

Altersteilzeit: Die Regeln im Überblick

Zahlreiche Arbeitnehmer nutzen die Möglichkeiten der Altersteilzeit, um mit reduzierter Arbeitszeit gleitend vom Erwerbsleben in die Alterspension zu wechseln. Möchten ältere Mitarbeiter in Teilzeit arbeiten, gibt es dafür Fördermöglichkeiten durch das Arbeitsmarktservice (AMS). Unter bestimmten Voraussetzungen wird ein Teil der Lohn- und Sozialversicherungskosten übernommen.

Die gesetzliche Regelung der Altersteilzeit erleichtert es Betrieben, ältere Arbeitnehmer mit einer verringerten Arbeitszeit bis zum Pensionsantritt zu beschäftigen. Teil dieser Regelung ist auch ein teilweiser Lohnausgleich zum ursprünglichen Gehalt beziehungsweise höhere Sozialversicherungsbeiträge.

Das Altersteilzeitgeld ersetzt dem Arbeitgeber diesen zusätzlichen finanziellen Aufwand. Die Abgeltung durch das AMS erfolgt in monatlichen Teilbeträgen gleicher Höhe unter anteiliger Berücksichtigung der steuerlich begünstigten Sonderzahlungen.

Arbeitnehmer können im Zuge dieser Regelung die Normalarbeitszeit auf 40 bis 60 Prozent verringern. Auch Teilzeitbeschäftigte, deren vereinbarte Arbeitszeit mindestens 60 Prozent der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit beträgt, können die Altersteilzeit nutzen. Bei einer Teilzeitbeschäftigung unter 60 Prozent der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Vollarbeitszeit ist Altersteilzeit nicht möglich. *Beispiel: Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden, ist eine Altersteilzeit von mindestens 16 und maximal 24 Stunden pro Woche möglich. Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit aufgrund einer kollektivvertraglichen Regelung 38,5 Stunden, ist eine Altersteilzeit von mindestens 15,4 und maximal 23,1 Stunden pro Woche möglich.*

Ein Eintritt der geförderten Altersteilzeit ist im Jahr 2019 frühestens sechs Jahre, ab 2020 frühestens fünf Jahre, vor dem Regelpensionsalter möglich. Das Modell kann maximal fünf Jahre lang in Anspruch genommen werden. Voraussetzung ist eine entsprechende arbeitsrechtliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag bzw. aufgrund einer Kollektivvertragsbestimmung oder Betriebsvereinbarung.

Teilweiser Lohnausgleich

Zusätzlich zum neuen Entgelt für Teilzeitarbeit erhält der Arbeitnehmer einen Lohnausgleich in der Höhe von 50 Prozent des Differenzbetrages zwischen dem bisherigen Arbeitsentgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt. Durch diesen sogenannten Lohnausgleich werden die wirtschaftlichen Nachteile der Teilzeitbeschäftigung für den Arbeitnehmer abgedeckt.

Basis für die Berechnung ist das durchschnittliche Entgelt der letzten zwölf Monate. Das Altersteilzeitgeld gebührt aber nur insoweit, als mit dem neuen Entgelt für die verringerte Arbeitszeit zuzüglich des Lohnausgleichs die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2019: € 5.220,- monatlich) nicht überschritten wird. Zudem leistet der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit. Auch die Abfertigung Alt wird auf Basis der Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeitvereinbarung berechnet.

Altersteilzeit kontinuierlich

ine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung liegt vor, wenn die Schwankungen der Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von längstens einem Jahr ausgeglichen werden, gerechnet jeweils ab Beginn der Altersteilzeit, oder die Abweichungen jeweils nicht mehr als 20 % der Normalarbeitszeit betragen und insgesamt ausgeglichen werden.

Der zusätzliche Aufwand des Arbeitgebers bei Ansprüchen auf Altersteilzeitgeld wird bei kontinuierlicher Altersteilzeit im Ausmaß von 90 % ersetzt.

Altersteilzeit geblockt

Die geförderte Altersteilzeit bietet auch die Möglichkeit für Blockzeitvereinbarungen. Das heißt, der Arbeitnehmer arbeitet in der Arbeitsphase eine bestimmte Zeitspanne voll weiter und hat dann einen bestimmten Zeitraum frei. Im Fall einer Blockung darf die Freizeitphase der Altersteilzeit nicht mehr als zweieinhalb Jahre betragen.

Die Vereinbarung der Blockzeitvariante 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 Prozent ersetzt, wobei für den Zeitraum der Freizeitphase eine Ersatzkraft einzustellen ist. Darüber hinaus sind Blockzeitvereinbarungen hinsichtlich Krankenstand, Urlaub und vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Risiken verbunden.

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.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit mit einem Zuschlag von 50 Prozent abgelden, wenn nicht durch Kollektivvertrag Abweichendes geregelt ist.

Der Arbeitgeber muss zudem das vom AMS bezogene Altersteilzeitgeld zurückzahlen. Ausgenommen davon sind Kündigung oder unberechtigter vorzeitiger Austritt durch den Arbeitnehmer, berechtigte Entlassung durch den Arbeitgeber, Beendigung wegen Pensionsantritts und Tod des Arbeitnehmers.

Tipps für die vertragliche Vereinbarung von Altersteilzeit

Es ist empfehlenswert, im Zuge der Altersteilzeitvereinbarung verschiedene Punkte vertraglich festzuhalten:

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten festlegen, dass mit dem planmäßigen Ende der Altersteilzeitvereinbarung, was in der Regel der Zeitpunkt des Pensionsantrittes ist, das Arbeitsverhältnis durch einvernehmliche Auflösung als beendet gilt.
- Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollte in der Altersteilzeitvereinbarung das Gesamtentgelt (Teilzeitentgelt + Lohnausgleich) mit der jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt werden, da der über der Höchstbeitragsgrundlage liegende Betrag nicht gefördert wird.
- Der Lohnausgleich sollte nur unter der Bedingung beziehungsweise so lange zugesagt werden, als vom AMS Altersteilzeitgeld auch tatsächlich gewährt wird. Für den Fall von Kürzungen des Altersteilzeitgelds sollte eine entsprechende Verringerung des Lohnausgleichs vorgesehen sein.
- Geregelt werden sollte auch, was bei allfälliger Einstellung des Altersteilzeitgelds hinsichtlich des Arbeitszeitausmaßes geschieht. Eine Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitszeitausmaß ist ebenso denkbar wie die Weiterführung der Teilzeitbeschäftigung, wohl aber ohne Lohnausgleich und mit niedrigerer Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung.

Stand: 01.10.2019