

Altersteilzeit von 1.1.2004 bis 31.8.2009 - arbeitsrechtlich

Anspruchsvoraussetzungen - Teilzeitbeschäftigte - wichtige Vertragspunkte

Die nachfolgenden Informationen gelten nur für Altersteilzeitvereinbarungen, deren Laufzeit im Zeitraum von 1.1.2004 bis 31.8.2009 begonnen hat.

Die gesetzliche Regelung der Altersteilzeit erleichtert es Betrieben, ältere Arbeitnehmer unter weitest gehender finanzieller Absicherung mit einer verringerten Arbeitszeit bis zum Pensionsantritt zu beschäftigen.

Arbeitsvertragliche Anspruchsvoraussetzungen

- Die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit wird aufgrund einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung in einer Bandbreite von 40% bis 60 % verringert.
- Der Arbeitnehmer erhält einen Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von mindestens 50% der Differenz zwischen dem alten Entgelt (Jahresdurchschnitt vor der Herabsetzung der Arbeitszeit) und dem verminderten neuen Teilzeitentgelt.
- Der Arbeitgeber leistet vereinbarungsgemäß Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit.
- Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Berechnung der zustehenden Abfertigung alt auf Grundlage der Arbeitszeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit.

Vorsicht!

Die arbeitsvertragliche Vereinbarung hat also einen Anspruch des Mitarbeiters auf eine (allfällige) Abfertigung alt auf Basis der früheren tatsächlichen Arbeitszeit (inklusive Überstunden) vorzusehen.

Lohn- und Gehaltserhöhungen sowie allfällige Biennalsprünge wirken sich in diesem Zusammenhang auf die Höhe dieser Abfertigung alt ebenso aus wie ein allfälliger Anwartschaftssprung des Arbeitnehmers während der Altersteilzeitphase.

Teilzeitbeschäftigte

Auch Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit um nicht mehr als 20% unterschreitet, können in die Altersteilzeit einbezogen werden. Bei Teilzeitbeschäftigung unter 80% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Vollarbeitszeit ist Altersteilzeit nicht möglich.

Beispiel:

Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden, muss die ursprüngliche Teilzeitbeschäftigung mindestens 32 Stunden/Woche betragen. Diese kann dann in der Bandbreite von 40 bis 60% auf eine Altersteilzeit von mindestens 12,8 und maximal 19,2 Stunden/Woche verringert werden.

Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit aufgrund einer kollektivvertraglichen Regelung 38,5 Stunden, muss die ursprüngliche Teilzeitbeschäftigung mindestens 30,8 Stunden/Woche betragen. Diese kann dann in der Bandbreite von 40 bis 60 % auf eine Altersteilzeit von mindestens 12,32 bis 18,48 Stunden/Woche verringert werden.

Der Arbeitnehmer muss im Jahr vor Inanspruchnahme der Altersteilzeit einer Beschäftigung im Ausmaß von mindestens 80% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit nachgegangen sein.

Vorsicht!

Damit war bei Altersteilzeitvereinbarungen, die spätestens am 31.8.2009 begonnen haben, die Möglichkeit, mit Teilzeitbeschäftigten Altersteilzeit zu vereinbaren, um die Förderung zu erlangen, stark eingeschränkt.

Die Mindestdauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers auf Basis von zumindest 80% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit vor Inanspruchnahme der Altersteilzeit beträgt ein Jahr (gilt auch bei Vollzeit). Bei einem Wechsel in einen neuen Betrieb muss die Beschäftigung dort mindestens 3 Monate andauern.

Wichtige Vertragspunkte

Der Lohnausgleich sollte nur unter der Bedingung bzw. so lange zugesagt werden, als vom AMS Altersteilzeitgeld auch tatsächlich gewährt wird. Für den Fall von Kürzungen des Altersteilzeitgeldes sollte eine entsprechende Verringerung des Lohnausgleichs vorgesehen sein.

Geregelt werden sollte auch, was bei allfälliger Einstellung des Altersteilzeitgeldes hinsichtlich des Arbeitszeitausmaßes geschieht. Eine Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitszeitausmaß ist ebenso denkbar wie die Weiterführung der Teilzeitbeschäftigung (wohl aber ohne Lohnausgleich und mit niedriger Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung).

Für Zeitguthaben, die bei Blockzeit durch Einarbeiten in der Arbeitsphase entstanden sind, kann in diesem Fall eine Abgeltung durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 vereinbart werden (das Arbeitsverhältnis wird ja nicht beendet).

Vorsicht!

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit mit einem Zuschlag von 50 % abzugelten, wenn nicht durch Kollektivvertrag Abweichendes geregelt ist!

Weiters sollte bereits bei Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung festgelegt werden, dass mit dem plangemäßen Ende der Altersteilzeitvereinbarung (in der Regel durch Pensionsantritt) das Arbeitsverhältnis spätestens mit diesem Zeitpunkt durch einvernehmliche Auflösung als beendet gilt.

Stand: 01.04.2016