



ALTERSTEILZEIT UND ARBEITSVERTRAG

Voraussetzungen und Regelungen

EIN INFOSERVICE DER **AK SALZBURG**

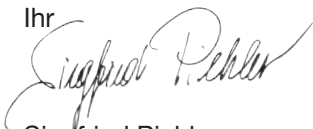


Gesund in Pension!

Seit gut einem Jahrzehnt gibt es die Möglichkeit, in Altersteilzeit zu gehen. Das heißt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können in den letzten Jahren vor dem Pensionsantritt ohne allzu große finanzielle Einbußen und ohne Beeinträchtigung der Abfertigungs- und Pensionsansprüche weniger zu arbeiten.

Nach der Novellierung 2009 gibt es mit Jänner 2011 wieder eine Neuerung. Mit diesem Zeitpunkt wird die Förderung massiv verringert, insbesondere beim so beliebten Blockmodell. Es ist zu befürchten, dass damit ein weiterer Rückgang der Altersteilzeitvereinbaungen einhergeht.

Grundsätzlich fordert die AK Maßnahmen für altern(s)gerechtes Arbeiten. In den nächsten fünf bis zehn Jahren wird der Altersschnitt in den EU-Staaten rapide ansteigen; die über 45-Jährigen werden die größte Gruppe der Beschäftigten sein. Unser Bestreben soll es sein, diese gesund und motiviert bis zum Pensionsalter in den Betrieben zu halten.

Ihr


Siegfried Pichler
AK-Präsident

ALTERSTEILZEIT UND ARBEITSVERTRAG

Voraussetzungen und Regelungen ab dem 01.01.2011

Autor: Mag. Helmut C. Hilgart;
Arbeiterkammer Tirol

Stand: Februar 2011

Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form ausgeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

INHALTSVERZEICHNIS

Entwicklung der Altersteilzeit (ATZ)	5
Altersteilzeit ab dem 01.01.2011	9
Muster einer Altersteilzeitvereinbarung	26
Erläuterungen zur Mustervereinbarung	29
Bestimmungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG)	33

ENTWICKLUNG DER ALTERSTEILZEIT (ATZ) IN ÖSTERREICH

Mit dem Sozialrechtsänderungsgesetz 1999 wurde in Österreich die Altersteilzeit erstmalig eingeführt und für Arbeitgeber der Anspruch auf Altersteilzeitbeihilfe geschaffen. Absicht des Gesetzgebers war, die stark zunehmende Altersarbeitslosigkeit einzudämmen und einen gleitenden Übergang in die Pension zu ermöglichen. Insbesondere in Wirtschaftszweigen mit starker Altersarbeitslosigkeit sollte (mit Förderung des AMS) ein Fortbestand von Arbeitsverhältnissen älterer Arbeitnehmer bis zum Pensionsantritt unter zumutbaren Entgeltbedingungen realisiert werden. Zugleich wollte man durch die Reduktion der Arbeitszeit Platz für die Einstellung neuer, bevorzugt älterer, Mitarbeiter schaffen.

Ab **Anfang 2000** wurde es somit möglich, eine vom AMS (Arbeitsmarktservice) geförderte **Altersteilzeitvereinbarung** abzuschließen. Unter der Voraussetzung, dass mit älteren Arbeitnehmern die **Arbeitszeit vermindert** und ein **Lohnausgleich** bezahlt wird, erwarb der Arbeitgeber den Rechtsanspruch, daraus anfallende zusätzliche Kosten größtenteils vom AMS ersetzt zu bekommen.

Das erste Modell erfüllte nicht die Erwartungen (wohl deshalb, weil eine Bedingung die Einstellung einer beschäftigungslosen Person oder eines Lehrlings war). Mit **1.10.2000** wurde daher die zwingende Voraussetzung der Einstellung einer Ersatzarbeitskraft (eines Lehrlings) fallen gelassen. Diese neue Altersteilzeitregelung wurde zum Erfolgsmodell, die Kosten der AMS Förderung sind durch den sprunghaften Anstieg der Altersteilzeitvereinbarungen aber stark angewachsen.

Um dieser Tendenz gegen zu steuern, wurde die Altersteilzeit mit den **Budgetbegleitgesetzen 2003** neuerlich verändert. Die neuen Regelungen ab **1.1.2004** schrieben die Einstellung eines Beschäftigungslosen (eines Lehrlings) wieder vor. Blockvereinbarungen mit mehr als 2,5-jähriger Freizeitphase wurden nicht mehr gefördert.

Mit der Pensionsreform 2003 wurde auch eine schrittweise Anhebung des Antrittsalters für die vorzeitige Alterspension eingeführt. Für die sich bereits in Altersteilzeit befindlichen Arbeitnehmer entstand dadurch das Problem, dass sich durch die Anhebung des Pensionsantrittsalters eine Lücke zwischen dem vereinbartem Altersteilzeitende und dem gesetzlich hinausgeschobenen Pensionsbeginn ergibt. Daher wurde eine Wahlmöglichkeit in der Form geschaffen, entweder eine **Verlängerung** der Altersteilzeit mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren oder „**Übergangsgeld**“ zu beziehen. Betroffene Arbeitnehmer haben bis zum Pensionsantritt Anspruch auf Übergangsgeld (= Arbeitslosengeld plus 25 %) vom AMS, wenn es zu keiner Verlängerung des Arbeitsverhältnisses kommt und sie arbeitslos sind.

Übergangsregelung gemäß § 82 Abs. 2 AIVG

Die ab dem 1.1.2004 geltenden ATZ - Bestimmungen sahen auch vor, dass das zu diesem Zeitpunkt für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit geltende Mindestalter (Frauen: 50; Männer: 55) bis zum Jahr 2012 **pro Kalenderjahr** um ein **halbes Jahr** hinaufgesetzt wird. Im Jahr **2009** hat es daher **53/58** Lebensjahre betragen. Mit der Novelle 2009 wurde **diese Altersgrenze auch für 2010** festgelegt und **seit der jüngsten Novelle 2011 gilt diese Mindestaltersgrenze bis zum Jahre 2017** (ab dem Jahr 2024 erfolgt eine schrittweise Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen).

Aus den Übergangsbestimmungen des § 82 Abs. 2 AIVG ergab sich auch, dass seit 2004 eine Altersteilzeitvereinbarung ab Erreichen des jeweiligen Mindestalters bis zum individuell ehest möglichen Pensionsantritt zulässig ist. Die »**Freizeitphase**« bei Blockmodellen blieb jedoch auch nach dieser Novelle auf **höchstens 2,5 Jahre** begrenzt.

HINWEIS:

Es ist **nicht** erforderlich, dass nach der Altersteilzeit **nahtlos** der Pensionsantritt erfolgen muss, da der ehest mögliche Pensionsantrittszeitpunkt nur die Förderung des AMS begrenzt. Ein vertraglich vereinbartes Auslaufen einer Altersteilzeitvereinbarung vor dem frühesten Pensionsantrittstermin ist zulässig.

BEISPIEL:

Ein Arbeitnehmer erfüllt alle Voraussetzungen für eine Altersteilzeit im Jahre 2009 und könnte 2014 in Pension gehen. Da der Betrieb vorübergehend Auftragsprobleme hat, wird eine Reduzierung der Normalarbeitszeit auf 2 Jahre (somit bis 2011) vereinbart und danach die Arbeit wieder auf Basis der Normalarbeitszeit bis zum Pensionsantritt fortgesetzt.

Neu war auch, dass die Rahmenfrist um arbeitslosenversicherungsfreie Zeiten der Kinderbetreuung bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres des Kindes erstreckt wird, um Frauen mit auf Grund von Kindererziehungszeiten fehlenden Versicherungszeiten den Zugang zur Altersteilzeit zu erleichtern.

Novelle 2009

Durch die Wiedereinführung der zwingenden Anstellung einer Ersatzarbeitskraft (eines Lehrlings) im Jahr 2004 ging das Interesse an der Altersteilzeit stark zurück. Um die Altersteilzeit wieder attraktiver zu gestalten, ist im Jahr 2009 die Verpflichtung zur Einstellung einer Ersatzarbeitskraft abermals weggefallen. Zudem wurde es auch Teilzeitbeschäftigten ab einem Beschäftigungsausmaß von **60 %** der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ermöglicht, eine Altersteilzeitvereinbarung abzuschließen.

Mehr Flexibilisierungsmöglichkeiten wurden dadurch geschaffen, dass bei einem durchgehenden Teilzeitmodell ab dem 1.9.2009 die reduzierte Arbeitszeit innerhalb eines Jahres durchgerechnet werden kann. Somit ist es nunmehr – auch ohne Blockmodell – zulässig, dass innerhalb eines Jahres „Freizeitblöcke“ eingebaut werden (z.B. 6 Monate Vollzeit, 6 Monate Freizeit), ohne dass die geringere Förderung für echte Blockmodelle zur Anwendung gelangt. Die Förderung des AMS wurde allerdings gesenkt, und zwar bei Blockmodellen auf 55 % und bei durchgehenden Teilzeitvereinbarungen auf 90 % der dem Arbeitgeber erwachsenden Zusatzkosten.

Novelle 2011

Mit der jüngsten Novelle 2011 (Inkrafttreten am 1.1.2011) wurde das Mindestalter für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit mit dem 53. Lebensjahr bei Frauen und dem 58. Lebensjahr für Männer festgelegt. Weiters wurde für echte Blockmodelle die AMS-Förderung des Arbeitgebers (das „Altersteilzeitgeld“) auf 50 % gesenkt und die maximale Bezugsdauer der Altersteilzeit auf sieben Jahre begrenzt. Diese Neuregelungen gelten aber nur für Altersteilzeitvereinbarungen, deren Laufzeit nach dem 31. Dezember 2010 beginnt.

Durch die teilweise massive Verringerung der Förderung, insbesondere beim bisher allseits bevorzugten Blockmodell, wird aber ein weiterer Rückgang der Altersteilzeitvereinbarungen zu befürchten sein.

ALTERSTEILZEIT NEU AB DEM 1.1.2011

Voraussetzung für eine neue Altersteilzeitvereinbarung in Stichworten:

- **Bereitschaft** von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu Vertragsabschluss
- **15 Jahre** Vollversicherung in den letzten 25 Jahren (Ausnahme Kinderbetreuung)
- **Information** bei der PVA über den frühesten Pensionsantrittsstichtag
- **Mindestalter** von 53 bei Frauen und 58 bei Männern
- **Mindestens 60 %ige** Normalarbeitszeit im Jahr vor der Altersteilzeit
- **Reduzierung** dieser Normalarbeitszeit auf 40 – 60 %
- **Regelung** der Lage der reduzierten Arbeitszeit
- **Schriftlicher Vertrag** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- **100 %ige Beitragsentrichtung** an die Sozialversicherung durch den Arbeitgeber
- **Volle Abfertigungsgarantie** auf Basis der Arbeitszeit vor der Altersteilzeit

Regelungen und Voraussetzungen im Einzelnen

Grundvoraussetzung für jedes Altersteilzeitmodell ist eine **einvernehmliche Vereinbarung** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Altersteilzeit kann weder vom Arbeitnehmer einseitig eingefordert noch vom Arbeitgeber angeordnet werden.

Gibt es eine entsprechende Übereinkunft, so hat der Arbeitgeber – wenn alle sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind – gegenüber dem AMS den **Rechtsanspruch** auf Ersatz eines bestimmten Prozentsatzes der Aufwendungen, welche ihm durch die Zahlung des Lohnausgleiches und des Differenzbetrages für die Sozialversicherung entstehen.

Durch die mit **1.9.2009** und **1.1.2011** in Kraft getretenen Novellen wurde die Höhe der Ersatzleistung gekürzt, das bedeutet, dass für den Arbeitgeber ein höherer Kostenselbstbehalt verbleibt.

Bei einem durchgehend vereinbarten Teilzeitmodell werden vom AMS nunmehr **90 %** und bei einem Blockmodell nur noch **50 %** der Zusatzkosten ersetzt. Die Verringerung des Kostenersatzes wird insbesondere beim Blockmodell zu einem weiteren Rückgang der Vereinbarungen führen. Die früher geltende Ersatzkraftregelung wurde nicht mehr beibehalten, sodass es für den Anspruch des Arbeitgebers auf Förderung durch das AMS nicht mehr notwendig ist, eine beschäftigungslose Person oder einen Lehrling zusätzlich einzustellen.

Anwartschaftszeiten

Aus den letzten 25 Jahren (Rahmenfrist vor einer Altersteilzeitvereinbarung) sind mindestens 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung – also über der Geringfügigkeitsgrenze (2011: Euro 374,02 pro Monat) – nachzuweisen.

Dabei gilt aber, dass diese Rahmenfrist um arbeitslosenversicherungsfreie Zeiten der Kinderbetreuung (bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres) erstreckt werden kann, um Frauen mit Kindererziehungszeiten den Zugang zur Altersteilzeit zu erleichtern oder überhaupt zu ermöglichen.

Information bei PVA einholen

Die Förderung (das Altersteilzeitgeld) für den Arbeitgeber steht nur zu, sofern der Arbeitnehmer unter anderem keinen Anspruch auf eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat (Ausnahme: bei Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension). Daher ist bei der Antragstellung des Arbeitgebers beim AMS neben dem Altersteilzeitvertrag auch eine Bestätigung der Pensionsversicherungsanstalt über den ehest möglichen Pensionsantrittsstichtag vorzulegen.

Die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug einer Korridorpension steht dem Anspruch auf Altersteilzeitgeld für den Zeitraum von einem Jahr, längstens aber bis zur Erreichung der Voraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer, nicht entgegen. Das heißt, dass Männer mit Korridorpensionsanspruch auch

über die Vollendung des 62. Lebensjahres hinaus (längstens bis zum 63. Geburtstag) eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen können, ohne dass der Arbeitgeber das Altersteilzeitgeld verliert. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn in diesem Jahr die notwendige Versicherungszeit für eine Hacklerpension erreicht wird, sodass nach der Altersteilzeit eine abschlagsfreie Pension bezogen werden kann.

Im Rahmen der nur für Männer möglichen Korridorpension kommt es nämlich zu einem Abschlag von 2,1 % pro Jahr – somit kann sich daraus ein Pensionsminus von bis zu 6,3 % ergeben. Demgegenüber steht die Hacklerpension abschlagsfrei zu. Bei Inanspruchnahme der Korridorpension mit dem 63. Geburtstag reduziert sich der Abschlag auf 4,2 %.

Ist das geforderte Mindestalter gegeben?

Das gesetzliche vorgesehene Mindestalter stellt die wichtigste Voraussetzung für die Altersteilzeit dar. Bis Ende 2003 betrug das Mindestalter 50 bei Frauen und 55 bei Männern, ab 2004 wurde das Zugangsalter pro Jahr um jeweils 6 Monate erhöht, sodass es **2009** für Frauen **53** und für Männer **58** Jahre betragen hat. Aufgrund der Wirtschaftskrise wurde die für das Jahr **2010** vorgesehene Erhöhung **ausgesetzt** und das Mindestalter auch für dieses Jahr mit **53/58** eingefroren.

Mit der Novelle **2011** wurde die weitere schrittweise Anhebung des Zugangsalters endgültig fallen gelassen. Nunmehr kann das Altersteilzeitgeld für Personen gewährt werden, die nach spätestens 7 Jahren das Regelpensionsalter erreichen. Daraus ergibt sich, dass derzeit das Mindestalter bei Frauen **53** und bei Männern **58** Lebensjahre beträgt.

Da aber nach der derzeit geltenden Rechtslage das Regelpensionsalter für Frauen ab dem Jahre 2024 schrittweise angehoben wird, ist damit zu rechnen, dass ab dem Jahre 2017 auch das Zugangsalter zur Altersteilzeit für Frauen schrittweise erhöht wird.

Reduzierung der Arbeitszeit

Wesentliche Voraussetzung für ein Altersteilzeitmodell bildet die **Reduktion der aktuellen Arbeitszeit**. Altersteilzeitgeld gebührt, wenn im Rahmen einer vertraglichen Vereinbarung die **Normalarbeitszeit**, die im Jahr vor der Altersteilzeitgestaltung der gesetzlichen oder kollektivvertraglich geregelten Normalarbeitszeit entsprechen oder mindestens 60 % davon betragen hat, nunmehr um **40 % bis 60 %** verringert wird. Eine geförderte Altersteilzeit ist somit nicht möglich, wenn eine vorhergehende Teilzeitarbeit weniger als 60 % der jeweiligen Normalarbeitszeit umfasst hat.

Bei aktueller »Ausgangsarbeitszeit« von **40** Wochenstunden (=gesetzliche Normalarbeitszeit) können somit als **Mindestausmaß 16** Wochenstunden (40 % von 40 Std.) und als **Höchstausmaß 24** Wochenstunden (60 % von 40 Std.) vereinbart werden. Dazwischen ist **jede** Abstufung zulässig, wobei in der Praxis meist eine Reduktion um 50 % bevorzugt wird.

Beträgt die »Ausgangsarbeitszeit« **38,5** Stunden pro Woche (= Normalarbeitszeit etlicher Kollektivverträge, wie für Handel oder Metallgewerbe, etc.) so umfasst der Rahmen den Bereich zwischen **15,4** Wochenstunden (40 % von 38,5 Std.) und **23,1** Wochenstunden (60 % von 38,5 Std.).

Bei Arbeitgeberwechsel und einer Altersteilzeit beim neuen Arbeitgeber ist es erforderlich, dass das neue Arbeitsverhältnis vor einer Altersteilzeitvereinbarung mindestens 3 Monate aufrecht ist.

Vorherige Teilzeitbeschäftigung

Seit September 2009 können auch jene Arbeitnehmer in die Altersteilzeit einbezogen werden, deren vorherige Arbeitszeit gegenüber der Normalarbeitszeit deutlich reduziert war. Damit hat der österreichische Gesetzgeber europarechtliche Vorgaben, die eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten verbieten, annähernd erfüllt.

Nunmehr können auch Teilzeitarbeitskräfte mit mindestens **60 %iger** Beschäftigung die Vorteile einer Altersteilzeitregelung in Anspruch zu nehmen.

Im Genaueren muss die Arbeitszeit **im letzten Jahr** vor Beginn der Altersteilzeit wenigstens 60 % (früher 80 %) der gesetzlichen oder **der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit** betragen haben. Der einjährige Beobachtungszeitraum soll Missbrauchsfälle durch kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit vor einer Altersteilzeitvereinbarung verhindern.

Die gesetzliche Normalarbeitszeit beträgt **40** Wochenstunden. Die vorher notwendige Untergrenze der **»Ausgangsarbeitszeit«** (= Arbeitszeit vor einer Altersteilzeitvereinbarung) beträgt **mindestens 24** Wochenstunden (60 % von 40 Std.), welche dann in einer Bandbreite von **40 % bis 60 %** (somit auf 9,6 bis 14,4 Wochenstunden) vermindert werden kann.

Kollektivverträge können eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit vorsehen. Geht man von **38,5** Wochenstunden aus, so beträgt die Untergrenze der Ausgangsarbeitszeit **23,1** Wochenstunden (60 % von 38,5 Std.), welche dann ebenfalls auf **40 % bis 60 %**, (somit auf 9,24 bis 13,86 Wochenstunden) reduziert werden kann. Die reduzierte Arbeitszeit entspricht der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für die gesamte Altersteilzeitvereinbarung, wobei von den Vertragspartnern auch im Detail geregelt werden muss, in welcher Aufteilung diese Durchschnittsarbeitsverpflichtung tatsächlich umgesetzt wird.

Durchrechnungszeitraum

Zwei Altersteilzeitmodelle stehen zur Verfügung: Das durchgängige Teilzeitmodell und das Blockmodell.

Beim **durchgängigen Teilzeitmodell** ist die reduzierte Arbeitszeit **im Jahresdurchschnitt** zu leisten, woraus sich mehrere Varianten ergeben können:

- a) Gleichmäßig reduzierte Teilzeitarbeit von beispielsweise 20 Wochenstunden, aufgeteilt auf 5 Arbeitstage zu je 4 Stunden, das Ganze für die gesamte Laufzeit der Vereinbarung.

- b) Abwechselnde kürzere und längere Arbeits- und Freizeitperioden, zum Beispiel eine Woche mit 40 Arbeitsstunden, eine Woche ohne Arbeit, ein Monat Vollarbeit, ein Monat Freizeitphase, etc. Solche im Jahresdurchschnitt zu berechnenden Aufteilungen der reduzierten Arbeitszeit können im Extremfall (z.B. bei 40 % Arbeitszeit) dazu führen, dass innerhalb eines Jahres 4,8 Monate voll (40 Stunden pro Woche) gearbeitet wird und der Arbeitsperiode dann eine 7,2 monatige Freizeitphase folgt. Diese Möglichkeit ist besonders in Saisonbetrieben interessant. Auch in diesem Falle gilt die Vereinbarung nicht als Blockmodell, was sich vor allem bei der Höhe der Förderung durch das AMS, somit beim Lohnausgleich, wesentlich günstiger auswirkt.

Als **kontinuierliche Arbeitszeitvereinbarungen** gelten somit Altersteilzeitmodelle, wenn die Schwankungen der Arbeitszeit in einem Zeitraum von längstens **einem** Jahr durchgerechnet werden, **aber auch solche**, bei denen die zeitlichen Abweichungen vom Grundmodell jeweils nicht mehr als **20 vH** der Normalarbeitszeit betragen und insgesamt im Rahmen der Gesamtvereinbarung wieder ausgeglichen werden.

Als **Blockzeitvereinbarungen** gelten Verträge, bei denen der Durchrechnungszeitraum mehr als 1 Jahr beträgt oder die Abweichungen mehr als 20 vH der Normalarbeitszeit umfassen. Dabei ist aber zu beachten, dass die Freizeitphase nicht mehr als **30 Monate** betragen darf, wenn die Vereinbarung vom AMS gefördert werden soll.

Es kann somit beispielsweise bei einem Gesamtzeitraum der Altersteilzeit von 5 Jahren bis zum Pensionsantritt zuerst eine 2,5-jährige Vollzeitphase geben, in welcher Zeitguthaben für die daran anschließende ebenfalls 2,5-jährige Freizeitphase erworben und in dieser zweiten Periode dann verbraucht werden.

Generell gilt, dass Zeiträume einer **Kurzarbeit** (gemäß § 37b und § 37c AMMSG) bei der Beurteilung der Voraussetzungen für das Altersteilzeitgeld und des Entgeltes entsprechend der für den jeweiligen Zeitraum vereinbarten Normalarbeitszeit zu betrachten sind.

Höhe des Altersteilzeitbezuges

Aufgrund der Regelung eines Kollektivvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder des Arbeitsvertrages erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber **zusätzlich** zum Lohn für die reduzierte Arbeitszeit einen **Lohnausgleich**. Dieser gebührt im Ausmaß von **mindestens 50 %** des Unterschiedsbetrages zwischen dem im letzten Jahr (bei kürzerer Beschäftigung in einem neuen Betrieb während mindestens dreier Monate) vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit durchschnittlich verdienten Entgelt und der für die verminderte Arbeitszeit zustehenden Entlohnung.

Das bedeutet, dass dem Arbeitnehmer bei einer Reduktion der Arbeitszeit auf 50 % (etwa von 40 auf 20 Wochenstunden) ein **Entgeltanspruch von 50 %** für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung zusteht **und zusätzlich** ein Lohnausgleich von **25 %**. Für eine **50 %ige Tätigkeit** erhält der Arbeitnehmer daher vom Arbeitgeber **75 %** des **früheren** Bruttoentgeltes.

Da eine Reduzierung der Arbeitszeit in einer Bandbreite von 40 % bis 60 % möglich ist, ergibt sich je nach Ausmaß der Reduktion ein Entgeltanspruch inklusive Lohnausgleich zwischen **70 % und 80 %** des vorherigen Vollzeitentgeltes (inklusive etwaiger Aufwertungen).

Arbeitslosenversicherungsbeitrag für Ältere (§ 2 Abs. 8 AMPFG) Arbeitsmarktpaket II

Seit 01.09.2009 setzt die Befreiung vom Arbeitslosenversicherungsbeitrag nunmehr grundsätzlich erst ab dem vollendeten 58. Lebensjahr (bisher 57.) ein. Diese Regelung bleibt zumindest bis 31.12.2013 in Kraft und ist bei der Berechnung der folgenden Beispiele bereits berücksichtigt.

BEISPIELE

Arbeitszeitreduzierung	auf 40 %	ergibt Altersteilzeitentgelt	von 70,0 %
	auf 45 %		von 72,5 %
	auf 50 %		von 75,0 %
	auf 55 %		von 77,5 %
	auf 60 %		von 80,0 %

Zwischen den Grenzwerten von 40 % und 60 % kann auch **jeder andere** Prozentsatz vereinbart werden. Der dem Arbeitgeber vom AMS zufließende **Ersatz des Lohnausgleiches** und anderer Zusatzkosten ist jedoch nur für ATZ-Einkommen bis zur jeweiligen sozialrechtlichen **Höchstbeitragsgrundlage** (2011: € 4.200,-) möglich, sodass nach der Reduzierung des ursprünglichen Vollbezuges eventuell über diese Grenze hinausgehende Entgeltbestandteile vom Arbeitgeber ebenso selbst getragen werden müssen, wie die Differenzbeträge aufgrund der vom AMS nunmehr generell nur noch 90 %igen (durchgängiges Modell) oder 50 %igen (Blockmodell) Förderung.

Beispiel 1

ATZ-Entgelt bis zur Höchstbeitragsgrundlage (2011 : € 4.200,-):

Angestellte, 54 Jahre, Berechnungsbasis vor der Reduktion

Bruttoentgelt **€ 1.500,-**, 40-Stundenwoche

Reduktion der Arbeitszeit auf:	40 %	50 %	60 %
Bruttoentgelt Altersteilzeitvertrag:	70 %	75 %	80 %
Bruttoentgelt alt:	€ 1.500,-		
Nettoauszahlung alt:	€ 1.178,-		
Bruttobezug laut ATZ-Vertrag:	€ 600,-	€ 750,-	€ 900,-
Lohnausgleich lt. ATZ-Vertrag:	€ 450,-	€ 375,-	€ 300,-
Bruttoentgelt ATZ gesamt:	€ 1.050,-	€ 1.125,-	€ 1.200,-
Nettoauszahlung ATZ 2011:	€ 891,-	€ 955,-	€ 1.007,-

Beispiel 2

ATZ-Entgelt über der Höchstbeitragsgrundlage (2011: € 4.200,-):
Angestellter, 59 Jahre, Berechnungsbasis vor der Reduktion
Bruttoentgelt € 6.000,-, 40-Stundenwoche

Reduktion der Arbeitszeit auf:	40 %	50 %	60 %
Bruttoentgelt Altersteilzeitvertrag:	70 %	75 %	80 %
Bruttoentgelt alt:	€ 6.000,-		
Nettoauszahlung alt:	€ 3.547,-		
Bruttobezug laut ATZ-Vertrag:	€ 2.400,-	€ 3.000,-	€ 3.600,-
Lohnausgleich laut ATZ-Vertrag:	€ 1.800,-	€ 1.500,-	€ 1.200,-
<hr/>			
Bruttoentgelt ATZ gesamt:	€ 4.200,-	€ 4.500,-	€ 4.800,-
Nettoauszahlung ATZ 2011:	€ 2.543,-	€ 2.714,-	€ 2.884,-

Beispiel 3

ATZ-Entgelt bei vorheriger Teilzeit (24 Stunden) Angestellte,
55 Jahre, Berechnungsbasis vor der Reduktion Bruttoentgelt € 1.060,-,
24 Stundenwoche, nunmehr reduziert auf 9,6 bis 14,4 Stunden
pro Woche

Reduktion der Arbeitszeit auf:	40 %	50 %	60 %
Bruttoentgelt Altersteilzeitvertrag:	70 %	75 %	80 %
Bruttoentgelt alt:	€ 1.060,-		
Nettoauszahlung alt:	€ 900,-		
Bruttobezug laut ATZ-Vertrag:	€ 424,-	€ 530,-	€ 636,-
Lohnausgleich laut ATZ-Vertrag:	€ 318,-	€ 265,-	€ 212,-
<hr/>			
Bruttoentgelt ATZ gesamt:	€ 742,-	€ 795,-	€ 848,-
Nettoauszahlung ATZ 2011:	€ 630,-	€ 675,-	€ 720,-

Mehrleistung und Nebenbeschäftigung

Im Rahmen von **aktuell** notwendiger Mehrarbeit darf der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber, mit dem die Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen wurde, **dazu verdienen**, dies jedoch nur bis zur sozialrechtlichen geringfügigkeitsgrenze (2011: € 374,02), da sonst die Förderung des AMS eingestellt wird.

Für Tätigkeiten bei **anderen** Arbeitgebern gilt diese Grenze **nicht**, so dass in einem parallelen Arbeitsverhältnis unbeschränkt Einkommen dazu erworben werden kann. Dies ist insbesondere in der Freizeitphase von Blockmodellen eine interessante Alternative, sofern sich eine solche Möglichkeit anbietet und **keine arbeitsrechtlichen** Bestimmungen (z.B. ein Konkurrenzverbot) verletzt werden.

Sonderzahlungen

Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubszuschuss oder ähnliche, regelmäßige Zuwendungen) sind auf Basis des reduzierten Entgelts zu berechnen, sofern Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag nichts anderes vorsehen. Für das Kalenderjahr, in welchem die Altersteilzeit beginnt, sollte aber vereinbart werden, dass Sonderzahlungen unter anteiliger Berücksichtigung der voll gearbeiteten Monate vor der Altersteilzeit und **nicht nur** auf Basis der reduzierten Arbeitszeit, sondern nach einem **Gesamtdurchschnitt**, abgerechnet werden.

Jubiläumsgeld

Gibt es eine Anspruchsgrundlage für die Ausbezahlung von **Jubiläumsgeld**, so scheint es angemessen, bei der Berechnung anlässlich der Fälligkeit während der Altersteilzeit ebenfalls von einem Durchschnittswert auszugehen, welcher den Zeitraum der **vollen** Arbeits- und Entgeltleistung vor der Altersteilzeit anteilig berücksichtigt.

Sozialversicherungsbeiträge

Der Arbeitgeber führt die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der vor der Altersteilzeit geltenden Arbeitszeit auf **voller** Basis weiter ab, so dass sich für den Arbeitnehmer sozialversicherungsmäßig **kein Nachteil** aus reduzierter Arbeitszeit und vermindertem sozialversicherungspflichtigen Einkommen ergibt.

Der Arbeitgeber bekommt auch hier die geleisteten Differenzbeträge je nach Altersteilzeitmodell zu **90 %** oder **50 %** mit dem Lohnausgleich vom AMS ersetzt.

Die Reduzierung der Arbeitszeit wirkt sich auf die spätere **Pensionshöhe nicht negativ** aus. Der **Anspruch auf Krankengeld** gegenüber der **Gebietskrankenkasse** bei einem über die Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers hinausgehenden, langen Krankenstand ist auf Basis der vollen Beitragsleistung zu erfüllen.

Abfertigung

Eine **Abfertigung »alt«** (für Arbeitsverhältnisse, die vor dem **1.1.2003** begonnen haben) wird anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf der Basis der **vollen** Arbeitszeit **vor** der Herabsetzung, aber unter Berücksichtigung von allfälligen späteren Lohn- oder Gehaltserhöhungen berechnet. Unterliegt das Arbeitsverhältnis bereits dem betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz (**Abfertigung »neu«**), so sieht auch diese Regelung vor, dass während der Altersteilzeit als Bemessungsgrundlage für den monatlichen Beitrag des Arbeitgebers die **volle** Arbeitszeit **vor** der Reduzierung der Normalarbeitszeit berücksichtigt werden muss.

Ausnahmen von der AMS-Förderung

Ausgeschlossen vom Altersteilzeitgeld ist ein Arbeitgeber, dessen Arbeitnehmer bereits eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung (ausgenommen Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension), aus einem Versicherungsfall des Alters, ein Sonderruhegeld nach dem Nacht-

schwerarbeitsgesetz oder einen Ruhegenuss aus einem Arbeitsverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft bezieht (oder zumindest die Anspruchsvoraussetzungen für eine dieser Leistungen erfüllt). Die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug einer Korridorpension steht dem Anspruch auf Altersteilzeitgeld für den Zeitraum von einem Jahr, längstens aber bis zur Erreichung der Voraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer, nicht entgegen. Das heißt, dass Männer mit Korridorpensionsanspruch auch über die Vollenendung des 62. Lebensjahres hinaus (längstens bis zum 63. Geburtstag) eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen können, ohne dass der Arbeitgeber das Altersteilzeitgeld verliert.

Altersteilzeitgeld - Lohnausgleich

Das Altersteilzeitgeld vom AMS ersetzt dem Arbeitgeber einen Anteil seines zusätzlichen Aufwands, der durch den Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen entsteht.

Ersatzfähig sind

1. der dem Arbeitnehmer gewährte **Lohnausgleich**, und zwar in der Höhe von 50% der Differenz zwischen jenem Entgelt, das dem Arbeitnehmer im letzten Jahr vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich gebührt hat und dem Entgelt, das ihm nunmehr aufgrund der verringerten Arbeitszeit zustünde (allerdings begrenzt bis zur Höchstbeitragsgrundlage) und
2. der **Unterschiedsbetrag der Sozialversicherungsbeiträge** der durch die Beibehaltung der ungeschmälernten Sozialversicherungsbeitragsgrundlage entsteht (Dienstgeberbeitrag für den Lohnausgleich und Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge für die Differenz zwischen der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Arbeitszeit zur Beitragsgrundlage des ausbezahlten Gesamtentgelts). Ersetzt werden dabei die Sozialversicherungsbeiträge zur Krankenversicherung, Unfallversicherung, Pensionsversicherung und Arbeitslosenversicherung.

Von diesen Zusatzkosten erhält der Arbeitgeber beim durchgängigen Teilzeitmodell 90 % bei einem Blockmodell 50 % ersetzt.

Nicht erstattet werden der Beitrag zur Abfertigung Neu, die Kommunalsteuer, der Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds, die Kammerumlage und die Wohnbauförderung.

Beschäftigung einer »Ersatzkraft« ist nicht mehr erforderlich!

Die **zwingende Einstellung einer Ersatzkraft** als Grundvoraussetzung für eine Förderung beim Blockmodell oder als Bedingung für die volle Förderung bei durchgehend reduzierter Arbeitsleistung wurde ab dem **1.9.2009 ersatzlos gestrichen**.

Für größere Betriebe, welche regelmäßig neue Mitarbeiter aufnehmen, stellte diese Voraussetzung ohnehin kaum eine Hürde dar. Eher wurde damit den Klein- und Mittelbetrieben der Abschluss von Altersteilzeitverträgen erschwert. Dem durch den Wegfall der Ersatzkraftregelung erleichterten Zugang zur Altersteilzeit steht aber eine - insbesondere beim Blockmodell - stark reduzierte Lohnausgleichsersatzleistung an den Arbeitgeber entgegen, sodass die derzeitige Altersteilzeit insgesamt für etliche Arbeitgeber aus finanziellen Gründen nicht mehr interessant erscheint.

Blockmodell

Unter einem »Blockmodell« versteht man eine Altersteilzeitvereinbarung, für die ein **mehr als einjähriger** Durchrechnungszeitraum gilt und wobei somit eine lange Vollarbeitsphase und eine bis zu 30 Monaten sich erstrecken könnende Freizeitphase (Nullarbeitsphase) vereinbart werden. Die **extreme** Form einer diesbezüglichen Durchrechnungsvereinbarung ergibt sich dann, wenn bei einem Modell, in welchem beispielsweise bei einem Gesamtzeitraum von fünf Jahren und einer Reduzierung der Normalarbeitszeit auf **50 %** zuerst **2,5 Jahre voll** weiter gearbeitet wird, während der zweiten Hälfte (also auch **2,5 Jahre lang**) eine Konsumation der in der Arbeitsphase eingearbeiteten Zeitguthaben erfolgt.

Ein Blockmodell ist nur in der Form zulässig, dass der **Freizeitraum** nicht mehr als **2,5** Jahre umfasst. Sind bis zum Pensionsantritt zum Beispiel noch **7** Jahre zurück zu legen, so könnte eine Blockvereinbarung so gestaltet werden, dass zuerst **2,5** Jahre voll gearbeitet wird, daran eine **zweijährige** Periode mit einer 50 %igen Wochenarbeitszeit anschließt und die letzten **2,5** Jahre vor dem Pensionsantritt als **Freizeitphase** konsumiert werden.

Höhere Kosten für den Arbeitgeber beim Blockmodell:

Obwohl das Blockmodell in den letzten Jahren von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bevorzugt wurde, ist mit der Novelle 2011 für diese Art der Altersteilzeitgestaltung eine gravierende Einschränkung des Kostenersatzes auf 50 % vorgenommen worden.

Neben der budgetären Kostenbelastung war das Hauptargument für diese Maßnahme, dass gerade in wirtschaftlichen Krisenzeiten mehr getan werden muss, um neue Arbeitsplätze kurzfristig zu schaffen und dies offenbar nur über durchgängige Teilzeitvereinbarungen, bei welchen die wöchentliche Arbeitszeit reduziert und für die Ausfallstunden neue Mitarbeiter eingestellt werden, realisierbar erschien. Ob sich die Arbeitgeberseite dieser Argumentation anschließen wird und Arbeitnehmer jetzt auch durchgängige ATZ-Modelle attraktiv finden, bleibt abzuwarten. Realistisch ist eher, dass die Verbesserung durch den Wegfall der Ersatzarbeitskraft diese Verschlechterung nicht wettmachen wird und es in weiterer Folge zu einem noch stärkeren Rückgang von Altersteilzeitvereinbarungen kommen wird.

Bei **allen** Modellvarianten gilt, dass für die **gesamte** Dauer der Altersteilzeitvereinbarung das reduzierte Entgelt **plus** Lohnausgleich zur Auszahlung gelangen muss, wobei auch allfällige Lohn- oder Gehaltserhöhungen während der Altersteilzeit zu berücksichtigen sind. Zu beachten ist auch, dass beim Kostenersatz durch das AMS die ASVG – Höchstbeitragsgrundlage die Förderung limitiert und dem Arbeitgeber ein darüber liegender Entgeltanteil nicht ersetzt wird. Dies gilt (je nach Modell) sowohl bei der 90 %igen als auch bei der 50 %igen Ersatzleistung.

Urlaubsanspruch

Im Rahmen der gesetzlichen Regelung der Altersteilzeit und im Urlaubsgesetz finden sich keine eigenen spezifischen Urlaubsbestimmungen für die Altersteilzeit.

Keine Schwierigkeit ergibt sich, wenn die reduzierte Arbeitsleistung als regelmäßige »Teilzeitbeschäftigung« erfolgt und keine Blockvereinbarung mit langer Freizeitperiode gegeben ist. Dabei verbraucht der Arbeitnehmer nach Absprache mit dem Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch wie ein »normaler« Teilzeitbeschäftigter.

Anders beim Blockmodell, da in der Freizeitphase die Zeitguthaben der Arbeitsphase zur bezahlten Freistellung von der Arbeitsleistung führen, und somit ein Urlaubsverbrauch während des Konsums der Zeitguthaben („doppelt frei haben“) nicht möglich ist.

Diese Problematik lässt sich mangels gesetzlicher Regelung (welche man offenbar auch bei der Novelle 2011 nicht für notwendig hielt) nicht eindeutig abklären. In einem Fall, bei dem in der Altersteilzeitvereinbarung die Regelung getroffen wurde, dass „der Arbeitnehmer den bis zur Ende der Arbeitsphase entstehenden Urlaub zur Gänze bis zu diesem Zeitpunkt verbrauchen soll“, hat das Höchstgericht folgende Auffassung vertreten: Der Arbeitnehmer erwirbt zwar sowohl während der Arbeitsphase als auch während der Freizeitphase das gesetzlich vorgesehene Urlaubsguthaben, aber für jeden tatsächlich verbrauchten Urlaubstag in der Arbeitsphase wird zugleich ein „Urlaubszeitguthaben“ erworben, welches dann mit dem in der Freizeitphase entstehenden Urlaub abgegolten wird.

ALS BEISPIEL:

Es wird ein Blockmodell für vier Jahre mit 50 %iger Arbeitszeitreduktion vereinbart, wobei der Arbeitnehmer zwei Jahre voll arbeitet (40 Stunden pro Woche) und sich weitere zwei Jahre in Freizeit befindet. Über die gesamte 4-jährige Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung hinweg werden daher 20 Stunden pro Woche gearbeitet. Nimmt der Arbeitnehmer nun während der Vollarbeitsphase eine Woche Urlaub, so verbraucht er - stundenmäßig betrachtet - eine Urlaubswoche im Ausmaß von 40 Stunden. Davon stehen 20 Stunden als Urlaub in der Vollzeitphase zu, weitere 20 Stunden sind „Urlaubszeitguthaben“, die mit dem später in der Freizeitphase entstehenden Urlaub abgegolten werden.

Eine weitere Möglichkeit wäre beispielsweise, den Urlaubsanspruch der Freizeitphase mit der Endabrechnung abzufinden. Dadurch würde allerdings die Auszahlung der Pension für den Zeitraum wegfallen, der den Urlaubstagen entspricht. Da die Urlaubersatzleistung auf Basis des Altersteilzeitentgelts errechnet wird, ist zu vergleichen, ob sich gegenüber der Pensionsauszahlung ein finanzieller Vorteil ergibt.

Schließlich könnte auch die Zustimmung des Arbeitgebers erwirkt werden, den **gesamten** Urlaubsanspruch der Freizeitphase in die Arbeitsphase **vorzuziehen** und **zusätzlich** konsumieren zu dürfen, sodass sich in der Arbeitsphase entweder eine jährliche Verbrauchsmöglichkeit im Ausmaß von 10 (12) Wochen ergibt oder die Arbeitsverpflichtung durch Urlaubsverbrauch bereits Wochen oder Monate vor Ende der **Arbeitsphase** enden kann.

Anspruch bei Erkrankung

Auch dabei ist zwischen durchgehendem Modell und Blockvereinbarung zu unterscheiden.

(1)

Bei **regelmäßiger** reduzierter Arbeitsleistung ist bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Erkrankung, Freizeit- oder Arbeitsunfall wie bei „normaler“ Teilzeitbeschäftigung vorzugehen. Das heißt, dass **zuerst** der Arbeitgeber die **Entgeltfortzahlung** auf Basis des reduzierten Entgelts plus Lohnausgleich leistet und nach der Ausschöpfung dieses Anspruches **Krankengeld** von der Sozialversicherung bezogen werden kann.

Das **Krankengeld** ist von der Gebietskrankenkasse auf der Basis zu berechnen, welche sich aus den voll abgeführten Sozialversicherungsbeiträgen (**nicht** aus dem reduzierten Entgelt) ergibt. Da die Beiträge entsprechend einer fiktiven Vollbeschäftigung geleistet werden, kann das Krankengeld unter Umständen die Höhe des Altersteilzeitnettoentgelts erreichen oder sogar überschreiten.

(2)

Beim **Blockmodell** wird im Falle von Erkrankungen in der **Arbeitsphase** zuerst die Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers auf Basis des Altersteilzeitentgelts fällig. Danach bezahlt die Gebietskrankenkasse das zustehende **Krankengeld** unter Zugrundelegung der vollen Beitragsleistung.

Erkrankungen während der **Freizeitphase** haben keinerlei Auswirkungen auf die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer erhält sein Altersteilzeitentgelt weiterbezahlt. Auch ein Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Sozialversicherung entsteht nicht (obwohl die Sozialversicherungsbeiträge zu 100 % weiter geleistet werden). Begründet wird dies von der Rechtsprechung damit, dass wegen der Auszahlung der eingearbeiteten Zeitguthaben und der fehlenden Arbeitsverpflichtung die **Arbeitsunfähigkeit** und das **Lohnausfallprinzip** keinerlei Rolle spielen. Dadurch wird aber das Erkrankungs- und Unfallrisiko in der Freizeitphase voll auf den Arbeitnehmer abgewälzt, da dieser sich den „Krankenstand“ durch die eingearbeitete Zeit selbst „finanziert“, obwohl die Sozialversicherungsbeiträge sogar im Umfang der früheren **Vollbeschäftigung** geleistet werden.

Besonders problematisch ist allerdings der Fall, dass beim Blockmodell (und nun wohl auch beim durchgängigen Teilzeitmodell mit längeren Freizeitphasen) der Krankenstand über die volle Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers hinaus andauert. Denn besteht kein Anspruch auf (teilweise) Entgeltfortzahlung mehr, können auch keine Zeitguthaben mehr entstehen. Nach der Rechtsprechung führen Zeiträume eines Krankenstandes in der **Arbeitsphase** nämlich nur solange zu einem Erwerb von Zeitguthaben für die Freizeitphase, als Entgelt vom Arbeitgeber bezogen wird. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als die Entgeltfortzahlungspflicht, so ist das Modell bezüglich der Arbeitsphase anzupassen, um genügend Zeitguthaben für die Freizeitphase erwerben zu können und keine Pensionszeiten zu verlieren. In einem solchen Fall sollte unter Einbindung des AMS eine Vereinbarung über eine Verlängerung der Arbeitsphase getroffen werden.

MUSTER EINER ALTERSTEILZEITVEREINBARUNG

Vereinbarung über Altersteilzeit gemäß § 27 AIVG

Arbeitnehmer:.....

Arbeitgeber:.....

- 1) Im Rahmen des seit dem aufrechten Arbeitsverhältnisses wird nunmehr für den Zeitraum vom bis zum ehest möglichen Pensionsantrittsstichtag (das ist nach der derzeit aktuellen Rechtslage der) eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen.
- 2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit von bisher Stunden wird daher ab dem auf %, das sind Stunden wöchentlich, herabgesetzt.
- 3) Die reduzierte wöchentliche Stundenanzahl wird wie folgt erbracht:
 - a) Im Rahmen einer für den gesamten Zeitraum der Vereinbarung entsprechend einer Teilzeitbeschäftigung zu leistenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Stunden von bis
 - b) Im Rahmen einer wöchentlichen – monatlichen - jährlichen Durchrechnung auf Basis der reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit in der Form, dass von bis jeweils Stunden erbracht werden.
 - c) Im Rahmen eines Blockmodells, das so gestaltet wird, dass vom bis zum weiterhin voll gearbeitet wird (=Arbeitsphase), somit wöchentlich Stunden erbracht werden und die dadurch eingearbeiteten Zeitguthaben im Zeitraum vom bis zum (=Freizeitphase) als Zeitausgleich verbraucht werden.

- 4) Der Arbeitnehmer erhält für die gesamte Dauer der Altersteilzeitvereinbarung% des vorher bezogenen Bruttoentgelts (inklusive allfälliger Zulagen und sonstiger regelmäßiger Entgeltbestandteile) sowie einen Lohnausgleich von%, somit insgesamt% des Entgelts der ursprünglichen Normalarbeitszeit. Das neue Entgelt beträgt daher ab dem € brutto und wird während der Laufzeit dieses Vertrages jährlich entsprechend allfälliger Kollektivvertragserhöhungen valorisiert.
- 5) Der Arbeitgeber entrichtet die Beiträge zur Sozialversicherung entsprechend der Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit. Soweit die Bemessungsgrundlage das vereinbarte Bruttoentgelt dieser Vereinbarung übersteigt, hat der Arbeitgeber sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung zu tragen.
- 6) Sonderzahlungen, die nach Herabsetzung der ursprünglichen Normalarbeitszeit fällig werden, sind auf Basis der im jeweiligen Anspruchszeitraum durchschnittlich vereinbarten Normalarbeitszeit zu berechnen. Im Kalenderjahr der Umstellung auf das reduzierte Entgelt hat jedoch eine Durchschnittsberechnung unter anteiliger Berücksichtigung des vollen Anspruches vor Beginn der Altersteilzeit zu erfolgen.
- 7) Einmalige Zuwendungen aus Anlass einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit (Dienstjubiläen) sind auf Basis der vor der Altersteilzeit aktuellen Arbeitszeit zu berechnen. Sonstige Zuwendungen (wie Prämien, Gewinnbeteiligungen, etc.) werden ebenfalls auf Grundlage der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit ausbezahlt, wenn der Zeitraum, der den Anspruch begründet, überwiegend in die Zeit vor der Altersteilzeit fällt. Ist dies nicht der Fall, so werden diese Zuwendungen unter Berücksichtigung der durchschnittlich vereinbarten Arbeitszeit während des Zeitraums der Anspruchsbegründung errechnet.
- 8) Ein Anspruch auf die vom Arbeitgeber anlässlich der Beendigung zu leistende Abfertigung »alt« wird auf Basis der vor der Altersteilzeit geltenden Arbeitszeit berechnet. Gelten hingegen für das Arbeitsverhältnis bereits die Bestimmungen des Mitarbeitervorsorgegesetzes (Abfertigung »neu«), so sind die monatlichen Beiträge an die Mitarbeitervorsorgekasse auf Basis der Arbeitszeit vor der Reduktion zu übermitteln.

- 9) Der bis zum Zeitpunkt der Herabsetzung der Normalarbeitszeit bestehende offene Urlaubsanspruch kann auf Wunsch des Arbeitnehmers vor Antritt der Altersteilzeit verbraucht werden. Kommt über den konkreten Zeitpunkt dieses Urlaubskonsums keine Einigung zustande, so kann dieser Urlaub unmittelbar vor Beginn der Altersteilzeitvereinbarung angetreten werden. Der auch in der Altersteilzeit jährlich voll zustehende Urlaubsanspruch wird im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Möglichkeit in dem Jahr konsumiert, in dem er entsteht. Wird die reduzierte Arbeitszeit im Rahmen eines Blockmodells geleistet, so gilt als vereinbart, dass der volle Urlaubsanspruch (5 oder 6 Wochen pro Urlaubsjahr) der Freizeitphase zusätzlich zum vollen Urlaubsanspruch der Arbeitsphase in der Arbeitsphase verbraucht werden kann. Kommt dabei keine rechtzeitige Übereinstimmung hinsichtlich des konkreten Verbrauchszeitraumes zustande, so wird hiermit festgelegt, dass der gesamte Urlaubsanspruch der Freizeitphase als Block am Ende der Arbeitsphase, somit vor Beginn der Freizeitphase, konsumiert werden kann.
- 10) Wird das Arbeitsverhältnis durch unberechtigte Entlassung oder durch berechtigten vorzeitigen Austritt beendet, so ist die dem Arbeitnehmer dafür zustehende Kündigungsentschädigung auf Basis der Arbeitszeit vor der Altersteilzeit zu berechnen.
- 11) Die gegenständliche Vereinbarung wird durch den etwaigen Entfall oder eine allfällige Kürzung des Anspruches des Arbeitgebers auf Altersteilzeitgeld vom AMS nicht berührt. Auf Grund wesentlicher Änderungen gesetzlicher Bestimmungen oder aus wichtigen persönlichen Gründen hat der Arbeitnehmer jedoch das Recht auf Rückkehr zur Beschäftigung im Ausmaß der Normalarbeitszeit vor der Altersteilzeit, soweit den Arbeitgeber dadurch bezüglich der Leistungen des AMS keine Rückzahlungspflicht trifft.

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer

ERLÄUTERUNGEN ZUR MUSTERVEREINBARUNG

- 1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit ist nach den neuen Bestimmungen eine Beschäftigung, deren Ausmaß im letzten Jahr vor der Reduzierung der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (NAZ) (oder einer NAZ, die dieses Ausmaß höchstens bis zu 40 % unterschreitet) entsprochen hat.

Bei einem Arbeitgeberwechsel und daran anschließender Altersteilzeitvereinbarung mit einem neuen Arbeitgeber sind vor der beabsichtigten Herabsetzung der NAZ mindestens drei Monate volle Beschäftigung beim neuen Arbeitgeber und der Rest aus dem unmittelbar davor liegenden Zeitraum des früheren Arbeitsverhältnisses zwingend nachzuweisen.

- 2) Diese wöchentliche NAZ ist durch Vereinbarung auf 40 % bis 60 % herabzusetzen. In den Vertrag ist auch der genaue Zeitpunkt aufzunehmen, ab dem die Herabsetzung wirksam werden soll, sowie die Gesamtlaufzeit der Altersteilzeit und deren Endtermin.
- 3) Die Verteilung der reduzierten NAZ auf die einzelnen Arbeitstage, Beginn und Ende der täglichen NAZ sowie die Lage der Pausen ist gemäß § 19 d AZG (Arbeitszeitgesetz) gemeinsam zu vereinbaren. Ohne Zustimmung des Arbeitnehmers kann die im Altersteilzeitvertrag fixierte Arbeitszeiteinteilung nicht einseitig durch den Arbeitgeber abgeändert werden. Es besteht auch die Möglichkeit, das Ausmaß der neuen wöchentlichen NAZ hinsichtlich ihrer tatsächlichen Lage variabel zu gestalten, wobei aber in einem zu vereinbarenden Durchrechnungszeitraum die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit dem Ausmaß der reduzierten Wochenstunden entsprechen muss.
- 4) Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit ist auch, dass sich der Arbeitgeber verpflichtet, zusätzlich zum Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit mindestens 50 % des Differenzbetrages zwischen dem Bruttoentgelt vor der Herabsetzung der Arbeitszeit und dem nun für die verringerte Arbeitsleistung zustehenden, reduzierten Entgelt zu bezahlen. Um allfälligen Missverständnissen vorzubeugen, empfiehlt es sich, die genaue Höhe dieses neuen Bruttoentgelts inklusive etwaiger Zulagen etc. schriftlich festzuhalten.

- 5) Da dem Arbeitnehmer aus sozialrechtlicher Sicht durch die Altersteilzeit kein Nachteil (insbesondere im Hinblick auf den zukünftigen Pensionsanspruch) entstehen soll, werden die Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber auf der Basis der Arbeitszeit vor der Reduktion entrichtet. Die dabei zu leistenden Differenzbeträge werden dem Arbeitgeber prozentuell (je nach Modell) vom AMS ersetzt.
- 6) Bezüglich der Sonderzahlungen wird durch diese Regelung sichergestellt, dass die im Jahr der Herabsetzung der NAZ gebührenden Sonderzahlungen, wenn sie nach dem Zeitpunkt der Herabsetzung fällig werden, nicht auf Basis des reduzierten Entgelts berechnet werden, sondern die im Zeitraum der Anspruchsbegründung (meist dem laufenden Kalenderjahr) bereits geleistete Vollarbeitszeit anteilig berücksichtigt wird. Bereits vor der Herabsetzung der Arbeitszeit ausbezahlte Sonderzahlungen bleiben davon unberührt und werden mit späteren Ansprüchen nicht aufgerechnet.
- 7) Zuwendungen aus Anlass der Dauer der Betriebszugehörigkeit (wie kollektivvertragliche Jubiläumsgelder) sind auf Basis des vor Herabsetzung der NAZ gebührenden Entgelts zu berechnen. Sonstige Zuwendungen (Prämien, Gewinnbeteiligungen, etc.) werden, wenn sie nach der Herabsetzung der NAZ fällig werden, nicht nur auf Basis des reduzierten Entgelts bewertet, sondern einer Durchschnittsberechnung unterzogen.

Dadurch ist gewährleistet, dass für das Ausmaß des Anspruchs die Vollzeitbeschäftigung im Zeitraum der Anspruchsbegründung anteilig berücksichtigt wird. Sollte mehr als die Hälfte dieses Zeitraumes vor der Herabsetzung der NAZ liegen, so gebührt eine Auszahlung in jener Höhe, in der sie vor der Herabsetzung der NAZ zu leisten gewesen wäre.

- 8) Die gesetzliche Abfertigung »alt« bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Beginn der Altersteilzeit ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. Vor der Herabsetzung der NAZ regelmäßig geleistete Überstunden oder andere Entgeltbestandteile sind in die Abfertigungsberechnung einzubeziehen. Dies gilt auch für die etwaige Entrichtung von Beiträgen (Abfertigung »neu«) an eine Mitarbeitervorsorgekasse.

- 9) Durch die Reduzierung der wöchentlichen NAZ wird das Ausmaß des Urlaubsanspruches, das vor der Altersteilzeit bestand, nicht verändert. Das bedeutet, dass eine Woche Urlaubsanspruch auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Vollarbeitszeit auch nach der Herabsetzung der Arbeitsverpflichtung einer Woche Urlaubsguthaben (aber mit nun reduziertem Entgelt) entspricht.

Es empfiehlt sich daher, den vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit erworbenen Urlaubsanspruch (insbesondere bei höherem Resturlaub) mit Zustimmung des Arbeitgebers vor dem Zeitpunkt der Herabsetzung zu verbrauchen. Durch diese Vereinbarung erhält der Arbeitnehmer das Recht, dieses Urlaubsguthaben vor der Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit zu konsumieren.

Bezüglich des gesamten, vollen Urlaubsanspruches, der während der Freizeitphase eines Blockmodells gemäß den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes entsteht, sollte vertraglich vereinbart werden, dass dieser noch in der Arbeitsphase verbraucht werden kann und zusätzlich zum Urlaubsguthaben der Arbeitsphase zusteht. Wird aber vereinbart, dass „der Arbeitnehmer den bis zum Ende der Arbeitsphase entstehenden Urlaub zur Gänze bis zu diesem Zeitpunkt verbrauchen soll“, so ist dies nach Auffassung des Höchstgerichts dahingehend zu verstehen, dass für jeden tatsächlich verbrauchten Urlaubstag in der Arbeitsphase zugleich ein „Urlaubszeitguthaben“ erworben werde, welches dann mit dem in der Freizeitphase entstehenden Urlaub abgegolten wird.

Bei einem Blockmodell mit 4-jähriger Laufzeit und 50 %iger Arbeitszeitreduktion (2 Jahre voll und 2 Jahre Freizeit) bedeutet dies: Nimmt der Arbeitnehmer während der Vollarbeitsphase eine Woche Urlaub, so verbraucht er - stundenmäßig betrachtet - eine Urlaubswoche im Ausmaß von 40 Stunden. Davon stehen 20 Stunden als Urlaub in der Vollzeitphase zu, weitere 20 Stunden sind „Urlaubszeitguthaben“, die mit dem später in der Freizeitphase entstehenden Urlaub abgegolten werden.

- 10) Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unberechtigt fristlos entlässt oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis durch berechtigten vorzeitigen Austritt beendet, ist durch diese Regelung sichergestellt, dass der Arbeitnehmer die Kündigungsentschädigung (= Entgelt für die normale Kündigungsfrist, die der Arbeitgeber sonst regulär einzuhalten hätte) auf Basis der Arbeitsverpflichtung vor der Herabsetzung der Arbeitszeit erhält.
- 11) Damit wird garantiert, dass die Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit und die Fortzahlung des gebührenden Entgelts auch dann aufrecht bleiben, wenn der Arbeitgeber das Altersteilzeitgeld vom AMS nicht erhält oder dieser Anspruch später gekürzt wird oder ganz wegfällt.

Gleichzeitig wird dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt, wieder eine Beschäftigung auf Basis der Normalarbeitszeit vor der vereinbarten Herabsetzung der Arbeitszeit zu verlangen, wenn sich die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen wesentlich ändern oder wichtige persönliche Gründe auf Seite des Arbeitnehmers für eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung sprechen.

GESETZLICH RELEVANTE BESTIMMUNGEN FÜR DIE ATZ IM ARBEITSLOSENVERSICHERUNGS- GESETZ (ALVG) AB 1.1.2011

Altersteilzeitgeld

§ 27. (1)

Ein Arbeitgeber, der ältere Arbeitnehmer beschäftigt, die ihre Arbeitszeit verringern und diesen einen Lohnausgleich gewährt, hat Anspruch auf Altersteilzeitgeld.

(2)

Altersteilzeitgeld gebührt für Personen, die nach spätestens sieben Jahren das Regelpensionsalter vollenden **und die**:

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

- b) für die der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichtet und
4. auf Grund eines Kollektivvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung Anspruch auf Berechnung einer zuzustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit haben; für die Berechnung einer Abfertigung nach dem BUAG gilt § 13 d Abs. 3 BUAG.

(3)

Für Personen, die eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus einem Versicherungsfall des Alters, eine Sonderruheregelung nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 354/1981, oder einen Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft beziehen oder die Anspruchsvoraussetzungen für eine dieser Leistungen erfüllen, gebührt kein Altersteilzeitgeld.

Die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug einer Korridorpension gemäß § 4 Abs. 2 APG (Allgemeines Pensionsgesetz) steht dem Anspruch auf Altersteilzeitgeld für den Zeitraum von einem Jahr, längstens bis zur Erreichung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer, nicht entgegen.

(4)

Das Altersteilzeitgeld hat dem Arbeitgeber einen Anteil des zusätzlichen Aufwandes, der durch einen Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem im gemäß Abs. 2 Z 3 lit. a maßgeblichen Zeitraum vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt sowie durch die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichteten Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung einschließlich IESG - Zuschlag) und den dem Entgelt (einschließlich Lohnausgleich) entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung entsteht, abzugelten.

Die Abgeltung hat in monatlichen Teilbeträgen gleicher Höhe unter anteiliger Berücksichtigung der steuerlich begünstigten Sonderzahlungen zu erfolgen. Lohnerhöhungen sind durch Anpassung der monatlichen Teilbeträge zu berücksichtigen. Kollektivvertragliche Lohnerhöhungen sind ab 2010 entsprechend dem Tariflohnindex zu berücksichtigen. Darüber hinausgehende Lohnerhöhungen sind nach entsprechender Mitteilung zu berücksichtigen, sofern der Unterschied zwischen dem tatsächlichen Lohn und dem der Altersteilzeitgeldberechnung zu Grunde gelegten indexierten Lohn mehr als 20 € monatlich beträgt. Der abzugeltende Anteil beträgt 90 vH des zusätzlichen Aufwandes bei kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung und 50 vH bei Blockzeitvereinbarungen.

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

Als Blockzeitvereinbarungen gelten Vereinbarungen, wenn der Durchrechnungszeitraum mehr als ein Jahr beträgt oder die Abweichungen mehr als 20 vH der Normalarbeitszeit betragen. Zeiträume einer Kurzarbeit (§ 37 b und § 37 c AMSG) sind bei der Beurteilung der Voraussetzungen für das Altersteilzeitgeld und des Entgeltes entsprechend der für den jeweiligen Zeitraum vereinbarten Normalarbeitszeit zu betrachten. Wird der Anspruch auf Altersteilzeitgeld erst nach Beginn der Altersteilzeitbeschäftigung geltend gemacht, so gebührt das Altersteilzeitgeld rückwirkend bis zum Höchstausmaß von drei Monaten.

(5)

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

1. die wöchentliche Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt die vereinbarte verringerte Arbeitszeit nicht überschreitet,
2. das Entgelt für die Altersteilzeitarbeit fortlaufend gezahlt wird und
3. die Freizeitphase im Rahmen einer Blockzeitvereinbarung nicht mehr als zweieinhalb Jahre beträgt.

(6)

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

(7)

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

(8)

Wenn eine der Voraussetzungen für den Anspruch auf Altersteilzeit wegfällt, ist es einzustellen; wenn sich eine für das Ausmaß des Altersteilzeitgeldes maßgebende Voraussetzung ändert, ist es neu zu bemessen.

Wenn sich die Zuerkennung oder die Bemessung des Altersteilzeitgeldes nachträglich als gesetzlich nicht begründet herausstellt, ist die Zuerkennung zu widerrufen oder die Bemessung rückwirkend zu berichtigen.

Bei Einstellung, Herabsetzung, Widerruf oder Berichtigung einer Leistung ist der Empfänger des Altersteilzeitgeldes zum Ersatz des unberechtigt Empfangenen zu verpflichten.

Die Verpflichtung zum Rückersatz besteht auch hinsichtlich jener Leistungen, die wegen Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsmittels weiter gewährt wurden, wenn das Verfahren mit der Entscheidung geendet hat, dass die Leistungen nicht oder nicht in diesem Umfang gebührt.

Ruhen des Anspruches auf Altersteilzeitgeld

§ 28.

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

Übergangsgeld nach Altersteilzeit

§ 39. (1)

Personen, die eine Altersteilzeitvereinbarung im Sinne des § 27 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr 92/2000 abgeschlossen haben, die nach dem 31. März 2003 und vor dem 1. Jänner 2004 wirksam geworden ist, haben bis zur Erfüllung der Voraussetzungen für eine Alterspension Anspruch auf ein Übergangsgeld, wenn sie nach Ende des Dienstverhältnisses arbeitslos im Sinne des § 12 (allenfalls mit Ausnahme des Abs. 3 lit. f) sind und wegen der Anhebung des Eintrittsalters für die vorzeitige Alterspension noch nicht die Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung erfüllen.

Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber nur deshalb kein Altersteilzeitgeld gemäß § 27 AIVG erhalten hat, weil das der verringerten Arbeitszeit entsprechende Entgelt die Höchstbeitragsgrundlage überschritten hat.

Wenn keine Aussicht auf eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt in absehbarer Zeit besteht, kann die regionale Geschäftsstelle im Rahmen der Richtlinie des Arbeitsmarktservice (§ 38 b AMSG) nach Anhörung des Regionalbeirates festlegen, dass solche Personen sich für eine bestimmte Zeit nicht ständig zur Aufnahme und Ausübung einer Beschäftigung bereithalten (§ 7 Abs. 3 Z 1) müssen. Während dieser Zeit sind § 49 (Kontrollmeldungen) und § 16 Abs. 1 lit. g (Ruhe bei Auslandsaufenthalt) nicht anzuwenden. Die regionale Geschäftsstelle hat für diese Personen nach Anhörung des Regionalbeirates festzulegen, dass sie der Arbeitsvermittlung wieder ständig zur Verfügung stehen müssen, wenn begründete Aussicht auf eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt besteht.

(2)

Das Übergangsgeld nach Altersteilzeit gebührt in der Höhe des um 25 % erhöhten Grundbetrages des Arbeitslosengeldes zuzüglich allfälliger Familienzuschläge, mindestens jedoch in der Höhe des Arbeitslosengeldes, wenn dieses auf Grund eines Ergänzungsbetrages höher ist.

(3)

§ 23 (Bevorschussung von Leistungen aus der Pensionsversicherung) ist mit Ausnahme des Abs. 7 mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Übergangsgeld nach Altersteilzeit an die Stelle des Arbeitslosengeldes tritt.

(4)

Für den Fortbezug von Übergangsgeld nach Altersteilzeit gilt § 19 Abs. 1 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Arbeitslosengeldes das Übergangsgeld nach Altersteilzeit tritt. Im Übrigen gelten für das Übergangsgeld nach Altersteilzeit die für das Arbeitslosengeld festgelegten Bestimmungen.

(5)

Soweit in anderen Rechtsvorschriften keine gesonderten Regelungen für das Übergangsgeld nach Altersteilzeit getroffen wurden, sind die für das Arbeitslosengeld getroffenen Regelungen oder auf das Arbeitslosengeld bezogenen Regelungen auch auf das Übergangsgeld nach Altersteilzeit anzuwenden.

Inkrafttreten der Novelle 2011

§ 79 (112) § 27 Abs. 2 und 4 sowie § 82 in der Fassung des Budgetbegleitgesetzes 2011, BGBl. I Nr. 111/2010, treten mit 1. Jänner 2011 in Kraft und gelten für Ansprüche auf Altersteilzeitgeld, die zur Gänze für Zeiträume nach Ablauf des 31. Dezember 2010 zuerkannt werden.

Übergangsregelungen für Altersteilzeitvereinbarungen

§ 82. (1)

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

(2)

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

(3)

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



**Kammer für Arbeiter
und Angestellte**

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg

Tel.: 0662-8687

Fax: 0662-876258

www.ak-salzburg.at
kontakt@ak-salzburg.at

Bezirksstellen:

Pongau:

Gasteiner Straße 29
5500 Bischofshofen
Telefon: 06462-2415
Fax: 06462-3113-20

Pinzgau:

Ebenbergstraße 1
5700 Zell am See
Telefon: 06542-73777
Fax: 06542-74124-22

Flachgau:

Kirchenstraße 1b
5202 Neumarkt
Telefon: 06216-4430
Fax: 06216-7845-14

Tennengau:

Bahnhofstraße 10
5400 Hallein
Telefon: 06245-84149
Fax: 06245-84149-76

Lungau:

Schlossparkweg 6
5580 Tamsweg
Telefon: 06474-2349
Fax: 06474-2349-14

