



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 zum Dienstgeber / zur Dienstgeberin (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%

unterschieden wurde.

Der Dienstnehmer erfüllt die Voraussetzungen der Korridor pension 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 Korridor pension gem. § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes für den Dienstnehmer bei.

Berufsbezeichnung _____ Branchenbezeichnung _____

Krankenkasse _____ Beitragsgruppe _____

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 1.6.2018 – Jahreszeiträume, in denen die Arbeitszeit jeweils ausgeglichen werden muss, von 1.6.2018 bis 31.5.2019, von 1.6.2019 bis 31.5.2020 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	① €
Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung für die vor Übertritt in die Teilpension geleistete Arbeitszeit (siehe hierzu auch die Erläuterungen in den Dienstgeberinformationen der jeweiligen Krankenkassen)	② €
Das der verringerten Arbeitszeit entsprechende mtl. Bruttoentgelt ab Übertritt in die Teilpension (ohne Lohnausgleich)	③ €
Lohnausgleich 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 4 in der Ausfüllhilfe)	④ €
Dienstgeberbeiträge (KV, PV und ALV inklusive IE) zum Lohnausgleich ④	⑤ €
Zusätzliche Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge (KV, PV und ALV inklusive IE) zur Differenz zwischen der Beitragsgrundlage ② (maximal jedoch Höchstbeitragsgrundlage) und der Summe der Entgelte ③ und ④	⑥ €
Teilpension für laufendes Entgelt während der Teilzeitarbeit (entspricht der Summe der Beträge ④, ⑤ und ⑥), die vom AMS abgegolten werden.	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.



5. Meldeverpflichtungen des Dienstgebers bzw der Dienstgeberin

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 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 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 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.

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 der Dienstgeber eine Teilpension erhält, wird die Teilpension nur in jenen Fällen nicht rückgefordert, in denen die Auflösung ohne Verschulden des Dienstgebers – z.B. durch Kündigung durch den Dienstnehmer, Anspruch auf eine Berufsunfähigkeits- / Invaliditätspension udgl. – 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 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 für Vereinbarungen mit Beginn ab 1.1.2016

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 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 1.6.2018 – Jahreszeiträume, in denen die Arbeitszeit jeweils ausgeglichen werden muss, von 1.6.2018 bis 31.5.2019, von 1.6.2019 bis 31.5.2020 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 die Ausübung von Teilzeitarbeit im Rahmen einer Teilpension gem. § 27a Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) vereinbart, erhält der Dienstgeber den zusätzlichen Aufwand, der durch den Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage anfallenden Bruttolohnkosten und der hierfür abzuführenden Dienstgeberbeiträge zur Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung inklusive IESG-Zuschlag entsteht, **zur Gänze** erstattet. Bei Dienstnehmern, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegen, ersetzt das Arbeitsmarktservice dem Dienstgeber auch die für den Lohnausgleich zu leistenden Beiträge an die Bauarbeiter-Urlaubskasse für das Urlaubsentgelt und den Urlaubszuschuss.

Darüber hinaus erhält der Dienstgeber 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

Der Dienstgeber ist Antragsteller und Bezugsberechtigter der Teilpension. 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

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 Sonderruhegeldes nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz oder einen Ruhegenusses 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 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!

Der Dienstgeber erhält die Aufwände für den Lohnausgleich (inkl. der Dienstgeberbeiträge 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 der Dienstgeber die Sozialversicherungsbeiträge (Dienstnehmer- und Dienstgeberbeitrag 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. 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 Die Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung ohne Sonderzahlungen für die vor Übertritt in die Teilpension geleistete Arbeitszeit (siehe hierzu auch die Erläuterungen in den Dienstgeberinformationen der jeweiligen Krankenkassen).
Bei Fällen, die von einer Altersteilzeit in die Teilpension gewechselt sind, ist jene Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung anzuführen, die für die **vor Beginn der Altersteilzeit** geleistete Arbeitszeit gebühren würde.
- ❸ Das der verringerten Arbeitszeit entsprechende monatliche Bruttoentgelt ab Beginn der Teilpension (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 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 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 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 und ALV inklusive IE), die für die Differenz zwischen der Beitragsgrundlage ❷ (maximal jedoch Höchstbeitragsgrundlage) und der Summe des während der Teilpension gebührenden Bruttoentgelt ❸ und dem Lohnausgleich ❹ abzuführen sind
(= Entgelt ❷ minus Summe (⇒) ❹ + ❸ davon DG/DN-SV-Beiträge).
- ❼ Tragen Sie hier die Teilpension für das laufende Entgelt (Lohnausgleich und die zusätzlichen SV-Beiträge) ein, das entspricht **100%** der Summe der Entgelte ❹, ❺ und ❻, die vom Arbeitsmarktservice zur Gänze erstattet wird.

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 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. 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 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 für Vereinbarungen mit Beginn ab 1.1.2016 “** aufgelegt.

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