



ALTERSTEILZEIT UND TEILPENSION

Gleitend in den Ruhestand:
Modelle, Voraussetzungen,
Mustervereinbarungen

Stand: Jänner 2020

Inhalt

1 Wann ist Altersteilzeit möglich?	3
2 Welche Vor- und Nachteile hat Altersteilzeit?	13
3 Was ist die neue Teilpension?	22
Anhang	
Mustervereinbarungen und Erläuterungen	25

Wann ist Altersteilzeit möglich?

Für die Altersteilzeit gibt es 2 Modelle

Das kontinuierliche und das geblockte Modell – in Teilbereichen gelten jeweils unterschiedliche Regelungen.

Altersteilzeit muss vereinbart werden

Sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite muss zahlreiche Voraussetzungen erfüllen. Gesetzlichen Rechtsanspruch gibt es keinen.

Wann gibt es kein Altersteilzeitgeld?

Unter gewissen Umständen erhält Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber kein gefördertes Altersteilzeitgeld.

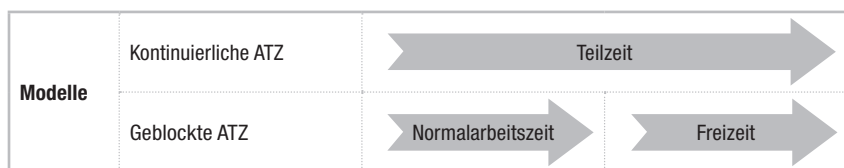
1

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WELCHE
VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ALTERSTEILZEIT GELTEN.

Für die Altersteilzeit gibt es 2 Modelle

Die geförderte Altersteilzeit gibt Ihnen die Möglichkeit, Ihre Arbeitszeit um 40 bis 60 Prozent zu reduzieren und gleitend in die Pension zu wechseln. Dabei verlieren Sie weder Pensionsbezüge noch Ansprüche aus der Kranken- und der Arbeitslosenversicherung. Sie haben die Wahl zwischen 2 Altersteilzeit-Modellen:

- 1 Die kontinuierliche Altersteilzeit
- 2 Die geblockte Altersteilzeit



Der augenfälligste Unterschied zwischen beiden Modellen liegt in der Aufteilung der Arbeitszeit:

- Im kontinuierlichen Modell arbeiten Sie während der gesamten Dauer von maximal 5 Jahren in Teilzeit
- Bei der geblockten Variante sind Sie üblicherweise im ersten Abschnitt voll beschäftigt und im 2. Teil (Freizeitphase) vom Dienst freigestellt. Allerdings sind hier auch andere Arbeitszeitaufteilungen möglich. Sie können die Freizeitphase auch in mehreren Stücken konsumieren

Ob ein Altersteilzeitmodell kontinuierlich oder geblockt ist, hat also mit der Art und Weise zu tun, wie die Arbeitszeit aufgeteilt wird.

Verschiedene Arten der Arbeitszeit-Reduktion

Als kontinuierlich gilt eine Altersteilzeitvereinbarung, wenn die Arbeitszeitschwankungen innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von maximal einem Jahr ausgeglichen werden. Oder, wenn die Abweichungen während der Altersteilzeit nicht mehr als 20 Prozent der Normalarbeitszeit ausmachen.

Als Blockzeitvereinbarung gilt, wenn der Durchrechnungszeitraum mehr als ein Jahr beträgt oder die Abweichungen während der Altersteilzeit mehr als 20 Prozent der Normalarbeitszeit betragen. Bei Blockzeitvereinbarungen darf die Freizeitphase nicht länger als 2,5 Jahre dauern. Wird die Freizeitphase in mehreren Stücken konsumiert, sind alle Zeiten zu addieren.

Unterschiedliche Regelungen bei Dauer und Beginn

Kontinuierliche Altersteilzeit

Die kontinuierliche Altersteilzeit können Sie frühestens 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter antreten.



Von dieser Regelung ausgenommen sind:

- Männer, die bis 31. Dezember 1960 geboren sind
- Frauen, die bis 1. Dezember 1964 geboren sind

Trifft das auf Sie zu, können Sie 7 Jahre vor Ihrem Regelpensionsalter in Altersteilzeit gehen.

Die kontinuierliche Altersteilzeit können Sie längstens bis zur Erreichung Ihres gesetzlichen Regelpensionsalters für die Dauer von maximal 5 Jahren in Anspruch nehmen. Dieses Pensionsalter beträgt bei Frauen derzeit 60 und bei Männern 65 Jahre.

Planen Sie eine Altersteilzeitvereinbarung früher als 5 Jahre vor Ihrem Regelpensionsalter, kann eine Lücke zwischen dem Ende der Altersteilzeit und dem Beginn der Alterspension entstehen. Und zwar dann, wenn Sie keine ausreichenden Versicherungszeiten für einen vorzeitigen Pensionsstichtag haben.



Beachten Sie bitte, dass ab 2024 das Pensionsalter der Frauen schrittweise dem der Männer angeglichen wird. Die sukzessive Anhebung des Regelpensionsalters bewirkt bei Frauen somit ein späteres Zugangsalter für die Altersteilzeit.

Geblockte Altersteilzeit

Diese Form der Altersteilzeit können Sie unter denselben Voraussetzungen wie die kontinuierliche Variante antreten. Aber - im Gegensatz zur kontinuierlichen Altersteilzeit - nur bis zum frühestmöglichen Pensionsstichtag. Mit einer Ausnahme: Haben Sie einen Anspruch auf die Korridor pension, können Sie die geblockte Altersteilzeit für längstens ein Jahr weiterführen. Aber nur dann, wenn Ihnen keine andere Pension zusteht. Mehr Informationen zur Korridor pension finden Sie im Kapitel 3.

Pensionsstichtage gibt es für:

- Normale Alterspension
- Vorzeitige Alterspension auf Grund von langer Versicherungsdauer
- Korridor pension
- Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz
- Ruhegenuss aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

Beachten Sie bitte, dass auch hier die maximale Dauer von 5 Jahren gilt.

Regelungen, die für beide Modelle gelten

- **Vereinbarung mit der Arbeitgeberseite**
Wollen Sie in Altersteilzeit gehen, müssen Sie eine entsprechende Vereinbarung mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber treffen. Sie können diese aber nicht erzwingen – außer Ihr Kollektivvertrag sieht einen Rechtsanspruch vor. Die wichtigsten Informationen zur Vereinbarung finden Sie nachstehend unter „Altersteilzeit muss vereinbart werden“.
- **Rahmenfrist**
Bei beiden Modellen gilt eine sogenannte Rahmenfrist. Das heißt, zu Beginn der Teilzeitvereinbarung müssen Sie innerhalb der letzten 25 Jahre vor der Altersteilzeit mindestens 780 Wochen – also 15 Jahre – arbeitslosenversicherungspflichtig gearbeitet haben.

Präsenz- bzw. Zivildienst, Wochengeldbezug oder bestimmte ausländische Versicherungszeiten werden Ihnen angerechnet. Die Rahmenfrist verlängert sich um arbeitslosenversicherungsfreie Zeiten der Kinderbetreuung bis zum 15. Lebensjahr des jeweiligen Kindes.

zB

Zoe Zuhause betreut ihr Kind und ist dabei nicht arbeitslos-
sicherungsversichert. Die ersten 15 Jahre werden ihr deshalb – wenn
sie innerhalb der Rahmenfrist liegen – auf diese angerechnet.
Das heißt, Zoe hat nicht 25, sondern 40 Jahre Zeit, um die
Mindestanforderung von 780 Wochen zu erfüllen.

■ **Arbeitszeitreduktion**

Die Arbeitszeit darf während der Altersteilzeit insgesamt nur 40 bis
60 Prozent der Normalarbeitszeit betragen.

■ **Mindestbeschäftigung im letzten Jahr vor der Altersteilzeit**

In den letzten 12 Monaten vor Beginn der Altersteilzeit müssen Sie
mindestens 60 Prozent der Normalarbeitszeit arbeiten. Das sind bei
40 Stunden mindestens 24 Wochenstunden. Somit erfüllen auch
Teilzeitbeschäftigte mit entsprechender Wochenstundenanzahl die
Voraussetzungen für die Altersteilzeit.

**ACH
TUNG**

Arbeiten Sie im letzten Jahr vor Beginn der Altersteilzeit nur
ein Monat weniger als diese 60 Prozent, beginnt der Jahres-
zeitraum erneut zu laufen.

Ausnahmen bei **Wiedereingliederungsteilzeit** und **Kurzarbeit**:

Bei der Wiedereingliederungsteilzeit sollen Arbeitnehmerinnen bzw.
Arbeitnehmer nach längerem Krankenstand schrittweise an das
frühere Beschäftigungsausmaß herangeführt werden. Die Kurzarbeit
trägt dazu bei, Beschäftigungsverhältnisse aufrecht zu erhalten und
Unternehmen zu entlasten.

zB

Klara Kurzarbeit hat in den letzten 5 Jahren im Ausmaß von
30 Wochenstunden in Teilzeit gearbeitet. 6 Monate vor der
Altersteilzeit war sie jedoch in Kurzarbeit mit nur 15 Wochen-
stunden. Trotzdem erfüllt sie die Voraussetzung für die Alters-
teilzeit. Denn die 6 Monate Kurzarbeit werden nicht mit den
15 Wochenstunden gerechnet, sondern mit den 30 Wochen-
stunden vor der Kurzarbeit.

Altersteilzeit muss vereinbart werden

Für die Altersteilzeit brauchen Sie eine schriftliche Vereinbarung mit der Arbeitgeberseite. Sie haben keinen Rechtsanspruch, mit dem Sie die Altersteilzeit gegen den Willen Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihres Arbeitgebers durchsetzen können. Kollektivverträge bzw. Betriebsvereinbarungen können jedoch einen Anspruch auf Altersteilzeit vorsehen.



Einen Rechtsanspruch hat hingegen die Arbeitgeberseite gegenüber dem AMS auf Gewährung des Altersteilzeitgeldes bei Erfüllung aller Voraussetzungen.

Neben der Festlegung von Beginn und Dauer regelt die Altersteilzeitvereinbarung eine Reihe weiterer Details:

Kontinuierliche oder geblockte Altersteilzeit

In der Altersteilzeitvereinbarung müssen Sie und Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber festlegen, ob Sie die kontinuierliche oder die geblockte Altersteilzeit in Anspruch nehmen.

Sozialversicherung und Abfertigung

Die Arbeitgeberseite muss sich verpflichten, Ihre Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung zu bezahlen.

Und zwar auf Basis Ihres Einkommens, das Sie vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit bezogen haben. Gleiches gilt für die Berechnung einer allfälligen Abfertigung – siehe dazu auch Kapitel 2 „Vor- und Nachteile für die Arbeitnehmerseite“.

50 Prozent Lohnausgleich

Während Ihrer Altersteilzeit bekommen Sie das Entgelt für Ihre geleistete Arbeit plus einen Lohnausgleich. Beides erhalten Sie von Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber.

Der Lohnausgleich muss mindestens 50 Prozent des Verlustes betragen, den Sie durch die Altersteilzeit in Kauf nehmen. Als Bemessungsgrundlage dient das durchschnittliche Entgelt der letzten 12 Monate.

Oder der Durchschnitt der letzten 3 Monate, wenn das Dienstverhältnis nicht länger als 3 Monate gedauert hat.

Zum Entgelt zählen:

- Der „normale“ Lohn
- Sachbezüge
- Überstundenentgelte inklusive Zuschlägen
- Überstundenpauschalen
- Provisionen und Leistungsentgelte
- Zulagen

Kein Entgelt sind beitragsfreie Aufwandsentschädigungen wie Kilometergeld, Diäten etc.



Das AMS berücksichtigt bei der Berechnung des Altersteilzeitgeldes einen Lohnausgleich immer nur so weit, als er zusammen mit dem Teilzeitentgelt die Höchstbeitragsgrundlage nicht übersteigt (2020: 5.370 Euro brutto pro Monat). Die Arbeitgeberseite kann zwar einen höheren Lohnausgleich bezahlen, bekommt aber keine höhere Förderung.

Was ist das geförderte Altersteilzeitgeld?

Gehen Sie in Altersteilzeit, entsteht Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber ein finanzieller Mehraufwand. Diese Belastung gleicht das Arbeitsmarktservice (AMS) mit dem Altersteilzeitgeld bis zu einem gewissen Prozentsatz aus. Bei geblockter Altersteilzeit sind es 50 Prozent, bei kontinuierlicher Altersteilzeit 90 Prozent. Ersetzbare Mehraufwendungen sind:

- 1** Lohnausgleich
- 2** Sozialversicherungsbeiträge einschließlich Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz-Zuschlag der Arbeitgeberseite vom Lohnausgleich
- 3** Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite für den Differenzbetrag zwischen dem bezahlten Arbeitsentgelt und der – der früheren Arbeitszeit entsprechenden – Beitragsgrundlage

Bei der geblockten Variante bekommt Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber das Altersteilzeitgeld allerdings nur bei Einstellung einer Ersatzarbeitskraft spätestens am Beginn Ihrer Freizeitphase. Ein bestehendes Dienstverhältnis darf in diesem Zusammenhang nicht aufgelöst werden.

**KON
KRET**

Als Ersatzarbeitskraft gilt jede zuvor arbeitslose Person, die über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt wird. Auch ein neuer Lehrling ist eine Ersatzarbeitskraft.

Erhöhung nach dem Tariflohnindex

Das Altersteilzeitgeld steigt nach dem Tariflohnindex, der die Veränderung von Mindestlöhnen misst. Den Index veröffentlicht die Statistik Austria jedes Jahr im April. Die Erhöhungen werden im Mai wirksam.

Stärkere Lohnzuwächse (z. B. individuelle Erhöhungen oder Biennalsprünge) wirken sich nur dann aus, wenn die Differenz im Vergleich zum Tariflohnindex mehr als 20 Euro im Monat beträgt.

Das AMS zahlt das Altersteilzeitgeld für **Urlaubs- und Weihnachtsgeld** nicht getrennt aus. Diese Sonderzahlungen werden bei den laufenden Zahlungen einbezogen, indem das Altersteilzeitgeld monatlich um ein Sechstel erhöht wird.

**ACH
TUNG**

Darüber hinausgehende Sonderzahlungsansprüche fördert das AMS nicht (z. B. Gewinnanteile am Unternehmen).



Ihr Entgelt-Anspruch und das Altersteilzeitgeld sind nicht gleich hoch. Die Regelungen des Altersteilzeitgeldes haben keinen Einfluss auf Ihre Entgeltansprüche aus Kollektivvertrag, Einzelarbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung. Sie betreffen nur die Arbeitgeberseite.

Das bedeutet für Sie: Sowohl die Fälligkeit als auch die Höhe Ihrer Ansprüche richten sich nach Ihrem Einzelarbeitsvertrag, Ihrem Kollektivvertrag oder den gesetzlichen Bestimmungen.

Wann gibt es kein Altersteilzeitgeld?

Unter gewissen Umständen bekommt Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber für Sie kein Altersteilzeitgeld. Somit ist eine geförderte Altersteilzeit nicht möglich. Je nach Modell gibt es dafür etwas unterschiedliche Regelungen.

Anspruchshindernisse bei kontinuierlicher Altersteilzeit

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber bekommt kein Altersteilzeitgeld, wenn Sie eine eigene Leistung aus der Pensionsversicherung beziehen. Solche Leistungen sind:

- Vorzeitige Alterspension inklusive Hacklerregelung
- Sonderruhegeld gemäß dem Nachtschwerarbeitsgesetz
- Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlich Körperschaft
- Auch bei Erreichung des Regelpensionsalters und Anspruch auf die Regelpension gebührt kein Altersteilzeitgeld

Ausnahme:

Nehmen Sie einen früheren Pensionsantrittstermin vor dem Regelpensionsalter nicht in Anspruch, hat das AMS Altersteilzeitgeld zu gewähren. Und zwar so lange, bis Sie das Regelpensionsalter erreicht haben. Längstens jedoch bis zur Dauer von 5 Jahren.

Anspruchshindernisse bei geblockter Altersteilzeit

Bei diesem Modell erlischt der Anspruch auf Altersteilzeitgeld ebenfalls, wenn Sie eine eigene Leistung der Pensionsversicherung beziehen. Ebenso, wenn Sie die Voraussetzung für eine der folgenden Leistungen erfüllen:

- Vorzeitige Alterspension inklusive Hacklerregelung
- Sonderruhegeld gemäß dem Nachtschwerarbeitsgesetz
- Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlich Körperschaft
- Auch bei Erreichung des Regelpensionsalters und Anspruch auf die Regelpension gebührt kein Altersteilzeitgeld

Ausnahme:

Ein Anspruch auf Altersteilzeitgeld besteht jedoch, wenn Sie einen nicht geltend gemachten Anspruch auf eine Korridor pension haben.

In diesem Fall kann Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber Altersteilzeitgeld ein Jahr lang weiter beziehen. Längstens jedoch so lange, bis Sie die Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer erfüllen.

Mehr Informationen zur Korridor pension finden Sie im Kapitel 3.

Welche Vor- und Nachteile hat Altersteilzeit?

Die Vor- und Nachteile für die Arbeitnehmerseite

Der sanfte Ausstieg aus dem Erwerbsleben mit Lohnausgleich ist nur einer von vielen Vorteilen der Altersteilzeit.

Die Vor- und Nachteile für die Arbeitgeberseite

Von der Altersteilzeit kann in vielen Fällen auch die Arbeitgeberseite profitieren.

Konkrete Fragen rund um die Altersteilzeit

Rund um die Altersteilzeit stellen sich immer wieder berechnete Fragen. Hier finden Sie die Antworten auf die wichtigsten.

2

DIESES KAPITEL FASST PLUS UND
MINUS DER ALTERSTEILZEIT FÜR SIE ZUSAMMEN.

Die Vor- und Nachteile für die Arbeitnehmerseite

Die Altersteilzeit kann Ihnen eine ideale Überbrückung bis zum Pensionsantritt bieten. Während der gesamten Altersteilzeit inklusive der Freizeitphase behalten Sie den vollen Arbeitnehmerinnen- bzw. Arbeitnehmerstatus auch im Sinne der Betriebsverfassung. Darüber hinaus genießen Sie noch viele weitere Vorteile:

Gleichbleibende Leistungen der Sozialversicherung

Während Ihrer Altersteilzeit bleiben die Leistungen aus der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung gleich hoch wie vorher. Das heißt, es gibt weder beim Krankengeld und bei der Bildungskarenz noch – nach Ende des Arbeitsverhältnisses – bei Versehrtenrente, Pension, Arbeitslosengeld und Notstandshilfe eine Veränderung nach unten.



Während der Altersteilzeit wird Ihre ursprüngliche Beitragsgrundlage nicht nur beibehalten, sondern auch entsprechend den (kollektiv)vertraglichen bzw. gesetzlichen Bestimmungen angepasst.

Keine Einbußen bei der Abfertigung

Sowohl bei der „Abfertigung alt“ als auch bei der „Abfertigung neu“ gelten Regelungen, die Ihnen die volle Abfertigungshöhe garantieren. Entgelterhöhungen wie etwa Biennalsprünge oder kollektivvertragliche Erhöhungen während der Altersteilzeit wirken sich in beiden Modellen positiv aus.

Unterschied zwischen Abfertigung alt und neu

- Im alten Modell bekommen Sie die gesamte Abfertigung auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Altersteilzeit direkt von Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber am Ende des Dienstverhältnisses ausbezahlt

- Im Rahmen der Abfertigung neu führt die Arbeitgeberseite die Beiträge auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Altersteilzeit monatlich gemeinsam mit den Sozialversicherungsbeiträgen an die Vorsorgekasse ab. Die Vorsorgekasse zahlt Ihnen bei Beendigung des Dienstverhältnisses die Abfertigung aus

TIPP

Sie wollen Ihre Abfertigung selbst berechnen? Dann empfehlen wir Ihnen die beiden AK Abfertigungsrechner auf dem AK Portal: <https://abfertigung.arbeiterkammer.at>

Urlaubsansprüche bleiben bestehen

Auch während der Altersteilzeit haben Sie Anspruch auf 5 bzw. 6 Urlaubswochen pro Jahr. Nehmen Sie einen bestehenden Urlaubsanspruch in die Altersteilzeit mit, wird er auf die gewählte Arbeitszeit umgerechnet. Wie sich diese Umrechnung in Ihrem konkreten Fall auswirkt, erfragen Sie am besten bei Ihrer Arbeiterkammer.

Kontinuierliche Altersteilzeit

Beim kontinuierlichen Modell entsteht in jedem Jahr ein neuer Urlaubsanspruch im Ausmaß von 5 oder 6 Wochen.

TIPP

Vereinbaren Sie mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber rechtzeitig, den bestehenden Resturlaub vor dem Beginn der Altersteilzeit zu verbrauchen.

Geblockte Altersteilzeit

Bei der geblockten Variante der Altersteilzeit entsteht ebenfalls in jedem Jahr ein neuer Urlaubsanspruch. Sowohl in der Arbeits- wie auch in der Freizeitphase. Allerdings konsumieren Sie den Anspruch aus der Freizeitphase bereits mit, wenn Sie in der Arbeitsphase auf Urlaub sind.

Das heißt: Bis zum Ende Ihrer aktiven Zeit bleibt kein unverbraucherter Urlaubsanspruch übrig, den Sie sich auszahlen lassen könnten.

Volle Sicherheit bei Insolvenz

Im Falle einer Insolvenz sichert der Insolvenz-Entgelt-Fonds folgende finanziellen Ansprüche ab:

- Ihr laufendes Teilzeitentgelt inklusive Lohnausgleich und Sonderzahlungen, welches in den letzten 6 Monaten vor dem Stichtag (z. B. Konkureröffnung) fällig war
- Beendigungsansprüche wie Abfertigung und Urlaubersatzleistung (Auszahlung des Resturlaubes)

Was passiert mit Zeitguthaben?

Der Insolvenz-Entgelt-Fonds übernimmt ebenso Zeitguthaben, die Sie gegenüber Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber haben und nicht mehr ausgleichen können. Und zwar auch dann, wenn der Erwerb des Guthabens mehr als 6 Monate zurückliegt und Sie es aufgrund der Insolvenz nicht mehr konsumieren konnten.

Neben all diesen vielen Vorteilen der Altersteilzeit müssen Sie auch **einen Nachteil** in Kauf nehmen:

Entgeltverlust von mindestens 20 Prozent brutto

Trotz Lohnausgleichs verdienen Sie im Vergleich zum Entgelt vor der Altersteilzeit brutto um zumindest 20 Prozent weniger. Wegen sinkender Steuerprogression fällt der Verlust netto jedoch meist niedriger aus.



Die Begrenzung mit der Höchstbeitragsgrundlage kann bei der Berechnung des Lohnausgleiches dafür sorgen, dass Ihre Verluste auf über 20 Prozent steigen.

Das AMS berücksichtigt bei der Berechnung des Altersteilzeitgeldes einen Lohnausgleich immer nur so weit, als er zusammen mit dem Teilzeitentgelt die Höchstbeitragsgrundlage nicht übersteigt (2020: 5.370 Euro brutto pro Monat). Die Arbeitgeberseite kann zwar einen höheren Lohnausgleich bezahlen, bekommt aber keine höhere Förderung.

Die Vor- und Nachteile für die Arbeitgeberseite

Von der Altersteilzeit profitiert die Arbeitgeberseite vor allem durch das Altersteilzeitgeld des Arbeitsmarktservices (AMS). Allerdings gleicht das Altersteilzeitgeld die Mehraufwendungen nicht vollständig aus.

Altersteilzeitgeld durch das AMS

Seit 1. Jänner 2011 deckt das Altersteilzeitgeld bei **kontinuierlicher Altersteilzeit** 90 Prozent der Mehraufwendungen ab, die der Arbeitgeberseite durch den Lohnausgleich entstehen. Maximal jedoch bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Liegt das Bruttoarbeitsentgelt über der Höchstbeitragsgrundlage, erstattet das AMS nur jenen Teil des Lohnausgleichs, der diese Grenze nicht übersteigt.

Bei der **geblockten Altersteilzeit** sind es 50 Prozent der Mehrkosten, die das AMS mit dem Altersteilzeitgeld ausgleicht. Auch hier gilt die Höchstbeitragsgrundlage als Obergrenze.

**KON
KRET**

Das monatliche Altersteilzeitgeld enthält auch die Sonderzahlungen in aliquoter Höhe. Die Bezüge steigen dadurch um 1/6. Diese Pauschalierung gilt für beide Modelle.

Mehr Information zum Altersteilzeitgeld finden Sie im Kapitel 1 unter „Was ist das geförderte Altersteilzeitgeld“.

Weitere Vorteile für die Arbeitgeberseite

Über die Förderung durch das AMS hinaus profitiert die Arbeitgeberseite durch eine Reihe positiver „Nebeneffekte“ und zusätzlicher Möglichkeiten:

- Menschliche Lösung allfälliger Beschäftigungsprobleme bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- Erhaltung oder sogar Steigerung der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Verkürzung der Arbeitszeit

- Die Altersteilzeit eröffnet Möglichkeiten zur Kostensenkung. Insbesondere dort, wo Kündigungen aus rechtlichen oder betriebspolitischen Gründen unmöglich sind
- Durch die Altersteilzeit verschieben sich auch etwaige Abfertigungszahlungen nach hinten, wodurch mehr Zeit für die Bildung entsprechender Rückstellungen bleibt

Nachteile für die Arbeitgeberseite

- Wie bereits erwähnt, gleicht das AMS nur 50 bzw. 90 Prozent der Mehraufwendungen ab, die der Arbeitgeberseite entstehen. Das heißt im Umkehrschluss, dass die Arbeitgeberseite 50 bzw. 10 Prozent der Mehrkosten tragen muss
- Ob die Verpflichtung zur Neueinstellung einer Ersatzarbeitskraft bei der geblockten Altersteilzeit für die Arbeitgeberseite ein Nach- oder Vorteil ist, kann nicht grundsätzlich beurteilt werden

Konkrete Fragen rund um die Altersteilzeit

Rund um die Altersteilzeit stellen sich immer wieder berechtigte Fragen:

Können Sie während der Altersteilzeit gekündigt werden?

Diese Möglichkeit besteht. Die Kündigungsmöglichkeiten gegenüber dem Zeitraum vor der Altersteilzeit bleiben grundsätzlich unverändert. Unter Umständen wäre jedoch eine Anfechtung wegen verpönten Motivs, Sozialwidrigkeit oder Altersdiskriminierung möglich.



Eine Kündigung wegen Sozialwidrigkeit, Altersdiskriminierung bzw. „verpöner Motive“ müssen Sie unbedingt binnen einer Zweiwochenfrist nach Ausspruch der Kündigung anfechten. Danach ist eine Anfechtung nur noch unter besonderen Umständen möglich.

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

Wie wird Ihr Lohnausgleich bemessen?

Für die Festsetzung des Lohnausgleichs kommt es im Wesentlichen auf das Durchschnittseinkommen im letzten Jahr an. Die wichtigsten Informationen zur Berechnung finden Sie im Kapitel 1 unter „50 Prozent Lohnausgleich“.

Gibt es Altersteilzeit auch für Teilzeitbeschäftigte

Ja, wenn die Arbeitszeit im Jahr davor die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit um nicht mehr als 40 Prozent unterschreitet. Natürlich müssen Sie auch alle weiteren Bedingungen erfüllen.

Für Zeiten der Kurzarbeit gilt eine Sonderregelung. Ob die Voraussetzungen für das Altersteilzeitgeld bestehen, entscheidet sich aufgrund der Arbeitszeit und des Entgelts vor Beginn der Kurzarbeit.

Was passiert, wenn Sie zu viel arbeiten?

Überschreiten Sie die verringerte Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum, suchen Sie am besten das Gespräch mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber. Wir empfehlen Ihnen eine Lösung durch Zeitguthaben und nicht die Auszahlung der Mehr- bzw. Überstunden.

**ACH
TUNG**

Bei Auszahlung besteht die Gefahr, dass Sie die monatliche Geringfügigkeitsgrenze überschreiten (2020: 460,66 Euro). Und das führt zum Ruhen des Altersteilzeitgeldes.

Müssen Biennalsprünge und Kollektivvertragserhöhungen berücksichtigt werden?

Ja. Ihr Altersteilzeitentgelt inklusive Lohnausgleich muss entsprechend den für Sie anzuwendenden arbeits- bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen erhöht werden.

Was geschieht mit Sonderzahlungen?

Auch für Urlaubs- und Weihnachtsgeld gebührt Ihnen ein Lohnausgleich, der aber mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzt sein kann.

Was passiert mit Sachbezügen?

Ob Ihnen während der Altersteilzeit weiterhin ein Dienstwagen zur Privatnutzung zusteht, hängt von Ihrer Vereinbarung mit der Arbeitgeberseite ab. So etwa können Sie die Nutzung des Firmenautos auch während Ihrer Freizeitphase vereinbaren. Auch eine Rückstellungsvereinbarung des Firmenautos ist möglich. Dann muss die Arbeitgeberseite den Sachbezug allerdings in Geld ausbezahlen.

Jedenfalls ist der Sachbezug auch bei der Berechnung des Lohnausgleichs zu berücksichtigen.

Wie wirken sich Krankenstände bei der geblockten Variante der Altersteilzeit aus?

Bei Krankheit in der Arbeitsphase erwerben Sie Zeitguthaben für die Freizeitphase nur im Ausmaß der Entgeltfortzahlung.

Für jene Zeiten eines Krankenstandes, in denen nur Anspruch auf Fortzahlung des halben Entgelts besteht, bekommen Sie auch nur die Hälfte der Zeitguthaben. Ist Ihr Entgeltfortzahlungsanspruch gänzlich ausgeschöpft, erwerben Sie überhaupt kein Zeitguthaben für die Freizeitphase. Das hätte zur Folge, dass Sie die Freizeitphase erst später antreten könnten. Krankenstände in der Freizeitphase haben hingegen keine Auswirkung.

Abweichend davon können Sie mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. mit Ihrem Arbeitgeber Regelungen vereinbaren, die für Sie günstiger sind.

TIPP

Wie die Entgeltfortzahlung bei Krankheit grundsätzlich geregelt ist, erfahren Sie unter: www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/krankheitundpflege



Auf die Verteilung der Arbeitszeit bei kontinuierlicher Altersteilzeit haben Krankenstände keine Auswirkung. Auch nicht solche, die die maximale Entgeltfortzahlungsdauer überschreiten.

Müssen Sie Altersteilzeit bzw. Teilpension selbst beim AMS beantragen?

Nein. Die Förderung für Altersteilzeit oder Teilpension beantragt immer die Arbeitgeberseite.

KONKRET

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber muss den Antrag beim AMS stellen. Konkret bei der Geschäftsstelle jener Region, in der das Unternehmen seinen Sitz hat.

Weitere wichtige Bestimmungen:

- Stellt ein Betrieb den Antrag erst nach Beginn der Altersteilzeit bzw. Teilpension, erstattet das AMS das Altersteilzeitgeld bzw. die Teilpension maximal für 3 Monate rückwirkend
- Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber muss jede Änderung der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS melden, insofern sie für das Altersteilzeitgeld bzw. die Teilpension wichtig ist

Wie können Sie Ihre Abfertigung selbst berechnen?

Die Abfertigungsrechner auf dem Internetportal der Arbeiterkammern bieten Ihnen eine einfache und schnelle Möglichkeit, Ihren Anspruch auszurechnen: <https://abfertigung.arbeiterkammer.at>

Was ist die neue Teilpension?

Ein Sondermodell der Altersteilzeit

Die Teilpension ist keine Pensionsleistung, sondern eine Variante der kontinuierlichen Altersteilzeit.

3

HIER ERHALTEN SIE DIE WICHTIGSTEN INFORMATIONEN ZUR
IM JAHR 2016 EINGEFÜHRTEN TEILPENSION.

Ein Sondermodell der Altersteilzeit

Die Teilpension gibt es seit 1. Jänner 2016. Sie ist keine Pensionsleistung, sondern ein Sondermodell der Altersteilzeit als Variante der kontinuierlichen Altersteilzeit. Deshalb gelten im Wesentlichen auch die gleichen Voraussetzungen wie im Kapitel 1 beschrieben.

Wann und warum Teilpension?

Die Teilpension soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Anspruch auf Korridorpension im Rahmen einer reduzierten und kontinuierlichen Arbeitsverpflichtung bis zur Regelpension in Beschäftigung halten.

Was ist die Korridorpension?

Die Korridorpension ist eine Variante der vorzeitigen Alterspension. Sie ermöglicht einen selbstbestimmten Pensionsantritt zwischen dem 62. und dem 65. Lebensjahr.



Die Korridorpension und damit auch die Teilpension kommt derzeit nur für Männer infrage. Denn Frauen haben bis zur endgültigen Angleichung im Jahr 2028 noch ein niedrigeres Pensionsantrittsalter und können die entsprechenden Voraussetzungen erst ab diesem Zeitpunkt erfüllen.

Sie können die Teilpension auch unmittelbar nach der kontinuierlichen Altersteilzeit bei derselben Arbeitgeberin bzw. bei demselben Arbeitgeber in Anspruch nehmen. Beachten Sie dabei 2 Dinge:

- 1** Die Anspruchsdauer von Altersteilzeit und Teilpension wird zusammengerechnet und darf die Höchstdauer von insgesamt 5 Jahren nicht überschreiten
- 2** Der Wechsel von Altersteilzeit auf die Teilpension bedarf einer gesonderten Teilpensionsvereinbarung bzw. einer Zusatzvereinbarung zur Altersteilzeitvereinbarung zwischen Ihnen und Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber

Die geblockte Altersteilzeit schließt eine Teilpension aus!

Voller Ausgleich bei der Teilpension

Beim Altersteilzeitgeld bekommt die Arbeitgeberseite nur einen Teil der Mehraufwendungen ersetzt. 90 Prozent bei der kontinuierlichen und 50 Prozent bei der geblockten Variante. Bei der Teilpension hingegen gleicht das AMS den Mehraufwand zur Gänze aus.

Allerdings fördert das AMS auch im Rahmen der Teilpension den Lohnausgleich und das Teilzeitentgelt nur bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Die Arbeitgeberseite kann sich zwar zur Zahlung eines höheren Lohnausgleiches verpflichten, bekommt für die höhere Leistung vom AMS aber keine Förderung.

zB

Simon Stresslassnach will seine Arbeitszeit reduzieren und hat von seinem Arbeitgeber auch schon grünes Licht dafür bekommen. Daraufhin erkundigt er sich bei der Pensionsversicherungsanstalt und erfährt, dass er ab dem 62. Lebensjahr alle Voraussetzungen für die Korridorpension erfüllen wird. Somit steht ihm folgender Weg offen, seine Arbeitszeit um 40 bis 60 Prozent zu reduzieren:

- 1** Mit 60 Jahren schließt Simon eine kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarung für die Dauer von 2 Jahren ab
- 2** Anschließend wechselt er für 3 Jahre in die Teilpension – bis er das Regelpensionsalter erreicht hat

Die Vorteile:

Neben dem Teilzeitgehalt bzw. -lohn erhält er einen Lohnausgleich. Darüber hinaus bekommt Simon Stresslassnach die Leistungen der Sozialversicherung weiterhin auf Basis der Bemessungsgrundlage vor Herabsetzung der Arbeitszeit bezahlt.

Die Vorteile für seinen Arbeitgeber:

Ausgleich der Mehraufwendung in Höhe von 90 Prozent während der kontinuierlichen Altersteilzeit und von 100 Prozent während der Teilpension.

Anhang

IM ANHANG FINDEN SIE MUSTERVEREINBARUNGEN
FÜR KONTINUIERLICHE ALTERSTEILZEIT,
FÜR DIE GEBLOCKTE ALTERSTEILZEIT UND
FÜR DIE TEILPENSION.

Mustervereinbarungen und Erläuterungen

Mustervereinbarung 1

(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. Hinzu kommt ein Lohnausgleich in 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 Teilzeientgelt. 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 Bemessungs-

grundlage 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 mehr als die Hälfte des anspruchsbegründenden Zeitraums in der Zeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit liegt. 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. werden 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 der Altersteilzeit geleistete Überstunden werden mit ihrer durchschnittlichen Anzahl in den 12 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 Herab-

setzung entspricht, heranzuziehen. Jede Gehaltsänderung (z. B. kollektivvertragliche Erhöhung, Biennalsprung etc.) ändert auch die Beitragsgrundlage.

8.

Der zum 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, gilt Folgendes: Wenn 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, Korridor pension, 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. Dabei ist die Höchstdauer von 5 Jahren zu beachten.

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

(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 Normalarbeits-
zeit im Ausmaß von % (zwischen 40% und 60%) der bisherigen
Arbeitszeit ergibt.

2.

Der Arbeitnehmer erhält ab dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Nor-
malarbeitszeit das Entgelt für die durchschnittlich im Anspruchszeit-
raum 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 betra-
genden Zeit) und dem verminderten neuen Teilzeitentgelt.

Das neue Entgelt beträgt daher ab dem (Beginn)
€ brutto pro Monat und wird während der Laufzeit entspre-
chend 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 mehr als die Hälfte des anspruchsbegründenden Zeitraums in der Zeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit liegt. 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. werden 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 der Altersteilzeit geleistete Überstunden werden mit ihrer durchschnittlichen Anzahl in den 12 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 (z. B. kollektivvertragliche Erhöhung, Biennalsprung etc.) 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.

Endet das Arbeitsverhältnis durch unberechtigte Entlassung oder vorzeitigen berechtigten Austritt, 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 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, gilt Folgendes: Wenn 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 verlängert werden. Längstens jedoch bis zum Erreichen der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer. 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

(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 Nor-
malarbeitszeit das Entgelt für die durchschnittlich im Anspruchszeit-
raum 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 betra-
genden Zeit) und dem verminderten neuen Teilzeitentgelt.

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

3.

Der Arbeitgeber entrichtet die Beiträge zur Unfall-, Pensions-, Arbeits-
losen- und Krankenversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage
vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit. Soweit diese Bemessungs-
grundlage das vereinbarte Bruttoentgelt gemäß Punkt 2 dieser Verein-
barung 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 mehr als die Hälfte des anspruchsbegründenden Zeitraums in der Zeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit liegt. 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. werden 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 12 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 (z. B. kollektivvertragliche Erhöhung, Biennalsprung etc.) ändert auch die Beitragsgrundlage.

8.

Der zum 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 keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Alterszeit erhaltenen Leistungen trifft.

12.

Wenn das Ende dieses Vertrages auf eine vorzeitige Pension auf Grund einer „Hacklerregelung“ abgestimmt ist, gilt Folgendes: Wenn 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 zu den einzelnen Punkten der Mustervereinbarungen

Zu Punkt 1:

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit- und Teilpensions-Regelung ist eine bisherige Beschäftigung im Ausmaß der gesetzlichen bzw. der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit. Maximal jedoch 40 Prozent darunter.

Die bisherige wöchentliche Normalarbeitszeit ist durch Vereinbarung auf 40 bis 60 Prozent herabzusetzen. Zur Vereinbarung gehört auch die Festlegung von Beginn und Ende der Herabsetzung.

**KON
KRET**

Beträgt die bisherige Normalarbeitszeit 38,5 Stunden, kann die wöchentl. Normalarbeitszeit während der Altersteilzeit (Teilpension) zwischen 15,4 und 23,1 Stunden liegen.

Die Verteilung der vereinbarten Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage, Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit sowie die Lage der Pausen richtet sich nach § 19d Arbeitszeitgesetz.

**KON
KRET**

Ohne Ihre Zustimmung kann die vereinbarte Arbeitszeiteinteilung nicht geändert werden.

Es besteht die Möglichkeit, das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit variabel zu gestalten bzw. zu blocken. Dabei gilt:

- Im Durchrechnungszeitraum muss die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit zwischen 40 und 60 Prozent der bisherigen gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit betragen
- Die Nullarbeitsphase darf maximal 30 Monate dauern

Weitere notwendige Vereinbarungen sind:

- Dauer des Durchrechnungszeitraumes
- Konkrete Verteilung der Normalarbeitszeit für den gesamten Durchrechnungszeitraum, um spätere Änderungen ohne Zustimmung des Arbeitnehmers auszuschließen

Franz Freizeit arbeitet nach der Herabsetzung 20 Stunden pro Woche. Die Altersteilzeitdauer (Durchrechnungszeitraum) umfasst 5 Jahre. Er hat nun z. B. folgende Möglichkeiten:

- 1** Er arbeitet wechselweise eine Woche 30 Stunden pro Woche und eine Woche 10 Stunden pro Woche. Da sich bei diesem Beispiel in jedem Jahr eine durchschnittliche Arbeitszeit von 20 Stunden pro Monat ergibt, handelt es sich um ein **kontinuierliches Altersteilzeitmodell** und nicht um eine Blockvariante
- 2** Er arbeitet 2,5 Jahre lang 40 Stunden pro Woche und hat danach eine Freizeitphase von 2,5 Jahren. Somit hat er sich für die **geblockte Altersteilzeit** entschieden
- 3** Er arbeitet 1,5 Jahre lang 40 Stunden pro Woche und danach 2 Jahre 20 Stunden. Anschließend folgt eine Freizeitphase von 1,5 Jahren. Auch hier handelt sich um eine **geblockte Altersteilzeit**

Zu Punkt 2:

Als Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit bzw. der Teilpension muss sich die Arbeitgeberseite verpflichten, einen Lohnausgleich zu bezahlen.

Der Lohnausgleich beträgt die halbe Differenz zwischen dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt der letzten 12 Monate vor Beginn der Altersteilzeit bzw. Teilpension und dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit. Bei kürzerer Beschäftigung in einem neuen Betrieb wird das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt mindestens der letzten 3 Monate für die Berechnung herangezogen.

Entgelte sind: Überstundenentgelt, Prämien, Zulagen usw.

Keine Entgelte sind: beitragsfreie Aufwendungen wie Diäten, Kilometergeld etc.

TIPP

Vereinbaren Sie die genaue Höhe des Bruttolohnes bzw. -gehaltes einschließlich allfälliger Zulagen, um Streitigkeiten vorzubeugen.

Bei dieser Vereinbarung ist der Lohnausgleich nicht durch die Höchstbemessungsgrundlage gedeckelt. Das heißt: Wenn Sie vor Beginn der Altersteilzeit bzw. Teilpension sehr viel verdient haben, steht Ihnen ein höherer Lohnausgleich zu.

Zu Punkt 3:

Die Beiträge zur Unfall-, Pensions-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung muss die Arbeitgeberseite auf Basis der Bemessungsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichten.

Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit bewirkt daher keine Verminderung folgender Ansprüche:

- Pension
- Krankengeld
- Arbeitslosengeld
- Unfallrente infolge eines Arbeitsunfalls
- Weiterbildungsgeld bei Bildungskarenz

Zu Punkt 4:

Bei Sonderzahlungen, die nach dem Zeitpunkt der Herabsetzung fällig werden, empfehlen wir Ihnen folgende Vereinbarung mit der Arbeitgeberseite: Keine Berechnung der Sonderzahlung auf Basis des reduzierten Entgelts, sondern unter anteiliger Berücksichtigung der im Kalenderjahr bereits geleisteten Arbeitszeit.

Bereits vor Herabsetzung ausbezahlte Sonderzahlungen bleiben unberührt.

Zu Punkt 5:

Vereinbaren Sie, dass Zuwendungen anlässlich einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit (z. B. Jubiläumsgeld) auf Basis des Entgelts vor der Herabsetzung bezahlt werden.

Sonstige Zuwendungen wie etwa jährliche Prämien oder Gewinnbeteiligungen werden entsprechend dieser Vereinbarung aliquot berechnet, wenn sie nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällig werden.

Weiterer Tipp:

Liegt jedoch mehr als die Hälfte des anspruchsbegründenden Zeit-

raumes vor der Herabsetzung, muss die Arbeitgeberseite die Zahlung auf Basis der Normalarbeitszeit leisten.

Zu Punkt 6:

Keine Erläuterung

Zu Punkt 7:

Abfertigungsregelung alt: Die gesetzliche Abfertigung muss auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung berechnet werden. 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 zum Zeitpunkt des Ausscheidens. Zwischenzeitige Lohnerhöhungen steigern also die Abfertigungshöhe.

Abfertigungsregelung neu: Unterliegen Sie dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz, ist die Beitragsgrundlage das Entgelt vor der Arbeitszeit-Herabsetzung. Jede Gehaltsänderung (z. B. kollektivvertragliche Erhöhung und Biennalsprung) ändert auch die Beitragsgrundlage.

Zu Punkt 8:

Mustervereinbarungen 1 und 3

Wir empfehlen Ihnen, den vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit erworbenen Urlaubsanspruch (insbesondere bei höherem Resturlaub) vor dem Zeitpunkt der Herabsetzung zu verbrauchen. Tun Sie das nicht, wird das Urlaubsentgelt nur auf Basis des neuen Entgeltes berechnet.

Mustervereinbarung 2

Auch hier sollte der Urlaub vor einer Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit verbraucht werden. Der Urlaub, der in einer eventuellen Teilzeitphase entsteht, soll auch in dieser konsumiert werden. Wir empfehlen Ihnen zudem, den Verbrauch vor der Freizeitphase zwingend zu vereinbaren.

Zu Punkt 9:

Mustervereinbarungen 1 und 3

Verständigen Sie sich in der Vereinbarung, dass die Arbeitgeberseite Ihnen die Kündigungsentschädigung auf Basis der Arbeitszeit vor der

Herabsetzung ausbezahlt. Dies kommt dann zum Tragen, wenn Sie ohne Vorliegen eines gesetzlichen Grundes fristlos entlassen werden, oder Sie das Arbeitsverhältnis auf Grund eines gesetzlichen Austrittsgrundes vorzeitig beenden.

Mustervereinbarung 2

Die Vereinbarung unter Punkt 9 soll sicherstellen, dass im Falle von Abwesenheitszeiten ohne Entgeltfortzahlungsanspruch trotzdem Zeitguthaben für die Freizeitphase erworben werden.

Zu Punkt 10:

Vereinbaren Sie auf alle Fälle, dass die Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit und der Lohnausgleich auch dann bestehen bleiben, wenn die Arbeitgeberseite das Altersteilzeitgeld bzw. die Teilpension nicht erhält. Oder wenn dieser Anspruch später wegfällt.

Zu Punkt 11:

Lassen Sie sich das Recht einräumen, Ihre Beschäftigung auf Basis der Normalarbeitszeit vor Herabsetzung wieder zu verlangen, wenn sich die gesetzlichen Bestimmungen wesentlich ändern. Oder wenn Sie wichtige persönliche Gründe für eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung haben.

Zu Punkt 12:

Ihr Altersteilzeit-(Teilpensions-)Vertrag ist auf eine vorzeitige Pension auf Grund einer Hacklerregelung abgestimmt? Dann vereinbaren Sie im Falle eines langen Krankenstandes, bei dem keine Versicherungszeiten erworben werden, dass der Vertrag bis zur Erreichung der notwendigen Versicherungszeiten verlängert wird.

Zu Punkt 13:

Mustervereinbarungen 1 und 3

Verlangen Sie bei Vorliegen einer nicht geltend gemachten

- vorzeitigen Alterspension,
- Korridorpension (gilt für Altersteilzeit) oder
- eines Sonderruhegeldes

eine Verlängerung der Altersteilzeit- bzw. Teilpensionsvereinbarung bis zum Regelpensionsalter. Dieses Recht steht Ihnen mit dieser Vereinbarung zu. Beachten Sie bitte die Höchstdauer von 5 Jahren.

Mustervereinbarung 2

Verlangen Sie bei Vorliegen eines nicht geltend gemachten Korridor-pensionsanspruches eine Verlängerung der Altersteilzeitvereinbarung. Dieses Recht steht Ihnen mit dieser Vereinbarung zu. Damit verhindern Sie, die Korridor-pension mit ihren Abschlägen in Anspruch nehmen zu müssen. Wenn Sie sich aber zum Zeitpunkt der Geltendmachung in der Freizeitphase befinden, bedarf die Verlängerung einer Vereinbarung.

Zu Punkt 14:

Dieser Punkt stellt bei einer Änderung des Pensionsalters sicher, dass der Vertrag an das spätere Pensionsalter angepasst wird.



Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

„Es sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für den Erfolg ihrer Arbeitgeber sorgen. Eine Leistung, die oft viel zu wenig geschätzt, mitunter nicht einmal ordentlich entlohnt wird. Fast 118 Millionen Euro musste die Arbeiterkammer Oberösterreich 2019 an vorenthaltenen Ansprüchen erstreiten. Ihre Arbeiterkammer ist an Ihrer Seite.“

DIE AK BERÄT SIE GERNE

Für Ihre Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

am Telefon unter der Nummer +43 (0)50 6906-1

- ▶ montags bis donnerstags von 7:30 bis 16 Uhr,
- ▶ dienstags zusätzlich von 16 bis 19 Uhr,
- ▶ freitags von 7:30 bis 13:30 Uhr.

per E-Mail unter rechtsschutz@akooe.at

persönlich

Ist Ihr Anliegen am Telefon oder per E-Mail nicht zu klären, vereinbaren wir mit Ihnen ein persönliches Gespräch.

oder im Internet unter ooe.arbeiterkammer.at