

Teilpension – Erweiterte Altersteilzeit: Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

Anspruchsvoraussetzungen – Teilpensionsvereinbarung – Wichtige Vertragspunkte

Die gesetzliche Regelung der „Teilpension – erweiterten Altersteilzeit“ erleichtert es Betrieben, ältere Arbeitnehmer unter weitest gehender finanzieller Absicherung mit einer verringerten Arbeitszeit bis zum Regelpensionsalter zu beschäftigen. Antragsteller und Bezugsberechtigter dieser Leistung ist der Dienstgeber.

Arbeitsvertragliche Anspruchsvoraussetzungen

- Die Mindestdauer der Beschäftigung vor Inanspruchnahme der Teilpension beträgt drei Monate.
- Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit vor Beginn der Teilpension bzw. einer vorherigen Altersteilzeit ist durch eine Teilpensionsvereinbarung um 40 % bis 60 % zu verringern.
- Die Teilpension kann im Anschluss an eine kontinuierliche Altersteilzeit oder für sich alleine in Anspruch genommen werden.
- Die Reduktion der Arbeitszeit hat im Rahmen eines gleichbleibenden Arbeitszeitmodells zu erfolgen.

Vorsicht:

Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit vor Beginn der Teilpension darf die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit um höchstens 40 % unterschreiten. Das bedeutet bei einer bisherigen Altersteilzeitbeschäftigung unter 60 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ist eine Teilpension nicht möglich.

Beispiel Vollzeitbeschäftigte:

Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden, ist eine Altersteilzeit im Ausmaß von mindestens 16 und maximal 24 Stunden/Woche möglich. Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit aufgrund einer kollektivvertraglichen Regelung 38,5 Stunden, ist eine Altersteilzeit im Ausmaß von mindestens 15,4 und maximal 23,1 Stunden/Woche möglich.

Beispiel Teilzeitbeschäftigte:

Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden, muss die ursprüngliche Teilzeitbeschäftigung zumindest 24 Stunden/Woche betragen. Diese kann auf 40 % bis 60 %, also auf eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von mindestens 9,6 und maximal 14,4 Stunden/Woche verringert werden.

Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit aufgrund einer kollektivvertraglichen Regelung 38,5 Stunden, muss die ursprüngliche Teilzeitbeschäftigung mindestens 23,1 Stunden/Woche betragen. Diese kann auf 40 % bis 60 %, somit auf mindestens 9,24 und maximal 13,86 Stunden/Woche verringert werden.

Inhaltliche Voraussetzungen der Teilpensionsvereinbarung

- Der Arbeitnehmer erhält aufgrund einer Kollektivvertragsbestimmung, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung im Arbeitsvertrag einen Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von mindestens 50 % des Differenzbetrages zwischen dem vor der Ausübung der Teilpension gebührenden durchschnittlichen Entgelt der letzten 12 Monate und dem verminderten neuen Teilzeitentgelt.

- Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu leisten.
- Die Berechnung einer allfälligen Abfertigung Alt ergibt sich aufgrund der Arbeitszeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit.

Vorsicht:

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

Wichtige Vertragspunkte

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

Geregelt werden sollte auch, was bei allfälliger Einstellung der Teilpension hinsichtlich des Arbeitszeitausmaßes geschieht. Eine Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitszeitausmaß ist ebenso denkbar wie die Weiterführung der Teilzeitbeschäftigung, in diesem Fall aber ohne Lohnausgleich und mit einer reduzierten Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung.

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

Stand: 01.02.2023