



ALTERSTEILZEIT

Alle Informationen
auf einen Blick

Gewerkschaft GPA – Grundlagen, Arbeit und Technik

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

INHALT

ECKPUNKTE UND VORAUSSETZUNGEN IM ÜBERBLICK	6
ORGANISATORISCHES	14
ARBEITSZEITREDUKTION UND LOHNAUSGLEICH	16
VARIANTEN DER ARBEITSZEITREDUKTION	26
VORZEITIGE BEENDIGUNG ODER ÄNDERUNG DER VEREINBARUNG	36
INSOLVENZ DES UNTERNEHMENS	39
RELEVANTE SOZIALVERSICHERUNGSWERTE	40
VEREINBARUNG ÜBER ALTERSTEILZEIT	42

IMPRESSUM

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Redaktion: Dagmara Sperska, Gewerkschaft GPA – Grundlagen, Arbeit und Technik

Layout: Gewerkschaft GPA – Abteilung Organisation und Marketing

Bilder/Fotos: iStock, Michael Mazohl

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Stand: Juli 2025

AUTOR:INNEN

Mag.^a Isabel Koberwein

arbeitet in der Abteilung Grundlagen, Arbeit und Technik der Gewerkschaft GPA und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Themen Arbeitnehmer:innenschutz, Arbeitszeit und Sozialpolitik.

Dr. David Mum

ist Mitglied der Bundesgeschäftsführung und leitet die Abteilung Grundlagen, Arbeit und Technik der Gewerkschaft GPA. Er ist vorrangig mit den Themen Sozialpolitik, Verteilungspolitik, Betriebliche Altersvorsorge und Politische Ökonomie befasst.



Praktische Beispiele



Beispielrechnung



Wertvolle Tipps

Die Inhalte sind nach bestem Wissen erstellt und sorgfältig geprüft. Es besteht jedoch keine Haftung seitens der Autor:innen oder der Gewerkschaft GPA. Inhalte dürfen unter Angabe der Autor:innen weiterverbreitet werden (CC-Urheberrecht).

VORWORT



Altersteilzeit ist ein seit vielen Jahren etabliertes Instrument, mit dem gegen Ende des Erwerbslebens die Arbeitszeit reduziert werden kann. Dabei wird in einem vereinbarten Zeitraum die Arbeitszeit entweder kontinuierlich verringert, oder in Form einer Einarbeitungs- und Freizeitphase geblockt. Der entstehende Entgeltverlust wird durch einen Gehaltsausgleich zur Hälfte kompensiert. Außerdem ist sichergestellt, dass keine Nachteile hinsichtlich Pensionshöhe, Arbeitslosengeld, und Höhe der Abfertigung entstehen. Die für Arbeitgeber:innen im Zuge dessen entstehenden Mehrkosten werden vom AMS teilweise ersetzt.

Seit ihrer Einführung im Jahr 2000 wurde die Altersteilzeit bereits mehrfach modifiziert. Zuletzt ab 2024, als mit dem schrittweisen Auslaufen der geblockten Altersteilzeit begonnen wurde.

Mit dem kommenden Jahr 2026 treten Änderungen in Kraft, mit denen die Altersteilzeit sehr weitreichend verändert wird. Künftig wird die maximale Laufzeit nicht mehr fünf, sondern höchstens drei Jahre betragen. Außerdem wird die Möglichkeit zur Altersteilzeit enden, sobald ein Pensionsanspruch vorliegt. Verändert werden auch die Voraussetzungen hinsichtlich Versicherungszeiten und die Berechnung des Lohnausgleichs.

Die Änderungen bei der Altersteilzeit sind Teil der Maßnahmen zur Budgetkonsolidierung, die wir als Gewerkschaft GPA nicht begrüßen. Aus unserer Sicht wären sozial gerechtere und langfristig nachhaltigere Alternativen möglich gewesen. Gerade die Variante der kontinuierlichen Arbeitszeitreduktion sehen wir als wirksames Instrument einer altersgerechten Arbeitsgestaltung, das vielen Arbeitnehmer:innen eine Stabilisierung ihrer Beschäftigung bis zum Pensionsantritt ermöglicht hat. Gleichzeitig muss man diese Änderungen auch vor dem Hintergrund sehen, dass in der bestehenden politischen Konstellation die Altersteilzeit überhaupt infrage gestellt wurde – sie hätte also im schlimmsten Fall gänzlich abgeschafft werden können.

Wir werden uns jedenfalls weiterhin für faire Lösungen und den Schutz älterer Arbeitnehmer:innen einsetzen. Auf die richtige Ausgestaltung des im Regierungsprogramm angekündigten Maßnahmenpaketes für die Beschäftigung Älterer zu schauen, ist uns daher besonders wichtig.

Diese Broschüre gibt einen kompakten Überblick zu den wichtigsten Regelungspunkten der Altersteilzeit und arbeitet selbstverständlich alle relevanten Änderungen, die sich ab dem kommenden Jahr ergeben heraus. Siehe dazu auch Pensionen-Broschüre.



Barbara Teiber

Vorsitzende

ECKPUNKTE UND VORAUSSETZUNGEN IM ÜBERBLICK

ALLGEMEINE GRUNDLAGEN

Die Altersteilzeit ist eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme deren wesentliche Eckpunkte im Arbeitslosenversicherungsgesetz (§ 27 AIVG) geregelt sind. Beim Altersteilzeitgeld handelt es sich um eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung, die an den/die Arbeitgeber:in ausbezahlt wird.

VERRINGERUNG DER ARBEITSZEIT UND LOHNAUSGLEICH

Im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung können Arbeitnehmer:innen ihre Arbeitszeit auf 40 % bis 60 % ihrer ursprünglichen Normalarbeitszeit verringern. Durch einen Lohnausgleich wird der in Folge der Arbeitszeitreduzierung entstehende Entgeltverlust zur Hälfte ausgeglichen. Somit beträgt das Einkommen während der Altersteilzeit 70 % bis 80 % des Bisherigen.

Die Höhe des Lohnausgleichs kann soweit begrenzt werden, dass die Summe aus dem neuen Arbeitsentgelt und dem Lohnausgleich nicht die Höchstbeitragsgrundlage (monatlich EUR 6.450,-, Wert 2025) überschreitet. Ein höherer Lohnausgleich als gesetzlich vorgegeben ist, kann zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in vereinbart werden, allerdings wird für die Berechnung der Förderung für den/die Arbeitgeber:in durch das AMS immer nur der gesetzlich vorgeschriebene – und nicht der freiwillig mehr bezahlte – Betrag berücksichtigt.

PENSIONS- UND ABFERTIGUNGSANSPRÜCHE BLEIBEN ERHALTEN

Der/die Arbeitgeber:in entrichtet die Beiträge zur Unfallversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pensionsversicherung sowie den Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der

Normalarbeitszeit. Alle Ansprüche aus der Pensions- und Arbeitslosenversicherung bleiben daher von der Altersteilzeit unberührt. Auch auf die Höhe der Abfertigung („alt“ und „neu“) schlägt sich die Altersteilzeit nicht nieder.

KONTINUIERLICHE UND GEBLOCKTE ALTERSTEILZEIT

Die Arbeitszeit während der Altersteilzeit kann entweder kontinuierlich oder in geblockter Form reduziert werden. Die Blockvariante wird jedoch seit 2024 abgeschafft, indem die Förderung für Arbeitgeber:innen schrittweise bis 2029 auf 0 % reduziert wird. Die Höhe des Lohnausgleichs für Arbeitnehmer:innen bleibt davon unberührt. Bei der Blockvariante wird eine Einarbeitungsphase, in der zunächst im bisher bestehenden Arbeitszeitausmaß weitergearbeitet wird, und eine Freizeitphase, in welcher keine Arbeitsleistung mehr zu erbringen ist, vereinbart.

Durch die ab 2026 wirksam werdenden Änderungen bei der Altersteilzeit wird deren Laufzeit schrittweise auf maximal drei Jahre verkürzt. In Folge verkürzt sich auch die Dauer der Freizeitphase bei der geblockten Variante auf höchstens 1,5 Jahre.

Im Fall einer kontinuierlichen Altersteilzeit wird die Arbeitszeit über die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit reduziert. Jedoch besteht auch hier die Möglichkeit von Arbeitszeitschwankungen. (Mehr dazu auf Seite 31) Die Höhe des Lohnausgleichs für den/die Arbeitnehmer:in ist in beiden Varianten gleich.

VERPFLICHTUNG ZUR EINSTELLUNG EINER ERSATZARBEITSKRAFT

Wird eine geblockte Altersteilzeit vereinbart, so ist der/die Arbeitgeber:in spätestens ab Beginn der Freizeitphase zur Einstellung einer Ersatzarbeitskraft verpflichtet. Dabei muss es sich um eine zuvor arbeitslose Person oder einen Lehrling handeln. Es ist keine Voraussetzung, dass diese Personen zuvor eine Leistung seitens des AMS bezogen haben.

ALTERSTEILZEITGELD

Arbeitgeber:innen bekommen die durch die Altersteilzeit entstehenden zusätzlichen Kosten durch das AMS zum Teil ersetzt. Wird ein Blockmodell vereinbart, beträgt der Ersatz 42,5 % (Prozentsatz 2024; dieser wird schrittweise bis auf 0 % weiterreduziert, siehe Seite 8) der Mehrkosten.

Das Altersteilzeitgeld in der Blockung wird von 2024 bis 2029 von 50 % auf 0 % reduziert:

2023	50,0 %
2024	42,5 %
2025	35,0 %
2026	27,5 %
2027	20,0 %
2028	10,0 %
2029	0,0 %

Für kontinuierliche Altersteilzeiten, die noch vor Ende 2025 wirksam werden/geworden sind, gilt noch, ein Kostenersatz von 90 % bzw. 100 % (sofern die Anspruchsvoraussetzungen für die Korridorpension vorliegen). Ab 2026 wird der Anteil der Kosten, die vom AMS für den/die Arbeitgeber:in ersetzt werden, ebenfalls verändert. Demnach werden 2026, 27, und 2028 Mehrkosten im Ausmaß von 80 % ersetzt, ab 2029 wieder im Ausmaß von 90 %.

Der Lohnausgleich der Arbeitnehmer:innen ist in der geblockten wie auch in der kontinuierliche Variante gleich hoch.

DAUER UND BEENDIGUNG DER ALTERSTEILZEIT

Künftig kann Altersteilzeit für längstens drei Jahre vor einem Anspruch auf eine Alterspension in Anspruch genommen werden (bei Anspruch auf die Langzeitversichertenpension mit 62 Jahren kann bis zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die Korridorpension weiter Altersteilzeitgeld bezogen werden).

Die Verkürzung der Dauer erfolgt schrittweise ab 2026. Je nach Kalenderjahr ist es möglich Altersteilzeit längstens zu vereinbaren

2026 für 4,5 Jahre,
2027 für 4 Jahre,
2028 für 3,5 Jahre.

Ab 2029 kann eine geförderte Altersteilzeit generell nur mehr für längstens drei Jahre vereinbart werden.



Für Personen, die innerhalb der nächsten fünf Jahre das Regelpensionsalter erreichen und zwischen 2026 und vor 2029 in Altersteilzeit gehen, gilt eine Übergangsregelung: Sie können die Altersteilzeit – entsprechend der jeweils geltenden Höchstdauer – bis zum Regelpensionsalter in Anspruch nehmen. Die Möglichkeit für eine Altersteilzeit endet in diesem Fall nicht bereits mit dem Anspruch auf eine Korridor pension.

Für alle noch vor 31.12.2025 wirksam gewordene Altersteilzeitvereinbarungen gelten noch folgende Bedingungen:

Die maximale Laufzeit einer Altersteilzeitvereinbarung beträgt generell maximal 5 Jahre. Eine geförderte Altersteilzeit kann bis zum Zeitpunkt der Erreichung des Regelpensionsalters vereinbart werden, sofern ein kontinuierliches Modell vorliegt. Jedenfalls endet eine durch das AMS geförderte geblockte Altersteilzeit, wenn die Anspruchsvoraussetzungen für die Langzeitversichertenpension erfüllt sind. Bei Anspruch auf die Korridor pension kann eine geblockte Altersteilzeit noch für die Dauer von einem Jahr vereinbart werden. Kontinuierliche Altersteilzeit kann bis zum Regelpensionsalter vereinbart werden bzw. bis zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen.

Grundsätzlich gilt: Das Auslaufen einer Altersteilzeit beendet nicht automatisch das Dienstverhältnis. Soll das Dienstverhältnis gleichzeitig mit der Altersteilzeit enden, ist dies zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in ausdrücklich zu vereinbaren. Ansonsten lebt das vor der Altersteilzeit bestehende Vollarbeitsverhältnis wieder auf. Endet das Dienstverhältnis und besteht noch kein Anspruch auf eine Pension, können Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beansprucht werden.

MINDESTALTER

Aufgrund der Voraussetzungen für die Möglichkeit einer Altersteilzeit in Verbindung mit der Erfüllung eines Pensionsanspruchs, liegt das Mindestalter für die Altersteilzeit (künftig auch für Frauen) bei 60 Jahren. Zu beachten ist aber grundsätzlich der individuelle Zeitpunkt des Pensionsanspruchs. Für 2025 gilt noch, dass maximal fünf Jahre nach Antritt der Altersteilzeit das Regelpensionsalter erreicht werden muss. Zu beachten ist die schrittweise Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen an jenes der Männer, für Frauen, die nach dem 1. Jänner 1964 geboren wurden (siehe dazu Tabelle: „Pensionsalter Frauen“ Seite 41).

Da künftig Altersteilzeit für längstens drei Jahre vereinbart werden kann und die Möglichkeit einer Altersteilzeit endet, sobald die Voraussetzungen für eine Alterspension erfüllt sind. Ergeben sich unterschiedliche Konstellationen hinsichtlich Mindestalter bzw. Laufzeit:

- 60 bis 63 Jahre bei Anspruch auf Korridor pension
- 62 bis 65 Jahre, wenn kein Pensionsanspruch vor dem Regelpensionsalter besteht
- 60 bis 63 Jahre, auch wenn mit 62 Jahren der Anspruch auf die Langzeitversichertenpension erfüllt ist.

Hinweis: Ab 2026 verändern sich die Voraussetzungen für die Korridor pension. Angehoben werden sowohl das Zugangsalter als auch die erforderlichen Versicherungszeiten. Für alle, die ab dem 1.4.1965 geboren wurden, liegt das Eintrittsalter bei 63 Jahren. Verweis auf die Pensionsbroschüre für weitere Details.

In der Übergangsphase ergeben sich für Frauen aufgrund der Angleichung des Regelpensionsalters, der Verkürzung der maximalen Laufzeit einer Altersteilzeit und der Änderungen bei der Korridor pension die in dieser Tabelle dargestellten Voraussetzungen:

Frauen	Max. Dauer ATZ	Jahrgang	Regelpensionsalter	frühestens ab
2025	5	1. HJ 1967	63,5	58,5
2026	4,5	2. HJ 1967	64	59
2027	4	1. HJ 1968	64,5	59,5
2028	3,5	2. HJ 1968	65	60
2029	3	ab 1969	65	60

In der Übergangsphase kann man daher auch noch gewisse Zeiträume Altersteilzeit machen, obwohl schon ein Anspruch auf Korridor pension vorliegt. Man kann in der Übergangsphase Altersteilzeit auch später beginnen und bis zum Regelpensionsalter machen. Das geht künftig nach Ende der Übergangsfrist nicht mehr, wenn ein Anspruch auf Korridor pension vorliegt.



VORAUSSETZUNGEN DES ARBEITNEHMERS/DER ARBEITNEHERIN

Neben der Erfüllung des Mindestalters müssen zu Beginn der Laufzeit einer Altersteilzeitvereinbarung Arbeitnehmer:innen ein bestimmtes Ausmaß an Versicherungszeiten nachweisen können. Diesbezüglich ergeben sich Änderungen ab 2026.

Bisher konnte Altersteilzeit vereinbart werden, wenn in den letzten 25 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungs-pflichtige Beschäftigung vorliegt. Ab 1.1.2026 werden diese Zeiten schrittweise angehoben, bis sie ab 1.1.2029 bei 884 Wochen (17 Jahre) liegen werden.

Im Übergangszeitraum gilt für Altersteilzeitvereinbarungen, deren Laufzeit nach dem

- 31.12.2025 beginnt, müssen 788 Wochen vorliegen
- 31.3.2026 beginnt, müssen 796 Wochen vorliegen
- 30.6.2026 beginnt, müssen 804 Wochen vorliegen
- 30.9.2026 beginnt, müssen 812 Wochen vorliegen
- 31.12.2026 beginnt, müssen 820 Wochen vorliegen
- 31.3.2027 beginnt, müssen 828 Wochen vorliegen
- 30.6.2027 beginnt, müssen 836 Wochen vorliegen
- 30.9.2027 beginnt, müssen 844 Wochen vorliegen
- 31.12.2027 beginnt, müssen 852 Wochen vorliegen
- 31.3.2028 beginnt, müssen 860 Wochen vorliegen
- 30.6.2028 beginnt, müssen 868 Wochen vorliegen
- 30.9.2028 beginnt, müssen 876 Wochen vorliegen
- 31.12.2028 beginnt, müssen 884 Wochen vorliegen.

Angerechnet werden Zeiten

- einer Beschäftigung als echter Dienstnehmer/echte Dienstnehmerin
- des Wochengeldbezugs
- des Krankengeldbezugs aus einem Dienstverhältnis
- als freier Dienstnehmer/freie Dienstnehmerin ab 2008
- des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld (bei Geburt des Kindes ab 2002)
- einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung im Ausland (EU, EWR, Sozialversicherungsabkommen) – des Präsenz-/Zivildienstes.

- Zeiten der Kindererziehung, bis zum 15. Geburtstag des Kindes, verlängern die Rahmenfrist. Dadurch wird der Zugang zur Altersteilzeit erleichtert.
- Die Beschäftigung muss vor dem Inkrafttreten einer Altersteilzeit mindestens drei Monate bei diesem/dieser Dienstgeber:in bestanden haben.
- In den letzten 12 Monaten vor Antritt der Altersteilzeit darf die individuelle Arbeitszeit höchstens 40 % unter der gesetzlichen, oder im Kollektivvertrag geregelten, Normalarbeitszeit gelegen sein.

EINSCHRÄNKUNGEN

Ausgeschlossen von der Möglichkeit einer Altersteilzeit sind Arbeitnehmer:innen, die

- eine eigene Leistung aus der Pensionsversicherung (ausgenommen Witwer-/Witwenpension), oder
- Sonderruhegeld nach Nachtschwerarbeitsgesetz, oder
- einen Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft beziehen, oder
- das gesetzliche Pensionsalter vollendet und einen Anspruch auf Regelpension haben.

KEIN RECHTSANSPRUCH AUF GEWÄHRUNG

Altersteilzeit setzt eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in voraus. Ein gesetzlicher Anspruch auf Altersteilzeit existiert nicht, jedoch sehen einzelne Kollektivverträge einen Anspruch vor. Sind die Voraussetzungen für die Altersteilzeit erfüllt, hat der/die Arbeitgeber:in gegenüber dem AMS Rechtsanspruch auf Leistungen in Form des Altersteilzeitgeldes.

KEIN KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Die Altersteilzeit ist mit keinem speziellen Kündigungsschutz verbunden. Es sind nach wie vor die gleichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen anzuwenden, die bei Weiterführung des bestehenden Dienstverhältnisses ohne Altersteilzeit gegolten hätten. Jedoch kann eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Herabsetzung der Normalarbeitszeit ausgesprochen wird, bei Gericht als Motivkündigung angefochten werden. Außerdem wäre eine Anfechtung der ausgesprochenen Kündigung hinsichtlich Altersdiskriminierung bzw. Sozialwidrigkeit zu prüfen.

ORGANISATORISCHES

VERTRAG ZWISCHEN DIENSTGEBER:IN & DIENSTNEHMER:IN

Eine Altersteilzeit macht eine vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in erforderlich, die folgende Mindestinhalte enthalten muss:

- Arbeitszeitreduktion auf 40 % bis 60 % der vorherigen, individuell vereinbarten Normalarbeitszeit.
- Lohnausgleich durch den/die Arbeitgeber:in: die Hälfte der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttoentgelt der letzten 12 Monate und dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit (bis zur Höchstbeitragsgrundlage). Für ab 2026 wirksam werdende Altersteilzeitvereinbarungen fließen Entgeltbestandteile für Überstunden nicht mehr in die Berechnung des Lohnausgleichs ein.
- Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge auf Basis der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit
Grundsätzlich ist darunter die Beitragsgrundlage vor Beginn der Altersteilzeit zu verstehen, die sich durch kollektivvertragliche Erhöhungen und individuelle Gehaltserhöhungen verändert; bei variablen Entgelten und über einen langen Zeitraum bezahlten Prämien ist zu empfehlen, einen Durchschnitt von 12 Monaten anzusetzen.
- Berechnung der Abfertigung Alt nach der Arbeitszeit vor Herabsetzung der Arbeitszeit bzw. Entrichtung der Beiträge an die Vorsorgekasse nach der bisherigen Arbeitszeit.
- Beiträge zur Pensionskasse werden auf Grundlage der reduzierten Arbeitszeit entrichtet. In der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in kann aber geregelt werden, dass die Zahlungen entsprechend der Arbeitszeit vor der Altersteilzeit erfolgen.



ANTRAG AUF ALTERSTEILZEITGELD DURCH DEN/DIE ARBEITGEBER:IN

Haben sich Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in auf eine Altersteilzeit verständigt und sind alle gesetzlich geregelten Voraussetzungen erfüllt, hat der/die Arbeitgeber:in einen Rechtsanspruch gegenüber dem AMS auf Leistungen in Form des Altersteilzeitgeldes und kann einen entsprechenden Antrag einbringen.

Der Antrag kann auch nach Beginn der Altersteilzeit gestellt werden, jedoch erfolgt eine rückwirkende Auszahlung des Altersteilzeitgeldes an den/die Arbeitgeber:in nur im Ausmaß von maximal drei Monaten.

Bei der Beantragung des Altersteilzeitgeldes beim AMS ist in jedem Fall eine Bestätigung des Pensionsversicherungsträgers über den prognostizierten Pensionsstichtag vorzulegen. Diese Bestätigung kann auch nachgereicht werden. Die Zahlungen des AMS werden aber erst nach Einlangen der Bestätigung über den Pensionsstichtag angewiesen.

Bei der Pensionsversicherungsanstalt werden üblicherweise Ansuchen um Stichtagsbestätigungen mit dem Vermerk, dass sie für die Einreichung von Altersteilzeit benötigt werden, bevorzugt und damit rascher behandelt. Ein solches Ansuchen über Erhebung des Versicherungsverlaufes und den voraussichtlichen Stichtag ist kostenlos.

ARBEITSZEITREDUKTION UND LOHNAUSGLEICH

LOHNAUSGLEICH

Arbeitnehmer:innen reduzieren im Rahmen einer Altersteilzeit ihre ursprüngliche Arbeitszeit in einer Bandbreite von 40 % bis 60 %. Ihr Einkommen während der Altersteilzeit setzt sich aus dem Entgelt für die geleistete Arbeit sowie aus dem Lohnausgleich zusammen. Dieser Lohnausgleich beträgt die Hälfte der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Entgelt der letzten 12 Monate (Oberwert) für die Normalarbeitszeit und 40 % bis 60 % des Bruttoentgelts, das im gleichen Zeitraum bei entsprechend verringerter Arbeitszeit gebührt hätte (Unterwert).

Ab 2026 werden Überstunden und Überstundenpauschalen bei der Berechnung des Lohnausgleichs nicht mehr miteingerechnet.

Bei der stärksten Reduktion der Arbeitszeit ist das Ausmaß des Lohnausgleichs am höchsten. Gleichzeitig ist das Gesamteinkommen bei diesem Modell am geringsten:

Verringerung der Arbeitszeit um	Einkommen auf Basis der reduzierten Arbeitszeit	Lohnausgleich	Gesamteinkommen (in % des früheren Einkommens)
40 %	60 %	20 %	80 %
50 %	50 %	25 %	75 %
60 %	40 %	30 %	70 %

BESCHRÄNKUNG DES LOHNAUSGLEICHS MIT DER HÖCHSTBEITRAGSGRUNDLAGE

Liegt das Gesamteinkommen während der Altersteilzeit (inklusive Lohnausgleich) über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage, bezieht sich die Leistung des AMS an

den/die Arbeitgeber:in nicht auf den vollen Lohnausgleich, sondern nur auf jenen bis zu der Höchstbeitragsgrundlage.

Der/die Arbeitgeber:in kann den Lohnausgleich insoweit begrenzen, als dieser zusammen mit dem für die reduzierte Arbeitszeit zustehenden Entgelt die Höchstbeitragsgrundlage nicht überschreitet. Wird diese Beschränkung in der Altersteilzeitvereinbarung nicht vorgenommen, ist der Lohnausgleich auch über die Grenze der Höchstbeitragsgrundlage hinaus zu bezahlen, auch wenn dafür keine Förderung durch das AMS zusteht.

GEHALTSERHÖHUNGEN WÄHREND DER ALTERSTEILZEIT

Kollektivvertragliche Erhöhungen, Biennalsprünge oder andere Gehaltserhöhungen sowie die jährliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage sind sowohl beim Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit als auch beim Lohnausgleich zu berücksichtigen. Die Beitragsgrundlage und das durchschnittliche Entgelt für die letzten 12 Monate vor Antritt der Altersteilzeit werden also nicht eingefroren, sondern sind mit Gehaltserhöhungen und Vorrückungen anzupassen.

Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld) während einer Altersteilzeit sind auf Basis des reduzierten Entgeltes zuzüglich des Lohnausgleichs auszubezahlen, sofern Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarungen oder Einzeldienstverträge nichts anderes vorsehen.

Die Förderung der Sonderausgaben durch das AMS an den/die Arbeitgeber:in werden nicht getrennt ausbezahlt, sondern berücksichtigt, indem das laufende Altersteilzeitgeld um 1/6 erhöht ausbezahlt wird. Darüber hinausgehende Sonderzahlungsansprüche, die der/die Arbeitgeber:in jedenfalls zu erfüllen hat, werden vom AMS nicht gefördert. Für den/die Arbeitnehmer:in ergibt sich durch die Altersteilzeit aber keine Änderung hinsichtlich der Fälligkeit von Sonderzahlungen.

LOHNAUSGLEICH BEI ALL-IN-VERTRÄGEN

Im Gegensatz zu einer Überstundenpauschale können bei einer All-In-Vereinbarung nicht nur Überstunden, deren Ausmaß nicht näher bestimmt wird, abgedeckt werden, sondern auch andere Entgeltbestandteile bzw. eine branchen-/unternehmensübliche Überzahlung inkludiert sein. Somit würde sich für die Altersteilzeit eine Anpassung des All-In-Gehalts analog zum Ausmaß der Arbeitszeitreduktion ergeben. Der Abzug des Anteils von Überstunden wurde in der Vollzugspraxis seitens des AMS schon bisher als möglich angesehen. Nachdem ab 2026 Überstunden nicht mehr in den Lohnausgleich einfließen, ist davon auszugehen, dass auch das Entgelt im Rahmen von All-In-Verträgen entsprechend behandelt wird. Es muss bei

All In Verträgen geregelt sein, was das Grundentgelt ist, das für die Normalarbeitszeit gebührt (§2g AVRAG), auf dieses bezieht sich der Lohnausgleich.

Überdies gilt auch im Zusammenhang mit All-In-Verträgen, dass durch Mehr- oder Überstundenarbeit, die zu einem Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze führt, der Anspruch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auf Förderung durch das AMS verloren geht (siehe dazu auch die Ausführungen unter dem Punkt Mehrarbeit auf Seite 32).

VARIABLE ENTGELTE

Bei der Berechnung des Lohnausgleichs fließen variable Entgeltbestandteile in den unteren (**Überstundenentgelte sind abzuziehen**), **wie auch den oberen Wert ein**.

SACHBEZÜGE

Bei der Berechnung des Lohnausgleichs ist ein Sachbezug (z. B. ein Dienstauto) in vollem Umfang zu berücksichtigen und kann nicht aliquotiert werden. Um den Unterwert festzulegen ist somit das durchschnittliche Entgelt der letzten 12 Monate



ABB. 1:

BEISPIEL 1: BERÜCKSICHTIGUNG EINES SACHBEZUGES IN DER ALTERSTEILZEIT

Eine Arbeitnehmerin bezieht vor Beginn der geblockten Altersteilzeit mit Reduzierung der Arbeitszeit auf 40 %, ein Gehalt von EUR 3.000,- brutto. Zusätzlich erhält sie einen Sachbezug (Dienstauto) von EUR 500,-. Entsprechend der getroffenen Altersteilzeitvereinbarung, entfällt das Dienstauto in der Freizeitphase.

- Geldbezug vor ATZ: EUR 3.000,-
- Dienstauto: EUR 500,-
- Beitragsgrundlage EUR 3.500,-
- Durchschnitt der letzten 12 Monate: EUR 3.500,-

Das Einkommen während der Altersteilzeit setzt sich folgendermaßen zusammen:

Einarbeitungsphase:

- Entgelt für reduzierte Arbeitszeit: EUR 1.200,-
- (Sachbezug: EUR 500,-)
- Lohnausgleich: EUR 900,-

Geldbezug in der Höhe von EUR 2.100,- (Einkommen in der Höhe von EUR 2.600,-)

Freizeitphase:

- Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit: EUR 1.200,-
- Lohnausgleich: EUR 900,-

Geldbezug in der Höhe von EUR 2.600,-

BEISPIEL 2: BEGRENZUNG DES LOHNAUSGLEICHS MIT DER HÖCHSTBEITRAGSGRUNDLAGE

Eine Arbeitnehmerin bezieht vor Beginn der geblockten Altersteilzeit mit Reduzierung der Arbeitszeit auf 60 %, ein Gehalt von EUR 8.000,- brutto. Zusätzlich erhält sie einen Sachbezug (Dienstauto) von EUR 700,-. Entsprechend der getroffenen Altersteilzeitvereinbarung, entfällt das Dienstauto in der Freizeitphase.

- Geldbezug vor ATZ: EUR 8.000,-
- Dienstauto: EUR 700,-
- Durchschnitt der letzten 12 Monate: EUR 8.700,- (oberer Wert)

Das Einkommen während der Altersteilzeit setzt sich folgendermaßen zusammen:

Einarbeitungsphase:

- Entgelt für reduzierte Arbeitszeit: EUR 4.800,-
- (Sachbezug: EUR 700,-) (unterer Wert = 5.500,-)
- Lohnausgleich: EUR 950,- (durch Begrenzung mit der Höchstbeitragsgrundlage von EUR 6.450,-, Wert für 2025)

Geldbezug in der Höhe von EUR 5.360,- (Einkommen in der Höhe von EUR 6.060,-)

Wegfall des Sachbezugs in der Freizeitphase:

- Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit: EUR 4.800,-
- Lohnausgleich: EUR 1.650,- (durch Begrenzung mit der Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von EUR 6.450,-, Wert für 2025)

Geldbezug in der Höhe von EUR 6.450,-

vor der Altersteilzeit (ohne Sachbezug) entsprechend der vereinbarten Arbeitszeitreduzierung zu berechnen und um den vollen Sachbezug zu erhöhen. Wird in einer geblockten Altersteilzeitvereinbarung geregelt, dass der Sachbezug in der Freizeitphase entfällt, ist der Sachbezug in Geld auszuzahlen und erhöht somit den Geldbezug, außer es wurde vereinbart, dass die Sachleistung ersatzlos in der Freizeitphase zurückgegeben wird.

FÖRDERUNG DES AMS AN DEN/DIE ARBEITGEBER:IN

Durch das Altersteilzeitgeld erhalten Arbeitgeber einen teilweisen Ersatz für die im Zuge der Altersteilzeit entstehenden Mehrkosten. Die Höhe des Altersteilzeitgeldes hängt davon ab, ob die Arbeitszeit im Rahmen eines gleichbleibenden Modells oder in Form einer Blockzeitvereinbarung reduziert wird. Arbeitet der/die Arbeitnehmer:in 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/die Arbeitgeber:in 90 % seines/ihres Mehraufwandes ersetzt. Erfolgt die Arbeitszeitreduzierung im Rahmen einer Blockzeitvereinbarung, deckt das Altersteilzeitgeld 50 % der Kosten ab. Diese Förderung wird ab 2026 bis einschließlich 2028 auf 80 % reduziert und ab 2029 wieder auf 90 % angehoben.

Für die Berechnung des Altersteilzeitgeldes werden folgende Kosten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zugrunde gelegt:

- Bruttolohnkosten für den Lohnausgleich,
- Dienstgeber:innen-Sozialversicherungsbeiträge inklusive IESG¹-Zuschlag für den Lohnausgleich,
- Dienstgeber:innen-, und Dienstnehmer:innen-Sozialversicherungsbeiträge für die Differenz zwischen Entgelt und vorherigem Entgelt.

Der Lohnausgleich, der von dem/der Arbeitgeber:in an den/die Arbeitnehmer:in zu zahlen ist, kann soweit begrenzt werden, dass die Summe aus dem Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit und dem Lohnausgleich nicht die Höchstbeitragsgrundlage überschreitet. Wird ein höherer Lohnausgleich als gesetzlich vorgegeben ver-

¹ Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz

einbart, wird für die Berechnung der Leistung an den/die Arbeitgeber:in durch das AMS dennoch nur der Betrag bis zur Höchstbeitragsgrundlage berücksichtigt.

Wird der Antrag auf Förderung der Altersteilzeit erst nach Beginn der Vereinbarung beim AMS geltend gemacht, gebührt das Altersteilzeitgeld rückwirkend für maximal drei Monate. In der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in sollte klargestellt sein, dass in einem solchen Fall der Anspruch auf Lohnausgleich nicht berührt wird.

BEITRAGSGRUNDLAGE WÄHREND DER ALTERSTEILZEIT

Die Summe aus dem Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit und dem Lohnausgleich unterliegt der üblichen Sozialversicherungs- und Umlagepflicht. Auch die Aufteilung zwischen Dienstgeber:innen- und Dienstnehmer:innenbeiträgen unterscheidet sich nicht. Von der Differenz des Teilzeitarbeitsentgeltes zuzüglich des Lohnausgleiches zur Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit haben Dienstgeber:innen auch die Dienstnehmer:innenanteile zu entrichten. Vom AMS werden dem/der Dienstgeber:in die Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge inklusive dem Zuschlag nach dem Insolvenzentgeltsicherungsgesetz durch das Altersteilzeitgeld teilweise ersetzt.

GEHALTSERHÖHUNGEN WÄHREND DER ALTERSTEILZEIT

Kollektivvertragliche oder andere gebührende Gehaltserhöhungen schlagen sich sowohl auf das Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit, als auch auf den Lohnausgleich nieder. Die letzte Beitragsgrundlage ist somit variabel (s. Abb. 3, S. 22). Liegen das Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit und der Lohnausgleich in Summe über der Höchstbeitragsgrundlage und wurde der Lohnausgleich mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzt (was in den meisten Vereinbarungen der Fall ist), ist das Einkommen während der Altersteilzeit gleich hoch, unabhängig davon, ob die Arbeitszeit auf 60 % auf 50 % oder auf 40 % der vorigen Arbeitszeit reduziert wird. Das Einkommen während der Altersteilzeit steigt in diesem Fall immer mit Jahresbeginn, wenn die Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage erfolgt (s. Abb. 3, S. 23).

Das AMS ersetzt dem/der Arbeitgeber:in den Lohnausgleich immer nur bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Unabhängig davon steht dem/der Arbeitnehmer:in der volle Lohnausgleich zu, wenn in der Altersteilzeitvereinbarung keine Begrenzung des Lohnausgleichs aufgenommen wurde.



ABB. 2: BEISPIEL FÜR GEHALTSERHÖHUNG WÄHREND DER ALTERSTEILZEIT

Altersteilzeit mit Arbeitszeitreduktion auf 60 %

- Durchschnittliches Entgelt in den 12 Monaten vor Antritt der Altersteilzeit:	EUR 4.000,-
- Entgelt für reduzierte Arbeitszeit während der Altersteilzeit: (60 %)	EUR 2.400,-
- Lohnausgleich:	EUR 800,-
- Gesamteinkommen vor kollektivvertraglicher Erhöhung:	EUR 3.200,-

Kollektivvertragliche Erhöhung ab 1. November: 2 %

Anpassung des ursprünglichen Durchschnittswertes

EUR 4.000,- * 1,02 = EUR 4.080,-

Anpassung des Teilzeitentgelts

EUR 2.400,- * 1,02 = EUR 2.448,-

Neuer Lohnausgleich

1/2 Differenz (EUR 4.080,- minus EUR 2.448,-) EUR 816,-

Gesamteinkommen nach KV-Erhöhung ab 1. November: **EUR 3.264,-**

TEILZEITBESCHÄFTIGTE

Altersteilzeit ist auch für Teilzeitbeschäftigte möglich. Deren Arbeitszeit muss jedoch in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Altersteilzeit maximal bis zu 40 % unter der geltenden Normalarbeitszeit gelegen haben. Bei einer Normalarbeitszeit von 40 Stunden im Unternehmen muss die Teilzeitbeschäftigung in den letzten 12 Monaten zumindest 24 Stunden betragen haben. Gilt eine kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden, ist eine Teilzeitbeschäftigung zumindest im Ausmaß von 23,1 Stunden erforderlich.



**ABB. 3: BEISPIEL FÜR GEHALTSERHÖHUNG BEI BESCHRÄNKUNG
DES LOHNAUSGLEICHES MIT DER HÖCHSTBEITRAGSGRUNDLAGE
(EUR 6.450,-, WERT 2025)**

Altersteilzeit mit Arbeitszeitreduktion auf 60 %

12-Monatsdurchschnitts des Entgelts vor Antritt der Altersteilzeit:	EUR 9.000,-
Teilzeitentgelt: (60 %)	EUR 5.400,-
Lohnausgleich bis zur HBGL: (EUR 6.060,-)	EUR 1.050,-
Gesamteinkommen vor kollektivvertraglicher Erhöhung:	EUR 6.450,-

Kollektivvertragliche Erhöhung ab 1. November: 3 %

Erhöhung Teilzeitentgelt
 $\text{EUR } 5.400,- \cdot 1,03 = \text{EUR } 5.562,-$

Lohnausgleich bis zur HBGL (EUR 6.450,-)	EUR 888,-
--	-----------

Das Gesamteinkommen nach der kollektivvertraglichen Erhöhung beträgt ab 1. November weiterhin EUR 6.450,-. Der Lohnausgleich und somit das Gesamteinkommen steigen erst ab der Erhöhung der HBGL mit 1. Jänner 2026.

Wie Vollzeitbeschäftigte reduzieren auch Teilzeitbeschäftigte ihre zuvor vereinbarte Arbeitszeit in einer Bandbreite von 40 % bis 60 %. Hat die Arbeitszeit vor der Altersteilzeit beispielsweise 25 Stunden betragen und gilt im Betrieb eine kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden, so beträgt die persönliche Arbeitszeit 66 % der Normalarbeitszeit. Einer Altersteilzeit steht somit nichts im Wege. Die Arbeitszeit kann nun auf 40 % bis 60 % reduziert werden, in diesem Fall also auf 10 bis 15 Stunden.

BEWERTUNG VON ZEITEN OHNE REGULÄRER ARBEITSLEISTUNG

Grundsätzlich müssen vor einer Altersteilzeit drei volle Kalendermonate liegen, in denen zumindest im Ausmaß von 60 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit im Betrieb gearbeitet wurde. Zeiträume, für die eine Wiedereingliederungsteilzeit nach längerem Krankenstand vereinbart und Wiedereingliederungsgeld durch den Krankenversicherungsträger bezogen wurde, werden jedoch so behandelt, als ob keine Herabsetzung der Arbeitszeit und keine Verminderung des Entgelts vorgelegen wären. Die Anspruchsvoraussetzungen für die Altersteilzeit werden durch eine Wiedereingliederungsteilzeit somit nicht berührt. (Während einer Altersteilzeit kann keine Wiedereingliederungsteilzeit vereinbart werden.)

Liegen in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Altersteilzeit Zeiten der halben Entgeltfortzahlung, wird auf das volle Entgelt aufgestockt.

Liegen aufgrund des Bezugs von Krankengeld weniger als drei für die Bestimmung des Lohnausgleichs heranzuziehende Monate vor, wird so lange zurückgerechnet bis zumindest drei solche Monate vorhanden sind.

Liegen aufgrund einer Bildungskarenz oder sonstigen Karenz weniger als drei Monate vor, ist keine Altersteilzeit möglich. Im Anschluss an solche Zeiten muss daher wieder für zumindest drei Monate gearbeitet werden.

BEWERTUNG VON KURZARBEIT

Kurzarbeit wirkt sich auf eine während oder bald nach Ende der Kurzarbeit ange-tretene Altersteilzeit nicht negativ aus. Zeiten der Kurzarbeit werden hinsichtlich der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen ausgeklammert bzw. wird der Beobach-tungszeitraum um diese Zeiten verlängert. Wird das Mindestarbeitszeitausmaß von 60 % der im Betrieb geltenden Arbeitszeit durch die Kurzarbeit unterschritten, ist dies für eine Altersteilzeit kein Hindernis und bei der Ermittlung des 12-Monats-durchschnitts bleibt die Zeit der Kurzarbeit unberücksichtigt.

Für laufende Altersteilzeitvereinbarungen gilt, dass Beitragsgrundlage, Lohnaus-gleich und Altersteilzeitgeld durch die Kurzarbeit nicht geändert werden. Anzupas-sen ist das für die reduzierte Arbeitszeit zustehende Teilzeitentgelt.



Für die im Zuge der Kurzarbeit entstehenden Ausfallstunden erhält der/die Arbeitgeber:in vom AMS Kurzarbeitsbeihilfe. Für den/die Arbeitnehmer:in in Kurzarbeit und gleichzeitiger Altersteilzeit setzt sich in Folge das Einkommen zusammen aus dem Lohnausgleich in der bisherigen Höhe, dem entsprechend der Arbeitszeitverkürzung verringerten Teilzeitentgelt sowie einer Kurzarbeitsunterstützung. Diese wird nach der Höhe des vor Beginn der Kurzarbeit für die Arbeitsleistung gebührenden Teilzeitentgeltes berechnet und unterliegt einer Nettolohngarantie. Für den Prozentsatz der Nettolohngarantie wird das vorige Teilzeitentgelt ohne Lohnausgleich herangezogen. Je nach Höhe beträgt die Nettolohngarantie zwischen 80 % und 90 %.

Bei geblockter oder ungleich verteilter Arbeitszeit wird trotz Kurzarbeit jenes Zeitguthaben (für die Freizeitphase) erworben, das ohne Kurzarbeit entstanden wäre.

VARIANTEN DER ARBEITSZEITREDUKTION

Die Reduktion der Arbeitszeit kann über die gesamte Dauer einer Altersteilzeitvereinbarung kontinuierlich verteilt werden oder in eine Einarbeitungsphase und eine Freizeitphase geblockt werden. Es kann beispielsweise eine bestimmte Zeit lang im bisherigen Arbeitszeitausmaß weitergearbeitet werden und anschließend die eingearbeitete Freizeit konsumiert werden. Insgesamt muss die vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit über die gesamte Dauer der Vereinbarung eingehalten werden.

Der/die Arbeitgeber:in ist unabhängig von der Höhe der AMS-Förderung jedenfalls verpflichtet, dem/der Arbeitnehmer:in mindestens die Hälfte der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Entgelt im letzten Kalenderjahr und jenem, das nach der Herabsetzung der Arbeitszeit gebührt, bis zur Höchstbeitragsgrundlage als Lohnausgleich zu zahlen.

BLOCKMODELL

Als Blockmodell gelten Vereinbarungen, bei denen der Durchrechnungszeitraum, in welchem die vereinbarte Arbeitszeitreduzierung ausgeglichen wird, mehr als ein Jahr beträgt, oder wenn die Abweichung mehr als 20 % von der Normalarbeitszeit beträgt. Zu beachten ist außerdem, dass die Freizeitphase maximal 2,5 Jahre dauern darf bzw. durch die Änderungen bei der Altersteilzeit ab 2026 weiter eingeschränkt wird und künftig bei maximal 1,5 Jahren liegen wird.

Bei einer Gesamtdauer von beispielsweise 4 Jahren, kann zwei Jahre im bisherigen Arbeitsausmaß voll weitergearbeitet und anschließend eine Freizeitphase von zwei Jahren konsumiert werden.

Im Blockzeitmodell hat der/die Arbeitgeber:in bisher 50 % seiner Mehrkosten vom AMS ersetzt bekommen. Dieser Prozentsatz reduziert sich nun schrittweise und wird im Jahr 2029 0 % betragen:

Der Prozentsatz der Förderung beträgt bei Laufzeitbeginn

2024	42,5 %
2025	35,0 %
2026	27,5 %
2027	20,0 %
2028	10,0 %

Außerdem besteht eine Verpflichtung zur Einstellung einer Ersatzarbeitskraft.

ANFORDERUNGEN AN DIE EINSTELLUNG EINER ERSATZKRAFT

Die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft ist spätestens ab Beginn der Freizeitphase und jedenfalls für die gesamte Dauer der Freizeitphase erforderlich. Eine Ersatzarbeitskraft darf nicht nur vorübergehend beschäftigt werden (damit sind nach der Praxis des AMS mindestens vier Wochen gemeint) und im Zusammenhang mit deren Einstellung darf der/die Arbeitgeber:in kein Dienstverhältnis auflösen. Während der Einarbeitungsphase ist die Einstellung der Ersatzarbeitskraft jederzeit möglich. Wenn die Einstellung bereits vor Beginn der Altersteilzeit erfolgt, darf der Zeitpunkt maximal ein Monat vor diesem Zeitpunkt liegen (bei einem Lehrling frühestens drei Monate vorher).

In Frage kommt als Ersatzarbeitskraft ein zusätzlicher Lehrling, oder eine zuvor arbeitslose Person, die arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt wird. Die Ersatzarbeitskraft muss nicht vollzeitbeschäftigt werden, eine Teilzeitbeschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze ist ausreichend. Auch ist es nicht vorgeschrieben, dass die Ersatzarbeitskraft zuvor Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen hat. Somit können auch z. B. Schul- oder Universitätsabsolvent:innen oder zuvor im Haushalt tätige Personen beschäftigt werden und auch zugewanderte Personen kommen in Frage. Bei Lehrlingen gilt nicht die Voraussetzung, dass sie zuvor arbeitslos waren. Die Dauer der zuvor bestehenden Arbeitslosigkeit ist gesetzlich nicht genauer geregelt. Nach der Praxis des AMS zeigt sich, dass grundsätzlich 1 Tag der Arbeitslosigkeit ausreichend ist. Dieser eine Tag soll aber nicht auf ein Wochenende fallen.

Wurde die Ersatzarbeitskraft zuvor in einem befristeten Dienstverhältnis beschäftigt, reicht eine zwischenzeitliche kurze Arbeitslosigkeit aus. Für den Fall, dass die Ersatzarbeitskraft zuvor in einem unbefristeten Dienstverhältnis bei demselben/derselben Arbeitgeber:in beschäftigt war, ist eine mindestens einmonatige Arbeitslosigkeit

erforderlich. Zudem darf das frühere Arbeitsverhältnis nicht aus dem Grund, um anschließend als Ersatzarbeitskraft eingestellt zu werden, aufgelöst worden sein.

Der Einsatz der Ersatzkraft kann auch in einem anderen Betrieb bzw. Betriebsteil/ Filiale desselben Arbeitgebers/derselben Arbeitgeberin erfolgen. Erforderlich ist jedoch, dass die Ersatzarbeitskraft in Österreich eingesetzt wird (der Einsatz in einem Betrieb desselben Arbeitgebers/derselben Arbeitgeberin im Ausland – auch im EU-Ausland – ist nicht zulässig).

Kommt es zu einer berechtigten Abwesenheit der Ersatzarbeitskraft, für die die Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nicht notwendig ist (z. B. Krankenstand, Mutterschaftskarenz, Präsenzdienst, Familienhospizkarenz), muss keine neue Ersatzarbeitskraft eingestellt werden. Hingegen ist eine neue Ersatzarbeitskraft erforderlich, wenn eine berechtigte Abwesenheit mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin vorliegt (z. B. unbezahlter Urlaub, Bildungskarenz).

Scheidet die Ersatzkraft während der Freizeitphase aus, so wird das Altersteilzeitgeld mit Ende des Beschäftigungsverhältnisses der Ersatzkraft eingestellt. Der/die Arbeitgeber:in wird aufgefordert, binnen 3 Monaten eine neue Ersatzkraft einzustellen. Erfolgt eine solche Neueinstellung, gebührt das Altersteilzeitgeld weiter. Erfolgt keine Neueinstellung, so ist der Kostenersatz für den gesamten Zeitraum ab Beginn der Altersteilzeit rückzufordern. Wurde während der Altersteilzeit eine andere Person eingestellt, welche die Voraussetzungen als Ersatzarbeitskraft erfüllt, kann diese als neue Ersatzarbeitskraft nachgemeldet werden. Ebenso können alle Lehrlinge, die entweder zeitgleich oder zu einem späteren Zeitpunkt wie ein als Ersatzarbeitskraft gemeldeter Lehrling aufgenommen wurden, bei Ausscheiden eines als Ersatzarbeitskraft gemeldeten Lehrlings nachgemeldet werden.

KONTINUIERLICHES ALTERSTEILZEITMODELL

Eine kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarung liegt vor, wenn

- die Arbeitszeit gleichmäßig reduziert wird oder
- die Arbeitszeitreduktion insgesamt während der Laufzeit eingehalten wird.
- Dabei dürfen Mindest- und Höchstarbeitszeiten nicht überschritten werden:
- innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von sechs Monaten muss die Arbeitszeit mindestens 20 % und höchstens 80 % der vorherigen Normalarbeitszeit betragen

Die Verteilung der Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 6 Monaten bleibt der Abstimmung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in überlassen. Im Schnitt muss in 6 Monaten mindestens 20 % und maximal 80 % der vorherigen Normalarbeitszeit gearbeitet werden. Bei 40 Stunden sind das also mindestens 8 und maximal 32 Stunden. Der Durchrechnungszeitraum ist nicht frei wählbar, sondern beginnt immer mit Beginn der Altersteilzeit.

Eine weitere Gestaltungsmöglichkeit der kontinuierlichen Altersteilzeit ergibt sich durch die Übertragung von Zeitguthaben innerhalb einer bestimmten Schwankungsbreite. Ein solches Modell liegt vor, wenn aus einem Durchrechnungszeitraum von 6 Monaten die Arbeitszeit mindestens 20 % und höchstens 80 % der vorherigen Normalarbeitszeit beträgt. Insgesamt müssen Zeitguthaben und Zeitschulden am Ende der Altersteilzeit ausgeglichen sein. Möglich ist es somit etwa ein Modell, in welchem die Arbeitszeit insgesamt auf 50 % reduziert wird und im ersten Jahr 80 %, im zweiten Jahr 65 % und im dritten Jahr 50 %, im vierten 35 % und im fünften 20 % der Normalarbeitszeit zu arbeiten. Bei einer vorherigen 40 Stundenwoche kann man also die Arbeitszeit schrittweise von 32 bis auf 8 Stunden reduzieren. Denkbar ist beispielsweise folgende Aufteilung:

Jahr	Arbeitszeit (vorher 40)
1	32
2	24
3	20
4	16
	8

Der Ausgleich erfolgt hier zwar nicht in einem Jahr, sondern insgesamt über die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit von fünf Jahren und, die Schwankungen liegen innerhalb der Bandbreite von jeweils mindestens 20 % und höchstens 80 % der Normalarbeitszeit. Wären die Schwankungen größer, würde der/die Arbeitgeber:in vom AMS nur den geringeren Kostenersatz des Blockmodells erhalten.

Ist eine längere Dauer der Altersteilzeit (von zumindest über einem Jahr) vereinbart, ist nicht auszuschließen, dass aufgrund einer Schwankung der Arbeitszeit im Ausmaß von bis zu 20 % die tatsächliche Arbeitszeit gegen Ende der Altersteilzeit unter dem vereinbarten Ausmaß liegt. So kann zu Beginn der Altersteilzeit um 20 % mehr gearbeitet werden als vereinbart und am Ende um 20 % weniger. Nicht außer Betracht gelassen werden sollte darüber hinaus, dass gegebenenfalls auch die Inanspruchnahme

von Freizeitoptionen zu einer kürzeren Arbeitszeit als der vereinbarten während eines Teiles oder der gesamten Dauer der Altersteilzeit führen kann.

Zudem kann es ratsam sein, dass Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in eine dahingehende Vereinbarung treffen, wonach bereits während des Dienstverhältnisses mit regulärem Arbeitszeitausmaß entstandene Urlaubsansprüche, die vor Antritt der Altersteilzeit nicht mehr konsumiert werden konnten, nicht verfallen, sondern am Ende der Altersteilzeit (und vor Antritt der Alterspension) von dem/der Arbeitnehmer:in verbraucht werden.



BEISPIEL

- Arbeitszeit vor Antritt der Altersteilzeit: 38 Stunden
- Reduktion der Arbeitszeit auf 50 %: 19 Stunden

Die zulässige Bandbreite der Arbeitszeit weicht von den 19 Stunden um 20 % der Normalarbeitszeit (20 % von 38), also 7,6 Stunden nach oben und unten ab: das ergibt einen Spielraum von 11,4 bis 26,6 Stunden.

Insgesamt muss sich im Durchschnitt über die gesamte Laufzeit eine Arbeitszeit von 19 Stunden ergeben.

Einigen sich Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in auf eine Altersteilzeit, die durch eine kontinuierliche Arbeitszeitreduktion erfolgt, so erhält der/die Arbeitgeber:in vom AMS 90 % der entstehenden Mehraufwendungen ersetzt.



KONTINUIERLICHE ALTERSTEILZEIT

Für Altersteilzeitvereinbarungen, die vor 2026 wirksam geworden sind gilt noch, dass unter der Voraussetzung, dass zum Zeitpunkt des Beginn einer Altersteilzeit in der kontinuierlichen Variante die Anspruchsvoraussetzungen für die Korridorpension erfüllt sind, die/der Arbeitgeber:in seitens des AMS eine höhere Abgeltung seiner/ihrer Mehraufwendungen erhält.

Konkret hat der/die Arbeitgeber:in Anspruch auf 100 % der Mehraufwendungen, wenn zusätzlich zu den allgemeinen Voraussetzungen der Altersteilzeit auch die Voraussetzungen für die Korridorpension erfüllt sind. Es müssen also 40 Versicherungsjahre vorliegen und das 62. Lebensjahr erreicht sein.

Diese Variante der Altersteilzeit bzw. die bisherige Teilpension entspricht ansonsten in allen Details der kontinuierlichen Form der Altersteilzeit: Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in vereinbaren, wie im vorigen Abschnitt beschrieben, eine Reduzierung der Arbeitszeit um 40 % bis 60 %, durch einen Gehaltsausgleich wird der Entgeltverlust bis zur Höchstbeitragsgrundlage zur Hälfte ersetzt. Somit beträgt das Einkommen 70 % bis 80 % des bisherigen Entgelts. Beiträge zur Sozialversicherung werden in der Höhe der Beitragsgrundlage vor der Altersteilzeit entrichtet. Auch die Beiträge zur betrieblichen Vorsorgekasse werden in der bisherigen Höhe weiter entrichtet. Die künftige Pensionshöhe und auch Abfertigungsansprüche werden daher nicht geschmälert. Anders als bei der „normalen“ Altersteilzeit erhalten Arbeitgeber:innen vom AMS einen vollen Kostenersatz für die entstehenden Mehrkosten.

Eine Kombination beider kontinuierlichen Varianten ist möglich. Insgesamt beträgt auch dann die maximale Dauer 5 Jahre.

Für Frauen wird diese Variante der kontinuierlichen Altersteilzeit aufgrund ihres niedrigeren Regelpensionsalters erst ab der vollzogenen Angleichung ihres Pensionsalters an jenes der Männer relevant sein. Ihr Regelpensionsalter liegt noch vor dem Eintrittsalter für die Korridorpension und somit vor dem Mindestalter diese Variante der Altersteilzeit (siehe dazu Tabelle: „Pensionsalter Frauen“ Seite 41).

MEHRARBEIT

Die Reduzierung der Arbeitszeit in der Altersteilzeit bezieht sich auf die vorherige Normalarbeitszeit.

Wird während der Altersteilzeit Mehrarbeit bzw. Überstundenarbeit geleistet, und dadurch ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze erzielt (monatlich EUR 551,10, Wert für das Jahr 2025), fällt in diesem Zeitraum das Altersteilzeitgeld (Förderung des AMS an den/die Arbeitgeber:in) weg. Mehrarbeits-/Überstunden sollten daher in Zeitausgleich abgegolten werden.

URLAUB

Eine kontinuierliche Altersteilzeit hat hinsichtlich des Urlaubsanspruches keine Auswirkungen. In jedem Arbeitsjahr entsteht ein neuer Urlaubsanspruch im jeweils zustehenden Ausmaß von 5 oder 6 Wochen. Auch Arbeitszeitschwankungen, die in diesem Modell in einem gewissen Ausmaß möglich sind und auch längere Zeiträume der Einarbeitung und der Freizeit ermöglichen, können keine Kürzung des gebührenden Urlaubs bewirken.

Auch bei der geblockten Altersteilzeit entsteht, sowohl in der Einarbeitungs- wie auch in der Freizeitphase, ein Urlaubsanspruch im gesetzlich vorgesehenen Ausmaß. Die Urlaubskonsumation erfolgt während der Einarbeitungsphase im Ausmaß der tatsächlichen Arbeitszeit. Der für die in der Freizeitphase liegenden Zeiträume entstehende Urlaubsanspruch wird durch den Urlaubsverbrauch in der Arbeitsphase mitkonsumiert.

Sind am Ende des Dienstverhältnisses noch offene Urlaubsansprüche aus der Zeit vor der Altersteilzeit vorhanden, gebührt eine Urlaubersatzleistung. Diese berechnet sich nach dem für die Teilzeitarbeit zustehenden Entgelt zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses plus Lohnausgleich. Wurde in der Einarbeitungsphase nicht der gesamte Urlaub konsumiert, fehlt auch der entsprechende Urlaubskonsum der Freizeitphase und das damit entstandene Urlaubszeitguthaben ist durch eine Urlaubersatzleistung abzugelten.

Der Lohnausgleich im Rahmen der Urlaubersatzleistung wird dem/der Arbeitgeber:in durch das AMS nicht ersetzt, was am Anspruch des/der Arbeitnehmer:in jedoch nichts ändert.

ERKRANKUNG WÄHREND DER ALTERSTEILZEIT

Erkrankt ein/eine Arbeitnehmer:in während der Altersteilzeit, erhält er/sie im Rahmen der Entgeltfortzahlung sein/ihr Entgelt von dem/der Arbeitgeber:in samt Lohnausgleich weiterbezahlt. Besteht aufgrund der Dauer des Krankenstandes nur noch der halbe Entgeltfortzahlungsanspruch, reduziert sich auch der Lohnausgleich um die Hälfte und es gebührt das halbe Krankengeld seitens der Krankenversicherung. Ist das Ausmaß der Entgeltfortzahlung ausgeschöpft, erhält der/die Arbeitnehmer:in Krankengeld von der Krankenkasse, der Lohnausgleich fällt ab diesem Zeitpunkt weg. Die Bemessung des Krankengeldes erfolgt entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Arbeitszeit. Bei Krankenständen während der Freizeitphase wird das Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit sowie der Lohnausgleich unabhängig von der Dauer der Erkrankung weiterbezahlt.

Erkrankt ein/e Arbeitnehmer:in während der Einarbeitungsphase in der geblockten Variante der Altersteilzeit, wirkt sich das auf den Erwerb des Zeitguthabens und somit auf den Beginn der Freizeitphase aus. Ein Erwerb von Zeitguthaben ist bei Erkrankung während der geblockten Altersteilzeit nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes nur entsprechend dem Ausmaß der Entgeltfortzahlung für die Freizeitphase erworben. Das bedeutet, dass bei Erkrankung in der Arbeitsphase für Zeiten der 100%igen (50%igen) Entgeltfortzahlung der eingearbeitete Teil der Freizeitphase im vollen (halben) Umfang gesichert ist. Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ausgelaufen und wird nur mehr Krankengeld vom Krankenversicherungsträger bezogen, so werden in dieser Zeit auch keine Zeitguthaben erworben. In der Altersteilzeitvereinbarung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in kann diesbezüglich eine günstigere Regelung vorgesehen werden. Aber auch wenn dies nicht der Fall ist, kann der/die Arbeitgeber:in bei einer längeren Erkrankung auf eine entsprechend längere Einarbeitung verzichten, indem z. B. im Freizeitkonto für die Zeit des Krankengeldbezuges ein Guthaben verbucht wird.

BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS BEI EINEM/EINER ANDEREN ARBEITGEBER:IN

Neben einer Altersteilzeit wird es künftig nicht mehr möglich sein, eine zusätzliche Beschäftigung bei einem/einer anderen Arbeitgeber:in auszuüben unabhängig davon, ob diese über oder unter der Geringfügigkeitsgrenze liegt. Sollte eine Beschäftigung aufgenommen werden fällt der Anspruch auf Altersteilzeitgeld weg und seitens der Sozialversicherung wird für die betreffenden Monate nicht die Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit herangezogen und der Arbeitgeber kann für diese Monate den Lohnausgleich vom Dienstnehmer zurückfordern.

Davon ausgenommen sind bereits im Jahr vor Beginn der Altersteilzeit regelmäßig ausgeübte Tätigkeiten.

Für Altersteilzeitvereinbarungen, die vor dem 1.1.2026 wirksam geworden sind, gilt diesbezüglich eine Übergangsfrist: Beschäftigungen, die aufgenommen wurden und nicht bereits im Jahr vor Beginn der Altersteilzeit regelmäßig ausgeübt wurden, müssen bis 30.6.2026 beendet werden.

Zusätzliche Beschäftigung ist von der/dem Arbeitnehmer:in an das AMS zu melden.



Es wird außerdem ab 2026 nicht mehr möglich sein, bei zwei Arbeitsverhältnissen in Altersteilzeit zu gehen bzw. dass zwei Arbeitgeber:innen für den/die gleiche/n Arbeitnehmer:in Altersteilzeitgeld erhalten.

Bislang – und für alle noch bis Ende 2025 wirksam werdenden Altersteilzeitvereinbarungen – war/ist es möglich, während der Laufzeit einer Altersteilzeitvereinbarung ohne Zuverdienstgrenze ein Beschäftigungsverhältnis mit einem/einer anderen Arbeitgeber:in abzuschließen oder auch selbstständig tätig zu sein. Möglicherweise geltende Konkurrenzklauseln sind jedoch zu beachten und auch die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Höchstgrenzen sollte berücksichtigt werden.

VORZEITIGE BEENDIGUNG ODER ÄNDERUNG DER VEREINBARUNG

Eine vorzeitige Beendigung einer Altersteilzeitvereinbarung – etwa im Zuge der Beendigung des Dienstverhältnisses, oder aufgrund der Rückkehr in Vollzeit – ist im Falle einer kontinuierlichen Altersteilzeitvereinbarung grundsätzlich ohne Problem möglich. Der/die Arbeitgeber:in hat dem AMS eine entsprechende Änderungsanmeldung zu übermitteln und mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Altersteilzeit auch die Leistungen des AMS an den/die Arbeitgeber:in. Außerdem kann man im Rahmen einer laufenden Altersteilzeit das vereinbarte Arbeitszeitausmaß verändern, wenn eine Vereinbarung über die Änderung abgeschlossen wird. Eine Änderung der Altersteilzeitvereinbarung kann auch im Zuge des Antritts einer Familienhospizkarenz bzw. Pflegekarenz/Pflegezeit getroffen werden.

Wird während einer geblockten Altersteilzeit das Dienstverhältnis gelöst, so steht dem/der Arbeitnehmer:in jedenfalls eine Abgeltung der bestehenden Zeitguthaben



BEISPIEL: KOLLEKTIVVERTRAG METALLINDUSTRIE § 4c

„Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.“

Der Zuschlag nach dem Arbeitszeitgesetz kann entfallen, wenn die Lösung des Dienstverhältnisses durch den/die Arbeitgeber:in treuwidrig ist, oder wenn in der Altersteilzeitvereinbarung ein beiderseitiger Kündungsverzicht fixiert wurde und der/die Arbeitnehmer:in dennoch kündigt.



sowie die Sonderzahlungsanteile aus der nicht konsumierten Freizeitphase zu. Die Zeitguthaben sind mit dem zum Beendigungszeitpunkt gebührenden Entgeltsatz zu vergüten, grundsätzlich ist dabei auch der Lohnausgleich einzubeziehen (wenn dies in der Altersteilzeitvereinbarung nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird). Entsprechend einer Bestimmung des Arbeitszeitgesetzes (§ 19e) ist außerdem ein Zuschlag von 50 % zu zahlen, hier kann der Kollektivvertrag jedoch Abweichendes regeln.

ABFERTIGUNGSANSPRUCH

Der Anspruch auf Abfertigung Alt besteht grundsätzlich nicht bei Selbstkündigung, Entlassung oder ungerechtfertigtem, vorzeitigem Austritt. § 23a des Angestelltengesetzes sieht hier eine Ausnahme vor: Bei Selbstkündigung wegen Antritts einer Alterspension bleibt der Abfertigungsanspruch erhalten, sofern der/die kündigende Arbeitnehmer:in davor zumindest 10 Jahre im Unternehmen beschäftigt war.

Der Anspruch auf Abfertigung Neu bleibt bei jeder Art der Beendigung des Dienstverhältnisses gewahrt.

AMS-FÖRDERUNG UND VORZEITIGER AUSSTIEG

Zu beachten ist bei einer vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeit in jedem Fall die Art der Beendigung des Dienstverhältnisses, weil es bei gewissen Konstellationen zu Nachforderungen durch das AMS gegenüber dem/der Arbeitgeber:in kommen kann. Nachträgliche Veränderungen einer Altersteilzeitvereinbarung sind im Einvernehmen grundsätzlich möglich.



Wichtig dabei ist aber, dass sich das Modell hinsichtlich des Verhältnisses von Arbeitsstunden und Freizeitstunden „in seiner Gesamtheit ausgeht“. Ist dies nicht der Fall, so kann das AMS geleistete Zahlungen zurückfordern.

Erfolgt eine Kündigung durch den/die Arbeitnehmer:in, kommt es zu keiner Nachforderung durch das AMS, weil argumentiert werden kann, dass der/die Arbeitgeber:in keine Schuld daran trägt, dass die Altersteilzeit nicht wie ursprünglich vereinbart zu Ende geführt wurde.

Ebenfalls keine Nachforderungen gibt es bei fristloser Entlassung, bei Tod des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin, bei Insolvenz des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder bei Pensionsantritt wegen einer Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension.

Bei einvernehmlicher Beendigung des Dienstverhältnisses oder bei Kündigung durch den/die Dienstgeber:in kommt es hingegen zu Rückforderungen durch das AMS gegenüber dem/der Arbeitgeber:in.

RÜCKKEHR IN VOLLZEIT

Um eine eventuelle Rückzahlung zu vermeiden, könnte man eine Freizeitphase in gleicher Länge wie die bis dato zurückgelegte Vollarbeitsphase anhängen und die Altersteilzeitvereinbarung danach beenden. Im Anschluss daran gilt die Altersteilzeit als beendet und das Dienstverhältnis kann in Vollzeit weitergehen. Praktikabel ist dies wohl nur in Fällen, in denen die Vollarbeitsphase erst relativ kurz läuft. Eine entsprechende Meldung an das AMS hat durch den/die Arbeitgeber:in zu erfolgen. Man kann aber nicht nachträglich eine Vereinbarung, die eine 50%ige Arbeitszeitreduktion vorsieht, auf eine Reduktion um 40 % ändern, damit sich das Modell ausgeht.

INSOLVENZ DES UNTERNEHMENS

Für den Fall der Insolvenz des Unternehmens sind die Ansprüche der Arbeitnehmer:innen, die sich in Altersteilzeit befinden, durch den Insolvenzentgeltfonds (IEF) gesichert. Gerät das Unternehmen während der Freizeitphase eines Blockmodells in Insolvenz und konnte das eingearbeitete Zeitguthaben noch nicht abgebaut werden, besteht auch keine Möglichkeit des Abbaus mehr.

§ 3a Insolvenzentgeltsicherungsgesetz (IESG) gewährleistet, dass Ansprüche aus nicht ausgeglichenen Zeitguthaben genauso wie Ansprüche auf das Entgelt (laufendes Entgelt, Überstunden, Zulagen, Aufwandsersätze, Sonderzahlungen etc.) gesichert sind, sofern sie 6 Monate vor dem Stichtag fällig geworden sind. Tritt die Fälligkeit hingegen erst nach dem Stichtag ein (dies ist dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis erst nach dem Stichtag endet), so sind die Zeitguthaben als Beendigungsansprüche nach § 3b IESG gesichert.

Die Auszahlung durch den IEF erfolgt mit Zuschlag von 50 % (§ 19e AZG), da es nicht mehr möglich war, das Zeitguthaben abzubauen, ebenso steht der für die Altersteilzeit vereinbarte Lohnausgleich zu. Bei Insolvenzverfahren, die nach dem 31.7.2017 eröffnet wurden, gibt es für Zeitausgleichguthaben allerdings eine Deckelung in der Höhe von EUR 53,75 brutto/Stunde (das ist ein Viertel der täglichen Höchstbeitragsgrundlage, Wert 2025). Die offenen Forderungen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin gegenüber dem/der Arbeitgeber:in werden somit vom IEF übernommen.

RELEVANTE SOZIAL-VERSICHERUNGSWERTE

Gültig ab 1. Jänner 2025. Alle Beträge sind Bruttobeträge.

Höchstbeitragsgrundlage	EUR	6.450,00	(monatlich)
Geringfügigkeitsgrenze	EUR	551,10	(monatlich)

BEITRAGSSÄTZE	Arbeit- nehmer:in	Arbeit- geber:in	gesamt	monatliche Höchstbeitrags- grundlage
Krankenversicherung				
Arbeiter:innen	3,87 %	3,78 %	7,65 %	EUR 6.450,00
Angestellte	3,87 %	3,78 %	7,65 %	EUR 6.450,00
Pensionsversicherung				
Arbeiter:innen	10,25 %	12,55 %	22,80 %	EUR 6.450,00
Angestellte	10,25 %	12,55 %	22,80 %	EUR 6.450,00
Unfallversicherung¹				
Arbeiter:innen	–	1,10 %	1,10 %	EUR 6.450,00
Angestellte	–	1,10 %	1,10%	EUR 6.450,00
Arbeitslosenversicherung				
Arbeiter:innen	2,95 % ²	2,95 %	5,90 % ³	EUR 6.450,00
Angestellte	2,95 % ²	2,95%	5,90 % ³	EUR 6.450,00

1 AN und AG- Beiträge entfallen ab dem 60. Lebensjahr

2 Bei geringem Einkommen ist der Dienstnehmer:innenanteil zur Arbeitslosenversicherung abweichend geregelt: Beitragsgrundlage bis EUR 2.074,00 (0 %), über EUR 2.074,00 bis EUR 2.262,00 (1 %), über EUR 2.262,00 bis 2.451,00 (2 %), über EUR 2.451,00 (3 %).

3 Je nach Höhe des Bruttoeinkommens beläuft sich der gesamte Beitragssatz der Arbeitslosenversicherung auf 3 % bis 6 %.

PENSIONSALTER FRAUEN

Anhebung Regelpensionsalter und Ausschleifung Langzeitversichertenregelung

Frauen Jahrgang	Regelpensionsalter	Jahr des Pensionsantritts	Pensionsalter Langzeit-Versicherte	Jahr des Pensionsantritts	früherer Antritt in Jahren
bis 30.06.1964	60,5	2024	60,5	2024	
bis 31.12.1964	61	2025	61	2025	
bis 30.06.1965	61,5	2026	61,5	2026	
bis 31.12.1965	62	2027	62	2027	
bis 30.06.1966	62,5	2028	62	2028	0,5
bis 31.12.1966	63	2029	62	2028	1
bis 30.06.1967	63,5	2030	62	2029	1,5
bis 31.12.1967	64	2031	62	2029	2
bis 30.06.1968	64,5	2032	62	2030	2,5
ab 01.07.1968	65	2033	62	2030	3

Korridorpension: 62 Jahre* (relevant für Frauen geboren ab 01.06.1966)

PENSIONSALTER MÄNNER

Regelpension	65 Jahre
Langzeitversichertenregelung	62 Jahre
Korridorpension	62 Jahre*

* Das Antrittsalter für die Korridorpension wird ab Beginn 2026 bis 2028 schrittweise von 62 auf 63 Jahre angehoben.

VEREINBARUNG ÜBER ALTERSTEILZEIT

(gemäß § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz)

Arbeitnehmer:in: _____

Arbeitgeber:in: _____

1. Kontinuierliche Altersteilzeit:

Die wöchentliche Normalarbeitszeit von bisher _____ Stunden wird ab _____ (Beginn) bis _____ (Ende) auf _____ Stunden, das sind _____ % (zwischen 40 % und 60 %) herabgesetzt. Die ab _____ geltende Normalarbeitszeit wird wie folgt auf die einzelnen Arbeitstage verteilt:

Blockzeitvereinbarung: Die Wochenarbeitszeit wird in einem Durchrechnungszeitraum von _____ Jahren wie folgt verteilt, sodass sich eine durchschnittliche Normalarbeitszeit im Ausmaß von _____ % (zwischen 40 % und 60 %) der bisherigen Normalarbeitszeit ergibt: _____

2. Der/die Arbeitnehmer:in erhält, neben dem der herabgesetzten Normalarbeitszeit entsprechenden Bruttoentgelt, einen Lohnausgleich in Höhe der Hälfte der Differenz des Entgelts für die Vollarbeitszeit vor Herabsetzung der Arbeitszeit (50%iger Lohnausgleich). Dieser Lohnausgleich wird auf Basis des durchschnittlichen Entgelts der letzten 12 Monate vor Beginn der Altersteilzeit berechnet. (Bei kürzerer Beschäftigungsdauer wird der Durchschnitt dieser kürzeren, mindestens drei Monate betragenden Zeit herangezogen).

Der Lohnausgleich ist während der Altersteilzeit im selben Ausmaß zu erhöhen, in dem eine Erhöhung des Bruttoentgelts für die Normalarbeitszeit gebührt.

Das vereinbarte Entgelt beträgt ab dem (Datum) _____, Lohn/Gehalt = brutto _____ Euro, Zulagen = brutto _____ Euro, Sonstiges = _____ Euro.

3. Der/die Arbeitgeber:in entrichtet die Beiträge zur Unfallversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pensionsversicherung sowie den Beitrag gemäß § 6 BMVG (sofern dieses Gesetz anzuwenden ist) entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit. Soweit diese Bemessungsgrundlage das vereinbarte Bruttoentgelt gemäß Punkt 2 dieser Vereinbarung übersteigt, hat der/die Arbeitgeber:in sowohl den Arbeitnehmer:innen- als auch den Arbeitgeber:innenanteil zur Pensions-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung zu tragen. Jede Gehaltsänderung (z. B. kollektivvertragliche Erhöhung, Biennalsprung) ändert auch die Beitragsgrundlage.

4. Ansprüche aus dem betrieblichen Pensionssystem werden durch die Altersteilzeit nicht geschmälert. Bei einem leistungsorientierten Pensionssystem wird für die Leistungsbemessung die Altersteilzeit so behandelt, als wäre die Arbeitszeit nicht herabgesetzt worden. Bei einem beitragsorientierten Pensionssystem verpflichtet sich der/die Arbeitgeber:in, während der Altersteilzeit, die Beiträge auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu entrichten.
5. Sonderzahlungen, die nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällig werden, sind anteilig auf Basis der in den Anspruchszeitraum fallenden Vollarbeitszeit vor Herabsetzung und der gem. Punkt. 1 vereinbarten Normalarbeitszeit, zuzüglich des 50%igen Lohnausgleiches, zu bezahlen.
6. Einmalige Zuwendungen aus Anlass einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit (z. B. Dienstjubiläum) sind auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit zu berechnen. Sonstige Zuwendungen (Prämien, Gewinnbeteiligungen etc.) werden auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit ausbezahlt, wenn der anspruchsbegründende Zeitraum über die Hälfte in die Zeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällt. Ist dies nicht der Fall, werden diese Zuwendungen anteilig auf Basis der in den Anspruchszeitraum fallenden Vollarbeitszeit vor Herabsetzung und der gem. Punkt 1 vereinbarten Normalarbeitszeit, zuzüglich des 50%igen Lohnausgleiches berechnet.
7. Abfertigungsregelung Alt: Die gesetzliche Abfertigung wird im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Reduzierung der Normalarbeitszeit, auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit berechnet. Vor der Herabsetzung regelmäßig geleistete Überstunden werden mit ihrer durchschnittlichen Anzahl in den 12 Monaten vor der Herabsetzung berücksichtigt.
Abfertigungsregelung Neu: Unterliegt der/die Arbeitnehmer:in dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz, so sind die Beiträge auf Grundlage des Entgelts, welches der Arbeitszeit vor Herabsetzung entspricht, zu entrichten. Durch jede Gehaltsänderung (z. B. kollektivvertragliche Erhöhung, Biennalsprung) ändert sich auch die Beitragsgrundlage.
8. Der zum Zeitpunkt der Herabsetzung der Normalarbeitszeit noch offene Urlaubsanspruch ist auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin noch vor Herabsetzung zu verbrauchen. Kommt über den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes keine Einigung zustande, kann der Urlaub unmittelbar vor Beginn der Herabsetzung verbraucht werden.
9. Bei Abwesenheitszeiten mit Entgeltanspruch gilt die aufgrund einer Durchrechnung vereinbarte Normalarbeitszeit, die ohne Abwesenheit geleistet worden wäre, als erbracht. Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltfortzahlungsanspruch

gebührt das Entgelt gemäß Punkt 2, falls in diesem Zeitraum weniger als die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Punkt 1 oder gar nicht gearbeitet worden wäre und die Arbeitsstunden vorher aufgrund einer höheren wöchentlichen Normalarbeitszeit eingearbeitet wurden.

10. Wird das Arbeitsverhältnis nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit beendet und besteht aufgrund einer ungleichmäßigen Verteilung der Wochenarbeitszeit ein Zeitguthaben, ist dieses bei der Beendigung abzugelten. Besteht hingegen ein Zeitminus, darf das Entgelt dafür mit den Ansprüchen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin nur aufgerechnet werden, falls das Dienstverhältnis durch Arbeitnehmer:innenkündigung, verschuldete Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt endet.
11. Wird das Arbeitsverhältnis durch unberechtigte Entlassung oder durch vorzeitigen berechtigten Austritt beendet, ist die Kündigungsentschädigung auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen.
12. Die gegenständliche Vereinbarung wird durch den Entfall des Anspruches auf Altersteilzeitgeld nicht berührt. Insbesondere darf durch den Entfall oder die Reduzierung des Altersteilzeitgeldes der zu gewährende Lohnausgleich nicht gemindert werden. Aufgrund wesentlicher Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen oder aus wichtigen persönlichen Gründen hat der/die Arbeitnehmer:in auch vor Ende der Laufzeit dieser Vereinbarung das Recht auf Beschäftigung im Ausmaß der Normalarbeitszeit vor Herabsetzung, soweit den/die Arbeitgeber:in dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht wichtige betriebliche Gründe entgegenstehen.
13. Sollte sich aufgrund einer Gesetzesänderung ein späterer oder früherer Pensionsstichtag ergeben als bei dieser Vereinbarung zugrunde gelegt wurde, verpflichten sich beide Vertragspartner:innen, die Altersteilzeitvereinbarung hinsichtlich ihrer Geltungsdauer entsprechend anzupassen.

Datum

Unterschrift (Arbeitgeber:in)

Unterschrift (Arbeitnehmer:in)



MITGLIEDSANMELDUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen
oder einfach online beitreten:
mitgliedwerden.gpa.at



Familienname		Vorname		Titel		geb. TT.MM.JJJJ	
Straße, Hausnummer		PLZ		Ort			
Telefonnummer		☐ weiblich ☐ männlich ☐ divers/inter/offen		☐ Angestellte:r ☐ Arbeiter:in ☐ Zeitarbeitskraft		☐ Lehrling/ Li ☐ Schüler:in ☐ Student:in ☐ freier Dienstvertrag ☐ geringfügig beschäftigt ☐ Werkvertrag ☐ Zweitmitgliedschaft	

E-Mail

Damit wir dich bei Kollektivvertragsverhandlungen richtig informieren können, bitten wir um Angabe deines Dienstgebers und der genauen Branche.

Beschäftigt bei Firma/Schule/Uni	Branche	Gehaltshöhe brutto	GPA-Beitritt MM.JJJJ
Straße/Hausnummer der Firma/Schule/Uni			
PLZ			
Ort			

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

☐ **SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT** (Bankeinzug)

Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrages von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift auf mein bekannt gegebenes Konto umzustellen.

Kontoinhaber:in

IBAN

BIC Bank

Ort/Datum/Unterschrift

☐ **BETRIEBSABZUG**

Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragserhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

ANGABEN ZUM WERBER/ZUR WERBERIN:

Familienname	Vorname	Mitgliedsnummer
--------------	---------	-----------------

Aktionscode

Bitte die ausgefüllte Mitgliedsanmeldung beim Betriebsrat abgeben oder in ein frankiertes Kuvert stecken und senden an:
Gewerkschaft GPA, Service Center, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag, der jährlich angepasst wird (siehe www.gpa.at/mitgliedsbeitrag).
Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.

☐ Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bestätige, die Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter www.oegb.at/datenschutz) zur Kenntnis genommen zu haben.

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der ÖGB/die Gewerkschaft GPA, mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz. Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund.

Wir verarbeiten die von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland. Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu. Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter datenschutzbeauftragter@oegb.at.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 Tel.: +43 (0)5 0301 E-Mail: service@gpa.at	Österreichischer Gewerkschaftsbund 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 Tel.: +43 (0)1 534 44-0 E-Mail: oegb@oegb.at
---	--

Ort/Datum/Unterschrift



GEWERKSCHAFT GPA IN GANZ ÖSTERREICH

SERVICE-HOTLINE:
+43 (0)5 0301

GEWERKSCHAFT GPA
Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
Fax: +43 (0)5 0301-300
E-Mail: service@gpa.at

GPA Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Salzburg
5020 Salzburg,
Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Tirol
6020 Innsbruck,
Südtiroler Platz 14

GPA Vorarlberg
6900 Bregenz, Reutegasse 11





mitgliedwerden.gpa.at

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT