

Altersteilzeitgeld: Blockzeitvereinbarung

Arbeitsphase - Freizeitphase - Krankenstand - Urlaub - Beendigung des Arbeitsverhältnis

Die folgenden Regelungen gelten für Ansprüche auf Altersteilzeitgeld, die zur Gänze für Zeiträume nach Ablauf des 31. Dezember 2012 zuerkannt werden.

Allgemeines

In vielen Fällen wird vereinbart, dass der Arbeitnehmer im Rahmen der Altersteilzeit eine bestimmte Zeitspanne "voll" weiterarbeitet ("Arbeitsphase") und im darauf folgenden Zeitraum ("Freizeitphase") überhaupt keine Arbeitsleistung mehr erbringen muss. Diese Form bezeichnet das Gesetz als Blockzeitvereinbarung.

Vorsicht!

Die Vereinbarung von Blockzeitvereinbarungen über einen mehrjährigen Zeitraum erfordert eine arbeitsvertragliche Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Leistung von Mehrstunden in der "Arbeitsphase" und zum entsprechenden Konsum von Zeitausgleich in der "Freizeitphase".

Der zusätzliche Aufwand des Arbeitgebers bei Ansprüchen auf Altersteilzeitgeld wird bei Blockzeitvereinbarungen nur im Ausmaß von 50 % ersetzt, wobei für den Zeitraum der Freizeitphase eine Ersatzkraft einzustellen ist.

Darüber hinaus sind Blockzeitvereinbarungen hinsichtlich Urlaub, Krankenstand und vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Risiken verbunden.

Krankenstand

Während der Arbeitsphase erhält der Arbeitnehmer aufgrund des Ausfallsprinzips das Krankentgelt auf der Basis des Teilzeitentgeltes zuzüglich des Lohnausgleiches. Im Falle eines bereits reduzierten Krankentgelts ist dieselbe Berechnungsbasis heranzuziehen.

Erkrankungen während der Freizeitphase ändern an der fortlaufenden Zahlung des Teilzeitentgeltes und des Lohnausgleiches nichts, und zwar unabhängig von der Dauer der Erkrankung. Da keine Arbeitspflicht mehr besteht, kann die Arbeit nicht aus Krankheitsgründen ausfallen. Das laufende Entgelt gebührt dem Arbeitnehmer bereits aus der in der Vergangenheit tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung.

Urlaub

Unabhängig vom Umstand, dass der Arbeitnehmer während der Freizeitphase keine Arbeitsleistung erbringt, ist davon auszugehen, dass der Urlaubsanspruch für jedes Urlaubsjahr entsteht. Der Urlaubsverbrauch während der Freizeitphase scheitert jedoch grundsätzlich daran, dass diese Zeit als eingearbeitet gilt und für ohnedies entgeltspflichtige arbeitsfreie Zeiträume ein Urlaubsverbrauch nicht rechtswirksam vereinbart werden kann.

Nach der Judikatur des Obersten Gerichtshofes kann folgendermaßen vorgegangen werden:

Der Arbeitnehmer erwirbt in der Arbeitsphase Zeitguthaben, das in der Freizeitphase verbraucht wird, und zwar unabhängig davon, ob er arbeitet oder Urlaub vereinbart hat.

Der in der Freizeitphase entstehende Urlaubsanspruch wird durch den Konsum des in der Arbeitsphase Jahr für Jahr erworbenen "Urlaubszeitguthabens" verbraucht. Die durch die Urlaubstage des Arbeitnehmers in der Arbeitsphase erworbenen "Urlaubszeitguthaben" dienen der Abgeltung von neu entstehenden Urlaubstagen in der Freizeitphase.

Beispiel:

Es wird eine Altersteilzeit mit 20 Wochenstunden für vier Jahre im Rahmen eines Blockmodells getroffen. In den ersten 2 Jahren arbeitet der Arbeitnehmer weiterhin 40 Wochenstunden zu je 8 Stunden täglich (Arbeitsphase). In den beiden letzten Jahren wird Freizeit genossen (Freizeitphase).

Während der Arbeitsphase verbraucht der Arbeitnehmer zwei Jahresurlaube (zu je 25 Arbeitstagen). Er hat daher 50 Arbeitstage zu je 8 Stunden frei.

Damit ist der gesamte während der Altersteilzeit zustehende Urlaub verbraucht. Dies deshalb, weil ein Urlaubstag in der Arbeitsphase (8 Stunden pro Tag) 2 Urlaubstagen in der Altersteilzeit (4 Stunden pro Tag) entspricht.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Endet das Arbeitsverhältnis während der Arbeits- bzw. während der Freizeitphase, ist dem Arbeitnehmer - bei seinem Tod den Erben - das eingearbeitete, aber noch nicht verbrauchte Zeitguthaben finanziell abzugelten. Der Lohnausgleich ist nicht in diese Abgeltung einzubeziehen. Das gilt nur dann, wenn das Arbeitsentgelt und der Lohnausgleich in der Altersteilzeitvereinbarung getrennt ausgewiesen sind (ständige Rechtsprechung – zuletzt OGH 10.4.2008, 9 ObA 21/07i).

Zur Absicherung empfiehlt daher Schrank (Kap. 4/Rz 139) folgende Klausel in die Altersteilzeitvereinbarung aufzunehmen:

„Für den Fall vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit ist für die Abgeltung der offenen Zeitguthaben – unbeschadet eines allfälligen Zuschlaganspruchs – vereinbart, nur das Teilzeitarbeitsentgelt ohne den Lohnausgleich heranzuziehen.“

Das vom Arbeitgeber bezogene Altersteilzeitgeld ist an das AMS zurückzuzahlen, außer bei Kündigung oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt durch den Arbeitnehmer, berechtigter Entlassung durch den Arbeitgeber, Beendigung wegen Pensionsantrittes und Tod des Arbeitnehmers.

Vorsicht!

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

Stand: 01.02.2021