



Arbeitsmarktservice

## A N T R A G

### auf Zuerkennung des Altersteilzeitgeldes nach den §§ 27 und 28 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes

Bitte lesen Sie vor dem Ausfüllen die Erläuterungen in der ab Seite 5 angeschlossenen Ausfüllhilfe.

#### 1. Angaben zum Dienstgeber / zur Dienstgeberin (Antragsteller/in)

Dienstgeber/in \_\_\_\_\_

Firmenadresse \_\_\_\_\_

IBAN \_\_\_\_\_ BIC \_\_\_\_\_

Kontaktperson \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_ DW \_\_\_\_\_ E-Mail-Adresse \_\_\_\_\_

#### 2. Angaben zum Dienstnehmer bzw zur Dienstnehmerin, der / die in die Altersteilzeitarbeit übertritt

Herr / Frau \_\_\_\_\_ SVNr \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_ ist seit \_\_\_\_\_ DienstnehmerIn des oben angeführten  
Unternehmens, wobei die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit  
im **letzten Jahr** (bei kürzerer Dauer des Dienstverhältnisses im gesamten Beschäftigungszeitraum)

nicht  bis zu 40%  mehr als 40%

unterschriften wurde.

Diese/r DienstnehmerIn tritt für die Zeit von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ in die  
Altersteilzeitarbeit über.

Bitte legen Sie eine Kopie der vertraglichen Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit und eine  
Bestätigung des Pensionsversicherungsträgers über den frühestmöglichen Pensionsstichtag des  
Dienstnehmers / der Dienstnehmerin bei.

Berufsbezeichnung \_\_\_\_\_ Branchenbezeichnung \_\_\_\_\_

Krankenkasse \_\_\_\_\_ Beitragsgruppe \_\_\_\_\_

#### 3. Angaben zur Arbeitszeit des / der in die Altersteilzeitarbeit übertretenden Dienstnehmers / Dienstnehmerin

a.) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt laut Gesetz / Kollektivvertrag \_\_\_\_\_

b.) Die vor Übertritt in die Altersteilzeitarbeit ausgeübte wöchentliche Normalarbeitszeit des  
Dienstnehmers bzw der Dienstnehmerin beträgt (nur ausfüllen, wenn die gesetzliche bzw.  
kollektivvertragliche Normalarbeitszeit unterschritten wird) \_\_\_\_\_

c.) Die wöchentliche Normalarbeitszeit nach Übertritt in die Altersteilzeitarbeit beträgt (40% bis 60% der  
zuvor ausgeübten Normalarbeitszeit) \_\_\_\_\_

d.) Die Arbeitszeit wird **gleichbleibend** über den Zeitraum der Vereinbarung reduziert.

ja  nein

Um **gleichbleibende** Arbeitszeitvereinbarungen handelt es sich, wenn

- entweder die Schwankungen der Arbeitszeit innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden, wobei der Jahreszeitraum immer vom Beginn der Laufzeit der Alterszeitvereinbarung gerechnet wird, Beispiel: Altersteilzeitbeginn 1.6.2017 – Jahreszeiträume, in denen die Arbeitszeit jeweils ausgeglichen werden muss, von 1.6.2017 bis 31.5.2018, von 1.6.2018 bis 31.5.2019 usw.
- oder die Abweichungen zwischen der im Altersteilzeitmodell vereinbarten, reduzierten Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit nicht mehr als 20% der vor der Altersteilzeit geleisteten Arbeitszeit beträgt und diese Abweichungen im gesamten Vereinbarungszeitraum ausgeglichen werden.

Beispiel:

vor der Altersteilzeit individuell geleistete Arbeitszeit	38 Stunden
vereinbarte reduzierte Arbeitszeit	19 Stunden
zulässige Bandbreite der Arbeitszeit	11,4 bis 26,6 Stunden

e.) Die Arbeitszeitreduzierung erfolgt mittels einer **Blockzeitvereinbarung**.

ja  nein

Eine Blockzeitvereinbarung liegt vor, wenn die Arbeitszeitschwankungen **nicht** den Kriterien einer gleichbleibenden Arbeitszeitvereinbarung (siehe Pkt. 3 lit. d.) entsprechen.

Zeitraum der Freizeitphase von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

**Wichtiger Hinweis:** Bei einer Blockzeitvereinbarung muss spätestens mit Beginn der Freizeitphase eine zuvor arbeitslose Ersatzarbeitskraft oder ein Lehrling nicht nur vorübergehend eingestellt werden und der Dienstgeber darf im Zusammenhang mit dieser Maßnahme kein Dienstverhältnis auflösen. Andernfalls ist das bisher erhaltene Altersteilzeitgeld zur Gänze zurück zu zahlen. Die Freizeitphase darf eine Gesamtdauer von 2 1/2 Jahren nicht überschreiten.

Der Altersteilzeitgeld beantragende Dienstgeber bestätigt hiermit, dass für diese Blockzeitvereinbarung spätestens mit Beginn der Freizeitphase eine zuvor arbeitslose Ersatzarbeitskraft oder ein Lehrling nicht nur vorübergehend eingestellt wird.

ja  nein

#### 4. Angaben zur Ersatzarbeitskraft bzw. zum Lehrling

Herr/Frau \_\_\_\_\_ SVNr \_\_\_\_\_

wird / wurde ab \_\_\_\_\_ als

- zuvor arbeitslose Ersatzarbeitskraft über der Geringfügigkeitsgrenze nicht nur vorübergehend beschäftigt (eine Beschäftigung ist nicht nur vorübergehend, wenn sie für zumindest 4 Wochen vereinbart wurde).
- zusätzlicher Lehrling ausgebildet (bitte legen Sie eine Kopie des Lehrvertrages bei).

Im Zusammenhang mit diesem Altersteilzeitmodell wurde vom Dienstgeber ein Dienstverhältnis aufgelöst.

ja  nein

**Wichtiger Hinweis:** Scheidet die Ersatzarbeitskraft / der Lehrling aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, ist dies dem Arbeitsmarktservice ohne Verzug bekannt zu geben.

Wird bei einer Blockzeitvereinbarung das Beschäftigungsverhältnis der Ersatzarbeitskraft / des Lehrlings während der Freizeitphase gelöst und nicht binnen drei Monate eine neue zuvor arbeitslose Ersatzarbeitskraft / ein neuer Lehrling eingestellt, endet der Anspruch auf Altersteilzeitgeld mit dem Ausscheiden der Ersatzarbeitskraft / des Lehrlings.

## 5. Angaben zur Entlohnung des bzw der in die Altersteilzeitarbeit übertretenden Dienstnehmers / Dienstnehmerin

Bitte lesen Sie vor dem Ausfüllen der nachstehenden Tabelle unbedingt die Erläuterungen zu den folgenden Feldern in der ab Seite 5 angeschlossenen Ausfüllhilfe.

### Laufendes Entgelt (ohne Sonderzahlungen)

Beschreibung der benötigten Beträge	Betragsangaben
<b>Durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt</b> der letzten 12 Monate <b>vor</b> Übertritt in die Altersteilzeitarbeit	① €
<b>Beitragsgrundlage</b> in der Sozialversicherung für die <b>vor</b> Übertritt in die Altersteilzeitarbeit geleistete Arbeitszeit (siehe hierzu auch die Erläuterungen in den Dienstgeberinformationen der jeweiligen Krankenkassen)	② €
Das der verringerten Arbeitszeit entsprechende <b>mtl. Bruttoentgelt ab</b> Übertritt in die Altersteilzeitarbeit (ohne Lohnausgleich)	③ €
<b>Lohnausgleich</b> entspricht 50% der Differenz zwischen dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt ③ und dem durchschnittlichen Bruttoentgelt der letzten 12 Monate ① (bitte Höchstbeitragsgrundlage beachten – siehe Erläuterungen zu Punkt 5 in der Ausfüllhilfe)	④ €
<b>Dienstgeberbeiträge</b> (KV, PV, UV und ALV inklusive IE) zum Lohnausgleich ④	⑤ €
Zusätzliche <b>Dienstnehmer-</b> und <b>Dienstgeberbeiträge</b> (KV, PV, UV und ALV inklusive IE) zur Differenz zwischen der Beitragsgrundlage ② (maximal jedoch Höchstbeitragsgrundlage) und der Summe der Entgelte ③ und ④	⑥ €
<b>Altersteilzeitgeld</b> für laufendes Entgelt <b>während</b> der Altersteilzeitarbeit (entspricht der Summe der Beträge ④, ⑤ und ⑥). Der vom AMS abzugeltende Anteil vom Wert ⑦ beträgt <b>90%</b> bei gleichbleibenden Modellen und <b>50%</b> bei Blockzeitvereinbarungen.	⑦ €

Das Arbeitsmarktservice benötigt **keine** Angaben zur Höhe der Sonderzahlungen, da diese monatlich automatisch mit einem 1/6 des laufenden Entgelts (Betrag ⑦) berücksichtigt werden.



## 6. Meldeverpflichtungen des Dienstgebers bzw der Dienstgeberin

Die Einhaltung der mit dem Erhalt des Altersteilzeitgeldes verbundenen Meldeverpflichtungen ist für den gesamten Zeitraum des Bezuges von Altersteilzeitgeld verbindlich.

Alle Änderungen der vorstehenden Angaben sind **unverzüglich** zu melden.

Demnach unterliegen insbesondere jede Veränderung der Arbeitszeit und der Entlohnung (z.B. bei Krankengeldbezug, bei Entgeltunterbrechungen nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz aufgrund einesurlaubes oder bei Wegfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages aufgrund des Alters) der Meldeverpflichtung. Gleiches gilt für allfällige Mehrleistungsstunden der Person, die die Altersteilzeitarbeit ausübt, die nicht im Rahmen eines gleitenden Altersteilzeitarbeitsmodells ausgeglichen sondern darüber hinaus abgegolten werden.

**Nicht** bekannt zu geben sind Lohnerhöhungen auf der Grundlage von kollektivvertraglichen Anpassungen (unabhängig von ihrer Höhe) sowie andere Entgeltänderungen (z.B. Biennalsprünge), die den Wert von € 20 **nicht** überschreiten. Eine Ausnahme stellen Fälle dar, in denen der Lohnausgleich durch den Wert der Höchstbeitragsgrundlage eingekürzt wird. Hier sind auch kollektivvertragliche Anpassungen sowie andere Entgeltänderungen (nicht mehr als € 20) zu melden.

Andere Entgeltänderungen, die keine kollektivvertragliche Anpassungen darstellen und den Wert von € 20 überschreiten, sind dem Arbeitsmarktservice jedoch anzuzeigen.

Wird bei einer Blockzeitvereinbarung nicht spätestens mit Beginn der Freizeitphase eine zuvor arbeitslose Ersatzarbeitskraft oder ein Lehrling nicht nur vorübergehend eingestellt, ist das gesamte bisher ausbezahlte Altersteilzeitgeld zurück zu zahlen.

Scheidet der / die DienstnehmerIn, der / die sich in Altersteilzeitarbeit befindet, oder die Ersatzarbeitskraft / der Lehrling aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, ist dies dem Arbeitsmarktservice **ohne Verzug** bekannt zu geben.

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der Person, die sich in Altersteilzeit befindet, wird das Altersteilzeitgeld nur in jenen Fällen nicht rückgefordert, in denen die Auflösung ohne Verschulden des Dienstgebers – z.B. durch Kündigung durch den / die DienstnehmerIn, Anspruch auf eine Berufsunfähigkeits- / Invaliditätspension – erfolgte. Wird das Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Dauer durch den Dienstgeber gekündigt oder im beiderseitigen Einvernehmen gelöst, ist von einer Rückforderung nur dann abzusehen, wenn die tatsächlich geleistete Arbeitszeit immer noch den Angaben in Punkt 3 lit. c dieses Antrages entspricht – d.h. eine rechtzeitige Anpassung von Arbeits- und Freizeitphase erfolgte. Mit einer Differenzrückforderung muss gerechnet werden, wenn bei gleichbleibenden Modellen (Ersatzquote 90%) die zulässigen Arbeitszeitschwankungen überschritten werden und diese dadurch zu Blockzeitvereinbarungen (Ersatzquote 50%) werden.

**Ich bestätige mit meiner Unterschrift die Richtigkeit der auf diesem Formular gemachten Angaben und nehme gleichzeitig zur Kenntnis, dass unwahre Angaben, das Verschweigen maßgeblicher Tatsachen sowie die Verletzung von Meldepflichten die Einstellung und Rückforderung der unberechtigt bezogenen Leistungen bewirken und darüber hinaus zur Verhängung einer Geldstrafe oder Erstattung einer Strafanzeige führen kann.**

Um Ihnen die Meldung dieser Änderungen zu erleichtern, wurde seitens des Arbeitsmarktservice das Formular

### **Änderungsmeldung – Altersteilzeitgeld für Altersteilzeitvereinbarungen mit Beginn ab 1.1.2013**

aufgelegt. Sie erhalten dieses bei unseren regionalen Geschäftsstellen oder können es unter "Download & Formulare" auf der Homepage des Arbeitsmarktservice unter [www.ams.at](http://www.ams.at) abrufen.

Ort, Datum \_\_\_\_\_ Firmenstempel / Unterschrift \_\_\_\_\_

# AUSFÜLLHILFE

## zum Antrag auf Altersteilzeitgeld nach den §§ 27 und 28 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977

Beim Altersteilzeitgeld handelt es sich um eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung, die an Dienstgeber ausbezahlt wird. Voraussetzung ist der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung, die entweder im Rahmen einer gleichbleibenden Arbeitszeitreduzierung oder in Form eines Blockzeitmodells erfolgen kann. Um eine **gleichbleibende Arbeitsteilzeitvereinbarung** handelt es sich, wenn

- entweder die Schwankungen der Arbeitszeit innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden, wobei der Jahreszeitraum immer vom Beginn der Laufzeit der Alterszeitvereinbarung gerechnet wird,  
**Beispiel:** Altersteilzeitbeginn 1.6.2017 – Jahreszeiträume, in denen die Arbeitszeit jeweils ausgeglichen werden muss, von 1.6.2017 bis 31.5.2018, von 1.6.2018 bis 31.5.2019 usw.
- oder die Abweichungen zwischen der im Altersteilzeitmodell vereinbarten, reduzierten Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit nicht mehr als 20% der vor der Altersteilzeit geleisteten Arbeitszeit beträgt und diese Abweichungen im gesamten Vereinbarungszeitraum ausgeglichen werden.

**Beispiel:**

vor der Altersteilzeit individuell geleistete Arbeitszeit	38 Stunden
vereinbarte reduzierte Arbeitszeit	19 Stunden
zulässige Bandbreite der Arbeitszeit	11,4 bis 26,6 Stunden

Eine **Blockzeitvereinbarung** liegt vor, wenn die Arbeitszeitschwankungen **nicht** den Kriterien einer gleichbleibenden Arbeitszeitvereinbarung entsprechen.

Nach der Art des Modells richtet sich die Höhe des durch das Arbeitsmarktservice refundierten Betrages. Wird zwischen DienstnehmerIn und Dienstgeber die Ausübung von Altersteilzeitarbeit vereinbart, erhält der Dienstgeber den zusätzlichen Aufwand, der durch den Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage anfallenden Bruttolohnkosten und der hierfür abzuführenden Dienstgeberbeiträge zur Kranken-, Pensions-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung inklusive IESG-Zuschlag entsteht, zu einem **bestimmten Prozentsatz** erstattet. **Dies geschieht in Höhe von 90% bei gleichbleibenden Reduzierungen und 50% bei Blockzeitvereinbarungen.** Bei DienstnehmerInnen die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegen, ersetzt das Arbeitsmarktservice dem Dienstgeber auch den entsprechenden Prozentsatz der für den Lohnausgleich zu leistenden Beiträge an die Bauarbeiter-Urlaubskasse für das Urlaubsentgelt und den Urlaubszuschuss. Darüber hinaus erhält der Dienstgeber **90% bzw. 50%** der zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträge, die nach wie vor in der gleichen Höhe wie vor dem Übertritt in die Altersteilzeitarbeit zu entrichten sind (siehe Erläuterungen zu Punkt 4). Das Altersteilzeitgeld unterliegt nicht der Umsatzsteuer.

**Wichtiger Hinweis:** Bei einer Blockzeitvereinbarung muss spätestens mit Beginn der Freizeitphase eine Ersatzarbeitskraft oder ein Lehrling eingestellt werden, andernfalls ist das bisher erhaltene Altersteilzeitgeld zur Gänze zurück zu zahlen.

Der Vorteil für die betroffenen DienstnehmerInnen liegt darin, dass sie bei um 40% bis 60% reduzierter (gesetzlicher oder kollektivvertraglicher) Normalarbeitszeit durch den Lohnausgleich über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit hinaus entlohnt werden. Gleichzeitig werden für sie die Sozialversicherungsbeiträge in der gleichen Höhe wie vor Eintritt in die Altersteilzeitarbeit entrichtet. Grundlage für die Vereinbarung der Ausübung der Altersteilzeitarbeit kann ein Kollektivvertrag, eine Betriebsvereinbarung bzw eine vertragliche Vereinbarung sein.

### Erläuterungen zu Punkt 1 des Antragsformulars

Der Dienstgeber ist Antragsteller und Bezugsberechtigter des Altersteilzeitgeldes. Aus diesem Grund benötigen wir das Konto, auf das die zuerkannte Leistung überwiesen werden soll. Die Auszahlung erfolgt dabei jeweils um den 8. des Folgemonats. Bitte nennen Sie uns auch eine Kontaktperson in Ihrem Betrieb, mit der allfällige Fragen, die im Zusammenhang mit der Leistungsgewährung auftreten, direkt abgeklärt werden können.

### Erläuterungen zu Punkt 2 des Antragsformulars

Altersteilzeitgeld kann für DienstnehmerInnen gewährt werden, wenn

- sie im letzten Jahr vor Übertritt in die Altersteilzeitarbeit die Normalarbeitszeit um nicht mehr als 40% unterschritten haben – dabei ist nicht nur die Beschäftigung in Ihrem Unternehmen ausschlaggebend, sondern es werden alle Dienstverhältnisse im letzten Jahr in die Prüfung mit einbezogen - und
- sie innerhalb der letzten 25 Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 780 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungszeiten nachweisen können – wobei der Beobachtungszeitraum von 25 Jahren um Zeiten der Betreuung eines Kindes bis zum 15. Lebensjahr verlängert werden kann – und
- sie bereits seit mindestens 3 Monaten im Unternehmen beschäftigt sind.

Altersteilzeitgeld gebührt grundsätzlich für 5 Jahre.

Männer können frühestens mit Vollendung des 58. Lebensjahres in die Altersteilzeitarbeit übertreten.

Frauen, die bis 1.12.1963 oder früher geboren sind, können ab dem 53.Geburtstag mit einer Altersteilzeit beginnen. Die sukzessive Anhebung des Regelpensionsalters für später geborene Frauen bewirkt jedoch, dass auch der Übertritt in die Altersteilzeit erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen kann. Konkret bedeutet dies, dass

- Frauen, die von 2.12.1963 bis 1.6.1964 geboren sind, frühestens ab einem Alter von 53 Jahren und 6 Monaten,
- Frauen, die von 2.6.1964 bis 1.12.1964 geboren sind, frühestens ab einem Alter von 54 Jahren,
- Frauen, die von 2.12.1964 bis 1.6.1965 geboren sind, frühestens ab einem Alter von 54 Jahren und 6 Monaten und
- Frauen, die von 2.6.1965 bis 1.12.1965 geboren sind, frühestens ab einem Alter von 55 Jahren

in die Altersteilzeitarbeit übertreten können.

Für Frauen, die nach dem 1.12.1965 geboren sind, erhöht sich das Zugangsalter in die Altersteilzeit jeweils um jene 6 Monate, die auch das Regelpensionsalter ansteigt.

Ist der Beginn der Altersteilzeitvereinbarung länger als 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter geplant (dies ist bei Männern das 65 Lebensjahr und bei Frauen, die vor 2.12.1963 geboren sind, das 60 Lebensjahr – für Frauen, die am 2.12.1963 oder danach geboren sind, entsprechend dem steigenden Regelpensionsalter), sollte darauf geachtet werden, dass bei Ende der Altersteilzeit die Voraussetzungen für eine Pensionsleistung erfüllt sind. Ansonsten können im Anschluss an die Altersteilzeit Versorgungs- und Versicherungslücken entstehen.

Für Personen, die eine Alterspension, ein Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz oder einen Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich - rechtlichen Körperschaft beziehen oder das Regelpensionsalters erreichen und die Anspruchsvoraussetzungen für eine dieser Leistungen erfüllen, besteht kein Anspruch Altersteilzeitgeld.

Bei Blockzeitvereinbarung gebührt bereits ab dem Zeitpunkt, ab dem die Voraussetzungen für eine der zuvor angeführten Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters erfüllt werden, kein Altersteilzeitgeld. Im Falle der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die Korridorpension gemäß § 4 Abs. 2 APG ist jedoch der Weiterbezug des Altersteilzeitgeldes für den Zeitraum von einem Jahr über diesen Stichtag hinaus zulässig (längstens bis zur Erreichung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer). Konkrete Auskünfte über die diesbezüglichen Altersgrenzen erhalten Sie bei Ihrer regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice.

Darüber hinaus muss mittels Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder vertraglicher Vereinbarung sichergestellt sein, dass die Berechnung zukünftig fälliger Abfertigungsansprüche auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorgenommen wird.

### Erläuterungen zu Punkt 3 des Antragsformulars

Zwischen Dienstgeber und DienstnehmerIn muss eine vertragliche Vereinbarung vorliegen, wonach die gesetzlich oder kollektivvertraglich geregelte Normalarbeitszeit um 40% bis 60% verringert wird. Eine derartige Reduzierung kann auch vorgenommen werden, wenn im letzten Jahr vor Übertritt in die Altersteilzeitarbeit eine bis zu 40%ige Unterschreitung der Normalarbeitszeit vorlag. So kann z.B. bei einer 38,5-Stunden-Woche, bei der die individuelle Arbeitszeit 35 Stunden betragen hat, im Rahmen eines Altersteilzeitmodells eine Verkürzung auf 14 bis 21 Stunden vorgenommen werden. Bei einer schwankenden Arbeitszeit im letzten Jahr vor Übertritt in die Altersteilzeitarbeit ist für das Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung immer der Durchschnitt der letzten 12 Monate bzw. bei einer kürzeren Beschäftigungsdauer die Durchschnittsarbeitszeit des letzten Dienstverhältnisses heranzuziehen. Wurde jedoch die Normalarbeitszeit im letzten Jahr um mehr als 40% unterschritten, besteht selbst bei einer nochmaligen Reduzierung der Arbeitszeit kein Anspruch auf Altersteilzeitgeld.

Arbeitet der / die DienstnehmerIn ab Beginn der Altersteilzeit kontinuierlich nur noch zwischen 40% und 60% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit und wird daher die Arbeitszeit **gleichbleibend** über die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit reduziert, erhält der Dienstgeber **90%** des Lohnausgleiches (inkl. der Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung) und der zusätzlich zu entrichtenden Sozialversicherungsbeträge ersetzt.

Erfolgt die Arbeitszeitreduzierung mittels einer **Blockzeitvereinbarung**, werden dem Dienstgeber **50%** des Lohnausgleiches (inkl. der Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung) und der zusätzlich zu entrichtenden Sozialversicherungsbeträge ersetzt. Die Freizeitphase darf eine Gesamtdauer von 2,5 Jahre dabei allerdings **nicht** überschreiten. Zusätzlich muss bei einer Blockzeitvereinbarung spätestens mit Beginn der Freizeitphase eine zuvor arbeitslose Ersatzarbeitskraft oder ein Lehrling nicht nur vorübergehend eingestellt werden. Geschieht dies nicht, wird das bis zu diesem Zeitpunkt ausbezahlte Altersteilzeitgeld zurückgefordert.

**Wichtiger Hinweis:** Wird bei der Beantragung von Altersteilzeitgeld für ein Blockzeitmodell nicht bereits bei der Antragstellung bestätigt, dass spätestens mit Beginn der Freizeitphase eine zuvor arbeitslose Ersatzarbeitskraft oder ein Lehrling nicht nur vorübergehend eingestellt wird, kann das Altersteilzeitgeld **nicht** zuerkannt und daher auch **nicht** ausbezahlt werden. Die Bestätigung erfolgt durch Beantwortung der dbzgl. Frage im Antragsformular mittels Ankreuzen der Antwortmöglichkeit (  ja bzw.  nein).

## Erläuterungen zu Punkt 4 des Antragsformulars

Als Ersatzarbeitskraft gilt jede zusätzliche, über der Geringfügigkeitsgrenze und nicht nur vorübergehend beschäftigte Person, die unmittelbar vor ihrer Einstellung arbeitslos – d.h. ohne Beschäftigung – war. Dabei ist es nicht erforderlich, dass diese Person zuvor beim Arbeitsmarktservice arbeitsuchend vorgemerkt war. Eine Beschäftigung ist nicht nur vorübergehend, wenn sie für zumindest 4 Wochen vereinbart wurde. Die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft kann bereits bis zu einem Monat vor Beginn der Altersteilzeit erfolgen. Ein zusätzlich ausgebildeter Lehrling, der zuvor nicht arbeitslos gewesen sein muss, gilt ebenfalls als Ersatzarbeitskraft, wenn die Aufnahme des Lehrverhältnisses nicht länger als 3 Monate vor Beginn der Altersteilzeit lag. Als Ersatzarbeitskräfte gelten auch freie DienstnehmerInnen, sofern die zuvor angeführten Voraussetzungen erfüllt werden. Im Zusammenhang mit der Altersteilzeit darf vom Dienstgeber kein Dienstverhältnis aufgelöst worden sein.

## Erläuterungen zu Punkt 5 des Antragsformulars

Während der Altersteilzeitarbeit muss der / die DienstnehmerIn ein der verringerten Arbeitszeit entsprechendes Entgelt zuzüglich eines Lohnausgleiches erhalten. Darüber hinaus hat der Dienstgeber die Sozialversicherungsbeiträge (Dienstnehmer- und Dienstgeberbeitrag in der Kranken-, Unfall, Pensions- und Arbeitslosenversicherung inklusive IESG-Zuschlag) in der vollen vor Eintritt in die Altersteilzeitarbeit entrichteten Höhe abzuführen. Dies muss in einem Kollektivvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung festgehalten sein. Um die zustehende Höhe des Altersteilzeitgeldes festlegen zu können, benötigen wir folgende Angaben:

### Laufendes Entgelt (ohne Sonderzahlungen)

- ❶ Das durchschnittliche Bruttoentgelt der letzten 12 Monate vor Übertritt in die Altersteilzeitarbeit ohne Sonderzahlungen. Hat das Dienstverhältnis zu diesem Zeitpunkt noch keine 12 Monate angedauert, besteht die Bemessungsgrundlage aus dem Durchschnitt der Bruttoentlohnung während dieses kürzeren – jedoch mindestens drei Monate betragenden – Zeitraumes.
- ❷ Die Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung ohne Sonderzahlungen für die vor Übertritt in die Altersteilzeitarbeit geleistete Arbeitszeit (siehe hierzu auch die Erläuterungen in den Dienstgeberinformationen der jeweiligen Krankenkassen).
- ❸ Das der verringerten Arbeitszeit entsprechende monatliche Bruttoentgelt ab Übertritt in die Altersteilzeitarbeit (ohne Lohnausgleich)
- ❹ Der Lohnausgleich entspricht 50% der Differenz zwischen dem der nunmehr verringerten Arbeitszeit entsprechenden Bruttoentgelt ❸ und dem durchschnittlichen Bruttoentgelt der letzten 12 Monate ❶.  
**WICHTIG:** Der Lohnausgleich muss 50% der genannten Differenz betragen, kann aber auch höher liegen. Für die Berechnung der Ersatzleistung durch das Altersteilzeitgeld wird jedoch immer nur der genannte 50% Betrag herangezogen. Der Lohnausgleich wird nur bis zu jenem Ausmaß berücksichtigt, in welchem die Summe aus dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Bruttoentgelt ❸ und dem Lohnausgleich die Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG nicht überschreitet. Es sind daher auch nur die entsprechenden Beträge anzugeben.
- ❺ Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung (KV, PV, UV und ALV inklusive IE) zum Lohnausgleich ❹. Dabei sind allfällige für den Lohnausgleich ❹ zu entrichtende Beiträge des Dienstgebers an die Bauarbeiter-Urlaubskasse für das Urlaubsgeld und den Urlaubszuschuss mit einzurechnen.
- ❻ Ebenso gesondert anzugeben sind die Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung (KV, PV, UV und ALV inklusive IE), die für die Differenz zwischen der Beitragsgrundlage ❷ (maximal jedoch Höchstbeitragsgrundlage) und der Summe des während der Ausübung der Altersteilzeitarbeit gebührenden Bruttoentgelt ❸ und dem Lohnausgleich ❹ abzuführen sind (= Entgelt ❷ minus Summe (❸ + ❹) ⇒ davon DG/DN-SV-Beiträge).  
Leistet der Dienstgeber für die hier angeführten Dienstnehmerbeiträge auch Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF), sind diese FLAF-Beiträge miteinzubeziehen. Die FLAF-Beiträge für den Lohnausgleich sind jedoch nicht anzuführen.
- ❼ Tragen Sie hier das Altersteilzeitgeld für das laufende Entgelt (Lohnausgleich und die zusätzlichen SV-Beiträge) ein, das entspricht **100%** der Summe der Entgelte ❸, ❹ und ❻. Das Arbeitsmarktservice erstattet 90% dieses Betrages bei gleichbleibenden Modellen und 50% bei Blockzeitvereinbarungen.

### Sonderzahlungen

Das Arbeitsmarktservice benötigt **keine** Angaben zur Höhe der Sonderzahlungen, da diese monatlich automatisch mit einem 1/6 des laufenden Entgelts (Betrag ❼) berücksichtigt werden.

### **Erläuterungen zu Punkt 6 des Antragsformulars**

Bitte beachten Sie unbedingt die während des Erhalts des Altersteilzeitgeldes bestehenden Meldepflichten. Sämtliche wesentliche Anspruchsvoraussetzungen, die sich unter anderem auf die Höhe des Auszahlungsbetrages oder auf das Bestehen des Anspruches auswirken, sind **unverzüglich** bekannt zu geben.

Kollektivvertragliche Lohnanpassungen sowie andere Entgeltänderungen (z.B. Biennalsprünge), die den Wert von € 20 nicht überschreiten, werden durch eine Erhöhung des Auszahlungsbetrages um den Tariflohnindex abgegolten. Die Erhöhung mit Tariflohnindex erfolgt im Mai des betreffenden Jahres und ist für die nächsten 12 Monate gültig. Daher sind Lohnerhöhungen auf der Grundlage von kollektivvertraglichen Anpassungen (unabhängig von ihrer Höhe) sowie andere Entgeltänderungen, die nicht mehr als € 20 betragen, **nicht** zu melden.

**Bekannt** zu geben sind jedoch:

- **Alle** Entgeltänderungen unabhängig von deren Höhe – also auch kollektivvertragliche Anpassungen – in Fällen, in denen der Lohnausgleich durch den Wert der Höchstbeitragsgrundlage eingekürzt wird. Da in diesen Fällen die kollektivvertraglichen Anpassungen bereits berücksichtigt sind, erfolgt keine weitere Erhöhung des Auszahlungsbetrages um den Tariflohnindex.
- Andere Entgeltänderungen, die keine kollektivvertraglichen Anpassungen darstellen (z.B. durch Einstufungsänderungen auf Grund der Beschäftigungsdauer, Wegfall des ALV-Beitrages), wenn diese den Betrag von **€ 20,-** übersteigen. In derartigen Fällen sind neben diesen sonstigen Änderungen **auch** die kollektivvertraglichen Anpassungen zu melden, da beide bei der Berechnung des Altersteilzeitgeldes berücksichtigt werden. Eine zusätzliche Erhöhung des Auszahlungsbetrages um den Tariflohnindex erfolgt daher nicht mehr.

Um Ihnen die Meldung dieser Änderungen zu erleichtern, wurde seitens des Arbeitsmarktservice das Formular **„Änderungsmeldung – Altersteilzeitgeld (für Altersteilzeitvereinbarungen mit Beginn ab 1.1.2013)“** aufgelegt.

Für weitere Fragen stehen Ihnen selbstverständlich unsere MitarbeiterInnen bei der für Sie zuständigen regionalen Geschäftsstelle gerne zur Verfügung.