



ALTERSTEILZEIT TEILPENSION

Alle Informationen
auf einen Blick

Aus der Broschürenserie **GUTE ARBEIT!**
Gewerkschaft GPA – Grundlagenabteilung

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

INHALT

ECKPUNKTE UND VORAUSSETZUNGEN IM ÜBERBLICK	6
ORGANISATORISCHES	12
ARBEITSZEITREDUKTION UND LOHNAUSGLEICH	14
VARIANTEN DER ARBEITSZEITREDUKTION	26
VORZEITIGE BEENDIGUNG ODER ÄNDERUNG DER VEREINBARUNG	32
INSOLVENZ DES UNTERNEHMENS	35
TEILPENSION	36
RELEVANTE SOZIALVERSICHERUNGSWERTE	38
VEREINBARUNG ÜBER ALTERSTEILZEIT	41

IMPRESSUM

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Redaktion: Alexander Pichler, Gewerkschaft GPA – Grundlagenabteilung

Layout: Christina Schier, Gewerkschaft GPA – Abteilung Organisation und Marketing

Bilder/Fotos: iStock, Daniel Novotny, Michael Mazohl

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Stand: Jänner 2022



AUTORINNEN



© Daniel Novotny

Mag.ª Isabel Koberwein

arbeitet in der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Themen ArbeitnehmerInnenschutz, Arbeitszeit und Sozialpolitik.



© Daniel Novotny

Dr. David Mum

ist Mitglied der Bundesgeschäftsführung und leitet die Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA. Er ist vorrangig mit den Themen Sozialpolitik, Verteilungspolitik, Betriebliche Altersvorsorge und Politische Ökonomie befasst.



Praktische Beispiele



Beispielrechnung



Wertvolle Tipps

Die Inhalte sind nach bestem Wissen erstellt und sorgfältig geprüft. Es besteht jedoch keine Haftung seitens der AutorInnen oder der Gewerkschaft GPA. Inhalte dürfen unter Angabe der AutorInnen weiterverbreitet werden (CC-Urheberrecht).

VORWORT



© Michael Mazohl

Die Altersteilzeit wie auch die Teilpension – eine Variante der Altersteilzeit – ermöglichen es älteren ArbeitnehmerInnen gegen Ende ihres Erwerbslebens ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Dabei kann im vereinbarten Zeitraum die Arbeitszeit kontinuierlich reduziert, oder in Form einer Einarbeitungs- und Freizeitphase geblockt werden. In jedem Fall wird der Entgeltverlust durch einen Gehaltsausgleich zur Hälfte kompensiert. Die Mehrkosten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin werden vom AMS teilweise ersetzt. Außerdem ist sichergestellt, dass keine Nachteile hinsichtlich Pensionshöhe, Arbeitslosengeld, und Höhe der Abfertigung entstehen.

Der Altersteilzeit liegt das Ziel zugrunde, individuell einen besseren Übergang in die Pension zu ermöglichen, die Beschäftigungssituation Älterer zu stabilisieren und zusätzliche Beschäftigung zu schaffen. Gerade die Variante der kontinuierlichen Absenkung der Arbeitszeit macht die Altersteilzeit auch zu einem wichtigen Instrument altersgerechter Arbeitsgestaltung.

Seit ihrer Einführung im Jahr 2000 wurde die Altersteilzeit bereits mehrfach modifiziert. Zuletzt wurde 2018 durch eine kurzfristige Anhebung des Mindestalters der Zugang zur Altersteilzeit abrupt eingeschränkt. Während zuvor eine Altersteilzeitvereinbarung sieben Jahre vor Erreichung des Regelpensionsalters abgeschlossen werden konnte, wurde dieser Zeitraum auf zunächst sechs und anschließend auf fünf Jahre verkürzt. Was als schrittweiser Übergang präsentiert wurde, entpuppte sich in der Praxis als „Scheineinschleifung“, die zu einem um zwei Jahre nach hinten verschobenen Altersteilzeitbeginn führte.

Im Hinblick auf die seitens der Bundesregierung in Aussicht gestellte Reform der Arbeitslosenversicherung sind auch Änderungen bei der Altersteilzeit nicht ausgeschlossen.

Die Gewerkschaft GPA wird sich jedenfalls auch in Zukunft für den Erhalt und eine sinnvolle Weiterentwicklung der Altersteilzeit einsetzen.

Die vorliegende Broschüre soll einen kompakten Überblick zu den wichtigsten Regelungspunkten liefern.



Barbara Teiber

Vorsitzende

ECKPUNKTE UND VORAUSSETZUNGEN IM ÜBERBLICK

ALLGEMEINE GRUNDLAGEN

Die Altersteilzeit ist eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme deren wesentliche Eckpunkte im Arbeitslosenversicherungsgesetz (§ 27 AIVG) geregelt sind. Beim Altersteilzeitgeld handelt es sich um eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung, die an den/die ArbeitgeberIn ausbezahlt wird.

Die Teilpension ist eine Variante der kontinuierlichen Altersteilzeit und ebenfalls im Arbeitslosenversicherungsgesetz (§ 27a) geregelt und funktioniert im Wesentlichen auch gleich. Die konkreten Unterschiede bzw. die Kombination beider Modelle wird im Kapitel „Teilpension“ (Seite 36 ff.) genauer dargestellt.

VERRINGERUNG DER ARBEITSZEIT UND LOHNAUSGLEICH

Im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung können ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitszeit um 40 % bis 60 % ihrer ursprünglichen Normalarbeitszeit verringern. Durch einen Lohnausgleich wird der in Folge der Arbeitszeitreduzierung entstehende Entgeltverlust zur Hälfte ausgeglichen. Somit beträgt das Einkommen während der Altersteilzeit 70 % bis 80 % des Bisherigen.

Die Höhe des Lohnausgleichs kann soweit begrenzt werden, dass die Summe aus dem neuen Arbeitsentgelt und dem Lohnausgleich nicht die Höchstbeitragsgrundlage (monatlich EUR 5.670,-, Wert 2022) überschreitet. Ein höherer Lohnausgleich als gesetzlich vorgegeben ist, kann zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn vereinbart werden, allerdings wird für die Berechnung der Förderung für den/die ArbeitgeberIn durch das AMS immer nur der gesetzlich vorgeschriebene – und nicht der freiwillig mehr bezahlte – Betrag berücksichtigt.

PENSIONS- UND ABFERTIGUNGSANSPRÜCHE BLEIBEN ERHALTEN

Der/die ArbeitgeberIn entrichtet die Beiträge zur Unfallversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pensionsversicherung sowie den Beitrag zur

Betrieblichen Mitarbeitervorsorge entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit. Alle Ansprüche aus der Pensions- und Arbeitslosenversicherung bleiben daher von der Altersteilzeit unberührt. Auch auf die Höhe der Abfertigung („alt“ und „neu“) schlägt sich die Altersteilzeit nicht nieder.

KONTINUIERLICHE UND GEBLOCKTE ALTERSTEILZEIT

Die Arbeitszeit während der Altersteilzeit kann entweder kontinuierlich oder in geblockter Form reduziert werden.

Bei der Blockvariante wird eine Einarbeitungsphase, in der zunächst im bisher bestehenden Arbeitszeitausmaß weitergearbeitet wird, und eine Freizeitphase, in welcher keine Arbeitsleistung mehr zu erbringen ist, vereinbart. Die Freizeitphase darf längstens 2,5 Jahre betragen. Im Fall einer kontinuierlichen Altersteilzeit wird die Arbeitszeit über die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit reduziert.

Die Höhe des Lohnausgleichs für den/die ArbeitnehmerIn ist in beiden Varianten gleich. Der/die ArbeitgeberIn erhält im Falle einer Blockvariante eine geringere Kostenerstattung als im kontinuierlichen Modell.

VERPFLICHTUNG ZUR EINSTELLUNG EINER ERSATZARBEITSKRAFT

Wird eine geblockte Altersteilzeit vereinbart, so ist der/die ArbeitgeberIn spätestens ab Beginn der Freizeitphase zur Einstellung einer Ersatzarbeitskraft verpflichtet. Dabei muss es sich um eine zuvor arbeitslose Person oder einen Lehrling handeln. Es ist keine Voraussetzung, dass diese Personen zuvor eine Leistung seitens des AMS bezogen haben.

ALTERSTEILZEITGELD

ArbeitgeberInnen bekommen die durch die Altersteilzeit entstehenden zusätzlichen Kosten durch das AMS zum Teil ersetzt. Wird ein Blockmodell vereinbart, beträgt der Ersatz 50 % der Mehrkosten, bei einer kontinuierlichen Arbeitszeitreduktion werden 90 % der Mehrkosten ersetzt. Der Lohnausgleich der ArbeitnehmerInnen ist in beiden Varianten gleich hoch.

DAUER DER ALTERSTEILZEIT

Die maximale Laufzeit einer Altersteilzeitvereinbarung beträgt generell maximal 5 Jahre. Eine geförderte Altersteilzeit kann bis zum Zeitpunkt der Erreichung des Regelpensionsalters vereinbart werden, sofern ein kontinuierliches Modell vorliegt.

Im Blockmodell endet die durch das AMS geförderte Altersteilzeit, wenn die Anspruchsvoraussetzungen für die Langzeitversichertenregelung (Hacklerregelung) erfüllt sind. Das Ende der Abschlagsfreiheit bei dieser Pensionsart ab dem Jahr 2022 ändert daran nichts. Bei Anspruch auf die Korridorpension kann eine Altersteilzeit noch für die Dauer von einem Jahr vereinbart werden.

Das Auslaufen der Altersteilzeit beendet nicht automatisch das Dienstverhältnis. Soll das Dienstverhältnis gleichzeitig mit der Altersteilzeit enden, ist dies zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn ausdrücklich zu vereinbaren. Ansonsten lebt das vor der Altersteilzeit bestehende Vollarbeitsverhältnis wieder auf.

Endet das Dienstverhältnis und besteht noch kein Anspruch auf eine Pension, können Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beansprucht werden.

MINDESTALTER

Für Altersteilzeitvereinbarungen, die noch im Jahr 2018 wirksam geworden sind gilt, dass das Mindestantrittsalter maximal sieben Jahre vor dem Erreichen des Regelpensionsalters liegen muss. Bei 2019 wirksam gewordenen Vereinbarungen darf das Regelpensionsalter maximal sechs Jahre nach Antritt der Altersteilzeit liegen. Seit 2020 gilt generell, dass maximal fünf Jahre nach Antritt der Altersteilzeit das Regelpensionsalter erreicht werden muss

Durch die schrittweise Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen an jenes der Männer, verschiebt sich auch das Mindestalter für die Altersteilzeit. Das betrifft Frauen, die nach dem 1.12.1963 geboren wurden.

Beispielsweise kann eine am 1.1.1965 geborene Frau aufgrund der Anhebung des Regelpensionsalters am 1.2.2026 mit 61,5 Jahren in Pension gehen. Da die maximale Laufzeit einer Altersteilzeit mit 5 Jahren beschränkt ist und erst 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter beginnen kann, kann die Altersteilzeit mit 56,5 Jahren starten (siehe dazu Tabelle: „Frauenpensionsalter“ siehe Seite 39).

VORAUSSETZUNGEN DES ARBEITNEHMERS/DER ARBEITNEHMERIN

Neben der Erfüllung des Mindestalters müssen zu Beginn der Laufzeit einer Altersteilzeitvereinbarung seitens dem/der ArbeitnehmerIn folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- 780 Wochen (15 Jahre bzw. 180 Monate) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze innerhalb der letzten 25 Jahre. Dazu zählen Zeiten
 - einer Beschäftigung als echter Dienstnehmer/echte Dienstnehmerin
 - des Wochengeldbezugs
 - des Krankengeldbezugs aus einem Dienstverhältnis
 - als freier Dienstnehmer/freie Dienstnehmerin ab 2008
 - des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld (bei Geburt des Kindes ab 2002)
 - einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung im Ausland (EU, EWR, Sozialversicherungsabkommen)
 - des Präsenz-/Zivildienstes.
- Zeiten der Kindererziehung, bis zum 15. Geburtstag des Kindes, verlängern die Rahmenfrist von 15 Jahren. Dadurch wird der Zugang zur Altersteilzeit erleichtert.
- Die Beschäftigung muss vor dem Inkrafttreten einer Altersteilzeit mindestens 3 Monate bei diesem/dieser DienstgeberIn bestanden haben.
- In den letzten 12 Monaten vor Antritt der Altersteilzeit darf die individuelle Arbeitszeit höchstens 40 % unter der gesetzlichen, oder im Kollektivvertrag geregelten, Normalarbeitszeit gelegen sein.

EINSCHRÄNKUNGEN

Ausgeschlossen von der Möglichkeit einer Altersteilzeit sind ArbeitnehmerInnen, die

- eine eigene Leistung aus der Pensionsversicherung (ausgenommen Witwer-/Witwenpension), oder
- Sonderruhegeld nach Nachtschwerarbeitsgesetz, oder
- einen Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft beziehen, oder
- das gesetzliche Pensionsalter vollendet und einen Anspruch auf Regelpension haben (zur Ausnahme hinsichtlich „Korridor pension“ siehe Seite 36)

KEIN RECHTSANSPRUCH AUF GEWÄHRUNG

Altersteilzeit setzt eine Vereinbarung zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn voraus. Ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit existiert nicht. Sind die Voraussetzungen für die Altersteilzeit erfüllt, hat der/die ArbeitgeberIn gegenüber dem AMS Rechtsanspruch auf Leistungen in Form des Altersteilzeitgeldes.

KEIN KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Die Altersteilzeit ist mit keinem speziellen Kündigungsschutz verbunden. Es sind nach wie vor die gleichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen anzuwenden, die bei Weiterführung des bestehenden Dienstverhältnisses ohne Altersteilzeit gegolten hätten. Jedoch kann eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Herabsetzung der Normalarbeitszeit ausgesprochen wird, bei Gericht als Motivkündigung angefochten werden. Außerdem wäre eine Anfechtung der ausgesprochenen Kündigung hinsichtlich Altersdiskriminierung bzw. Sozialwidrigkeit zu prüfen.

ERFOLGTE EINSCHRÄNKUNG DER ALTERSTEILZEIT

Das Mindestalter für die Altersteilzeit lag bis 2018 maximal sieben Jahren vor dem Erreichen der Altersgrenze für die Regelpension. Mit dem Budgetbegleitgesetz wurde 2018 eine plötzliche Anhebung des Mindestalters um 2 Jahre beschlossen und der Zugang zur Altersteilzeit massiv eingeschränkt.

2019 galt demnach, dass das Regelpensionsalter in sechs Jahren erreicht werden musste und seit 2020 kann Altersteilzeit erst fünf Jahre vor dem Regelpensionsalter vereinbart werden. Real wurde das Zugangsalter somit schlagartig um 2 Jahre angehoben. Es handelte sich damit um eine sehr kurzfristige Anhebung und eine „Scheineinschleifung“.

Verkürzung der Bezugsdauer bei der Blockvariante: Für viele KollegInnen ergab sich so eine Verkürzung der Bezugsdauer auf 2 bis maximal 3 Jahre, da die Blockvariante maximal bis zum frühestmöglichen Pensionsanspruch bzw. bei der Korridor-pension darüber hinaus 1 Jahr bezogen werden kann. Männer mit Anspruch auf Pension nach der Langzeitversichertenregelung können nur von 60 bis 62 Jahre eine geblockte Altersteilzeit vereinbaren.

Männer mit Anspruch auf Korridor-pension können nur bis 63 Jahre in geblockte Altersteilzeit gehen.

Für Frauen bleibt es nicht bei der Anhebung des Mindestalters für die Altersteilzeit von ursprünglich 53 auf 55 Jahre, da die Anhebung des Frauenregelpensionsalters an jenes der Männer zu beachten ist und auch die Reduzierung der maximalen Dauer der Altersteilzeit auf 5 Jahre vor Erreichen des Regelpensionsalters eine Rolle spielt. Je nach Geburtsjahrgang ergibt sich daher ein unterschiedliches Mindestalter für die Altersteilzeit. Die schrittweise Anhebung des Frauenpensionsalters beginnt für ab 1.12.1963 Geborene. Für Frauen, die nach dem 1. Juni 1968 geboren wurden, beträgt das Regelpensionsalter 65 Jahre. Sie werden, so wie ihre männlichen Kollegen, erst mit 60 Jahren in Altersteilzeit gehen können.

Jahrgang	Regelpensionsalter (RPA)	Jahr Pensionsantritt RPA	Pensionsalter Langzeiter-sicherte (LZV)	Jahr Pensionsantritt LZV	möglicher früherer Antritt in Jahren	Altersteilzeit ab (ALT)	Altersteilzeit ab (NEU)	Jahr des Antritts Altersteilzeit
1960	60	2020	58	2018	2	53		2013
1961	60	2021	59	2020	1	53		2014
1962	60	2022	60	2022	0	53		2015
bis 1.12.1963	60	bis 1.12.2023	60	2023	0	53		2016
bis 1.06.1964	60,5	1.7.2024–1.12.2024	60,5	2024	0	53,5		2017
bis 1.12.1964	61	1.7.2025–1.12.2025	61	2025	0	54		2018
bis 1.06.1965	61,5	1.7.2026–1.12.2026	61,5	2026	0		56,5	2021
bis 1.12.1965	62	1.7.2027–1.12.2027	62	2027	0		57	2022
bis 1.06.1966	62,5	1.7.2028–1.12.2028	62	2028	0,5		57,5	2023
bis 1.12.1966	63	1.7.2029–1.12.2029	62	2028	1		58	2024
bis 1.06.1967	63,5	1.7.2030–1.12.2030	62	2029	1,5		58,5	2025
bis 1.12.1967	64	1.7.2031–1.12.2031	62	2029	2		59	2026
bis 1.06.1968	64,5	1.7.2032–1.12.2032	62	2030	2,5		59,5	2027
ab 2.06.1968	65	ab 1.7.2033	62	2030	3		60	2028

ORGANISATORISCHES

VERTRAG ZWISCHEN DIENSTGEBERIN & DIENSTNEHMERIN

Eine Altersteilzeit macht eine vertragliche Vereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn erforderlich, die folgende Mindestinhalte enthalten muss:

- Arbeitszeitreduktion im Ausmaß von 40 % bis 60 % der vorherigen, individuell vereinbarten Normalarbeitszeit.
- Lohnausgleich durch den/die ArbeitgeberIn: die Hälfte der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttoentgelt der letzten 12 Monate und dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit (bis zur Höchstbeitragsgrundlage).
- Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge auf Basis der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit
Grundsätzlich ist darunter die Beitragsgrundlage vor Beginn der Altersteilzeit zu verstehen, die sich durch kollektivvertragliche Erhöhungen und individuelle Gehaltserhöhungen verändert; bei variablen Entgelten und über einen langen Zeitraum bezahlten Prämien ist zu empfehlen, einen Durchschnitt von 12 Monaten anzusetzen.
- Berechnung der Abfertigung Alt nach der Arbeitszeit vor Herabsetzung der Arbeitszeit bzw. Entrichtung der Beiträge an die Vorsorgekasse nach der bisherigen Arbeitszeit.
- Beiträge zur Pensionskasse werden auf Grundlage der reduzierten Arbeitszeit entrichtet. In der Vereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn kann aber geregelt werden, dass die Zahlungen entsprechend der Arbeitszeit vor der Altersteilzeit erfolgen.



ANTRAG AUF ALTERSTEILZEITGELD DURCH DEN/DIE ARBEITGEBERIN

Haben sich ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn auf eine Altersteilzeit verständigt und sind alle gesetzlich geregelten Voraussetzungen erfüllt, hat der/die ArbeitgeberIn einen Rechtsanspruch gegenüber dem AMS auf Leistungen in Form des Altersteilzeitgeldes und kann einen entsprechenden Antrag einbringen.

Der Antrag kann auch nach Beginn der Altersteilzeit gestellt werden, jedoch erfolgt eine rückwirkende Auszahlung des Altersteilzeitgeldes an den/die ArbeitgeberIn nur im Ausmaß von maximal 3 Monaten.

Bei der Beantragung des Altersteilzeitgeldes beim AMS ist in jedem Fall eine Bestätigung des Pensionsversicherungsträgers über den prognostizierten Pensionsstichtag vorzulegen. Diese Bestätigung kann auch nachgereicht werden. Die Zahlungen des AMS werden aber erst nach Einlangen der Bestätigung über den Pensionsstichtag angewiesen.

Bei der Pensionsversicherungsanstalt werden üblicherweise Ansuchen um Stichtagsbestätigungen mit dem Vermerk, dass sie für die Einreichung von Altersteilzeit benötigt werden, bevorzugt und damit rascher behandelt. Ein solches Ansuchen über Erhebung des Versicherungsverlaufes und den voraussichtlichen Stichtag ist kostenlos.

ARBEITSZEITREDUKTION UND LOHNAUSGLEICH

ArbeitnehmerInnen reduzieren im Rahmen einer Altersteilzeit ihre ursprüngliche Arbeitszeit in einer Bandbreite von 40 % bis 60 %. Ihr Einkommen während der Altersteilzeit setzt sich aus dem Entgelt für die geleistete Arbeit sowie aus dem Lohnausgleich zusammen. Dieser Lohnausgleich beträgt die Hälfte der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Entgelt der letzten 12 Monate und dem Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit. Bei kürzerer Beschäftigung im Betrieb ist mindestens der Verdienst der letzten 3 Monate heranzuziehen. Der Lohnausgleich bezieht sich nicht auf die Arbeitszeitreduktion, sondern auf die Entgeltreduktion, die sich aus dem Entgelt vor und nach der Herabsetzung der Normalarbeitszeit ergibt.

Bei der stärksten Reduktion der Arbeitszeit ist das Ausmaß des Lohnausgleichs am höchsten. Gleichzeitig ist das Gesamteinkommen bei diesem Modell am geringsten:

Verringerung der Arbeitszeit um	Einkommen auf Basis der reduzierten Arbeitszeit	Lohnausgleich	Gesamteinkommen (in % des früheren Einkommens)
40 %	60 %	20 %	80 %
50 %	50 %	25 %	75 %
60 %	40 %	30 %	70 %

Liegt das Gesamteinkommen während der Altersteilzeit (inklusive Lohnausgleich) über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage, so erhält der/die ArbeitgeberIn nicht den vollen Lohnausgleich vom AMS ersetzt, sondern lediglich einen Ausgleich für die Differenz zwischen dem Einkommen aufgrund der reduzierten Arbeitszeit und der Höchstbeitragsgrundlage.

Der/die ArbeitgeberIn kann den Lohnausgleich insoweit begrenzen, als dieser zusammen mit dem für die reduzierte Arbeitszeit zustehenden Entgelt die Höchstbeitragsgrundlage nicht überschreitet. Wird diese Beschränkung in der Alters-
teilzeitvereinbarung nicht vorgenommen, ist der Lohnausgleich auch über die Grenze der Höchstbeitragsgrundlage hinaus zu bezahlen, auch wenn dafür keine Förderung durch das AMS zusteht.

Kollektivvertragliche Erhöhungen, Biennalsprünge oder andere Ist-Lohnerhöhungen sowie die jährliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage sind sowohl beim Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit als auch beim Lohnausgleich zu berücksichtigen. Die Beitragsgrundlage und das durchschnittliche Entgelt für die letzten 12 Monate vor Antritt der Altersteilzeit werden also nicht eingefroren, sondern sind mit Gehaltserhöhungen und Vorrückungen anzupassen.

Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld) während einer Altersteilzeit sind auf Basis des reduzierten Entgeltes zuzüglich des Lohnausgleichs auszubehalten, sofern Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarungen oder Einzeldienstverträge nichts anderes vorsehen.

Die Förderung der Sonderausgaben durch das AMS an den/die ArbeitgeberIn werden nicht getrennt ausbezahlt, sondern berücksichtigt, indem das laufende Altersteilzeitgeld um $\frac{1}{6}$ erhöht ausbezahlt wird. Darüber hinausgehende Sonderzahlungsansprüche, die der/die ArbeitgeberIn jedenfalls zu erfüllen hat, werden vom AMS nicht gefördert. Für den/die ArbeitnehmerIn ergibt sich durch die Altersteilzeit aber keine Änderung hinsichtlich der Fälligkeit von Sonderzahlungen.

BERÜCKSICHTIGUNG VON ÜBERSTUNDEN UND PAUSCHALEN

Da das durchschnittliche Entgelt der letzten 12 Monate vor Beginn der Altersteilzeit für den Lohnausgleich herangezogen wird, sind dabei auch regelmäßig erbrachte Überstunden und alle entgelthaften regelmäßigen Zulagen, wie Nacht-, Schicht-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen und regelmäßige Provisionen, zu berücksichtigen.

Somit ist der Lohnausgleich höher, wenn vor Antritt der Altersteilzeit regelmäßig Überstunden geleistet wurden. Beispielsweise erhalten 2 Personen mit gleich hohem Grundgehalt, die im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung die halbe Normalarbeitszeit arbeiten, wegen des unterschiedlichen Lohnausgleiches ein unterschiedlich hohes Entgelt, abhängig davon, ob zuvor regelmäßige Überstunden geleistet wurden oder nicht.

Im Falle einer Überstundenpauschale ist zu unterscheiden, ob diese widerrufbar war oder nicht. Im Fall einer widerrufbaren Überstundenpauschale sind die Überstunden nur in den Lohnausgleich einzubeziehen. Eine nicht widerrufbare Überstundenpauschale kann als laufend zustehendes Entgelt betrachtet werden und geht neben dem Lohnausgleich auch in die Berechnung des Entgelts für die reduzierte Arbeitszeit ein (siehe Abb 1).

LOHNAUSGLEICH BEI ALL-IN-VERTRÄGEN

So wie im Fall regelmäßig geleisteter Überstunden ist auch im Fall einer All-In-Vereinbarung das Altersteilzeitgeld auf Grundlage des durchschnittlichen Entgelts der letzten 12 Monate zu ermitteln.

Im Gegensatz zu einer Überstundenpauschale können bei einer All-In-Vereinbarung nicht nur Überstunden, deren Ausmaß nicht näher bestimmt wird, abgedeckt werden, sondern auch andere Entgeltbestandteile bzw. eine branchen-/unternehmensübliche Überzahlung inkludiert sein. Somit ergibt sich für die Altersteilzeit eine Anpassung des All-In-Gehalts analog zum Ausmaß der Arbeitszeitreduktion.

Der Wegfall der Überstundenerbringung während der Altersteilzeit führt zu keiner Kürzung des All-In-Gehalts als Ausgangsgehalt dieser Anpassung. Überdies gilt auch im Zusammenhang mit All-In-Verträgen, dass durch Mehr- oder



ABB 1: BEISPIEL FÜR ARBEITSZEITREDUKTION UND GEHALTSAUSGLEICH:

Ein/eine ArbeitnehmerIn erhält vor Beginn der Altersteilzeit EUR 3.000,- brutto sowie eine widerrufbare Überstundenpauschale im Ausmaß von 15 % des Gehalts. Im Rahmen einer Altersteilzeit wird eine Arbeitszeitreduktion um 40 %, somit auf 60 % der bisherigen Arbeitszeit vereinbart.

Für Entgelt und Gehaltsausgleich in der Altersteilzeit ergeben sich somit folgende Werte:

- Entgelt vor Arbeitszeitreduzierung inkl. Überstundenpauschale:
EUR 3.450,-
- Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit: EUR 1.800,-
(60 % des bisherigen Bruttoentgelts ohne Überstundenpauschale).
- Gehaltsausgleich EUR 825,- (Hälfte der Differenz zwischen
bisherigem Entgelt und Entgelt für reduzierte Arbeitszeit).
- Das Einkommen während der Altersteilzeit beträgt somit EUR 2.625,-.

Wäre die Überstundenpauschale unwiderruflich, würden sich folgende Werte ergeben:

- Entgelt vor Arbeitszeitreduzierung inkl. Überstundenpauschale:
EUR 3.450,-
- Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit: EUR 2.070,-
(60 % des bisherigen Bruttoentgelts inkl. Überstundenpauschale)
- Gehaltsausgleich: EUR 690,- (Hälfte der Differenz zwischen
bisherigem Entgelt und Entgelt für reduzierte Arbeitszeit inkl.
Überstundenpauschale)
- Das Einkommen während der Altersteilzeit beträgt somit EUR 2.760,-

Überstundenarbeit, die zu einem Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze führt, der Anspruch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auf Förderung durch das AMS verloren geht (siehe dazu auch die Ausführungen unter dem Punkt Mehrarbeit auf Seite 29).

SACHBEZÜGE

Bei der Berechnung des Lohnausgleichs ist ein Sachbezug (z. B. ein Dienstauto) in vollem Umfang zu berücksichtigen und kann nicht aliquotiert werden. Bei der Berechnung der Differenz zwischen dem Entgelt vor der Reduzierung der Arbeitszeit und dem Entgelt für die während der Altersteilzeit vereinbarte Arbeitszeit, ist der Sachbezug somit bei beiden Werten hinzuzurechnen. Wird in der Altersteilzeitvereinbarung geregelt, dass der Sachbezug in der Freizeitphase entfällt, ist der Sachbezug in Geld auszuführen. Somit steigt ab diesem Zeitpunkt der Lohnausgleich um die Hälfte des Sachbezuges (siehe Abb. 2).

FÖRDERUNG DES AMS AN DEN/DIE ARBEITGEBERIN

Durch das Altersteilzeitgeld erhalten Arbeitgeber einen teilweisen Ersatz für die im Zuge der Altersteilzeit entstehenden Mehrkosten. Die Höhe des Altersteilzeitgeldes hängt davon ab, ob die Arbeitszeit im Rahmen eines gleichbleibenden Modells oder in Form einer Blockzeitvereinbarung reduziert wird. Arbeitet der/die ArbeitnehmerIn ab Beginn der Altersteilzeit kontinuierlich nur noch zwischen 40 % und 60 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit und wird daher die Arbeitszeit gleichbleibend über die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit reduziert, erhält der/die ArbeitgeberIn 90 % seines/ihrer Mehraufwandes ersetzt. Erfolgt die Arbeitszeitreduzierung im Rahmen einer Blockzeitvereinbarung, deckt das Altersteilzeitgeld 50 % der Kosten ab.

Für die Berechnung des Altersteilzeitgeldes werden folgende Kosten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zugrunde gelegt:

- Bruttolohnkosten für den Lohnausgleich,
- DienstgeberInnen-Sozialversicherungsbeiträge inklusive IESG¹-Zuschlag für den Lohnausgleich,
- DienstgeberInnen-, und DienstnehmerInnen-Sozialversicherungsbeiträge für die Differenz zwischen Entgelt und vorherigem Entgelt.

Der Lohnausgleich, der von dem/der ArbeitgeberIn an den/die ArbeitnehmerIn zu zahlen ist, kann soweit begrenzt werden, dass die Summe aus dem Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit und dem Lohnausgleich nicht die Höchstbeitragsgrundlage überschreitet. Wird ein höherer Lohnausgleich als gesetzlich vorgegeben

¹ Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz



ABB. 2: BEISPIEL FÜR DIE BERÜCKSICHTIGUNG EINES SACHBEZUGES IN DER ALTERSTEILZEIT

Eine Arbeitnehmerin bezieht vor Beginn der geblockten Altersteilzeit mit Reduzierung der Arbeitszeit auf 40 %, ein Gehalt von EUR 3.000,- brutto. Zusätzlich erhält sie einen Sachbezug (Dienstauto) von EUR 500,-. Entsprechend der getroffenen Altersteilzeitvereinbarung, entfällt das Dienstauto in der Freizeitphase.

- Geldbezug vor ATZ: EUR 3.000,-
- Dienstauto: EUR 500,-
- Beitragsgrundlage EUR 3.500,-
- Durchschnitt der letzten 12 Monate: EUR 3.500,-

Das Einkommen während der Altersteilzeit setzt sich folgendermaßen zusammen:

Einarbeitungsphase:

- Entgelt für reduzierte Arbeitszeit: EUR 1.200,-
- (Sachbezug: EUR 500,-)
- Lohnausgleich: EUR 900,-

Geldbezug in der Höhe von EUR 2.100,-

Freizeitphase:

- Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit: EUR 1.200,-
- Lohnausgleich: EUR 1.150,- (1/2 Differenz von EUR 2.300,-)

Geldbezug in der Höhe von EUR 2.350,-

vereinbart, wird für die Berechnung der Leistung an den/die ArbeitgeberIn durch das AMS dennoch nur der Betrag bis zur Höchstbeitragsgrundlage berücksichtigt.

Wird der Antrag auf Förderung der Altersteilzeit erst nach Beginn der Vereinbarung beim AMS geltend gemacht, gebührt das Altersteilzeitgeld rückwirkend für maximal 3 Monate. In der Vereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn sollte klargestellt sein, dass in einem solchen Fall der Anspruch auf Lohnausgleich nicht berührt wird.

BEITRAGSGRUNDLAGE WÄHREND DER ALTERSTEILZEIT

Die Summe aus dem Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit und dem Lohnausgleich unterliegt der üblichen Sozialversicherungs- und Umlagepflicht. Auch die Aufteilung zwischen DienstgeberInnen- und DienstnehmerInnenbeiträgen unterscheidet sich nicht. Von der Differenz des Teilzeitarbeitsentgeltes zuzüglich des Lohnausgleiches zur Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit haben DienstgeberInnen auch die DienstnehmerInnenanteile zu entrichten. Vom AMS werden dem/der DienstgeberIn die Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge inklusive dem Zuschlag nach dem Insolvenzentgeltssicherungsgesetz durch das Altersteilzeitgeld teilweise ersetzt (siehe Abb. 3).

**ABB. 3: BEISPIEL FÜR DIE BERECHNUNG DES ALTERSTEILZEITGELDES UND DER BEITRAGSGRUNDLAGE**

Im Rahmen einer Altersteilzeit reduziert ein/eine ArbeitnehmerIn die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden um 50 %. Das Bruttogehalt während der letzten 12 Monate vor der Altersteilzeit beträgt im Durchschnitt EUR 3.000,-.

Von dem/der ArbeitgeberIn erhält der/die ArbeitnehmerIn

- | | |
|--|-------------|
| - Entgelt (für 50 % der Arbeitszeit): | EUR 1.500,- |
| - Lohnausgleich:
(50 % der Differenz für Entgelt der bisherigen
und der reduzierten Arbeitszeit) | EUR 750,- |

Brutto insgesamt:	EUR 2.250,-
-------------------	--------------------

Die Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung entspricht weiterhin der Arbeitszeit vor der Reduzierung, also EUR 3.000,-.

Aufteilung der Sozialversicherungsbeiträge

ArbeitnehmerInnenanteile:

- | | |
|---|------------|
| - ArbeitnehmerInnen-Beiträge vom Arbeitsentgelt:
(17,12 % von EUR 1.500,-) | EUR 256,80 |
| - ArbeitnehmerInnen-Beiträge vom Lohnausgleich:
(17,12 % von EUR 750,-) | EUR 128,40 |

- Arbeiterkammerumlage: EUR 15,00
(0,5 % von EUR 3.000,-)
- Wohnbauförderungsbeitrag: EUR 15,00
(0,5 % von EUR 3.000,-)

ArbeitnehmerInnen-Gesamtbeiträge **EUR 415,20**

Sozialversicherungsbeiträge insgesamt (inkl. Nebenbeiträge und Umlagen):

- SV-Beiträge EUR 1.129,50
ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn:
(37,65 % von EUR 3.000,-)
- Wohnbauförderungsbeitrag EUR 30,00
ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn:
(1 % von EUR 3.000,-)
- Arbeiterkammerumlage EUR 15,00
ArbeitgeberIn:
(0,5 % von EUR 3.000,-)
- Insolvenzentgeltsicherungsbeitrag (IESG) EUR 6,00
ArbeitgeberIn:
(0,2 % von EUR 3.000,-)
- Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge EUR 45,90
(Abfertigung neu) ArbeitgeberIn:
(1,53 % von EUR 3.000,-)

Gesamtbeiträge **EUR 1.226,40**

ArbeitgeberInnenanteil

(Gesamtbeiträge abzügl. ArbeitnehmerInnen-Beiträge): EUR 811,20

Ersatz durch das AMS – Altersteilzeitgeld

Berechnungsbasis (Lohnausgleich): EUR 750,00

- Ersatz ArbeitgeberInnen-Anteil und IESG EUR 155,48
(vom Lohnausgleich: 20,73 % von EUR 750,-)
- Ersatz Arbeitnehmer- und ArbeitgeberInnenanteil EUR 283,88
sowie IESG von Differenz bisheriges Einkommen
und Einkommen während Altersteilzeit:
(37,85 % von EUR 750,-)
- Summe der teilweise ersetzbaren Zusatzkosten: EUR 1.189,36
- Ersatz bei kontinuierlicher AZ-Verkürzung (90 %) EUR 1.070,42
- Ersatz bei geblockter AZ-Verkürzung (50 %) EUR 594,68

GEHALTSERHÖHUNGEN WÄHREND DER ALTERSTEILZEIT

Kollektivvertragliche oder andere gebührende Gehaltserhöhungen schlagen sich sowohl auf das Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit, als auch auf den Lohnausgleich nieder. Die letzte Beitragsgrundlage ist somit variabel. Liegen das Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit und der Lohnausgleich in Summe über der Höchstbeitragsgrundlage und wurde der Lohnausgleich mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzt (was in den meisten Vereinbarungen der Fall ist), steigt das Einkommen während der Altersteilzeit immer mit Jahresbeginn, wenn die Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage erfolgt (siehe Abb. 4 und 5).



ABB. 4: BEISPIEL FÜR GEHALTSERHÖHUNG WÄHREND DER ALTERSTEILZEIT

Altersteilzeit mit Arbeitszeitreduktion auf 60 %

- Durchschnittliches Entgelt in den 12 Monaten vor Antritt der Altersteilzeit:	EUR 4.000,-
- Entgelt für reduzierte Arbeitszeit während der Altersteilzeit: (60 %)	EUR 2.400,-
- Lohnausgleich:	EUR 800,-
- Gesamteinkommen vor kollektivvertraglicher Erhöhung:	EUR 3.200,-

Kollektivvertragliche Erhöhung ab 1. November: 2 %

Anpassung des ursprünglichen Durchschnittswertes

EUR 4.000,- * 1,02 = EUR 4.080,-

Anpassung des Teilzeitentgelts

EUR 2.400,- * 1,02 = EUR 2.448,-

Neuer Lohnausgleich

1/2 Differenz (EUR 4.080,- minus EUR 2.448,-) EUR 816,-

Gesamteinkommen nach KV-Erhöhung ab 1. November: **EUR 3.264,-**

Wie Vollzeitbeschäftigte reduzieren auch Teilzeitbeschäftigte ihre zuvor vereinbarte Arbeitszeit in einer Bandbreite von 40 % bis 60 %. Hat die Arbeitszeit vor der Altersteilzeit beispielsweise 25 Stunden betragen und gilt im Betrieb eine kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden, so beträgt die persönliche Arbeitszeit 66 % der Normalarbeitszeit. Einer Altersteilzeit steht somit nichts im Wege. Die Arbeitszeit kann nun auf 40 % bis 60 % reduziert werden, in diesem Fall also auf 10 bis 15 Stunden.

BEWERTUNG VON ZEITEN EINER WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT

Zeiträume, für die eine Wiedereingliederungsteilzeit nach längerem Krankenstand vereinbart und Wiedereingliederungsgeld durch den Krankenversicherungsträger bezogen wurde, werden so behandelt, als ob keine Herabsetzung der Arbeitszeit und keine Verminderung des Entgelts vorgelegen wären. Die Anspruchsvoraussetzungen für die Altersteilzeit werden durch eine Wiedereingliederungsteilzeit somit nicht berührt.

Im Rahmen einer Altersteilzeit oder einer Teilpension kann keine Wiedereingliederungsteilzeit vereinbart werden.

BEWERTUNG VON KURZARBEIT

Eine Kurzarbeit wirkt sich auf eine während oder bald nach Ende der Kurzarbeit angetretene Altersteilzeit nicht negativ aus. Zeiten der Kurzarbeit werden hinsichtlich der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen ausgeklammert bzw. wird der Beobachtungszeitraum um diese Zeiten verlängert. Wird das Mindestarbeitszeitausmaß von 60 % der im Betrieb geltenden Arbeitszeit durch die Kurzarbeit unterschritten, ist dies für eine Altersteilzeit kein Hindernis und bei der Ermittlung des 12-Monatsdurchschnitts bleibt die Zeit der Kurzarbeit unberücksichtigt.

Für laufende Altersteilzeitvereinbarungen gilt, dass Beitragsgrundlage, Lohnausgleich und Altersteilzeitgeld durch die Kurzarbeit nicht geändert werden. Anzupassen ist das für die reduzierte Arbeitszeit zustehende Teilzeitentgelt.

Für die im Zuge der Kurzarbeit entstehenden Ausfallstunden erhält der/die ArbeitgeberIn vom AMS Kurzarbeitsbeihilfe. Für den/die ArbeitnehmerIn in Kurzarbeit und gleichzeitiger Altersteilzeit setzt sich in Folge das Einkommen zusammen aus dem Lohnausgleich in der bisherigen Höhe, dem entsprechend der Arbeitszeitverkürzung



© iStock

verringerten Teilzeitentgelt sowie einer Kurzarbeitsunterstützung. Diese wird nach der Höhe des vor Beginn der Kurzarbeit für die Arbeitsleistung gebührenden Teilzeitentgeltes berechnet und unterliegt einer Nettolohngarantie. Für den Prozentsatz der Nettolohngarantie wird das vorige Teilzeitentgelt ohne Lohnausgleich herangezogen. Je nach Höhe beträgt die Nettolohngarantie zwischen 80 % und 90 %.

Bei geblockter oder ungleich verteilter Arbeitszeit wird trotz Kurzarbeit jenes Zeitguthaben (für die Freizeitphase) erworben, das ohne Kurzarbeit entstanden wäre.

VARIANTEN DER ARBEITSZEITREDUKTION

Die Reduktion der Arbeitszeit kann über die gesamte Dauer einer Altersteilzeitvereinbarung kontinuierlich verteilt werden oder in eine Einarbeitungsphase und eine Freizeitphase geblockt werden. Es kann beispielsweise eine bestimmte Zeit lang im bisherigen Arbeitszeitausmaß weitergearbeitet werden und anschließend die eingearbeitete Freizeit konsumiert werden. Insgesamt muss die vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit über die gesamte Dauer der Vereinbarung eingehalten werden.

Der/die ArbeitgeberIn ist unabhängig von der Höhe der AMS-Förderung jedenfalls verpflichtet, dem/der ArbeitnehmerIn mindestens die Hälfte der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Entgelt im letzten Kalenderjahr und jenem, das nach der Herabsetzung der Arbeitszeit gebührt, bis zur Höchstbeitragsgrundlage als Lohnausgleich zu zahlen.

BLOCKMODELL

Als Blockmodell gelten Vereinbarungen, bei denen der Durchrechnungszeitraum, in welchem die vereinbarte Arbeitszeitreduzierung ausgeglichen wird, mehr als ein Jahr beträgt, oder wenn die Abweichung mehr als 20 % von der Normalarbeitszeit beträgt. Zu beachten ist außerdem, dass die Freizeitphase maximal 2,5 Jahre dauern darf.

Bei einem Durchrechnungszeitraum von beispielsweise 4 Jahren, kann 2 Jahre voll weitergearbeitet und anschließend eine Freizeitphase von 2 Jahren konsumiert werden.

Im Blockzeitmodell erhält der/die ArbeitgeberIn vom AMS 50 % seiner Mehrkosten ersetzt. Außerdem besteht eine Verpflichtung zur Einstellung einer Ersatzarbeitskraft.

ANFORDERUNGEN AN DIE EINSTELLUNG EINER ERSATZKRAFT

Die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft ist spätestens ab Beginn der Freizeitphase und jedenfalls für die gesamte Dauer der Freizeitphase erforderlich. Eine Ersatzarbeitskraft darf nicht nur vorübergehend beschäftigt werden (damit sind nach der Praxis des AMS mindestens 4 Wochen gemeint) und im Zusammenhang mit deren Einstellung darf der/die ArbeitgeberIn kein Dienstverhältnis auflösen. Während der Einarbeitungsphase ist die Einstellung der Ersatzarbeitskraft jederzeit möglich. Wenn die Einstellung bereits vor Beginn der Altersteilzeit erfolgt, darf der Zeitpunkt maximal ein Monat vor diesem Zeitpunkt liegen (bei einem Lehrling frühestens 3 Monate vorher).

In Frage kommt als Ersatzarbeitskraft ein zusätzlicher Lehrling, oder eine zuvor arbeitslose Person, die arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt wird. Die Ersatzarbeitskraft muss nicht vollzeitbeschäftigt werden, eine Teilzeitbeschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze ist ausreichend. Auch ist es nicht vorgeschrieben, dass die Ersatzarbeitskraft zuvor Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen hat. Somit können auch z. B. Schul- oder UniversitätsabsolventInnen oder zuvor im Haushalt tätige Personen beschäftigt werden und auch zugewanderte Personen kommen in Frage. Bei Lehrlingen gilt nicht die Voraussetzung, dass sie zuvor arbeitslos waren. Die Dauer der zuvor bestehenden Arbeitslosigkeit ist gesetzlich nicht genauer geregelt. Nach der Praxis des AMS zeigt sich, dass grundsätzlich 1 Tag der Arbeitslosigkeit ausreichend ist. Dieser eine Tag soll aber nicht auf ein Wochenende fallen.

Wurde die Ersatzarbeitskraft zuvor in einem befristeten Dienstverhältnis beschäftigt, reicht eine zwischenzeitliche kurze Arbeitslosigkeit aus. Für den Fall, dass die Ersatzarbeitskraft zuvor in einem unbefristeten Dienstverhältnis bei demselben/derselben ArbeitgeberIn beschäftigt war, ist eine mindestens einmonatige Arbeitslosigkeit erforderlich. Zudem darf das frühere Arbeitsverhältnis nicht aus dem Grund, um anschließend als Ersatzarbeitskraft eingestellt zu werden, aufgelöst worden sein.

Der Einsatz der Ersatzkraft kann auch in einem anderen Betrieb bzw. Betriebsteil/Filiale desselben Arbeitgebers/derselben Arbeitgeberin erfolgen. Erforderlich ist jedoch, dass die Ersatzarbeitskraft in Österreich eingesetzt wird (der Einsatz in einem Betrieb desselben Arbeitgebers/derselben Arbeitgeberin im Ausland – auch im EU-Ausland – ist nicht zulässig).

Kommt es zu einer berechtigten Abwesenheit der Ersatzarbeitskraft, für die die Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nicht notwendig ist (z. B. Krankenstand, Mutterschaftskarenz, Präsenzdienst, Familienhospizkarenz), muss keine neue Ersatzarbeitskraft eingestellt werden. Hingegen ist eine neue Ersatzarbeitskraft erforderlich, wenn eine berechnigte Abwesenheit mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin vorliegt (z. B. unbezahlter Urlaub, Bildungskarenz).

Scheidet die Ersatzkraft während der Freizeitphase aus, so wird das Altersteilzeitgeld mit Ende des Beschäftigungsverhältnisses der Ersatzkraft eingestellt. Der/die ArbeitgeberIn wird aufgefordert, binnen 3 Monaten eine neue Ersatzkraft einzustellen. Erfolgt eine solche Neueinstellung, gebührt das Altersteilzeitgeld weiter. Erfolgt keine Neueinstellung, so ist der Kostenersatz für den gesamten Zeitraum ab Beginn der Altersteilzeit rückzufordern. Wurde während der Altersteilzeit eine andere Person eingestellt, welche die Voraussetzungen als Ersatzarbeitskraft erfüllt, kann diese als neue Ersatzarbeitskraft nachgemeldet werden. Ebenso können alle Lehrlinge, die entweder zeitgleich oder zu einem späteren Zeitpunkt wie ein als Ersatzarbeitskraft gemeldeter Lehrling aufgenommen wurden, bei Ausscheiden eines als Ersatzarbeitskraft gemeldeten Lehrlings nachgemeldet werden.

KONTINUIERLICHE ARBEITSZEITREDUKTION

Als kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarungen gelten Altersteilzeitvereinbarungen dann, wenn 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.

Man kann daher im Rahmen einer kontinuierlichen Altersteilzeitvereinbarung beispielsweise wechselnd 1 Woche/1 Monat arbeiten und die nächste Woche/Monat das Zeitguthaben abbauen. In diesem Fall bleibt der Durchrechnungszeitraum unter einem Jahr und ist daher in einem Jahr ausgeglichen.

Eine kontinuierliche Reduktion liegt beispielsweise auch vor, wenn die Arbeitszeit insgesamt auf 50 % reduziert wird und die Reduktion so erfolgt, dass im ersten Jahr 70 %, im zweiten Jahr 50 % und im dritten Jahr 30 % der Normalarbeitszeit gearbeitet werden. Der Ausgleich erfolgt hier zwar nicht in einem Jahr, sondern insgesamt über die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit, aber da die Schwankungen innerhalb der Bandbreite von jeweils 20 % der Normalarbeitszeit liegen, handelt es sich um

ein kontinuierliches Modell. Wären die Schwankungen größer, würde der/die ArbeitgeberIn vom AMS nur den geringeren Kostenersatz des Blockmodells erhalten.

Wird eine Altersteilzeit insgesamt nur für die Dauer von maximal einem Jahr vereinbart, liegt jedenfalls ein kontinuierliches Modell vor.



BEISPIEL

- Arbeitszeit vor Antritt der Altersteilzeit: 38 Stunden
- Reduktion der Arbeitszeit auf 50 %: 19 Stunden

Die zulässige Bandbreite der Arbeitszeit weicht von den 19 Stunden um 20 % der Normalarbeitszeit (20 % von 38), also 7,6 Stunden nach oben und unten ab: das ergibt einen Spielraum von 11,4 bis 26,6 Stunden.

Insgesamt muss sich im Durchschnitt über die gesamte Laufzeit eine Arbeitszeit von 19 Stunden ergeben.

Einigen sich ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn auf eine Altersteilzeit, die durch eine kontinuierliche Arbeitszeitreduktion erfolgt, so erhält der/die ArbeitgeberIn vom AMS 90 % der entstehenden Mehraufwendungen ersetzt.

MEHRARBEIT

Während der Altersteilzeit sind Überstunden nicht zulässig. Die Reduzierung der Arbeitszeit in der Altersteilzeit bezieht sich auf die vorherige Normalarbeitszeit.

Mehrarbeit soll während der Altersteilzeit nur gelegentlich verrichtet werden. Regelmäßige Mehrarbeit ist mit einem Altersteilzeitmodell nicht vereinbar.

Wird während der Altersteilzeit Mehrarbeit geleistet, sollte diese über Zeitguthaben statt Auszahlungen abgegolten werden, da Mehrarbeit, in einem Ausmaß, in welchem sie zu Ansprüchen über die Geringfügigkeitsgrenze (monatlich EUR 485,85, Wert für das Jahr 2022) führt, den Wegfall der AMS-Förderung an den/die ArbeitgeberIn bewirkt.

URLAUB

Eine kontinuierliche Altersteilzeit hat hinsichtlich des Urlaubsanspruches keine Auswirkungen. In jedem Arbeitsjahr entsteht ein neuer Urlaubsanspruch im jeweils zustehenden Ausmaß von 5 oder 6 Wochen. Auch Arbeitszeitschwankungen, die in diesem Modell in einem gewissen Ausmaß möglich sind und auch längere Zeiträume der Einarbeitung und der Freizeit ermöglichen, können keine Kürzung des gebührenden Urlaubs bewirken.

Auch bei der geblockten Altersteilzeit entsteht, sowohl in der Einarbeitungs- wie auch in der Freizeitphase, ein Urlaubsanspruch im gesetzlich vorgesehenen Ausmaß. Die Urlaubskonsumation erfolgt während der Einarbeitungsphase im Ausmaß der tatsächlichen Arbeitszeit. Der für die in der Freizeitphase liegenden Zeiträume entstehende Urlaubsanspruch wird durch den Urlaubsverbrauch in der Arbeitsphase mitkonsumiert.

Sind am Ende des Dienstverhältnisses noch offene Urlaubsansprüche aus der Zeit vor der Altersteilzeit vorhanden, gebührt eine Urlaubersatzleistung. Diese berechnet sich nach dem für die Teilzeitarbeit zustehenden Entgelt zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses plus Lohnausgleich. Wurde in der Einarbeitungsphase nicht der gesamte Urlaub konsumiert, fehlt auch der entsprechende Urlaubskonsum der Freizeitphase und das damit entstandene Urlaubszeitguthaben ist durch eine Urlaubersatzleistung abzugelten.

Der Lohnausgleich im Rahmen der Urlaubersatzleistung wird dem/der ArbeitgeberIn durch das AMS nicht ersetzt, was am Anspruch des/der ArbeitnehmerIn jedoch nichts ändert.

ERKRANKUNG WÄHREND DER ALTERSTEILZEIT

Erkrankt ein/eine ArbeitnehmerIn während der Altersteilzeit, erhält er/sie im Rahmen der Entgeltfortzahlung sein/ihr Entgelt von dem/der ArbeitgeberIn weiter. Nach Ausschöpfen der Entgeltfortzahlungspflicht durch den/die ArbeitgeberIn erhält der/die ArbeitnehmerIn Krankengeld von der Krankenkasse. Besteht gegenüber dem/der ArbeitgeberIn noch ein Anspruch auf halbes Entgelt, so gebührt auch während der Altersteilzeit halbes Krankengeld von der Krankenkasse.

Ein Erwerb von Zeitguthaben ist bei Erkrankung während der geblockten Altersteilzeit nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes nur entsprechend dem Ausmaß der Entgeltfortzahlung für die Freizeitphase erworben. Das bedeutet, dass bei Erkrankung in der Arbeitsphase für Zeiten der 100%igen (50%igen) Entgeltfortzahlung der eingearbeitete Teil der Freizeitphase im vollen (halben) Umfang gesichert ist. Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ausgelaufen und wird nur mehr Krankengeld vom Krankenversicherungsträger bezogen, so werden in dieser Zeit auch keine Zeitguthaben erworben. In der Altersteilzeitvereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn kann diesbezüglich eine günstigere Regelung vorgesehen werden. Aber auch wenn dies nicht der Fall ist, kann der/die ArbeitgeberIn bei einer längeren Erkrankung auf eine entsprechend längere Einarbeitung verzichten, indem z.B. im Freizeitkonto für die Zeit des Krankengeldbezuges ein Guthaben verbucht wird.

Bei Krankenständen während der Freizeitphase wird das Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit sowie der Lohnausgleich weiterbezahlt. Es kommt nicht zu einer Entgeltfortzahlung des Dienstgebers/der Dienstgeberin und einer späteren Abgeltung des Zeitguthabens und zu keiner Krankengeldleistung seitens der Krankenversicherung.

BESCHÄFTIGungsverhältnis bei einem/einer anderen ArbeitgeberIn

Während der Laufzeit einer Altersteilzeitvereinbarung kann der/die ArbeitnehmerIn ohne Zuverdienstgrenze ein Beschäftigungsverhältnis mit einem/einer anderen ArbeitgeberIn abschließen oder auch selbstständig tätig sein. Möglicherweise geltende Konkurrenzklauseln sind jedoch zu beachten und auch die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Höchstgrenzen sollte berücksichtigt werden.

Für das AMS ist es bei der Auszahlung der Förderung infolge Arbeitszeitreduktion bei einem/einer ArbeitgeberIn nicht relevant, ob der/die DienstnehmerIn bei einem/einer anderen ArbeitgeberIn vollversichert beschäftigt ist. Ein paralleler Werkvertrag bei dem/der ArbeitgeberIn, mit dem die Altersteilzeit vereinbart wurde, würde aber jedenfalls eine Umgehung darstellen und zur Rückforderung des Altersteilzeitgeldes gegenüber dem/der ArbeitgeberIn führen.

VORZEITIGE BEENDIGUNG ODER ÄNDERUNG DER VEREINBARUNG

Eine vorzeitige Beendigung einer Altersteilzeitvereinbarung – etwa im Zuge der Beendigung des Dienstverhältnisses, oder aufgrund der Rückkehr in Vollzeit – ist im Falle einer kontinuierlichen Altersteilzeitvereinbarung grundsätzlich ohne Problem möglich. Der/Die ArbeitgeberIn hat dem AMS eine entsprechende Änderungsanmeldung zu übermitteln und mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Altersteilzeit auch die Leistungen des AMS an den/die ArbeitgeberIn. Außerdem kann man im Rahmen einer laufenden Altersteilzeit das vereinbarte Arbeitszeitausmaß verändern, wenn eine Vereinbarung über die Änderung abgeschlossen wird. Eine Änderung der Altersteilzeitvereinbarung kann auch im Zuge des Antritts einer Familienhospizkarenz bzw. Pflegekarenz/Pflegezeit getroffen werden.

Wird während einer geblockten Altersteilzeit das Dienstverhältnis gelöst, so steht dem/der ArbeitnehmerIn jedenfalls eine Abgeltung der bestehenden Zeitguthaben sowie die Sonderzahlungsanteile aus der nicht konsumierten Freizeitphase zu. Die Zeitguthaben sind mit dem zum Beendigungszeitpunkt gebührenden Entgeltsatz zu vergüten, grundsätzlich ist dabei auch der Lohnausgleich einzubeziehen (wenn dies in der Altersteilzeitvereinbarung nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird).



BEISPIEL: KOLLEKTIVVERTRAG METALLINDUSTRIE § 4c

„Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.“



© iStock

Entsprechend einer Bestimmung des Arbeitszeitgesetzes (§ 19e) ist außerdem ein Zuschlag von 50 % zu zahlen, hier kann der Kollektivvertrag jedoch Abweichendes regeln.

ABFERTIGUNGSANSPRUCH

Der Anspruch auf Abfertigung Alt besteht grundsätzlich nicht bei Selbstkündigung, Entlassung oder ungerechtfertigtem, vorzeitigem Austritt. § 23a des Angestelltengesetzes sieht hier eine Ausnahme vor: Bei Selbstkündigung wegen Antritts einer Alterspension bleibt der Abfertigungsanspruch erhalten, sofern der/die kündigende ArbeitnehmerIn davor zumindest 10 Jahre im Unternehmen beschäftigt war.

Der Anspruch auf Abfertigung Neu bleibt bei jeder Art der Beendigung des Dienstverhältnisses gewahrt.

AMS-FÖRDERUNG UND VORZEITIGER AUSSTIEG

Zu beachten ist bei einer vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeit in jedem Fall die Art der Beendigung des Dienstverhältnisses, weil es bei gewissen Konstellationen zu Nachforderungen durch das AMS gegenüber dem/der ArbeitgeberIn kommen kann. Nachträgliche Veränderungen einer Altersteilzeitvereinbarung sind im Einvernehmen grundsätzlich möglich.



Wichtig dabei ist aber, dass sich das Modell hinsichtlich des Verhältnisses von Arbeitsstunden und Freizeitstunden „in seiner Gesamtheit ausgeht“. Ist dies nicht der Fall, so kann das AMS geleistete Zahlungen zurückfordern.

Erfolgt eine Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn, kommt es zu keiner Nachforderung durch das AMS, weil argumentiert werden kann, dass der/die ArbeitgeberIn keine Schuld daran trägt, dass die Altersteilzeit nicht wie ursprünglich vereinbart zu Ende geführt wurde.

Ebenfalls keine Nachforderungen gibt es bei fristloser Entlassung, bei Tod des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin, bei Insolvenz des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder bei Pensionsantritt wegen einer Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension.

Bei einvernehmlicher Beendigung des Dienstverhältnisses oder bei Kündigung durch den/die DienstgeberIn kommt es hingegen zu Rückforderungen durch das AMS gegenüber dem/der ArbeitgeberIn.

RÜCKKEHR IN VOLLZEIT

Um eine eventuelle Rückzahlung zu vermeiden, könnte man eine Freizeitphase in gleicher Länge wie die bis dato zurückgelegte Vollarbeitsphase anhängen und die Altersteilzeitvereinbarung danach beenden. Im Anschluss daran gilt die Altersteilzeit als beendet und das Dienstverhältnis kann in Vollzeit weitergehen. Praktikabel ist dies wohl nur in Fällen, in denen die Vollarbeitsphase erst relativ kurz läuft. Eine entsprechende Meldung an das AMS hat durch den/die ArbeitgeberIn zu erfolgen. Man kann aber nicht nachträglich eine Vereinbarung, die eine 50%ige Arbeitszeitreduktion vorsieht, auf eine Reduktion um 40 % ändern, damit sich das Modell ausgeht.

INSOLVENZ DES UNTERNEHMENS

Für den Fall der Insolvenz des Unternehmens sind die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen, die sich in Altersteilzeit befinden, durch den Insolvenzentgeltfonds (IEF) gesichert. Gerät das Unternehmen während der Freizeitphase eines Blockmodells in Insolvenz und konnte das eingearbeitete Zeitguthaben noch nicht abgebaut werden, besteht auch keine Möglichkeit des Abbaus mehr.

§ 3a Insolvenzentgeltsicherungsgesetz (IESG) gewährleistet, dass Ansprüche aus nicht ausgeglichenen Zeitguthaben genauso wie Ansprüche auf das Entgelt (laufendes Entgelt, Überstunden, Zulagen, Aufwandsersätze, Sonderzahlungen etc.) gesichert sind, sofern sie 6 Monate vor dem Stichtag fällig geworden sind. Tritt die Fälligkeit hingegen erst nach dem Stichtag ein (dies ist dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis erst nach dem Stichtag endet), so sind die Zeitguthaben als Beendigungsansprüche nach § 3b IESG gesichert.

Die Auszahlung durch den IEF erfolgt mit Zuschlag von 50 % (§ 19e AZG), da es nicht mehr möglich war, das Zeitguthaben abzubauen, ebenso steht der für die Altersteilzeit vereinbarte Lohnausgleich zu. Bei Insolvenzverfahren, die nach dem 31.7.2017 eröffnet wurden, gibt es für Zeitausgleichguthaben allerdings eine Deckelung in der Höhe von EUR 47,25 brutto/Stunde (das ist ein Viertel der täglichen Höchstbeitragsgrundlage, Wert 2022). Die offenen Forderungen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin gegenüber dem/der ArbeitgeberIn werden somit vom IEF übernommen.

TEILPENSION

Die Teilpension ist eine erweiterte Variante der Altersteilzeit und trotz ihrer Bezeichnung keine Pensionsart. Um sie in Anspruch nehmen zu können, müssen zusätzlich zu den allgemeinen Voraussetzungen der Altersteilzeit auch die Voraussetzungen für die Korridorpension erfüllt sein. Es müssen also 40 Versicherungsjahre vorliegen und das 62. Lebensjahr erreicht sein.

Die Teilpension entspricht ansonsten in allen Details der kontinuierlichen Form der Altersteilzeit: ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn vereinbaren eine Reduzierung der Arbeitszeit um 40 % bis 60 %, durch einen Gehaltsausgleich wird der Entgeltverlust bis zur Höchstbeitragsgrundlage zur Hälfte ersetzt. Somit beträgt das Einkommen in der Teilpension 70 % bis 80 % des bisherigen Entgelts. Beiträge zur Sozialversicherung werden in der Höhe der Beitragsgrundlage vor der Teilpension entrichtet.

Auch die Beiträge zur betrieblichen Vorsorgekasse werden in der bisherigen Höhe weiter entrichtet. Die künftige Pensionshöhe und auch Abfertigungsansprüche werden daher nicht geschmälert. Anders als bei der „normalen“ Altersteilzeit erhalten ArbeitgeberInnen vom AMS einen vollen Kostenersatz für die entstehenden Mehrkosten (siehe dazu auch umseitige Tabelle).

Eine Kombination von Altersteilzeit und Teilpension ist möglich. Insgesamt kann aber nur für die Dauer von maximal 5 Jahren Altersteilzeit und Teilpension vereinbart werden.

Nach einer geblockten Altersteilzeit ist es nicht möglich, in eine Teilpension zu wechseln.

Für Frauen wird die Teilpension aufgrund ihres niedrigeren Regelpensionsalters erst ab der vollzogenen Angleichung ihres Pensionsalters an jenes der Männer relevant sein. Ihr Regelpensionsalter liegt noch vor dem Eintrittsalter für die Korridorpension und somit vor dem Mindestalter für die Teilpension (siehe dazu „Anhebung des Frauenpensionsalters“ siehe Seite 39).

UNTERSCHIEDE VON ALTERSTEILZEIT – TEILPENSION

	Altersteilzeit	Teilpension
Voraussetzungen – Versicherungszeiten	mindestens 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der letzten 25 Jahre* <i>(*Zeiten der Kindererziehung verlängern die Rahmenzeit)</i>	Erfüllung der Voraussetzungen für die Korridor pension: 40 Versicherungsjahre und mindestens 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der letzten 25 Jahre
Mindestalter	Männer: 60 Jahre Frauen: 54 Jahre steigend (siehe Seite 11)	62 Jahre
Arbeitszeitreduktion	Kontinuierlich (möglich bis zum Regelpensionsalter) oder geblockt bis zum frühestmöglichen Pensionsantritt bzw. bei Korridor pension max. 1 Jahr darüber hinaus.	Kontinuierlich bis zum Regelpensionsalter
Höhe des Lohnausgleichs	50 % der Differenz zw. Entgelt für reduzierte Arbeitszeit und jenem vor Herabsetzung der Arbeitszeit	Kein Unterschied zur Altersteilzeit
Sozialversicherungsbeiträge	In der Höhe vor Herabsetzung der Arbeitszeit	Kein Unterschied zur Altersteilzeit
Altersteilzeitgeld für den/die ArbeitgeberIn	50 % der Mehrkosten bei Blockung 90 % bei kontinuierlicher Variante	100 % der Mehrkosten
Dauer	Maximal 5 Jahre	3 Jahre Kombination Altersteilzeit und Teilpension max. 5 Jahre

RELEVANTE SOZIAL-VERSICHERUNGSWERTE

Gültig ab 1. Jänner 2022. Alle Beträge sind Bruttobeträge.

Höchstbeitragsgrundlage EUR 5.670,- (monatlich)

Geringfügigkeitsgrenze EUR 485,85 (monatlich)

BEITRAGSSÄTZE	ArbeitnehmerIn	ArbeitgeberIn	gesamt	monatliche Höchstbeitragsgrundlage
Krankenversicherung				
ArbeiterInnen	3,87 %	3,78 %	7,65 %	EUR 5.670,-
Angestellte	3,87 %	3,78 %	7,65 %	EUR 5.670,-
Pensionsversicherung				
ArbeiterInnen	10,25 %	12,55 %	22,80 %	EUR 5.670,-
Angestellte	10,25 %	12,55 %	22,80 %	EUR 5.670,-
Unfallversicherung				
ArbeiterInnen	-	1,20 %	1,20 %	EUR 5.670,-
Angestellte	-	1,20 %	1,20 %	EUR 5.670,-
Arbeitslosenversicherung				
ArbeiterInnen	3,00 % ¹	3,00 %	6,00 % ²	EUR 5.670,-
Angestellte	3,00 % ¹	3,00 %	6,00 % ²	EUR 5.670,-
gesamt				
ArbeiterInnen	17,12 % ³	20,63 %	37,75 % ³	EUR 5.670,-
Angestellte	17,12 % ³	20,63 %	37,75 % ³	EUR 5.670,-

- Bei geringem Einkommen ist der DienstnehmerInnenanteil zur Arbeitslosenversicherung abweichend geregelt: Beitragsgrundlage bis EUR 1.828,- (0 %), über EUR 1.828,- bis EUR 1.994,- (1 %), über EUR 1.994,- bis EUR 2.161,- (2 %), über EUR 2.161,- (3 %).
- Je nach Höhe des Bruttoeinkommens beläuft sich der gesamte Beitragssatz der Arbeitslosenversicherung auf 3 % bis 6 %.
- Je nach Höhe des Bruttoeinkommens beläuft sich der ArbeitnehmerInnenbeitragssatz auf 14,12 % bis 17,12 % und der gesamte Beitragssatz auf 34,75 % bis 37,75 %.

PENSIONALTER FRAUEN

Anhebung Regelpensionsalter und Ausschleifung Langzeitversichertenregelung

Frauen Jahrgang	Regelpensionsalter	Jahr des Pensionsantritts	Pensionsalter Langzeitversicherte	Jahr des Pensionsantritts	früherer Antritt in Jahren
bis 1.12.1963	60	2023	60	2023	
bis 1.06.1964	60,5	2024	60,5	2024	
bis 1.12.1964	61	2025	61	2025	
bis 1.06.1965	61,5	2026	61,5	2026	
bis 1.12.1965	62	2027	62	2027	
bis 1.06.1966	62,5	2028	62	2028	0,5
bis 1.12.1966	63	2029	62	2028	1
bis 1.06.1967	63,5	2030	62	2029	1,5
bis 1.12.1967	64	2031	62	2029	2
bis 1.06.1968	64,5	2032	62	2030	2,5
ab 2.06.1968	65	2033	62	2030	3

Korridorpension: 62 Jahre (relevant für Frauen geboren ab 1.6.1966)

PENSIONALTER MÄNNER

Regelpension	65 Jahre
Langzeitversichertenregelung	62 Jahre
Korridorpension	62 Jahre



VEREINBARUNG ÜBER ALTERSTEILZEIT

(gemäß § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz)

ArbeitnehmerIn:

ArbeitgeberIn:

1. **Kontinuierliche Altersteilzeit:**

Die wöchentliche Normalarbeitszeit von bisher Stunden wird ab (Beginn) bis (Ende) auf Stunden, das sind% (zwischen 40 % und 60 %) herabgesetzt. Die ab geltende Normalarbeitszeit wird wie folgt auf die einzelnen Arbeitstage verteilt:

Blockzeitvereinbarung: Die Wochenarbeitszeit wird in einem Durchrechnungszeitraum von Jahren wie folgt verteilt, sodass sich eine durchschnittliche Normalarbeitszeit im Ausmaß von % (zwischen 40 % und 60 %) der bisherigen Normalarbeitszeit ergibt:

2. Der/die ArbeitnehmerIn erhält, neben dem der herabgesetzten Normalarbeitszeit entsprechenden Bruttoentgelt, einen Lohnausgleich in Höhe der Hälfte der Differenz des Entgelts für die Vollarbeitszeit vor Herabsetzung der Arbeitszeit (50%iger Lohnausgleich). Dieser Lohnausgleich wird auf Basis des durchschnittlichen Entgelts der letzten 12 Monate vor Beginn der Altersteilzeit berechnet. (Bei kürzerer Beschäftigungsdauer wird der Durchschnitt dieser kürzeren, mindestens 3 Monate betragenden Zeit herangezogen).

Der Lohnausgleich ist während der Altersteilzeit im selben Ausmaß zu erhöhen, in dem eine Erhöhung des Bruttoentgelts für die Normalarbeitszeit gebührt.

Das vereinbarte Entgelt beträgt ab dem (Datum),
Lohn/Gehalt = brutto Euro, Zulagen = brutto Euro,
Sonstiges = Euro.

3. Der/die ArbeitgeberIn entrichtet die Beiträge zur Unfallversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pensionsversicherung sowie den Beitrag gemäß § 6 BMVG (sofern dieses Gesetz anzuwenden ist) entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit. Soweit diese Bemessungsgrundlage das vereinbarte Bruttoentgelt gemäß Punkt 2 dieser Vereinbarung übersteigt, hat der/die ArbeitgeberIn sowohl den ArbeitnehmerInnen- als auch den ArbeitgeberInnenanteil zur Pensions-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung zu tragen. Jede Gehaltsänderung (z. B. kollektivvertragliche Erhöhung, Biennalsprung) ändert auch die Beitragsgrundlage.
4. Ansprüche aus dem betrieblichen Pensionssystem werden durch die Altersteilzeit nicht geschmälert. Bei einem leistungsorientierten Pensionssystem wird für die Leistungsbemessung die Altersteilzeit so behandelt, als wäre die Arbeitszeit nicht herabgesetzt worden. Bei einem beitragsorientierten Pensionssystem verpflichtet sich der/die ArbeitgeberIn, während der Altersteilzeit, die Beiträge auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu entrichten.
5. Sonderzahlungen, die nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällig werden, sind anteilig auf Basis der in den Anspruchszeitraum fallenden Vollarbeitszeit vor Herabsetzung und der gem. Punkt. 1 vereinbarten Normalarbeitszeit, zuzüglich des 50%igen Lohnausgleiches, zu bezahlen.
6. 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 anteilig auf Basis der in den Anspruchszeitraum fallenden Vollarbeitszeit vor Herabsetzung und der gem. Punkt 1 vereinbarten Normalarbeitszeit, zuzüglich des 50%igen Lohnausgleiches berechnet.
7. Abfertigungsregelung Alt: Die gesetzliche Abfertigung wird im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Reduzierung der Normalarbeitszeit, auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit berechnet. Vor der Herabsetzung regelmäßig geleistete Überstunden werden mit ihrer durchschnittlichen

Anzahl in den 12 Monaten vor der Herabsetzung berücksichtigt.

Abfertigungsregelung Neu: Unterliegt der/die ArbeitnehmerIn dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz, so sind die Beiträge auf Grundlage des Entgelts, welches der Arbeitszeit vor Herabsetzung entspricht, zu entrichten. Durch jede Gehaltsänderung (z. B. kollektivvertragliche Erhöhung, Biennalsprung) ändert sich auch die Beitragsgrundlage.

8. Der zum Zeitpunkt der Herabsetzung der Normalarbeitszeit noch offene Urlaubsanspruch ist auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin noch vor Herabsetzung zu verbrauchen. Kommt über den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes keine Einigung zustande, kann der Urlaub unmittelbar vor Beginn der Herabsetzung verbraucht werden.
9. Bei Abwesenheitszeiten mit Entgeltanspruch gilt die aufgrund einer Durchrechnung vereinbarte Normalarbeitszeit, die ohne Abwesenheit geleistet worden wäre, als erbracht. Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltfortzahlungsanspruch gebührt das Entgelt gemäß Punkt 2, falls in diesem Zeitraum weniger als die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Punkt 1 oder gar nicht gearbeitet worden wäre und die Arbeitsstunden vorher aufgrund einer höheren wöchentlichen Normalarbeitszeit eingearbeitet wurden.
10. Wird das Arbeitsverhältnis nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit beendet und besteht aufgrund einer ungleichmäßigen Verteilung der Wochenarbeitszeit ein Zeitguthaben, ist dieses bei der Beendigung abzugelten. Besteht hingegen ein Zeitminus, darf das Entgelt dafür mit den Ansprüchen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin nur aufgerechnet werden, falls das Dienstverhältnis durch ArbeitnehmerInnenkündigung, verschuldete Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt endet.
11. Wird das Arbeitsverhältnis durch unberechtigte Entlassung oder durch vorzeitigen berechtigten Austritt beendet, ist die Kündigungsentschädigung auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen.
12. Die gegenständliche Vereinbarung wird durch den Entfall des Anspruches auf Altersteilzeitgeld nicht berührt. Insbesondere darf durch den Entfall oder die Reduzierung des Altersteilzeitgeldes der zu gewährende Lohnausgleich nicht

gemindert werden. Aufgrund wesentlicher Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen oder aus wichtigen persönlichen Gründen hat der/die ArbeitnehmerIn auch vor Ende der Laufzeit dieser Vereinbarung das Recht auf Beschäftigung im Ausmaß der Normalarbeitszeit vor Herabsetzung, soweit den/die ArbeitgeberIn dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht wichtige betriebliche Gründe entgegenstehen.

13. Sollte sich aufgrund einer Gesetzesänderung ein späterer oder früherer Pensionsstichtag ergeben als bei dieser Vereinbarung zugrunde gelegt wurde, verpflichten sich beide VertragspartnerInnen, die Altersteilzeitvereinbarung hinsichtlich ihrer Geltungsdauer entsprechend anzupassen.

.....
Datum

.....
Unterschrift (ArbeitgeberIn)

.....
Unterschrift (ArbeitnehmerIn)

JETZT MITGLIED WERDEN!

Frau Herr Divers

Titel

Familiename.....

Vorname

Geburtsdatum

--	--	--	--	--	--	--	--

Straße/Haus-Nr.

PLZ/Wohnort

Telefonisch erreichbar

E-Mail.....

Damit wir dich bei Kollektivvertragsverhandlungen richtig informieren können, bitten wir um Angabe deines Dienstgebers und der genauen Branche.

Beschäftigt bei Firma (bzw. Schule/Universität).....

Dienstort

Anschrift.....

Branche

Derzeitige Tätigkeit

Zutreffendes bitte ankreuzen:

- Angestellte/r ArbeiterIn Lehrling/.....Lj. SchülerIn
 StudentIn Werkvertrag Zeitarbeitskraft Freier Dienstvertrag
 Zweitmitgliedschaft geringfügig beschäftigt

Höhe des monatlichen Beitrages: **EUR**

--	--	--	--	--

BEITRITTSMONAT/-JAHR:

--	--	--	--	--	--

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag (siehe www.gpa.at/mitgliedsbeitrag), der jährlich angepasst wird. Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.

- Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§ 107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln.

Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

GEWERKSCHAFT GPA IN GANZ ÖSTERREICH

**SERVICE-HOTLINE:
+43 (0)5 0301**

GEWERKSCHAFT GPA
Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
Fax: +43 (0)5 0301-300
E-Mail: service@gpa.at

GPA Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Salzburg
5020 Salzburg,
Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Tirol
6020 Innsbruck,
Südtiroler Platz 14

GPA Vorarlberg
6900 Bregenz, Reutegasse 11





mitgliedwerden.gpa.at

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT