

ALTERSTEILZEITGELD

Ihre älteren MitarbeiterInnen wollen die Arbeitszeit reduzieren? Dann nutzen Sie die Möglichkeiten der dafür geschaffenen Leistung aus der Arbeitslosenversicherung.

ACHTUNG: Die folgenden Informationen betreffen alle Altersteilzeitvereinbarungen ab 1.1.2017.

Wer?

Antragsteller und Bezugsberechtigter dieser Leistung sind Dienstgeber, die mit Ihren DienstnehmerInnen eine Vereinbarung über die Ausübung von Altersteilzeitarbeit abschließen.

Wann?

Das frühestmögliche Eintrittsalter eines Dienstnehmers bzw. einer Dienstnehmerin in die Altersteilzeit liegt bei maximal sieben Jahren vor dem Erreichen des Regelalters für eine Alterspension. Allerdings kann das Altersteilzeitgeld grundsätzlich nur für einen Zeitraum von längstens fünf Jahren ausbezahlt werden.

Demnach können Männer, ab dem 58. Geburtstag 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,
- > von 2.6.1964 bis 1.12.1964 geboren sind, frühestens ab einem Alter von 54 Jahren,
- > von 2.12.1964 bis 1.6.1965 geboren sind, frühestens ab einem Alter von 54 Jahren und 6 Monaten

in die Altersteilzeitarbeit übertreten können. Für **Frauen, die nach dem 1.6.1965 geboren sind**, erhöht sich das Zugangsalter in die Altersteilzeit jeweils um jene 6 Monate, die auch das Regelpensionsalter ansteigt.

Die Altersteilzeitarbeit kann nur mit DienstnehmerInnen vereinbart werden, die in den letzten 25 Jahren 780 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren. Der 25-jährige Beobachtungszeitraum wird dabei um Zeiten der Betreuung von Kindern bis zur Vollendung deren 15. Lebensjahres erstreckt.

Der/die DienstnehmerIn muss bereits drei Monate im Betrieb beschäftigt sein.

Der/die DienstnehmerIn darf im letzten Jahr vor Beginn der Altersteilzeit keine Teilzeitbeschäftigung in einem Ausmaß von unter 60 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ausgeübt haben. Es werden für die Prüfung dieser Anspruchsvoraussetzung alle Beschäftigungen im letzten Jahr mit einbezogen – auch jene, in anderen Betrieben.

Diese Personen dürfen weder eine Leistung aus dem Versicherungsfall des Alters der gesetzlichen Pensionsversicherung noch für ein Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz oder einen Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich – rechtlichen Körperschaft beziehen.

In Abhängigkeit des ausgeübten Modells – kontinuierliche Arbeitszeitreduzierung oder Blockzeitmodell – besteht zum Teil bereits ab dem Zeitpunkt, ab dem die Anspruchsvoraussetzungen auf eine Alterspension erfüllt werden, kein Anspruch auf Altersteilzeitgeld. Detaillierte Informationen dazu finden Sie unter dem Punkt „**Wie lange?**“ auf der nächsten Seite.

Bitte beachten: Die Freizeitphase darf nie länger als 2,5 Jahre andauern.

Die Vereinbarung muss enthalten:

- > Die Reduktion der im letzten Jahr im Betrieb durchschnittlich ausgeübten gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit auf 40 % bis 60 %.
- > Die weitere Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Ausübung der Altersteilzeitarbeit.
- > Den Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit unter Berücksichtigung eines Lohnausgleiches in der Höhe von mindestens 50 % des Differenzbetrages zwischen dem vor der Ausübung der Altersteilzeitarbeit gebührenden durchschnittlichen Entgelt der letzten 12 Monate und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechendem Entgelt
- > Den Anspruch auf Berechnung einer allfälligen Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit.

Bitte wenden!

Achtung:

Bei Inanspruchnahme der Blockzeitvariante muss spätestens bei Beginn der Freizeitphase (maximal 2,5 Jahre dauernd) eine zuvor arbeitslose Ersatzarbeitskraft eingestellt oder ein Lehrling in ein Ausbildungsverhältnis übernommen werden. Geschieht dies nicht, ist das bis zu diesem Zeitpunkt ausbezahlte Altersteilzeitgeld an das AMS zurückzubezahlen. In Zusammenhang mit dieser Maßnahme darf auch kein Dienstverhältnis gelöst werden.

Wie lange?

Das Altersteilzeitgeld kann für eine Dauer bis zu maximal fünf Jahren gewährt werden.

Dabei ist allerdings zu beachten, dass

- > bei einem kontinuierlichen Modell, wenn die Voraussetzungen für eine gesetzliche Leistung aus dem Versicherungsfall des Alters aus der Pensionsversicherung erfüllt werden, ein Bezug des Altersteilzeitgeld nur bis zum Regelpensionsalter möglich ist – 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);
- > bei einem Blockzeitmodell ab dem Zeitpunkt, ab dem die Voraussetzungen für eine gesetzliche Leistung aus dem Versicherungsfall des Alters aus der Pensionsversicherung erfüllt werden, Altersteilzeitgeld nicht mehr gewährt werden kann. 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 (längstens bis zur Erreichung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer) möglich.

Wird eine Pension bezogen, besteht generell kein Anspruch auf Altersteilzeitgeld.

Wie viel?

Dem Dienstgeber werden die durch den Lohnausgleich (inkl. Dienstgeberbeiträge) entstehenden Aufwendungen für das Bruttoarbeitsentgelt bis zur Höchstbeitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz zuzüglich der zusätzlich entrichteten Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung bei einer **kontinuierlichen Arbeitszeitreduzierung** im Ausmaß **von 90 %** und bei einer **Blockzeitvereinbarung** im Ausmaß **von 50 %** ersetzt.

Für DienstnehmerInnen, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegen, fließen auch die für den Lohnausgleich zu leistenden Beiträge an die Bauarbeiter-Urlaubskasse für das Urlaubsentgelt und den Urlaubszuschuss in das Altersteilzeitgeld ein.

Um eine **kontinuierliche** Arbeitszeitvereinbarung 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 **kontinuierlichen** Arbeitszeitvereinbarung entsprechen.

Sonderzahlungen werden monatlich automatisch mit einem Sechstel des laufenden Entgelts berücksichtigt. Das Altersteilzeitgeld unterliegt nicht der Umsatzsteuer.

Wo?

Die Zuständigkeit der Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice richtet sich nach dem Sitz des Betriebes.

Womit?

Anträge (mit Ausfüllhilfe) zur Beantragung des Altersteilzeitgeldes können Sie bei den Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice erhalten oder im Internet unter www.ams.at herunterladen.