



Arbeitsmarktservice

AUSFÜLLHILFE

zum Antrag auf Altersteilzeitgeld nach den §§ 27 und 28 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977

Beim Altersteilzeitgeld handelt es sich um eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung, die an Dienstgeber ausbezahlt wird. Wird zwischen DienstnehmerIn und Dienstgeber die Ausübung von Altersteilzeitarbeit vereinbart, erhält der Dienstgeber **die Hälfte** der durch den Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage anfallenden Bruttolohnkosten und der hierfür abzuführenden Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung (Kranken-, Pensions-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung inklusive IESG-Zuschlag). Bei DienstnehmerInnen die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegen, ersetzt das Arbeitsmarktservice dem Dienstgeber auch **50%** der für den Lohnausgleich zu leistenden Beiträge an die Bauarbeiter-Urlaubskasse für das Urlaubsentgelt und den Urlaubszuschuss. Darüber hinaus erhält der Dienstgeber **die Hälfte** der zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträge, die nach wie vor in der gleichen Höhe wie vor dem Übertritt in die Altersteilzeitarbeit zu entrichten sind (siehe Erläuterungen zu Punkt 5). Das Altersteilzeitgeld unterliegt nicht der Umsatzsteuer. Wird eine zuvor arbeitslose Ersatarbeitskraft oder ein Lehrling nicht nur vorübergehend eingestellt und im Zusammenhang mit dem Altersteilzeitmodell kein Dienstverhältnis aufgelöst, werden die zuvor genannten Beträge **zur Gänze** ersetzt.

Wichtiger Hinweis: Bei einer Blockzeitvereinbarung muss spätestens mit Beginn der Freizeitphase eine Ersatarbeitskraft oder ein Lehrling eingestellt werden, andernfalls ist das bisher erhaltene Altersteilzeitgeld zur Gänze zurückzuzahlen.

Der Vorteil für die betroffenen DienstnehmerInnen liegt darin, dass sie bei um 40% bis 60% reduzierter (gesetzlicher oder kollektivvertraglicher) Normalarbeitszeit durch den Lohnausgleich über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit hinaus entlohnt werden. Gleichzeitig werden für sie die Sozialversicherungsbeiträge in der gleichen Höhe wie vor Eintritt in die Altersteilzeitarbeit entrichtet. Grundlage für die Vereinbarung der Ausübung der Altersteilzeitarbeit kann ein Kollektivvertrag, eine Betriebsvereinbarung bzw eine vertragliche Vereinbarung sein.

Erläuterungen zu Punkt 1 des Antragsformulars

Der Dienstgeber ist Antragsteller und Bezugsberechtigter des Altersteilzeitgeldes. Aus diesem Grund benötigen wir das Konto, auf das die zuerkannte Leistung überwiesen werden soll. Die Auszahlung erfolgt dabei jeweils um den 8. des Folgemonats. Bitte nennen Sie uns auch eine Kontaktperson in Ihrem Betrieb, mit der allfällige Fragen, die im Zusammenhang mit der Leistungsgewährung auftreten, direkt abgeklärt werden können.

Erläuterungen zu Punkt 2 des Antragsformulars

Für Personen, kann Altersteilzeitgeld für längstens 5 Jahre gewährt werden, wenn

- sie in spätestens 5 Jahren das Mindestalter für eine Alterspension erreichen und
- sie im letzten Jahr vor Übertritt in die Altersteilzeitarbeit die Normalarbeitszeit um nicht mehr als 20% unterschritten haben - dabei ist nicht nur die Beschäftigung in Ihrem Unternehmen ausschlaggebend, sondern es werden alle Dienstverhältnisse im letzten Jahr in die Prüfung mit einbezogen - und
- sie innerhalb der letzten 25 Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 780 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungszeiten nachweisen können - wobei der Beobachtungszeitraum von 25 Jahren um Zeiten der Betreuung eines Kindes bis zum 15. Lebensjahr verlängert werden kann - und
- sie bereits seit mindestens 3 Monaten im Unternehmen beschäftigt sind.

In den Jahren 2004 bis 2012 kann aufgrund von gesetzlichen Übergangsregelungen für Personen, die Altersteilzeitarbeit ausüben und ein bestimmtes Mindestalter vollendet haben, Altersteilzeitgeld **länger als 5 Jahre** zuerkannt werden - konkret bis zum Ablauf des Kalendermonates nach Erreichung des

frühestmöglichen Pensionsanfallsalters. Bei einer Blockzeitvereinbarung darf die Freizeitphase eine Gesamtdauer von 2,5 Jahre allerdings **nicht** überschreiten. Konkrete Auskünfte über die diesbezüglichen Altersgrenzen erhalten Sie bei Ihrer regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice .

DienstnehmerInnen, mit denen Altersteilzeit vereinbart wurde, dürfen weder eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus einem Versicherungsfall des Alters, ein Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz oder einen Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich - rechtlichen Körperschaft beziehen, noch die Anspruchsvoraussetzungen hierfür erfüllen. Darüber hinaus muss mittels Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder vertraglicher Vereinbarung sichergestellt sein, dass die Berechnung zukünftig fälliger Abfertigungsansprüche auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorgenommen wird.

Erläuterungen zu Punkt 3 des Antragsformulars

Zwischen Dienstgeber und DienstnehmerIn muss eine vertragliche Vereinbarung vorliegen, wonach die gesetzlich oder kollektivvertraglich geregelte Normalarbeitszeit um 40% bis 60% verringert wird. Eine derartige Reduzierung kann auch vorgenommen werden, wenn im letzten Jahr vor Übertritt in die Altersteilzeitarbeit eine bis zu 20%ige Unterschreitung der Normalarbeitszeit vorlag. So kann zB bei einer 40-Stunden-Woche, bei der die individuelle Arbeitszeit 35 Stunden betragen hat, im Rahmen eines Altersteilzeitmodells eine Verkürzung auf 14 bis 21 Stunden vorgenommen werden. Wurde die Normalarbeitszeit im letzten Jahr jedoch um mehr als 20% unterschritten, besteht selbst bei einer nochmaligen Reduzierung der Arbeitszeit kein Anspruch auf Altersteilzeitgeld.

Arbeitet der / die DienstnehmerIn ab Beginn der Altersteilzeit kontinuierlich nur noch zwischen 40% und 60% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit und wird daher die Arbeitszeit **gleichbleibend** über die gesamten Laufzeit der Altersteilzeit reduziert, erhält der Dienstgeber nur **die Hälfte** des Lohnausgleiches (inkl der Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung) und der zusätzlich zu entrichtenden Sozialversicherungsbeträge ersetzt. Für Zeiträume, in denen nicht nur vorübergehend eine zuvor arbeitslose Ersatzarbeitskraft über der Geringfügigkeitsgrenze eingestellt oder zusätzlich ein Lehrling ausgebildet wird, gebühren die zuvor genannten Aufwände (Lohnausgleich und die zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträge) **zur Gänze**, wobei der Dienstgeber im Zusammenhang mit dieser Maßnahme kein Dienstverhältnis aufgelöst haben darf.

Erfolgt die Arbeitszeitreduzierung mittels einer **Blockzeitvereinbarung**, muss spätestens mit Beginn der Freizeitphase eine zuvor arbeitslose Ersatzarbeitskraft oder ein Lehrling nicht nur vorübergehend eingestellt werden. Geschieht dies nicht, wird das bis zu diesem Zeitpunkt ausbezahlte Altersteilzeitgeld zurückgefordert.

Eine Blockzeitvereinbarung liegt vor, wenn die Vollarbeitszeiten **nicht** innerhalb eines Monats durch Freizeitphasen ausgeglichen werden.

Wichtiger Hinweis: Wird das Beschäftigungsverhältnis der Ersatzarbeitskraft / des Lehrlings während der Freizeitphase gelöst und nicht **innen drei Monaten** wiederum eine zuvor arbeitslose Ersatzarbeitskraft / ein Lehrling eingestellt, ist das gesamte bisher ausbezahlte Altersteilzeitgeld zurück zu zahlen.

Erläuterungen zu Punkt 4 des Antragsformulars

Als Ersatzarbeitskraft gilt jede zusätzliche, über der Geringfügigkeitsgrenze und nicht nur vorübergehend beschäftigte Person, die unmittelbar vor ihrer Einstellung arbeitslos - dh ohne Beschäftigung - war. Dabei ist es nicht erforderlich, dass diese Person zuvor beim Arbeitsmarktservice arbeitslos oder arbeitssuchend vorgemerkt war. Eine Beschäftigung ist nicht nur vorübergehend, wenn sie für zumindest 4 Wochen vereinbart wurde. Die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft kann bis zu einem Monat vor Beginn der Altersteilzeit erfolgen. Ein zusätzlich ausgebildeter Lehrling, der zuvor nicht arbeitslos gewesen sein muss, gilt ebenfalls als Ersatzarbeitskraft, wenn die Aufnahme des Lehrverhältnisses nicht länger als 3 Monate vor Beginn der Altersteilzeit lag. Im Zusammenhang mit der Altersteilzeit darf vom Dienstgeber kein Dienstverhältnis aufgelöst worden sein.

Erläuterungen zu Punkt 5 des Antragsformulars

Während der Altersteilzeitarbeit muss der / die DienstnehmerIn ein der verringerten Arbeitszeit entsprechendes Entgelt zuzüglich eines Lohnausgleiches erhalten. Darüber hinaus hat der Dienstgeber die Sozialversicherungsbeiträge (Dienstnehmer- und Dienstgeberbeitrag in der Kranken-, Unfall, Pensions- und Arbeitslosenversicherung inklusive IESG-Zuschlag) in der vollen vor Eintritt in die Altersteilzeitarbeit entrichteten Höhe abzuführen. Dies muss in einem Kollektivvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung festgehalten sein. Um die zustehende Höhe des Altersteilzeitgeldes festlegen zu können, benötigen wir folgende Angaben:

Laufendes Entgelt (ohne Sonderzahlungen)

- ❶ Das durchschnittliche Bruttoentgelt der letzten 12 Monate vor Übertritt in die Altersteilzeitarbeit ohne Sonderzahlungen. Hat das Dienstverhältnis zu diesem Zeitpunkt noch keine 12 Monate angedauert, besteht die Bemessungsgrundlage aus dem Durchschnitt der Bruttoentlohnung während dieses kürzeren - jedoch mindestens drei Monate betragenden - Zeitraumes.
- ❷ Die Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung ohne Sonderzahlungen für die vor Übertritt in die Altersteilzeitarbeit geleistete Arbeitszeit (siehe hierzu auch die Erläuterungen in den Dienstgeberinformationen der jeweiligen Krankenkassen).
- ❸ Das der verringerten Arbeitszeit entsprechende monatliche Bruttoentgelt ab Übertritt in die Altersteilzeitarbeit (ohne Lohnausgleich)
- ❹ Der zu ersetzende Lohnausgleich entspricht 50% der Differenz zwischen dem der nunmehr verringerten Arbeitszeit entsprechenden Bruttoentgelt ❸ und dem durchschnittlichen Bruttoentgelt der letzten 12 Monate ❶.

WICHTIG: Der Lohnausgleich muss 50% der genannten Differenz betragen, kann aber auch höher liegen. Für die Berechnung der Ersatzleistung durch das Altersteilzeitgeld wird jedoch immer nur der genannte 50% Betrag herangezogen. Der Lohnausgleich wird nur bis zu jenem Ausmaß berücksichtigt, in welchem die Summe aus dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Bruttoentgelt ❸ und dem Lohnausgleich die Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG nicht überschreitet. Es sind daher auch nur die entsprechenden Beträge anzugeben.

- ❺ Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung (KV, PV, UV und ALV inklusive IE) zum Lohnausgleich ❹. Dabei sind allfällige für den Lohnausgleich ❹ zu entrichtende Beiträge des Dienstgebers an die Bauarbeiter-Urlaubskasse für das Urlaubsgeld und den Urlaubszuschuss mit einzurechnen.
- ❻ Ebenso gesondert anzugeben sind die Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung (KV, PV, UV und ALV inklusive IE), die für die Differenz zwischen der Beitragsgrundlage ❷ (maximal jedoch Höchstbeitragsgrundlage) und der Summe des während der Ausübung der Altersteilzeitarbeit gebührenden Bruttoentgelt ❸ und dem Lohnausgleich ❹ abzuführen sind (= Entgelt ❷ minus Summe (❸ + ❹) → davon DG/DN-SV-Beiträge).
- ❼ Falls Sie eine Ersatzarbeitskraft oder einen zusätzlichen Lehrling beschäftigen, tragen Sie hier das Altersteilzeitgeld für das laufende Entgelt (Lohnausgleich und die zusätzlichen SV-Beiträge) ein (entspricht **100%** der Summe der Entgelte ❹, ❺ und ❻).
- ❽ Falls Sie keine Ersatzarbeitskraft oder keinen zusätzlichen Lehrling beschäftigen, tragen Sie hier das Altersteilzeitgeld für das laufende Entgelt ein (entspricht **50%** der Summe der Entgelte ❹, ❺ und ❻).

Sonderzahlungen

- ❶ Anzahl der Sonderzahlungen die pro Jahr gewährt werden.
- ❷ Zeitpunkt zu dem die Sonderzahlungen fällig sind (bitte Monate anführen).

Bei einem unterjährigen Eintritt in die Altersteilzeit sind die Sonderzahlungen entsprechend zu aliquotieren. Dies bedeutet, dass von Jahresbeginn bis zum Eintritt in die Altersteilzeit die anteiligen Sonderzahlungen vom Dienstgeber zur Gänze zu tragen sind und nur jene Sonderzahlungsanteile, die ab Eintritt in die Altersteilzeit gebühren, für die Rückerstattung im Rahmen des Altersteilzeitgeldes in Betracht kommen. Analog ist bei einem unterjährigen Austritt aus der Altersteilzeit vorzugehen.

Bitte geben Sie unten den Punkten ③ bis ⑨ immer die **pro Sonderzahlung** (1.SZ, 2.SZ usw) gebührenden Beträge bekannt.

- ③ Sonderzahlung (brutto) die für die **vor** Übertritt in die Altersteilzeit geleistete Arbeitszeit gebühren würde.
- ④ Die der verringerten Arbeitszeit entsprechende Sonderzahlung **ab** Übertritt in die Altersteilzeitarbeit (ohne Lohnausgleich)
- ⑤ Der zu ersetzende Lohnausgleich der Sonderzahlung entspricht 50% der Differenz zwischen der der nunmehr verringerten Arbeitszeit entsprechenden Sonderzahlung ④ und des unter Punkt ③ angeführten Betrages.
WICHTIG: Der Lohnausgleich muss 50% der genannten Differenz betragen, kann aber auch höher liegen. Für die Berechnung der Ersatzleistung durch das Altersteilzeitgeld wird jedoch immer nur der genannte 50% Betrag herangezogen. Auch hier ist die Höchstbeitragsgrundlage zu beachten (siehe Ausführungen zu Punkt ④).
- ⑥ Dienstgeberbeiträge (KV, PV, UV und ALV inklusive IE) zum Lohnausgleich der Sonderzahlungen ⑤.
- ⑦ Zusätzliche Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge (KV, PV, UV und ALV inklusive IE), die für die Differenz zwischen der vorherigen Sonderzahlung ③ (maximal jedoch Höchstbeitragsgrundlage) und der Summe der während der Ausübung der Altersteilzeitarbeit gebührenden Sonderzahlung ④ und dem Lohngleich ⑤ abzuführen sind (= Sonderzahlung ③ minus Summe (④ + ⑤) ⇔ davon DG/DN-SV-Beiträge).
- ⑧ Falls Sie eine Ersatzarbeitskraft oder einen zusätzlichen Lehrling beschäftigen, tragen Sie hier das Altersteilzeitgeld für die Sonderzahlung (Lohnausgleich und die zusätzlichen SV-Beiträge) ein (entspricht **100%** der Summe der Entgelte ⑤, ⑥ und ⑦).
- ⑨ Falls Sie keine Ersatzarbeitskraft oder keinen zusätzlichen Lehrling beschäftigen, tragen Sie hier das Altersteilzeitgeld für die Sonderzahlung ein (entspricht **50%** der Summe der Entgelte ⑤, ⑥ und ⑦).

Erläuterungen zu Punkt 6 des Antragsformulars

Bitte beachten Sie unbedingt die während des Erhalts des Altersteilzeitgeldes bestehenden Meldepflichten. Diese betreffen sämtliche wesentliche Anspruchsvoraussetzungen, die sich unter anderem auf die Höhe des Auszahlungsbetrages oder auf das Bestehen des Anspruches auswirken. Sämtliche Änderungen sind daher **unverzüglich** bekannt zu geben. Um Ihnen die Meldung dieser Änderungen zu erleichtern, wurde seitens des Arbeitsmarktservice das Formular

„**Änderungsmeldung – Altersteilzeitgeld (für Altersteilzeitvereinbarungen mit Beginn ab 1.1.2004)**“ aufgelegt.

Für weitere Fragen stehen Ihnen selbstverständlich unsere MitarbeiterInnen bei der für Sie zuständigen regionalen Geschäftsstelle gerne zur Verfügung.