) Wenn eine der Voraussetzungen für den Anspruch auf Teilpension wegfällt, ist sie einzustellen; wenn sich eine für das Ausmaß der Teilpension maßgebende Voraussetzung ändert, ist sie neu zu bemessen. Wenn sich die Zuerkennung oder die Bemessung der Teilpension als gesetzlich nicht begründet herausstellt, ist die Zuerkennung zu widerrufen oder die Bemessung rückwirkend zu berichtigen. Bei Einstellung, Herabsetzung, Widerruf oder Berichtigung einer Leistung ist der Empfänger der Teilpension zum Ersatz des unberechtigt Empfangenen zu verpflichten. Die Verpflichtung zum Rückersatz besteht auch hinsichtlich jener Leistungen, die wegen der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsmittels oder auf Grund ei-

ner nicht rechtskräftigen Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes gewährt wurden, wenn das Verfahren mit der Entscheidung geendet hat, dass die Leistungen nicht oder nicht in diesem Umfang gebührten.

(8) Für Personen, für die der Arbeitgeber bereits Altersteilzeitgeld gemäß § 27 bezogen hat, gelten die Voraussetzungen gemäß Abs. 2 Z 2 auch als erfüllt, wenn die kontinuierliche Herabsetzung der Arbeitszeit mit Beginn der Altersteilzeit erfolgte und seither ununterbrochen vorliegt. Grundlage für die Bemessung der Teilpension ist in diesem Fall das zuletzt bezogene Altersteilzeitgeld mit der Maßgabe dass der abzugeltende Aufwand statt 90 vH nunmehr 100 vH beträgt. Eine Teilpension kann in diesem Fall jedoch nur für die auf die Höchstdauer von fünf Jahren gemäß § 27 Abs. 2 noch fehlende Zeit bezogen werden. Für Personen, für die bereits Altersteilzeitgeld auf Grund einer Blockzeitvereinbarung bezogen wurde, besteht kein Anspruch auf eine Teilpension.

Ruhen des Anspruches auf Altersteilzeitgeld

§ 28 AIVG

§ 28. Leistet der Arbeitnehmer über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit, die üblicherweise zu einem Einkommen führt, welches die Geringfügigkeitsgrenze für den Kalendermonat gemäß § 5 Abs. 2 ASVG überschreitet, so gebührt für diesen Zeitraum kein Altersteilzeitgeld.

Übergangsregelungen für Altersteilzeitvereinbarungen

§ 82 AIVG

§ 82. (1) Einem Arbeitgeber, der auf Grund einer Altersteilzeitvereinbarung, die nach dem 31. März 2003 und vor dem 1. Jänner 2004 wirksam geworden ist, Anspruch auf Altersteilzeitgeld gemäß § 27 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 92/2000 hat, gebührt Altersteilzeitgeld für Personen, die auf Grund der Erhöhung des für einen Anspruch auf Alterspension erforderlichen Mindestalters nicht mit dem Ende der ursprünglichen Altersteilzeitvereinbarung in Pension gehen können, bei Verlängerung der Altersteilzeitvereinbarung und Erfüllung der übrigen Voraussetzungen nach der bisherigen Rechtslage längstens bis zum Ablauf des Kalendermonates nach Erreichung des frühestmöglichen Pensionsanfallsalters.

(2) Liegen die Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus dem Versicherungsfall des Alters nur auf Grund des § 607 Abs. 12 und 14 ASVG, des § 298 Abs. 12 und 13a GSVG oder des § 287 Abs. 12 und 13a BSVG vor und wird eine derartige Leistung aber nicht bezogen, so steht § 27 Abs. 3 dem Anspruch auf Altersteilzeitgeld auf Grund einer Altersteilzeitvereinbarung, die vor dem 1. Jänner 2005 wirksam geworden ist, nicht entgegen. Bei später wirksam gewordenen Altersteilzeitvereinbarungen gilt das nur dann, wenn das Ende der Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung auf Grund des zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung bestehenden voraussichtlichen frühestmöglichen Pensionsstichtages festgelegt wurde.

(3) Liegen die Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus dem Versicherungsfall des Alters auf Grund des § 4 Abs. 2 oder 3 APG vor und wird eine derartige Korridorpension oder Schwerarbeitspension aber nicht bezogen, so steht § 27 Abs. 3 dem Anspruch auf Altersteilzeitgeld nicht entgegen, wenn das Ende der Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung auf Grund des zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung bestehenden voraussichtlichen frühestmöglichen Pensionsstichtages festgelegt wurde.

(4) Altersteilzeitvereinbarungen, die eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung vorsehen, vor dem 1. Jänner 2013 wirksam geworden sind und kürzer als fünf Jahre dauern, können auf bis zu fünf Jahre verlängert werden. Außerdem können Altersteilzeitvereinbarungen bis zum frühestmöglichen Pensionsantritt verlängert werden, wenn der Pensionsstichtag für die frühestmögliche Inanspruchnahme einer Pensionsleistung auf Grund von Änderungen im Pensionsrecht auf einen späteren Zeitpunkt fällt. Für die Verlängerungszeit gelten im Übrigen die zuvor geltenden Regelungen weiter.

WICHTIGE INFO

Liebe Leserin, lieber Leser,

bitte bedenken Sie, dass die in dieser Broschüre erklärten Ausführungen lediglich gesetzliche Regelungen darstellen und der allgemeinen Information dienen. Die konkrete Rechtslage in Ihrem Fall kann nur nach eingehender Betrachtung festgestellt werden.

Sämtliche Inhalte unserer Druckwerke werden sorgfältig geprüft. Dennoch kann keine Garantie für Vollständigkeit und Aktualität der Angaben übernommen werden. Achten Sie bitte deshalb auf das Erscheinungsdatum dieser Broschüre im Impressum. Manchmal reicht das Lesen einer Broschüre nicht aus, weil sie nicht auf jede Einzelheit eingehen kann. Wenn die Komplexität Ihres Falles über die geschilderten Regelungen hinausgeht, rufen Sie bitte unsere Hotline an: (01) 501 65 0

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet: www.arbeiterkammer.at

Alle **aktuellen AK Broschüren** finden Sie im Internet zum Download:

■ wien.arbeiterkammer.at/publikationen

Weitere Bestellmöglichkeiten:

■ E-Mail: bestellservice@akwien.at

■ Bestelltelefon: (01) 501 65 401

Artikelnummer **204**

5. überarbeitete Auflage, Jänner 2016

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0
Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum
Zulassungsnummer: AK Wien 02Z34648 M
Redaktion: Golic Amina, Nosvozel Maria, Piffl Matthias, Salasch Barbara, Tinhof Manfred
Titelfoto: © Fotolia.com - Yuri Arcurs
Weitere Abbildungen: U2-© Sebastian Philipp
Grafik: Hans-Jörg Schieler
Druck: Ferdinand Berger & Söhne GmbH, 3580 Horn
Verlags- und Herstellungsort: Wien, Niederösterreich

Stand: Jänner 2016



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



wien.arbeiterkammer.at