



Arbeitsmarktservice

## 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 1.6.2013 – Jahreszeiträume, in denen die Arbeitszeit jeweils ausgeglichen werden muss, von 1.6.2013 bis 31.5.2014, von 1.6.2014 bis 31.5.2014 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 Arbeitsschwankungen **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 Frauen ab Vollendung des 53. Lebensjahres und für Männer ab Vollendung des 58. Lebensjahres 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.

Ist der Beginn der Altersteilzeitvereinbarung länger als 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter (dies ist bei Frauen das 60. Lebensjahr und bei Männern das 65. Lebensjahr) geplant, 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, eine Sonderruhegeldes nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz oder einen Ruhegenusses 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 Korridor pension 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. Wurde die Normalarbeitszeit im letzten Jahr jedoch 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 gesamten 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).
- ❼ Tragen Sie hier das Altersteilzeitgeld für das laufende Entgelt (Lohnausgleich und die zusätzlichen SV-Beiträge) ein, das entspricht **100%** der Summe der Entgelte ❹, ❺ 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 ⑦) 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.