



Derzeit können wir leider kein online ausfüllbares Formular zur Verfügung stellen.

Daher muss das ab der nächsten Seite beginnende Formular ausgedruckt und händisch ausgefüllt werden.

Weitere Informationen zu den erforderlichen Angaben und eine Ausfüllhilfe finden Sie ab Seite 5 des Formulars.

Wir arbeiten mit Hochdruck daran, in Kürze wieder ein online ausfüllbares Formular mit einer integrierten Ausfüllhilfe bereit zu stellen.

Ihr Arbeitsmarktservice



Arbeitsmarktservice

A N T R A G

auf Zuerkennung der Teilpension nach den §§ 27a und 28 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes

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

1. Angaben zur_ zum Dienstgeber_in (Antragsteller_in)

Dienstgeber/in _____

Firmenadresse _____

IBAN _____

Kontaktperson _____

Telefon _____ DW _____ E-Mail _____

2. Angaben zum Dienstnehmer, der die Arbeitszeit aufgrund einer Teilpensionsvereinbarung verringert

Herr _____ SVNr _____

Geburtsdatum _____ ist seit _____

Dienstnehmer 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.

Der Dienstnehmer erfüllt die Voraussetzungen der Korridorpension gemäß § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes mit _____

Dieser Dienstnehmer verringert für die Zeit von _____ bis _____ aufgrund einer Teilpensionsvereinbarung seine Arbeitszeit.

Bitte legen Sie eine Kopie der vertraglichen Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit im Rahmen der Teilpension und eine aktuelle Bestätigung des Pensionsversicherungsträgers über die Erfüllung der Voraussetzungen der Korridorpension gem. § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes für den Dienstnehmer bei.

Berufsbezeichnung _____ Branchenbezeichnung _____

Sozialversicherungsträger _____ Beschäftigtengruppe nach Tarifsystem _____

Abschlagscode(s) zur Beschäftigtengruppe _____ , _____ , _____ , _____

3. Angaben zur Arbeitszeit des in die Teilpension übertretenden Dienstnehmers

a.) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt laut Gesetz / Kollektivvertrag _____

b.) Die vor Übertritt in die Teilpension ausgeübte wöchentliche Normalarbeitszeit des Dienstnehmers beträgt (nur ausfüllen, wenn die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Normalarbeitszeit unterschritten wird) _____



c.) Die wöchentliche Normalarbeitszeit nach Übertritt in die Teilpension 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 Teilpensionsvereinbarung gerechnet wird. Beispiel: Teilpensionsbeginn 1.6.2022 – Jahreszeiträume, in denen die Arbeitszeit jeweils ausgeglichen werden muss, von 1.6.2022 bis 31.5.2023, von 1.6.2023 bis 31.5.2024 usw.
- oder die Abweichungen zwischen der im Teilpensionsmodell vereinbarten, reduzierten Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit nicht mehr als 20% der vor der Teilpension geleisteten Arbeitszeit beträgt und diese Abweichungen im gesamten Vereinbarungszeitraum ausgeglichen werden.

Beispiel:

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

Wichtiger Hinweis:

Eine Reduzierung der Arbeitszeit in Form eines Blockzeitmodells ist bei der Teilpension **nicht** möglich. Ein Blockzeitmodell liegt dann vor, wenn die Arbeitszeitschwankungen **nicht** den Kriterien einer gleichbleibenden Arbeitszeitvereinbarung (siehe Pkt. 3 lit. d.) entsprechen.

4. Angaben zur Entlohnung des in die Teilpension übertretenden Dienstnehmers

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
Durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt der letzten 12 Monate vor Übertritt in die Teilpension – inklusive Mehrleistungsstunden und Überstunden sowie aller sozialversicherungspflichtigen Zulagen, jedoch ohne Sonderzahlungen.	1 €
Bruttoentgelt – inklusive aller sozialversicherungspflichtigen Zulagen – aus dem letzten Monat VOR Beginn der Teilpension, das für die verringerte Arbeitszeit während der Teilpension gebührt hätte. Mehrleistungsstunden und Überstunden sind dabei nicht zu berücksichtigen. Dies gilt auch, wenn diese in pauschalierter Form gezahlt wurden.	2 €
Aktuelles mtl. Bruttoentgelt ab Übertritt in die Teilpension, das für die verringerte Arbeitszeit gebührt (ohne Lohnausgleich)	3 €
Lohnausgleich entspricht 50% der Differenz zwischen dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Bruttoentgelt aus dem letzten Monat vor der Teilpension 2 und dem durchschnittlichen Bruttoentgelt der letzten 12 Monate 1 Der Lohnausgleich wird nur bis zu jenem Ausmaß berücksichtigt, in welchem die Summe aus aktuellem Bruttoentgelt für die verringerte Arbeitszeit 3 und dem Lohnausgleich die Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG nicht überschreitet. Es sind daher auch nur die entsprechenden Beträge anzugeben.	4 €
Dienstgeber_innenbeiträge (KV, PV und ALV inklusive IE) zum Lohnausgleich 4	5 €
Ab dem Beginn der Teilpension aktuelle Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung für die ursprüngliche – nicht verringerte – Arbeitszeit (maximal jedoch Höchstbeitragsgrundlage). Bitte beachten Sie hierzu auch die Erläuterungen in den Dienstgeber_inneninformationen des jeweiligen Sozialversicherungsträgers – wie z.B. der ÖGK.	6 €
Zusätzliche Dienstnehmer- und Dienstgeber_innenbeiträge (KV, PV und ALV inklusive IE) zur Differenz zwischen der Beitragsgrundlage 6 (maximal jedoch Höchstbeitragsgrundlage) und der Summe des Entgelts 3 und des Lohnausgleiches 4 (= Betrag 6 minus Summe (3 + 4) ⇒ davon DG/DN-SV-Beiträge)	7 €
Teilpension für laufendes Entgelt während der Teilzeitarbeit (entspricht der Summe der Beträge 4 , 5 und 7), die vom AMS abgegolten werden.	8 €

Das Arbeitsmarktservice benötigt **keine** Angaben zur Höhe der Sonderzahlungen, da diese monatlich automatisch mit 1/6 des laufenden Entgelts (Betrag **8**) berücksichtigt werden.



5. Meldeverpflichtungen der_ des Dienstgeber_in

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

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

Demnach unterliegt 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 Teilzeitarbeit in der Teilpension ausübt, die nicht im Rahmen eines gleitenden Teilzeitarbeitsmodells ausgeglichen sondern darüber hinaus abgegolten werden.

Nicht bekannt zu geben sind Lohnerhöhungen auf der Grundlage von kollektivvertraglichen Anpassungen (unabhängig von deren Höhe) sowie andere Entgeltänderungen (z.B. Biennalsprünge), die den Wert von € 20 **nicht** überschreiten. Ausnahmen stellen Fälle dar, in denen der Lohnausgleich durch den Wert der Höchstbeitragsgrundlage eingekürzt wird. Gleiches gilt, wenn zwar **nicht** der Lohnausgleich aber die während der Teilpension zu verwendende Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung durch die Höchstbeitragsgrundlage begrenzt wird. In beiden Fällen 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 immer anzuzeigen.

Scheidet der Dienstnehmer, der sich in der Teilpension befindet aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, ist dies dem Arbeitsmarktservice **ohne Verzug** bekannt zu geben.

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der Person, für die die_ der Dienstgeber_in eine Teilpension erhält, wird die Teilpension nur in jenen Fällen nicht rückgefordert, in denen die Auflösung ohne Verschulden der_ des Dienstgeber_in – z.B. durch Kündigung durch den Dienstnehmer, Anspruch auf eine Berufsunfähigkeits- / Invaliditätspension udgl. – erfolgte. Wird das Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Dauer durch die_ den Dienstgeber_in gekündigt oder im beiderseitigen Einvernehmen gelöst, ist von einer Rückforderung nur dann abzugehen, 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 Freizeitphasen erfolgte.

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 – Teilpension

aufgelegt. Sie erhalten dieses bei unseren regionalen Geschäftsstellen oder können es unter "Download & Formulare" auf der Homepage des Arbeitsmarktservice unter www.ams.at abrufen.

Ort, Datum _____ Firmenstempel / Unterschrift _____



AUSFÜLLHILFE

zum Antrag auf Teilpension nach den §§ 27a und 28 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977

Bei der Teilpension handelt es sich um eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung, die an Dienstgeber_innen ausbezahlt wird. Voraussetzung ist der Abschluss einer Teilpensionsvereinbarung, die die Reduzierung der Arbeitszeit im Ausmaß zwischen 40% und 60% im Rahmen eines **gleichbleibenden** Arbeitszeitmodells vorsieht.

Wichtiger Hinweis:

Eine Reduzierung der Arbeitszeit in Form eines Blockzeitmodells ist bei der Teilpension **nicht** möglich.

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 Teilpensionsvereinbarung gerechnet wird.
Beispiel: Teilpensionsbeginn 1.6.2022 – Jahreszeiträume, in denen die Arbeitszeit jeweils ausgeglichen werden muss, von 1.6.2022 bis 31.5.2023, von 1.6.2023 bis 31.5.2024 usw.
- oder die Abweichungen zwischen der im Teilpensionsmodell vereinbarten, reduzierten Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit nicht mehr als 20% der vor der Teilpension geleisteten Arbeitszeit beträgt und diese Abweichungen im gesamten Vereinbarungszeitraum ausgeglichen werden.
Beispiel:

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

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

Wird zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber_in die Ausübung von Teilzeitarbeit im Rahmen einer Teilpension gem. § 27a Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) vereinbart, erhält die_der Dienstgeber_in den zusätzlichen Aufwand, der durch den Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage anfallenden Bruttolohnkosten und der hierfür abzuführenden Dienstgeber_innenbeiträge zur Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung inklusive IESG-Zuschlag entsteht, **zur Gänze** erstattet. Bei Dienstnehmern, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegen, ersetzt das Arbeitsmarktservice der_dem Dienstgeber_in auch die für den Lohnausgleich zu leistenden Beiträge an die Bauarbeiter-Urlaubskasse für das Urlaubsentgelt und den Urlaubszuschuss.

Darüber hinaus erhält die_der Dienstgeber_in die zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträge, die nach wie vor in der gleichen Höhe wie vor dem Übertritt in die Teilpension zu entrichten sind. Bei Fällen, die von einer Altersteilzeit in die Teilpension wechseln, sind das die Sozialversicherungsbeiträge für die **vor Beginn der Altersteilzeit** geleistete Arbeitszeit (siehe Erläuterungen zu Punkt 4).

Die Teilpension unterliegt nicht der Umsatzsteuer.

Der Vorteil für die betroffenen Dienstnehmer 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 Teilpension bzw. bei Wechsel aus einer Altersteilzeit in die Teilpension wie vor dem Übertritt in die Altersteilzeit entrichtet. Grundlage für die Vereinbarung der Ausübung der Teilzeitarbeit kann ein Kollektivvertrag, eine Betriebsvereinbarung bzw. eine vertragliche Vereinbarung sein.

Erläuterungen zu Punkt 1 des Antragsformulars

Die_Der Dienstgeber_in ist Antragsteller und Bezugsberechtigte_r der Teilpension. Aus diesem Grund benötigen wir das Konto, auf das die zuerkannte Leistung überwiesen werden soll. Die Auszahlung erfolgt 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

Teilpension kann für Männer ab Erfüllen der Voraussetzungen der Korridorpension gem. § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) gewährt werden, wenn

- sie im letzten Jahr vor Übertritt in die Teilpension 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.
Bei Fällen, die von einer Altersteilzeit in die Teilpension wechseln, darf im letzten Jahr **vor** Beginn der davorliegenden **Altersteilzeit** die Normalarbeitszeit um nicht mehr als 40% unterschritten worden sein. Auch hier ist nicht nur die Beschäftigung in Ihrem Unternehmen ausschlaggebend, sondern es werden alle Dienstverhältnisse im letzten Jahr vor der Altersteilzeit in die Prüfung mit einbezogen.
- Zudem müssen die Dienstnehmer innerhalb der letzten 25 Jahre vor Beginn der Teilpension 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
- bereits seit mindestens 3 Monaten im Unternehmen beschäftigt sein.

Die Teilpension gebührt grundsätzlich längstens bis zum Erreichen des Regelpensionsalters durch den Dienstnehmer. Allerdings besteht für Personen, die

- entweder eine Alterspension, eine Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz oder einen Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich - rechtlichen Körperschaft **beziehen**
- oder die das Regelpensionsalter erreichen und die Anspruchsvoraussetzungen für eine der oben genannten Leistungen erfüllen

kein Anspruch auf Teilpension.

Wurde zuvor bereits Altersteilzeitgeld bezogen, kann die Teilpension nur für den noch offenen Zeitraum auf insgesamt 5 Jahre (Altersteilzeitgeld und Teilpension gemeinsam) gewährt werden – es entsteht durch die Inanspruchnahme der Teilpension nach Altersteilzeit keine Verlängerung der Gesamtbezugsdauer von insgesamt 5 Jahren.

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_in und Dienstnehmer 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 Teilpension 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 Teilpensionsmodells eine Verkürzung auf 14 bis 21 Stunden vorgenommen werden. Bei einer schwankenden Arbeitszeit im letzten Jahr vor Übertritt in die Teilpension 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 Teilpension.

Bei Fällen, die von einer Altersteilzeit in die Teilpension wechseln, ist für die Reduzierung jene durchschnittliche Normalarbeitszeit relevant, die im letzten Jahr **vor** Beginn der davorliegenden **Altersteilzeit** vorlag.

Während der Teilpension ist nur die Ausübung eines kontinuierlichen Arbeitszeitmodells möglich. Eine Arbeitszeitreduzierung mittels einer **Blockzeitvereinbarung** ist **nicht** zulässig!

Die_Der Dienstgeber_in erhält die Aufwände für den Lohnausgleich (inkl. der Dienstgeber_innenbeiträge zur Sozialversicherung) und der zusätzlich zu entrichtenden Sozialversicherungsbeträge **zur Gänze** durch die Teilpension ersetzt.

Erläuterungen zu Punkt 4 des Antragsformulars

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

Laufendes Entgelt (ohne Sonderzahlungen)

- ❶ Das durchschnittliche Bruttoentgelt der letzten 12 Monate vor Übertritt in die Teilpension ohne Sonderzahlungen. Dabei sind Mehrleistungsstunden und Überstunden sowie sozialversicherungspflichtige Zulagen mit zu berücksichtigen. 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.
Bei Fällen, die von einer Altersteilzeit in die Teilpension wechseln, ist das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt der letzten 12 Monate **vor Beginn der Altersteilzeit** anzuführen – unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen Änderungen.
- ❷ Das Bruttoentgelt – inklusive aller sozialversicherungspflichtigen Zulagen – aus dem **letzten Monat VOR** Beginn der Teilpension, das für die **verringerte Arbeitszeit**, die während der Teilpension ausgeübt wird, gebührt hätte. Dabei sind Mehrleistungsstunden und Überstunden **nicht** zu berücksichtigen. Dies gilt auch für Mehrleistungsstunden und Überstunden, die in pauschalierter Form gezahlt wurden.
- ❸ Das **aktuelle** monatliche Bruttoentgelt ab Übertritt in die Teilpension, das für die verringerte Arbeitszeit gebührt (ohne Sonderzahlungen und ohne Lohnausgleich).
- ❹ Der Lohnausgleich entspricht 50% der Differenz zwischen dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Bruttoentgelt aus dem letzten Monat vor der Teilpension ❷ 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 die Teilpension wird jedoch immer nur der genannte 50% Betrag herangezogen. Der Lohnausgleich wird nur bis zu jenem Ausmaß berücksichtigt, in welchem die Summe aus dem aktuellen Bruttoentgelt für die verringerte Arbeitszeit ❸ und dem Lohnausgleich die Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG nicht überschreitet. Es sind daher auch nur die entsprechenden Beträge anzugeben.
- ❺ Dienstgeber_innenbeiträge zur Sozialversicherung (KV, PV, UV und ALV inklusive IE) zum Lohnausgleich ❹.
Dabei sind allfällige für den Lohnausgleich ❹ zu entrichtende Beiträge der_des Dienstgeber_in an die Bauarbeiter-Urlaubskasse für das Urlaubsgeld und den Urlaubszuschuss mit einzurechnen.
- ❻ Die **aktuelle** Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung ohne Sonderzahlungen ab Beginn der Teilpension für die ursprüngliche – nicht verringerte – Arbeitszeit (maximal jedoch Höchstbeitragsgrundlage). Während der Teilpension sind die „vollen“ Sozialversicherungsbeiträge zu leisten, als hätte der Dienstnehmer die Arbeitszeit nicht reduziert.
Bitte beachten Sie dazu auch die Erläuterungen in den Dienstgeber_inneninformationen des jeweiligen Sozialversicherungsträgers – wie der ÖGK..
- ❼ Ebenso gesondert anzugeben sind die Dienstnehmer- und Dienstgeber_innenbeiträge zur Sozialversicherung (KV, PV und ALV inklusive IE), die für die Differenz zwischen der Beitragsgrundlage ❻ (maximal jedoch Höchstbeitragsgrundlage) und der Summe des während der Teilpension gebührenden Bruttoentgelts ❸ und dem Lohnausgleich ❹ abzuführen sind
(= Betrag ❸ minus Summe (❸ + ❹) ⇒ davon DG/DN-SV-Beiträge).
- ❽ Tragen Sie hier die Teilpension für das laufende Entgelt (Lohnausgleich und die zusätzlichen SV-Beiträge) ein, das entspricht **100%** der Summe der Beträge ❹, ❺ und ❼, die vom Arbeitsmarktservice zur Gänze erstattet wird.

Sonderzahlungen

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

Erläuterungen zu Punkt 5 des Antragsformulars

Bitte beachten Sie unbedingt die während des Erhalts der Teilpension 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. Gleiches gilt, wenn zwar **nicht** der Lohnausgleich aber die während der Altersteilzeit zu verwendende Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung (Betrag des Feldes ⑥) durch die Höchstbeitragsgrundlage begrenzt wird. Da in beiden 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 der Teilpension 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 – Teilpension**“ aufgelegt.

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