



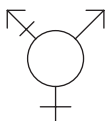
# Altersteilzeit

Alle Regelungen inklusive Teilpension



\* **Brunhilde**

AK Mitglied seit: 1970



Die AK Vorarlberg schließt in ihrer Sprache und Kommunikation alle Menschen ein. In dieser Broschüre verzichten wir zugunsten der Lesbarkeit und Verständlichkeit - ausnahmsweise - auf explizit gender-gerechte Formulierungen.



Sie finden unsere  
Broschüren auch online  
**ak-vorarlberg.at**

# Inhalt

---

<b>1   Wann ist Altersteilzeit möglich?</b>	4
<b>2   Welche Vor- und Nachteile hat Altersteilzeit?</b>	14
<b>3   Was ist die Teilpension?</b>	23
<b>Anhang</b>	26
Mustervereinbarungen und Erläuterungen	27
Gesetzliche Grundlagen der Altersteilzeit und der Teilpension	45
Stichwortverzeichnis	51
Abkürzungsverzeichnis	51

---

**TIPP**

AK Altersteilzeitrechner auf [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at).  
Einfach unter der Rubrik Service bei AK Rechner reinklicken.

---

# 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 Arbeitgeber- als auch 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.

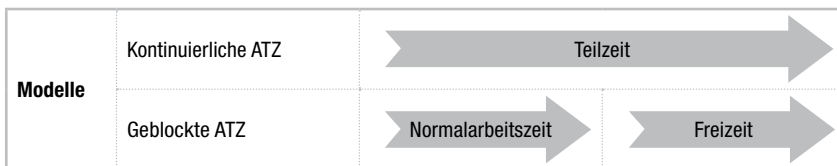
1

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:

- Die kontinuierliche Altersteilzeit
- 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 in Anspruch nehmen - und längstens bis zur Erreichung Ihres Regelpensionsalters.



**Aber:** Altersteilzeitvereinbarungen mit Frauen der Geburtsjahrgänge 1963 bis 1967, die jeweils vom 2. Dezember bis 31. Dezember geboren sind, und Frauen der Geburtsjahrgänge 1964 bis 1968, die jeweils vom 2. Juni bis 30. Juni geboren sind, können in der ursprünglich vereinbarten, vom Arbeitsmarktservice bewilligten Form fortgeführt werden. Auch können Altersteilzeitvereinbarungen mit diesen Frauen, für die bis spätestens Ende 2023 ein Antrag auf Förderung gestellt wird, das Regelpensionsalter um höchstens sechs Monate überschreiten

Derzeit beträgt das Pensionsalter bei Frauen 60 Jahre und bei Männern 65 Jahre.



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 Vorausset-

zungen 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 Korridorpension, können Sie die geblockte Altersteilzeit für längstens ein Jahr weiterführen. Aber nur dann, wenn Ihnen keine andere Pension zusteht. Mehr Informationen zur Korridorpension finden Sie im [Kapitel 3](#).

**ACH  
TUNG**

Beachten Sie auch die Ausnahme für oben genannte in bestimmten Zeiträumen geborene Frauen.

Pensionsstichtage gibt es für:

- Normale Alterspension
- Vorzeitige Alterspension auf Grund von langer Versicherungsdauer
- Korridorpension
- 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 Rah-

menfrist verlängert sich um arbeitslosenversicherungsfreie Zeiten der Kinderbetreuung bis zum 15. Lebensjahr des jeweiligen Kindes.

**zB** Zoe Zuhause betreut ihr Kind und ist dabei nicht arbeitslosenversichert. 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 Jahreszeitraum 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 Wochenstunden. Trotzdem erfüllt sie die Voraussetzung für die Altersteilzeit. Denn die 6 Monate Kurzarbeit werden nicht mit den 15 Wochenstunden gerechnet, sondern mit den 30 Wochenstunden 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 (2023: 5.850 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:

- Lohnausgleich
- Sozialversicherungsbeiträge einschließlich Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz-Zuschlag der Arbeitgeberseite vom Lohnausgleich
- 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.



**Aber:** Altersteilzeitvereinbarungen mit Frauen der Geburtsjahrgänge 1963 bis 1967, die jeweils vom 2. Dezember bis 31. Dezember geboren sind, und Frauen der Geburtsjahrgänge 1964 bis 1968, die jeweils vom 2. Juni bis 30. Juni geboren sind, können unter Weitergewährung des Altersteilzeitgeldes in der ursprünglich vereinbarten, vom Arbeitsmarktservice bewilligten Form auch über das Regelpensionsalter hinaus fortgeführt werden. Auch können Altersteilzeitvereinbarungen mit diesen Frauen, für die bis spätestens Ende 2023 ein Antrag auf Altersteilzeitgeld gestellt wird, das Regelpensionsalter um höchstens sechs Monate überschreiten.

## **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 Korridorpension 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 Korridorpension finden Sie im [Kapitel 3](#).

**ACH  
TUNG**

Beachten Sie auch die Ausnahme für oben genannte in bestimmten Zeiträumen geborene Frauen.

---

# 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 Versichertenrente, 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 unverbraucher 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. Konkursöffnung) 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 (2023: 5.850 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 Motiv, Sozialwidrigkeit oder Altersdiskriminierung möglich.



Eine Kündigung wegen Sozialwidrigkeit, Altersdiskriminierung bzw. „verpönte 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 (2023: 500,91 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](http://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 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:

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



**KON  
KRET**

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 Stresslannach 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:

- Mit 60 Jahren schließt Simon eine kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarung für die Dauer von 2 Jahren ab
- 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 Stresslannach 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,  
GESETZLICHE GRUNDLAGEN,  
EIN STICHWORT- UND EIN ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS  
SOWIE INFOS ZUM AK ONLINE-SERVICE.

# 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 der verminderten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt. 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, Korridorpension, Sonderruhegeld nach dem Nachtschichtschwerarbeitsgesetz oder Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft abgestimmt ist, und diese früheren

Pensionsansprüche nicht geltend gemacht werden, kann auf Wunsch des Arbeitnehmers die Altersteilzeitvereinbarung bis zum Regelpensionsalter verlängert werden. 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 Normalarbeitszeit im Ausmaß von ..... % (zwischen 40% und 60%) der bisherigen Arbeitszeit ergibt.

2.

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

3.

Der Arbeitgeber entrichtet die Beiträge zur Unfall-, Pensions-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit. Soweit diese Bemessungsgrundlage das vereinbarte Bruttoentgelt gemäß Punkt 2 dieser Vereinbarung übersteigt, hat der Arbeitgeber sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung zu tragen.

4.

Sonderzahlungen, die nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällig werden, sind anteilig auf Basis der in den Anspruchszeitraum fallenden Arbeitszeit vor Herabsetzung und der gemäß Punkt 1 vereinbarten herabgesetzten Normalarbeitszeit, zuzüglich des 50-%igen Lohnausgleiches, zu bezahlen.

5.

Einmalige Zuwendungen aus Anlass einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit (z. B. Dienstjubiläum) sind auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit zu berechnen. Sonstige Zuwendungen (Prämien, Gewinnbeteiligungen etc.) werden auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit ausbezahlt, wenn 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 Normalarbeitszeit das Entgelt für die durchschnittlich im Anspruchszeitraum vereinbarte Normalarbeitszeit zuzüglich eines Lohnausgleiches in der Höhe von mindestens 50 % des Differenzbetrages zwischen dem vor der Ausübung der Teilpension gebührenden durchschnittlichen Entgelt der letzten 12 Monate (bei kürzerer Beschäftigungszeit in einem neuen Betrieb während dieser kürzeren, mindestens 3 Monate betragenden Zeit) und dem der verminderten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

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

3.

Der Arbeitgeber entrichtet die Beiträge zur Unfall-, Pensions-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit. Soweit diese Bemessungsgrundlage das vereinbarte Bruttoentgelt gemäß Punkt 2 dieser Vereinbarung übersteigt, hat der Arbeitgeber sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung zu tragen.

4.

Sonderzahlungen, die nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällig werden, sind anteilig auf Basis der in den Anspruchszeitraum fallenden Arbeitszeit vor Herabsetzung und der gemäß Punkt 1 vereinbarten herabgesetzten Normalarbeitszeit, zuzüglich des 50-%igen Lohnausgleiches, zu bezahlen.

5.

Einmalige Zuwendungen aus Anlass einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit (z. B. Dienstjubiläum) sind auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit zu berechnen. Sonstige Zuwendungen (Prämien, Gewinnbeteiligungen etc.) werden auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit ausbezahlt, wenn 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

## zB

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

- 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
- 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
- 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.

# Gesetzliche Grundlagen der Altersteilzeit und der Teilpension

## Altersteilzeitgeld

### § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG)

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

(2) Altersteilzeitgeld gebührt für längstens fünf Jahre für Personen, die das Regelpensionsalter vor Ablauf des Jahres 2018 nach spätestens sieben Jahren, ab 2019 nach spätestens sechs Jahren und ab 2020 nach spätestens fünf Jahren vollenden und die

- 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,
- auf Grund einer vertraglichen Vereinbarung ihre Normalarbeitszeit, die im letzten Jahr der gesetzlichen oder kollektivvertraglich geregelten Normalarbeitszeit entsprochen oder diese höchstens um 40 vH unterschritten hat, auf 40 bis 60 vH verringert haben,
- auf Grund eines Kollektivvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung
  - a. bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG einen Lohnausgleich in der Höhe von mindestens 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem im letzten Jahr (bei kürzerer Beschäftigungszeit in einem neuen Betrieb während dieser kürzeren, mindestens drei Monate betragenden Zeit) vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit durchschnittlich gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt erhalten und
  - b. für die der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichtet und
- auf Grund eines Kollektivvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung Anspruch auf Berechnung einer zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit haben; für die Berechnung einer Abfertigung nach dem BUAG gilt § 13d Abs. 3 BUAG.

(2a) Zeiträume, in denen Wiedereingliederungsgeld bezogen wurde, sind hinsichtlich der Beurteilung der Voraussetzungen des Abs. 2 Z 2 und 3 so zu behandeln, als ob keine Herabsetzung der Arbeitszeit und keine Verminderung des Entgelts vorgelegen wären.

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

**(4)** Das Altersteilzeitgeld hat dem Arbeitgeber einen Anteil des zusätzlichen Aufwandes, der durch einen Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem im gemäß Abs. 2 Z 3 lit. a maßgeblichen Zeitraum vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt sowie durch die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichteten Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung einschließlich IESG-Zuschlag) und den dem Entgelt (einschließlich Lohnausgleich) entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung entsteht, abzugelten. Die Abgeltung hat in monatlichen Teilbeträgen gleicher Höhe unter anteiliger Berücksichtigung der steuerlich begünstigten Sonderzahlungen zu erfolgen. Lohnerhöhungen sind durch Anpassung der monatlichen Teilbeträge zu berücksichtigen. Kollektivvertragliche Lohnerhöhungen sind ab 2010 entsprechend dem Tariflohnindex zu berücksichtigen. Darüber hinausgehende Lohnerhöhungen sind nach 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 (§ 37b und § 37c AMStG) 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

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

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

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

**(8)** Wenn eine der Voraussetzungen für den Anspruch auf Altersteilzeitgeld wegfällt, ist es einzustellen; wenn sich eine für das Ausmaß des Altersteilzeitgeldes maßgebende Voraussetzung ändert, ist es neu zu bemessen. Wenn sich die Zuerkennung oder die Bemessung des Altersteilzeitgeldes als gesetzlich nicht begründet herausstellt, ist die Zuerkennung zu widerrufen oder die Bemessung rückwirkend zu berichtigen. Bei Einstellung, Herabsetzung, Widerruf oder Berichtigung einer Leistung ist der Empfänger des Altersteilzeitgeldes zum

Ersatz des unberechtigt Empfangenen zu verpflichten. Die Verpflichtung zum Rückersatz besteht auch hinsichtlich jener Leistungen, die wegen der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsmittels oder auf Grund einer nicht rechtskräftigen Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes gewährt wurden, wenn das Verfahren mit der Entscheidung geendet hat, dass die Leistungen nicht oder nicht in diesem Umfang gebühren.

## Teilpension – erweiterte Altersteilzeit

### § 27a AIVG

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

**(2)** Eine Teilpension gebührt für Personen, die

- 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,
- auf Grund einer vertraglichen Vereinbarung ihre Normalarbeitszeit, die im letzten Jahr der gesetzlichen oder kollektivvertraglich geregelten Normalarbeitszeit entsprochen oder diese höchstens um 40 vH unterschritten hat, kontinuierlich auf 40 bis 60 vH verringert haben,
- auf Grund eines Kollektivvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung
  - a. bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG einen Lohnausgleich in der Höhe von mindestens 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem im letzten Jahr (bei kürzerer Beschäftigungszeit in einem neuen Betrieb während dieser kürzeren, mindestens drei Monate betragenden Zeit) vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit durchschnittlich gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt erhalten und
  - b. für die der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichtet und
- auf Grund eines Kollektivvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung Anspruch auf Berechnung einer zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit haben; für die Berechnung einer Abfertigung nach dem BUAG gilt § 13d Abs. 3 BUAG.

**(2a)** Zeiträume, in denen Wiedereingliederungsgeld bezogen wurde, sind hinsichtlich der Beurteilung der Voraussetzungen des Abs. 2 Z 2 und 3 so zu behandeln, als ob keine Herabsetzung der Arbeitszeit und keine Verminderung des Entgelts vorgelegen wären.

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

**(4)** Die Teilpension hat dem Arbeitgeber den zusätzlichen Aufwand, der durch einen Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem im gemäß Abs. 2 Z 3 lit. a maßgeblichen Zeitraum vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt sowie durch die Entrichtung der Sozialversicherungs-

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

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

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

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

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

## **Ruhen des Anspruches auf Altersteilzeitgeld**

### **§ 28 AIVG**

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



## Übergangsregelungen für Altersteilzeitvereinbarungen

### § 82 AVfG

(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 [https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/2000\\_92\\_1/2000\\_92\\_1.pdf](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/2000_92_1/2000_92_1.pdf) (BGBl. I Nr. 92/2000) hat, gebührt Altersteilzeitgeld für Personen, die auf Grund der Erhöhung des für einen Anspruch auf Alterspension erforderlichen Mindestalters nicht mit dem Ende der ursprünglichen Altersteilzeitvereinbarung in Pension gehen können, bei Verlängerung der Altersteilzeitvereinbarung und Erfüllung der übrigen Voraussetzungen nach der bisherigen Rechtslage längstens bis zum Ablauf des Kalendermonates nach Erreichung des frühestmöglichen Pensionsanfallsalters.

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

(3) Liegen die Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus dem Versicherungsfall des Alters auf Grund des § 4 Abs. 2 oder 3 APG vor und wird eine derartige 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 frühestmöglichen Pensionsstichtages festgelegt wurde.

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

(5) Unterbrechungen des Dienstverhältnisses wie auch eine Reduzierung oder Anhebung der verkürzten Normalarbeitszeit von Beschäftigten, die sich in Altersteilzeit befinden, zwischen dem 15. März 2020 bis längstens 31. Dezember 2021 als Folge von Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 (<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2020/12> - BGBl. I Nr. 12/2020) schaden der vereinbarten Altersteilzeit (Teilpension) der §§ 27, 27a nicht, wenn das Dienstverhältnis danach entsprechend der wiederauflebenden Altersteilzeitvereinbarung fortgesetzt wird. Die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft ist im genannten Zeitraum nicht verpflichtend. Abweichungen in diesem Zeitraum führen zu keiner Änderung des ursprünglich gewählten Altersteilzeitmodells. Entgegenstehende Bestimmungen der §§ 27, 27a und 28 bleiben außer Betracht. Bei Neuanträgen auf Altersteilzeitgeld bleiben Unterbrechungen oder Reduzierungen der Normalarbeitszeit infolge der COVID-19-Maßnahmen im oben genannten Zeitraum unberücksichtigt; der in § 27 Abs. 2 Z 2 und 3 bestimmte Jahreszeitraum (oder kürzer bei Beschäftigung in einem neuen Betrieb) verlängert sich um den Zeitraum der unterbrochenen oder reduzierten Normalarbeitszeit. Das Höchstausmaß der Altersteilzeit erhöht sich dadurch nicht.

**(6)** Altersteilzeitvereinbarungen, bei denen sich durch BGBl. I Nr. 11/2023 ein früheres gesetzliches Pensionsantrittsalter ergibt, können in der ursprünglich vereinbarten, vom Arbeitsmarktservice bewilligten Form fortgeführt oder früher beendet werden, wenn sie vor Inkrafttreten des BGBl. I Nr. 11/2023 bewilligt worden sind. Altersteilzeitvereinbarungen mit weiblichen Versicherten, für die bis spätestens Ende 2023 ein Antrag auf Altersteilzeitgeld gestellt wird, können einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten umfassen, der nach Vollendung des Regelpensionsalters liegt. Entgegenstehende Bestimmungen des § 27 sind für diese Altersteilzeitvereinbarungen unbeachtlich, sofern die höchstmögliche Bezugsdauer von fünf Jahren nicht überschritten und keine der in § 27 Abs. 3 genannten Versicherungsleistungen bezogen wird.

# Stichwortverzeichnis

<b>A</b>		<b>L</b>	
Abfertigung.....	9, 15	Lohnausgleich .....	9, 20
Abfertigung, Berechnung .....	22	<b>M</b>	
Altersteilzeit, Antrag .....	22	Mindestbeschäftigung, vor der Altersteilzeit .....	7
Altersteilzeit, Dauer und Beginn .....	6	Mustervereinbarungen, Erläuterungen .....	39
Altersteilzeit, für Teilzeitbeschäftigte .....	20	Mustervereinb., geblockte Altersteilzeit .....	31
Altersteilzeit, geblockt.....	5	Mustervereinb., kontinuierliche Altersteilzeit .....	27
Altersteilzeitgeld, Anspruchshindernisse.....	11	Mustervereinb., Teilpension.....	35
Altersteilzeitgeld, gefördert .....	10, 18	<b>R</b>	
Altersteilzeit, kontinuierlich .....	5	Rahmenfrist.....	7
Altersteilzeit, Regelungen allg. ....	7	<b>S</b>	
Arbeitszeit, Reduktion .....	5	Sachbezüge .....	21
Arbeitszeit, Überschreitung .....	20	Sonderzahlungen .....	21
<b>B</b>		Sozialversicherung.....	9, 15
Biennalsprünge.....	21	<b>T</b>	
<b>E</b>		Teilpension .....	24
Entgeltverlust.....	17	Teilpension, Antrag.....	22
<b>G</b>		Teilpension, Ausgleich.....	25
Gesetzliche Grundlagen .....	45	<b>U</b>	
<b>I</b>		Urlaubsansprüche.....	16
Insolvenz .....	16	<b>V</b>	
<b>K</b>		Vereinbarung .....	7
Kollektivvertragserhöhungen .....	21	Vereinbarung, Regelungen und Inhalte .....	7
Korridorpension .....	24	Vor- und Nachteile, Arbeitgeberseite .....	18
Krankenstände .....	21	Vor- und Nachteile, Arbeitnehmerseite .....	15
Kündigung .....	19	<b>W</b>	
Kurzarbeit.....	7	Wiedereingliederungsteilzeit .....	8

# Abkürzungsverzeichnis

AMS                      Arbeitsmarktservice

## Ihre Ansprechpartner

### **Arbeiterkammer Vorarlberg**

6800 Feldkirch, Widnau 4  
Telefon: +43 050 258-0  
www.ak-vorarlberg.at

### **Arbeitsrechtsberatung**

Telefonische Beratung: 050/258-2000  
arbeitsrecht@ak-vorarlberg.at

### **Steuerrechtsberatung**

Telefonische Beratung: 050/258-3105  
steuerrecht@ak-vorarlberg.at

### **Sozialrechtsberatung**

Telefonische Beratung: 050/258-2200  
sozialrecht@ak-vorarlberg.at

### **AK Büro für Familien- und Frauenfragen**

Telefonische Beratung: 050/258-2600  
familie.frau@ak-vorarlberg.at

## Geschäftsstellen für Arbeitsrechts- und Sozialrechtsberatung

### **Geschäftsstelle Bregenz**

Reutegasse 11, 6900 Bregenz  
Telefonische Beratung: 050/258-5000  
bregenz@ak-vorarlberg.at

### **Geschäftsstelle Dornbirn**

Bahnhofstraße 23, 6850 Dornbirn  
Telefonische Beratung: 050/258-6000  
dornbirn@ak-vorarlberg.at

### **Geschäftsstelle Bludenz**

Bahnhofplatz 2, 6700 Bludenz  
Telefonische Beratung: 050/258-7000  
bludenz@ak-vorarlberg.at

### **Telefonische Beratungen**

Montag bis Donnerstag von 8.00 – 12.00 Uhr und  
13.00 – 16.00 Uhr sowie Freitag von 8.00 – 12.00 Uhr  
Persönliche Beratungen nach vorheriger Terminvereinbarung

## WICHTIG

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist bzw. sich seit dem Druck keine Gesetzesänderung ergeben hat. Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen.

Bei individuellen Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:  
050/258-0.

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet:  
[www.ak-vorarlberg.at](http://www.ak-vorarlberg.at)

Mach  
dir einen  
Plan.



# Ein Händchen für den Job, aber keinen Kopf für die Pensionsplanung?



Nutze unseren  
kostenlosen  
Pensionservice.  
[ak-vorarlberg.at](http://ak-vorarlberg.at)

**AK** VOR  
ARL  
BERG

## **Impressum**

Herausgeber:

AK Vorarlberg

Widnau 4

6800 Feldkirch

Österreich

T +43 50 258-0

[kontakt@ak-vorarlberg.at](mailto:kontakt@ak-vorarlberg.at)

[ak-vorarlberg.at](http://ak-vorarlberg.at)

Juli 2023

**AK Vorarlberg**

Widnau 4

6800 Feldkirch, Österreich

T +43 50 258-0

[kontakt@ak-vorarlberg.at](mailto:kontakt@ak-vorarlberg.at)

[ak-vorarlberg.at](http://ak-vorarlberg.at)