



Altersteilzeit

Alle Regelungen

AK VOR
ARL
BERG

* **Brunhilde**

AK Mitglied seit: 1970



Sie finden unsere
Broschüren auch online
ak-vorarlberg.at

Inhalt

1 Wann ist Altersteilzeit möglich?	4
2 Welche Vor- und Nachteile hat Altersteilzeit?	16
Anhang	
Mustervereinbarungen und Erläuterungen	27
Gesetzliche Grundlagen der Altersteilzeit	41
Stichwortverzeichnis	48
Abkürzungsverzeichnis	48

TIPP

AK Altersteilzeitrechner auf www.arbeiterkammer.at.
Einfach unter der Rubrik Service bei AK Rechner reinklicken.

Wann ist Altersteilzeit möglich?

Für die Altersteilzeit gibt es 2 Modelle

Das kontinuierliche und das geblockte Modell – in Teilbereichen gelten jeweils unterschiedliche Regelungen.

Altersteilzeit muss vereinbart werden

Sowohl Arbeitgeber:innen als auch Arbeitnehmer:innen müssen zahlreiche Voraussetzungen erfüllen. Gesetzl. Rechtsanspruch gibt es keinen.

Wann gibt es kein Altersteilzeitgeld?

Unter gewissen Umständen erhält Ihr:e Arbeitgeber:in kein gefördertes Altersteilzeitgeld.

1

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WELCHE
VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ALTERSTEILZEIT GELTEN.

Für die Altersteilzeit gibt es 2 Modelle

Die geförderte Altersteilzeit gibt Ihnen die Möglichkeit, Ihre Arbeitszeit um 40 bis 60 Prozent zu reduzieren und gleitend in die Pension zu wechseln. Dabei verlieren Sie weder Pensionsbezüge noch Ansprüche aus der Kranken- und der Arbeitslosenversicherung. Sie haben die Wahl zwischen 2 Altersteilzeit-Modellen:

- Die kontinuierliche Altersteilzeit
- Die geblockte Altersteilzeit



Der augenfälligste Unterschied zwischen beiden Modellen liegt in der Aufteilung der Arbeitszeit:

- Im kontinuierlichen Modell arbeiten Sie während der gesamten Dauer in Teilzeit
- Bei der geblockten Variante sind Sie üblicherweise im 1. Abschnitt voll beschäftigt und im 2. Teil (Freizeitphase) vom Dienst freigestellt. Auch andere Arbeitszeitaufteilungen sind möglich – Sie können die Freizeitphase auch in mehreren Stücken konsumieren

Ob ein Altersteilzeitmodell kontinuierlich oder geblockt ist, hat also mit der Art und Weise zu tun, wie die Arbeitszeit aufgeteilt wird.

Verschiedene Arten der Arbeitszeit-Reduktion

Als kontinuierlich gilt eine Altersteilzeitvereinbarung, wenn die bisherige wöchentliche Arbeitszeit um 40 bis 60 Prozent verringert wird. Zulässige kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarungen sind auch Vereinbarungen, bei welchen die Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 6 Monaten mindestens 20 Prozent und höchstens 80 Prozent der vorherigen Normalarbeitszeit beträgt und die Schwankungen über die gesamte Dauer der Altersteilzeit ausgeglichen werden.

Als Blockzeitvereinbarung gilt, wenn die oben genannten Durchrechnungskriterien für eine kontinuierliche Altersteilzeit nicht erfüllt sind. Bei Blockzeitvereinbarungen darf die Freizeitphase nicht länger als 2,5 Jahre dauern. Wird die Freizeitphase in mehreren Stücken konsumiert, sind alle Zeiten zu addieren.

Unterschiedliche Regelungen bei Dauer und Beginn

Kontinuierliche Altersteilzeit

Die geförderte kontinuierliche Altersteilzeit wird ab dem Jahr 2029 nur mehr maximal 3 Jahre lang möglich sein. Und: Personen, die auf eine Pension Anspruch hätten, sind von der Altersteilzeit ausgeschlossen.

Der Stichtag für eine vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer („Hackerpension“) kann allerdings längstens um ein Jahr oder bis zum Stichtag für die Korridorpension überschritten werden. Aber: Es gibt eine Übergangsregelung.



Übergangsregelung

Vorgesehen ist eine schrittweise Verkürzung der höchstmöglichen Dauer der kontinuierlichen Altersteilzeit:

Antritt Altersteilzeit	Höchstmögliche Dauer
2026	4,5 Jahre
2027	4 Jahre
2028	3,5 Jahre

In diesen Fällen kann die Altersteilzeit 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter angetreten und die Stichtage für vorzeitige Alterspensionen können überschritten werden.

ACHTUNG

Die Altersteilzeit kann 5 Jahre vor dem Erreichen des Regelpensionsalters, nicht erst 5 Jahre vor dem Regelpensionsstichtag angetreten werden.



Das bedeutet: Sind Sie z. B. am 15. Dezember 1966 geboren, können Sie bereits ab Ihrem 60. Geburtstag eine Altersteilzeit antreten. Treten Sie also am 15. Dezember 2026 – und nicht erst im Jahr 2027 – die Altersteilzeit an, so können Sie noch 4,5 Jahre in Altersteilzeit gehen.

Ab dem Jahr 2029 beträgt dann die Höchstdauer der Altersteilzeit 3 Jahre. Und ein Antritt ist frühestens 3 Jahre vor der Erfüllung der Voraussetzungen für die Korridorpension bzw. dem Regelpensionsalter möglich.

Derzeit beträgt das Pensionsalter bei Männern 65 Jahre.



Beachten Sie bitte, dass das Pensionsalter der Frauen schrittweise dem der Männer angeglichen wird. Die sukzessive Anhebung des Regelpensionsalters bewirkt bei Frauen somit ein späteres Zugangsalter für die Altersteilzeit.

Geblockte Altersteilzeit

Diese Form der Altersteilzeit können Sie nach wie vor unter den bisherigen Voraussetzungen antreten, also 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter mit einer Maximaldauer von weiterhin 5 Jahren. Aber: Im Gegensatz zur kontinuierlichen Altersteilzeit nur bis zum frühestmöglichen Pensionsstichtag. Mit einer Ausnahme: Haben Sie einen Anspruch auf die Korridorpension, können Sie die geblockte Altersteilzeit für längstens ein Jahr weiterführen. Aber nur dann, wenn Ihnen keine andere Pension zusteht.

Pensionsstichtage gibt es für:

- Normale Alterspension
- Vorzeitige Alterspension auf Grund von langer Versicherungsdauer
- Korridorpension
- Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz
- Ruhegenuss aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

Was ist die Korridorpension?

Die Korridorpension ist eine Variante der vorzeitigen Alterspension. Sie ermöglicht einen selbstbestimmten Pensionsantritt ab Vollendung des 63. Lebensjahres.



Die Korridorpension kommt derzeit nur für Männer infrage. Denn Frauen haben bis zur endgültigen Angleichung im Jahr 2028 noch ein niedrigeres Pensionsantrittsalter und können die entsprechenden Voraussetzungen erst ab diesem Zeitpunkt erfüllen.

Regelungen, die für beide Modelle gelten

■ Vereinbarung mit dem:der Arbeitgeber:in

Wollen Sie in Altersteilzeit gehen, müssen Sie eine entsprechende Vereinbarung mit Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in treffen. Sie können diese aber nicht erzwingen – außer Ihr Kollektivvertrag sieht einen Rechtsanspruch vor. Die wichtigsten Informationen zur Vereinbarung finden Sie nachstehend unter „Altersteilzeit muss vereinbart werden“.

■ Rahmenfrist

Bei beiden Modellen gilt eine sogenannte Rahmenfrist. Das heißt, zu Beginn der Teilzeitvereinbarung müssen Sie innerhalb der letzten 25 Jahre vor der Altersteilzeit mindestens 780 Wochen – also 15 Jahre – arbeitslosenversicherungspflichtig gearbeitet haben.



Für kontinuierliche Altersteilzeiten, die ab 1. Jänner 2026 beginnen, erhöhen sich die erforderlichen Beschäftigungszeiten bis 31. Dezember 2028 vierteljährlich um 8 Wochen. Ab dem Jahr 2029 sind dann 17 Jahre arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung erforderlich.

- Präsenz- bzw. Zivildienst, Wochengeldbezug oder bestimmte ausländische Versicherungszeiten werden Ihnen angerechnet. Die Rahmenfrist verlängert sich um Zeiträume ohne Arbeitslosenversicherung während der Kinderbetreuung bis zum 15. Geburtstag des jeweiligen Kindes und um bestimmte Zeiträume ohne Arbeitslosenversicherung bei selbstständiger Arbeit.

zB | Zoe Zuhause betreut ihr Kind und ist dabei nicht arbeitslosenversichert. Die ersten 15 Jahre werden ihr deshalb – wenn sie innerhalb der Rahmenfrist liegen – auf diese angerechnet. Das heißt, Zoe hat nicht 25, sondern 40 Jahre Zeit, um das Mindestmaß an erforderlichen Beschäftigungszeiten zu erfüllen.

Arbeitszeitreduktion

Die Arbeitszeit darf während der Altersteilzeit insgesamt nur 40 bis 60 Prozent der Normalarbeitszeit betragen.

- **Mindestbeschäftigung im letzten Jahr vor der Altersteilzeit**

In den letzten 12 Monaten vor Beginn der Altersteilzeit müssen Sie mindestens 60 Prozent der Normalarbeitszeit arbeiten. Das sind bei 40 Stunden mindestens 24 Wochenstunden. Somit erfüllen auch Teilzeitbeschäftigte mit entsprechender Wochenstundenanzahl die Voraussetzungen für die Altersteilzeit.

**ACH
TUNG**

Arbeiten Sie im letzten Jahr vor Beginn der Altersteilzeit nur ein Monat weniger als diese 60 Prozent, beginnt der Jahreszeitraum erneut zu laufen.

Ausnahmen bei Wiedereingliederungsteilzeit und Kurzarbeit: Bei der Wiedereingliederungsteilzeit sollen Arbeitnehmer:innen nach längerem Krankenstand schrittweise an das frühere Beschäftigungsmaß herangeführt werden. Die Kurzarbeit trägt dazu bei, Beschäftigungsverhältnisse aufrecht zu erhalten und Unternehmen zu entlasten.



Klara Kurzarbeit hat in den letzten 5 Jahren im Ausmaß von 30 Wochenstunden in Teilzeit gearbeitet. 6 Monate vor der Altersteilzeit war sie jedoch in Kurzarbeit mit nur 15 Wochenstunden. Trotzdem erfüllt sie die Voraussetzung für die Altersteilzeit. Denn die 6 Monate Kurzarbeit werden nicht mit den 15 Wochenstunden gerechnet, sondern mit den 30 Wochenstunden vor der Kurzarbeit.

Altersteilzeit muss vereinbart werden

Für die Altersteilzeit brauchen Sie eine schriftliche Vereinbarung mit Ihrem: Ihrer Arbeitgeber:in. Sie haben keinen Rechtsanspruch, mit dem Sie die Altersteilzeit gegen den Willen Ihres: Ihrer Arbeitgebers: Arbeitgeberin durchsetzen können. Kollektivverträge bzw. Betriebsvereinbarungen können jedoch einen Anspruch auf Altersteilzeit vorsehen.



Einen Rechtsanspruch hat hingegen der: die Arbeitgeber:in gegenüber dem AMS auf Gewährung des Altersteilzeitgeldes bei Erfüllung aller Voraussetzungen.

Neben der Festlegung von Beginn und Dauer regelt die Altersteilzeitvereinbarung eine Reihe weiterer Details:

Kontinuierliche oder geblockte Altersteilzeit

In der Altersteilzeitvereinbarung müssen Sie und Ihr: e Arbeitgeber: in festlegen, ob Sie die kontinuierliche oder die geblockte Altersteilzeit in Anspruch nehmen.

Sozialversicherung und Abfertigung

Ihr: e Arbeitgeber: in muss sich verpflichten, Ihre Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung zu bezahlen. Und zwar auf Basis Ihres Einkommens, das Sie vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit bezogen haben. Gleiches gilt für die Berechnung einer allfälligen Abfertigung – siehe dazu auch Kapitel 2 „Vor- und Nachteile für Arbeitnehmer:innen“.

50 Prozent Lohnausgleich

Während Ihrer Altersteilzeit bekommen Sie das Entgelt für Ihre geleistete Arbeit plus einen Lohnausgleich. Beides erhalten Sie von Ihrem: Ihrer Arbeitgeber:in. Der Lohnausgleich muss mindestens 50 Prozent des Verlustes betragen, den Sie durch die Altersteilzeit in Kauf nehmen. Als Bemessungsgrundlage dient das durchschnittliche Entgelt der letzten 12 Monate ohne Mehr- und Überstunden. Oder der Durchschnitt der letzten 3 Monate, wenn das Dienstverhältnis nicht länger als 3 Monate gedauert hat.

Zum Entgelt zählen:

- Der „normale“ Lohn
- Sachbezüge
- Provisionen und Leistungsentgelte
- Zulagen

Kein Entgelt sind beitragsfreie Aufwandsentschädigungen wie Kilometergeld, Diäten etc.



Das AMS berücksichtigt bei der Altersteilzeitgeld-Berechnung den einen Lohnausgleich nur so weit, als er zusammen mit dem Teilzeitentgelt die Höchstbeitragsgrundlage nicht übersteigt (2026: 6.930 Euro brutto pro Monat). Arbeitgeber:innen können einen höheren Lohnausgleich bezahlen, bekommen aber keine höhere Förderung.

Was ist das geförderte Altersteilzeitgeld?

Gehen Sie in Altersteilzeit, entsteht Ihrem: Ihrer Arbeitgeber:in ein finanzieller Mehraufwand. Diese Belastung gleicht das Arbeitsmarktservice (AMS) mit dem Altersteilzeitgeld bis zu einem gewissen Prozentsatz aus. Bei kontinuierlicher Altersteilzeit sind es 90 Prozent bzw. 100 Prozent, wenn die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Korridorpension vorliegen.



Wenn die Altersteilzeit in den Kalenderjahren 2026 bis 2028 beginnt, gibt es in diesem Zeitraum nur 80 Prozent Förderung, ab dem Jahr 2029 wieder 90 Prozent. Die Förderung von 100 Prozent wird für Altersteilzeiten, die ab 2026 beginnen, überhaupt abgeschafft.

Bei der geblockten Altersteilzeit, die 2024 beginnt, beträgt die Förderung 42,5 Prozent für die gesamte Laufzeit. 2025 sind es 35 Prozent, 2026 27,5 Prozent, 2027 20 Prozent und 2028 10 Prozent. Das bedeutet: Blockvereinbarungen müssen spätestens 2028 beginnen. Ab 2029 können Sie keine geförderte geblockte Altersteilzeit mehr antreten. Ersetzbare Mehraufwendungen sind:

- Lohnausgleich
- Sozialversicherungsbeiträge einschließlich Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz-Zuschlag der Arbeitgeber:innen vom Lohnausgleich
- Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen für den Differenzbetrag zwischen dem bezahlten Arbeitsentgelt und der – der früheren Arbeitszeit entsprechenden – Beitragsgrundlage

Bei der geblockten Variante bekommt Ihr:e Arbeitgeber:in das Altersteilzeitgeld allerdings nur bei Einstellung einer Ersatzarbeitskraft spätestens am Beginn Ihrer Freizeitphase. Ein bestehendes Dienstverhältnis darf in diesem Zusammenhang nicht aufgelöst werden.



Als Ersatzarbeitskraft gilt jede zuvor arbeitslose Person, die über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt wird. Auch ein neuer Lehrling ist eine Ersatzarbeitskraft.

Erhöhung nach dem Tariflohnindex

Das Altersteilzeitgeld steigt nach dem Tariflohnindex, der die Veränderung von Mindestlöhnen misst. Den Index veröffentlicht die Statistik Austria jedes Jahr im April. Die Erhöhungen werden im Mai wirksam. Erhöhend wirken auch kollektivvertragliche und diesen vergleichbare Lohnerhöhungen, wenn die Differenz im Vergleich zum Tariflohnindex

mehr als 20 Euro im Monat beträgt. Individuelle Lohnerhöhungen wirken sich jedoch nicht auf die Höhe des Altersteilzeitgeldes aus.

Das AMS zahlt das Altersteilzeitgeld für **Urlaubs- und Weihnachtsgeld** nicht getrennt aus. Diese Sonderzahlungen werden bei den laufenden Zahlungen einbezogen, indem das Altersteilzeitgeld monatlich um ein Sechstel erhöht wird.

**ACH
TUNG**

Darüber hinausgehende Sonderzahlungsansprüche fördert das AMS nicht (z. B. Gewinnanteile am Unternehmen).



Ihr Entgelt-Anspruch und das Altersteilzeitgeld sind nicht gleich hoch. Die Regelungen des Altersteilzeitgeldes haben keinen Einfluss auf Ihre Entgeltansprüche aus Kollektivvertrag, Einzelarbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung. Sie betreffen nur den:die Arbeitgeber:in.

Das bedeutet für Sie: Sowohl die Fälligkeit als auch die Höhe Ihrer Ansprüche richten sich nach Ihrem Einzelarbeitsvertrag, Ihrem Kollektivvertrag oder den gesetzlichen Bestimmungen.

Wann gibt es kein Altersteilzeitgeld?

Unter gewissen Umständen bekommt Ihr:e Arbeitgeber:in für Sie kein Altersteilzeitgeld. Somit ist eine geförderte Altersteilzeit nicht möglich. Je nach Modell gibt es dafür etwas unterschiedliche Regelungen.

Anspruchshindernisse bei kontinuierlicher Altersteilzeit

Ihr:e Arbeitgeber:in bekommt kein Altersteilzeitgeld, wenn Sie eine eigene Leistung aus der Pensionsversicherung beziehen. Solche Leistungen sind:

- Vorzeitige Alterspension inklusive Hacklerregelung
- Sonderruhegeld gemäß dem Nachtschwerarbeitsgesetz

- Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlich Körperschaft
- Auch bei Erreichung des Regelpensionsalters und Anspruch auf die Regelpension gebührt kein Altersteilzeitgeld

Ausnahme:

Nehmen Sie einen früheren Pensionsantrittstermin vor dem Regelpensionsalter nicht in Anspruch, hat das AMS Altersteilzeitgeld zu gewähren. Und zwar so lange, bis Sie das Regelpensionsalter erreicht haben. Beachten Sie in diesem Zusammenhang aber die sich jährlich reduzierende Maximaldauer der kontinuierlichen Altersteilzeit und die neue Rechtslage ab 2029 – siehe Kontinuierliche Altersteilzeit.

Nebenbeschäftigteverbot

Bei Verstoß gegen das Nebenbeschäftigteverbot gebührt ebenfalls kein Altersteilzeitgeld: Nebenbeschäftigtungen bei anderen Arbeitgeber:innen sind bei ab 1. Jänner 2026 beginnenden Altersteilzeiten nicht erlaubt. Das betrifft auch geringfügige Beschäftigungen.

Ausgenommen von dieser Regelung sind jene Nebenbeschäftigtungen, die Sie bereits im Jahr vor Antritt der Altersteilzeit regelmäßig bei einem:einer anderen Arbeitgeber:in ausgeübt haben.

**ACH
TUNG**

Das Nebenbeschäftigteverbot gilt auch für bereits laufende Altersteilzeiten. In diesem Fall müssen Sie eine solche unzulässige Beschäftigung bis 30. Juni 2026 beenden.



Eine Nebenbeschäftigung müssen Sie beim zuständigen AMS melden! Bei einem Verstoß gegen das Nebenbeschäftigteverbot verliert nicht nur Ihr:e Arbeitgeber:in das Altersteilzeitgeld, sondern Sie auch den Lohnausgleich!

Anspruchshindernisse bei geblockter Altersteilzeit

Bei diesem Modell erlischt der Anspruch auf Altersteilzeitgeld ebenfalls, wenn Sie eine eigene Leistung der Pensionsversicherung beziehen. Ebenso, wenn Sie die Voraussetzung für eine der folgenden Leistungen erfüllen:

- Vorzeitige Alterspension inklusive Hacklerregelung
- Sonderruhegeld gemäß dem Nachtschwerarbeitsgesetz
- Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlich Körperschaft
- Auch bei Erreichung des Regelpensionsalters und Anspruch auf die Regelpension gebührt kein Altersteilzeitgeld

Ausnahme:

Ein Anspruch auf Altersteilzeitgeld besteht jedoch, wenn Sie einen nicht geltend gemachten Anspruch auf eine Korridorpension haben.

In diesem Fall kann Ihr:e Arbeitgeber:in Altersteilzeitgeld ein Jahr lang weiter beziehen. Längstens jedoch so lange, bis Sie die Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer erfüllen.

**ACH
TUNG**

Das oben erwähnte Nebenbeschäftigung verbot gilt auch bei geblockter Altersteilzeit



Das mit Ihnen vereinbarte Altersteilzeit-Modell muss stimmgig sein. Das bedeutet: Die Arbeitsleistungen entsprechen der vereinbarten Arbeitszeitreduktion. Andernfalls besteht die Gefahr des Verlustes von Altersteilzeitgeld – z. B., wenn Sie in der Altersteilzeit Mehr- bzw. Überstunden leisten, die Sie danach nicht wieder in Zeit ausgleichen, sondern bezahlt bekommen.

Welche Vor- und Nachteile hat Altersteilzeit?

Die Vor- und Nachteile für Arbeitnehmer:innen

Der sanfte Ausstieg aus dem Erwerbsleben mit Lohnausgleich ist nur einer von vielen Vorteilen der Altersteilzeit.

Die Vor- und Nachteile für Arbeitgeber:innen

Von der Altersteilzeit können in vielen Fällen auch Arbeitgeber:innen profitieren.

Konkrete Fragen rund um die Altersteilzeit

Rund um die Altersteilzeit stellen sich immer wieder berechtigte Fragen. Hier finden Sie die Antworten auf die wichtigsten.

2

DIESES KAPITEL FASST PLUS UND
MINUS DER ALTERSTEILZEIT FÜR SIE ZUSAMMEN.

Die Vor- und Nachteile für Arbeitnehmer:innen

Die Altersteilzeit kann Ihnen eine ideale Überbrückung bis zum Pensionsantritt bieten. Während der gesamten Altersteilzeit inklusive der Freizeitphase behalten Sie den vollen Arbeitnehmer:innenstatus auch im Sinne der Betriebsverfassung. Darüber hinaus genießen Sie noch viele weitere Vorteile:

Gleichbleibende Leistungen der Sozialversicherung

Während Ihrer Altersteilzeit bleiben die Leistungen aus der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung gleich hoch wie vorher. Das heißt, es gibt weder beim Krankengeld noch – nach Ende des Arbeitsverhältnisses – bei Versehrtenrente, Pension, Arbeitslosengeld und Notstandshilfe eine Veränderung nach unten.



Während der Altersteilzeit wird Ihre ursprüngliche Beitragsgrundlage nicht nur beibehalten, sondern auch entsprechend den (kollektiv)vertraglichen bzw. gesetzlichen Bestimmungen angepasst.

Keine Einbußen bei der Abfertigung

Sowohl bei der „Abfertigung alt“ als auch bei der „Abfertigung neu“ gelten Regelungen, die Ihnen die volle Abfertigungshöhe garantieren. Entgelterhöhungen wie etwa Biennalsprünge oder kollektivvertragliche Erhöhungen während der Altersteilzeit wirken sich in beiden Modellen positiv aus.

Unterschied zwischen Abfertigung alt und neu

- Im alten Modell bekommen Sie die gesamte Abfertigung auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Altersteilzeit direkt von Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in am Ende des Dienstverhältnisses ausbezahlt
- Im Rahmen der Abfertigung neu führt die Arbeitgeberseite die Beiträge auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Altersteilzeit monatlich gemeinsam mit den Sozialversicherungsbeiträgen an die Vorsor-

gekasse ab. Die Vorsorgekasse zahlt Ihnen bei Beendigung des Dienstverhältnisses die Abfertigung aus

TIPP

Sie wollen Ihre Abfertigung selbst berechnen? Dann empfehlen wir Ihnen die beiden AK Abfertigungsrechner auf dem AK Portal: <https://abfertigung.arbeiterkammer.at>

Urlaubsansprüche bleiben bestehen

Auch während der Altersteilzeit haben Sie Anspruch auf 5 bzw. 6 Urlaubswochen pro Jahr. Nehmen Sie einen bestehenden Urlaubsanspruch in die Altersteilzeit mit, wird er auf die gewählte Arbeitszeit umgerechnet. Wie sich diese Umrechnung in Ihrem konkreten Fall auswirkt, erfragen Sie am besten bei Ihrer Arbeiterkammer.

Kontinuierliche Altersteilzeit

Beim kontinuierlichen Modell entsteht in jedem Jahr ein neuer Urlaubsanspruch im Ausmaß von 5 oder 6 Wochen.

TIPP

Vereinbaren Sie mit Ihrem: Ihrer Arbeitgeber:in rechtzeitig, den bestehenden Resturlaub vor dem Beginn der Altersteilzeit zu verbrauchen.

Geblockte Altersteilzeit

Bei der geblockten Variante der Altersteilzeit entsteht ebenfalls in jedem Jahr ein neuer Urlaubsanspruch. Sowohl in der Arbeits- wie auch in der Freizeitphase. Allerdings konsumieren Sie den Anspruch aus der Freizeitphase bereits mit, wenn Sie in der Arbeitsphase auf Urlaub sind. Das heißt: Bis zum Ende Ihrer aktiven Zeit bleibt kein unverbrauchter Urlaubsanspruch übrig, den Sie sich auszahlen lassen könnten.

Volle Sicherheit bei Insolvenz

Im Falle einer Insolvenz sichert der Insolvenz-Entgelt-Fonds folgende finanziellen Ansprüche ab:

- Ihr laufendes Teilzeitentgelt inklusive Lohnausgleich und Sonderzahlungen, welches in den letzten 6 Monaten vor dem Stichtag (z. B. Konkursöffnung) fällig war

- Beendigungsansprüche wie Abfertigung und Urlaubersatzleistung (Auszahlung des Resturlaubes)

Was passiert mit Zeitguthaben?

Der Insolvenz-Entgelt-Fonds übernimmt ebenso Zeitguthaben, die Sie gegenüber Ihrem: Ihrer Arbeitgeber:in haben und nicht mehr ausgleichen können. Und zwar auch dann, wenn der Erwerb des Guthabens mehr als 6 Monate zurückliegt und Sie es aufgrund der Insolvenz nicht mehr konsumieren konnten.

Neben all diesen vielen Vorteilen der Altersteilzeit müssen Sie auch **einen Nachteil** in Kauf nehmen:

Entgeltverlust von mindestens 20 Prozent brutto

Trotz Lohnausgleichs verdienen Sie im Vergleich zum Entgelt vor der Altersteilzeit brutto um zumindest 20 Prozent weniger. Wegen sinkender Steuerprogression fällt der Verlust netto jedoch meist niedriger aus.



Die Begrenzung mit der Höchstbeitragsgrundlage kann bei der Berechnung des Lohnausgleiches dafür sorgen, dass Ihre Verluste auf über 20 Prozent steigen.

Das AMS berücksichtigt bei der Berechnung des Altersteilzeitgeldes einen Lohnausgleich immer nur so weit, als er zusammen mit dem Teilzeitentgelt die Höchstbeitragsgrundlage nicht übersteigt (2026: 6.930 Euro brutto pro Monat). Arbeitgeber:innen können zwar einen höheren Lohnausgleich bezahlen, bekommen aber keine höhere Förderung.

Die Vor- und Nachteile für Arbeitgeber:innen

Von der Altersteilzeit profitieren Arbeitgeber:innen vor allem durch das Altersteilzeitgeld des Arbeitsmarktservices (AMS). Allerdings gleicht das Altersteilzeitgeld die Mehraufwendungen nicht vollständig aus.

Altersteilzeitgeld durch das AMS

Seit 1. Jänner 2011 deckt das Altersteilzeitgeld bei **kontinuierlicher Altersteilzeit** 90 Prozent der Mehraufwendungen ab, die Arbeitgeber:innen durch den Lohnausgleich entstehen. Aber: Altersteilzeiten, die in den Jahren 2026 bis 2028 beginnen, werden in diesem Zeitraum nur mit 80 Prozent gefördert. Ab 2029 beträgt die Förderung durch das AMS wieder 90 Prozent. Maximal jedoch bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Liegt das Bruttoarbeitsentgelt über der Höchstbeitragsgrundlage, erstattet das AMS nur jenen Teil des Lohnausgleichs, der diese Grenze nicht übersteigt. Seit 1. Jänner 2016 ersetzt das AMS Arbeitgeber:innen sogar 100 Prozent der Mehraufwendungen, wenn Sie als Arbeitnehmer:in die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Korridorpension erfüllen, diese aber nicht in Anspruch nehmen. Diese 100-prozentige Förderung gilt allerdings nicht mehr für Altersteilzeiten, die ab 2026 angetreten werden.

Bei der **geblockten Altersteilzeit** waren es bis zum Jahr 2023 50 Prozent der Mehrkosten, die das AMS mit dem Altersteilzeitgeld ausgleicht. Beginnt die geblockte Altersteilzeit jedoch erst 2024, beträgt die Förderung nur mehr 42,5 Prozent für die gesamte Laufzeit, 2025 35 Prozent, 2026 27,5 Prozent, 2027 20 Prozent und 2028 10 Prozent der Mehrkosten. Ab 2029 können Sie keine geförderte geblockte Altersteilzeit mehr antreten. Auch hier gilt die Höchstbeitragsgrundlage als Obergrenze.



Das monatliche Altersteilzeitgeld enthält auch die Sonderzahlungen in aliquoter Höhe. Die Bezüge steigen dadurch um 1/6. Diese Pauschalierung gilt für beide Modelle.

Mehr Information zum Altersteilzeitgeld finden Sie im Kapitel 1 unter „Was ist das geförderte Altersteilzeitgeld“.

Weitere Vorteile für Arbeitgeber:innen

Über die AMS-Förderung hinaus profitieren Arbeitgeber:innen durch positive „Nebeneffekte“ und zusätzlicher Möglichkeiten:

- Menschliche Lösung allfälliger Beschäftigungsprobleme bei älteren Arbeitnehmer:innen
- Erhaltung oder sogar Steigerung der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer:innen durch die Verkürzung der Arbeitszeit
- Die Altersteilzeit eröffnet Möglichkeiten zur Kostensenkung. Insbesondere dort, wo Kündigungen aus rechtlichen oder betriebspolitischen Gründen unmöglich sind
- Durch die Altersteilzeit verschieben sich auch etwaige Abfertigungszahlungen nach hinten, wodurch mehr Zeit für die Bildung entsprechender Rückstellungen bleibt

Nachteile für Arbeitgeber:innen

- Wie bereits erwähnt, gleicht das AMS bei der kontinuierlichen Altersteilzeit 80 bzw. 90 Prozent der Mehraufwendungen aus, die Arbeitgeber:innen entstehen. Bei der geblockten Altersteilzeit ist es deutlich weniger. Das bedeutet: Ihr:e Arbeitgeber:in muss in der Regel einen Teil der Mehrkosten tragen
- Ob die Verpflichtung zur Neueinstellung einer Ersatzarbeitskraft bei der geblockten Altersteilzeit für Arbeitgeber:innen ein Nach- oder Vorteil ist, kann nicht grundsätzlich beurteilt werden

Konkrete Fragen rund um die Altersteilzeit

Können Sie während der Altersteilzeit gekündigt werden?

Diese Möglichkeit besteht. Die Kündigungsmöglichkeiten gegenüber dem Zeitraum vor der Altersteilzeit bleiben grundsätzlich unverändert. Unter Umständen wäre jedoch eine Anfechtung wegen verpöntem Motiv, Sozialwidrigkeit oder Altersdiskriminierung möglich.



Eine Kündigung wegen Sozialwidrigkeit, Altersdiskriminierung bzw. „verpönter Motive“ müssen Sie unbedingt binnen einer Zweiwochenfrist nach Ausspruch der Kündigung anfechten. Danach ist eine Anfechtung nur noch unter besonderen Umständen möglich.

In bestimmten Fällen fordert das AMS bei Kündigung durch den:die Arbeitgeber:in das bereits ausgezahlte Altersteilzeitgeld zurück.

Wie wird Ihr Lohnausgleich bemessen?

Für die Festsetzung des Lohnausgleichs kommt es im Wesentlichen auf das Durchschnittseinkommen im letzten Jahr an. Die wichtigsten Informationen zur Berechnung finden Sie im Kapitel 1 unter „50 Prozent Lohnausgleich“ sowie in den Erläuterungen zu den Mustervereinbarungen zu Punkt 2.

Gibt es Altersteilzeit auch für Teilzeitbeschäftigte

Ja, wenn die Arbeitszeit im Jahr davor die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit um nicht mehr als 40 Prozent unterschreitet. Natürlich müssen Sie auch alle weiteren Bedingungen erfüllen.

Für Zeiten der Kurzarbeit gilt eine Sonderregelung. Ob die Voraussetzungen für das Altersteilzeitgeld bestehen, entscheidet sich aufgrund der Arbeitszeit und des Entgelts vor Beginn der Kurzarbeit.

Was passiert, wenn Sie zu viel arbeiten?

Überschreiten Sie die verringerte Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum, suchen Sie am besten das Gespräch mit Ihrem: Ihrer Arbeitgeber:in. Wir empfehlen Ihnen eine Lösung durch Zeitguthaben und nicht die Auszahlung der Mehr- bzw. Überstunden.



Bei Auszahlung besteht die Gefahr, dass Sie die monatliche Geringfügigkeitsgrenze überschreiten (2026: 551,10 Euro) bzw. das Zeitmodell nicht einhalten können. Das kann zum Ruhen bzw. zur Rückforderung des Altersteilzeitgeldes führen.

Sind Nebenbeschäftigung bei anderen Arbeitgeber:innen erlaubt?

Nur dann, wenn Sie bereits im Jahr vor Antritt der Altersteilzeit regelmäßig bei einem: einer anderen Arbeitgeber:in eine Nebenbeschäftigung ausgeübt haben. Nähere Informationen dazu finden Sie bei [Wann gibt es kein Altersteilzeitgeld?](#)

Können Sie bei mehreren Arbeitgeber:innen in Altersteilzeit gehen?

Nein. Sollten Sie mehrere Dienstverhältnisse haben, können Sie nur mit einem: einer Arbeitgeber:in eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen, für die Altersteilzeitgeld gebührt.

Müssen Biennalsprünge und Kollektivvertragserhöhungen berücksichtigt werden?

Ja. Ihr Altersteilzeitentgelt inklusive Lohnausgleich muss entsprechend den für Sie anzuwendenden arbeits- bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen erhöht werden.

Was geschieht mit Sonderzahlungen?

Auch für Urlaubs- und Weihnachtsgeld gebührt Ihnen ein Lohnausgleich, der aber mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzt sein kann.

Was passiert mit Sachbezügen?

Ob Ihnen während der Altersteilzeit weiterhin ein Dienstwagen zur Privatnutzung zusteht, hängt von Ihrer Vereinbarung mit Ihrem: Ihrer Arbeitgeber:in ab. So etwa können Sie die Nutzung des Firmenautos auch während Ihrer Freizeitphase vereinbaren. Auch eine Rückstellung des Firmenautos ist möglich. Dann muss Ihr:e Arbeitgeber:in den Sachbezug allerdings mangels anderslautender Vereinbarung in Geld ausbezahlen.

Jedenfalls ist der Sachbezug auch bei der Berechnung des Lohnausgleichs zu berücksichtigen.

Wie wirken sich Krankenstände bei der geblockten Variante der Altersteilzeit aus?

Bei Krankheit in der Arbeitsphase erwerben Sie Zeitguthaben für die Freizeitphase nur im Ausmaß der Entgeltfortzahlung.

Für jene Zeiten eines Krankenstandes, in denen nur Anspruch auf Fortzahlung des halben Entgelts besteht, bekommen Sie auch nur die Hälfte der Zeitguthaben. Ist Ihr Entgeltfortzahlungsanspruch gänzlich ausgeschöpft, erwerben Sie überhaupt kein Zeitguthaben für die Freizeitphase. Das hätte zur Folge, dass Sie die Freizeitphase erst später antreten könnten. Krankenstände in der Freizeitphase haben hingegen keine Auswirkung.

Abweichend davon können Sie mit Ihrem: Ihrer Arbeitgeber:in Regelungen vereinbaren, die für Sie günstiger sind.

TIPP

Wie die Entgeltfortzahlung bei Krankheit grundsätzlich geregelt ist, erfahren Sie unter: www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/krankheitundpflege



Auf die Verteilung der Arbeitszeit bei kontinuierlicher Altersteilzeit haben Krankenstände keine Auswirkung. Auch nicht solche, die die maximale Entgeltfortzahlungsdauer überschreiten.

Müssen Sie Altersteilzeit selbst beim AMS beantragen?

Nein. Die Förderung für Altersteilzeit beantragt immer der:die Arbeitgeber:in.



Ihr:e Arbeitgeber:in muss den Antrag beim AMS stellen. Konkret bei der Geschäftsstelle jener Region, in der das Unternehmen seinen Sitz hat.

Weitere wichtige Bestimmungen:

- Stellt ein Betrieb den Antrag erst nach Beginn der Altersteilzeit, erstattet das AMS das Altersteilzeitgeld maximal für 3 Monate rückwirkend
- Ihr:e Arbeitgeber:in muss jede Änderung der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS melden, insofern sie für das Altersteilzeitgeld wichtig ist

Wie können Sie Ihre Abfertigung selbst berechnen?

Die Abfertigungsrechner auf dem Internetportal der Arbeiterkammern bieten Ihnen eine einfache und schnelle Möglichkeit, Ihren Anspruch auszurechnen: <https://abfertigung.arbeiterkammer.at>

Anhang

IM ANHANG FINDEN SIE MUSTERVEREINBARUNGEN,
GESETZLICHE GRUNDLAGEN,
EIN STICHWORT- UND EIN ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS
SOWIE INFOS ZUM AK ONLINE-SERVICE.

Mustervereinbarungen und Erläuterungen

Mustervereinbarung 1

(für die kontinuierliche Altersteilzeit ab 1. Jänner 2026)

Vereinbarung über Altersteilzeit

(gemäß § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz)

Name Arbeitgeber:in:

Name Arbeitnehmer:in:

1.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit wird für die Zeit von
(Beginn) bis (Ende) von bisher Stunden auf
Stunden herabgesetzt. Das sind % (zwischen 40% und 60%) der
bisherigen Arbeitszeit.

Die ab..... (Beginn) geltende Arbeitszeit wird wie folgt auf
die einzelnen Arbeitstage verteilt:

.....

2.

Der:Die Arbeitnehmer:in erhält ab dem Zeitpunkt der Herabsetzung der
Normalarbeitszeit das Entgelt für die durchschnittlich im Anspruchs-
zeitraum vereinbarte Normalarbeitszeit, zuzüglich eines Lohnaus-
gleichs in der Höhe von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages
zwischen dem in den letzten 12 vollen Kalendermonaten (bei kürzerer
Beschäftigungszeit in einem neuen Betrieb während dieser kürzeren,
mindestens 3 volle Kalendermonate betragenden Zeit) vor der Herab-
setzung der Normalarbeitszeit durchschnittlich für die Normalarbeits-
zeit gebührenden Entgelt (Oberwert) und dem Entgelt, das im gleichen
Zeitraum bei entsprechend verringelter Arbeitszeit gebührt hätte
(Unterwert).

Das neue Entgelt beträgt daher ab dem (Beginn)
€ brutto pro Monat und wird während der Laufzeit entspre-
chend der bisherigen Regelung valorisiert.

3.

Der:Die Arbeitgeber:in entrichtet die Beiträge zur Unfall-, Pensions-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit. Soweit diese Bemessungsgrundlage das vereinbarte Bruttoentgelt gemäß Punkt 2 dieser Vereinbarung übersteigt, hat der:die Arbeitgeber:in sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung zu tragen.

4.

Sonderzahlungen, die nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällig werden, sind anteilig auf Basis der in den Anspruchszeitraum fallenden Arbeitszeit vor Herabsetzung und der gemäß Punkt 1 vereinbarten herabgesetzten Normalarbeitszeit, zuzüglich des gemäß Punkt 2 ermittelten Lohnausgleiches zu bezahlen.

5.

Einmalige Zuwendungen aus Anlass einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit (z.B. Dienstjubiläum) sind auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit zu berechnen. Sonstige Zuwendungen (Prämien, Gewinnbeteiligungen etc.) werden auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit ausbezahlt, wenn der anspruchsbegründende Zeitraum über die Hälfte in die Zeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällt. Ist dies nicht der Fall, werden diese Zuwendungen auf Basis der durchschnittlich während des anspruchsbegründenden Zeitraumes vereinbarten Arbeitszeit, zuzüglich der Hälfte der Differenz auf die Vollarbeitszeit (50%iger Lohnausgleich) berechnet.

6.

Auch auf die Berechnung der betrieblichen Zusatzpension bzw. für die Zahlungen zur Pensionskasse hat die Herabsetzung der Arbeitszeit keinerlei Einfluss. Sie wird so berechnet bzw. die Beiträge so geleistet, als ob durchgehend Vollbeschäftigung vorgelegen wäre.

7.

Abfertigungsregelung alt: Die gesetzliche Abfertigung wird im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit berechnet. Vor Altersteilzeit geleistete Überstunden werden mit ihrer durchschnittlichen Anzahl in den zwölf Monaten vor der Herabsetzung der Arbeitszeit berücksichtigt.

Abfertigungsregelung neu: Unterliegt der:die Arbeitnehmer:in dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz, so ist als Beitragsgrundlage das Entgelt, welches der Arbeitszeit vor Herabsetzung entspricht, heranzuziehen. Jede Gehaltsänderung wie kollektivvertragliche Erhöhung, Biennalsprung ändert auch die Beitragsgrundlage.

8.

Der im Zeitpunkt der Herabsetzung der Normalarbeitszeit (Beginn der Altersteilzeit) noch offene Urlaubsanspruch ist auf Wunsch des Arbeitnehmers:der Arbeitnehmerin noch vor Beginn der Altersteilzeit zu verbrauchen. Kommt über den Zeitpunkt keine Einigung zustande, kann der Urlaub unmittelbar vor Beginn der Herabsetzung der Arbeitszeit verbraucht werden.

9.

Wird das Arbeitsverhältnis durch unberechtigte Entlassung oder durch vorzeitigen berechtigten Austritt beendet, ist die Kündigungsentschädigung auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen.

10.

Die gegenständliche Vereinbarung wird durch den Entfall des Altersteilzeitgeldes nicht berührt.

11.

Auf Grund wesentlicher Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen oder aus wichtigen persönlichen Gründen oder Insolvenz des Arbeitgebers:der Arbeitgeberin hat der:die Arbeitnehmer:in das Recht auf Beschäftigung im Ausmaß der Normalarbeitszeit vor Herabsetzung, soweit den:die Arbeitgeber:in dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft.

12.

Wenn das Ende dieses Vertrages auf eine vorzeitige Pension auf Grund einer „Hacklerregelung“ abgestimmt ist und die Anspruchsvoraussetzungen auf diese Pension wegen entgeltfreier Zeiten (z.B. langer Krankenstand) nicht erreicht werden, verlängert sich dieser Vertrag um die notwendige Zeit zur Erreichung der Pension.

13.

Wenn das Ende des Vertrages auf eine vorzeitige Alterspension, Korridorpension, Sonderruhegeld nach dem Nachschichtschwerarbeitsgesetz oder Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft abgestimmt ist und diese früheren Pensionsansprüche nicht geltend gemacht werden, kann auf Wunsch des Arbeitnehmers:der Arbeitnehmerin die Altersteilzeitvereinbarung bis zum Regelpensionsalter verlängert werden, wobei die gesetzliche Höchstdauer beachtet wird.

14.

Die vorliegende Vereinbarung beruht auf der derzeitigen Gesetzeslage. Sollte sich aufgrund einer Gesetzesänderung ein späterer Pensionsstichtag ergeben als dieser Vereinbarung zugrunde gelegt wurde, verlängert sich die Altersteilzeitvereinbarung bis zum nächstmöglichen Pensionsstichtag.

15.

Der:die Arbeitnehmer:in sagt zu, für die Dauer der Altersteilzeit keine Beschäftigung bei einem:einer anderen Arbeitgeber:in auszuüben, so weit eine solche nicht bereits in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Altersteilzeit regelmäßig ausgeübt wurde.

Datum:

Arbeitgeber:in

Arbeitnehmer:in:

Mustervereinbarung 2

(für die geblockte Altersteilzeit)

Vereinbarung über Altersteilzeit

(gemäß § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz)

Name Arbeitgeber:in:

Name des Arbeitnehmers:

1.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit wird für die Zeit von
(Beginn) bis (Ende) von bisher Stunden auf
Stunden herabgesetzt. Das sind % (zwischen 40% und 60%) der
bisherigen Arbeitszeit.

Die ab..... (Beginn) geltende Arbeitszeit wird wie folgt auf
die einzelnen Arbeitstage verteilt:

.....

Im Sinne des § 27 Abs 5 AIVG wird vereinbart, dass in den Zeiträumen
vom..... bis..... Stunden/Woche
vom..... bis..... Stunden/Woche
und vom..... bis..... Stunden/Woche
gearbeitet wird und sich damit eine durchschnittliche Normalarbeits-
zeit im Ausmaß von % (zwischen 40% und 60%) der bisherigen
Arbeitszeit ergibt.

2.

Der:Die Arbeitnehmer:in erhält ab dem Zeitpunkt der Herabsetzung der
Normalarbeitszeit das Entgelt für die durchschnittlich im Anspruchs-
zeitraum vereinbarte Normalarbeitszeit, zuzüglich eines Lohnaus-
gleichs in der Höhe von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages
zwischen dem in den letzten 12 vollen Kalendermonaten (bei kürzerer
Beschäftigungszeit in einem neuen Betrieb während dieser kürzeren,
mindestens 3 volle Kalendermonate betragenden Zeit) vor der Herab-
setzung der Normalarbeitszeit durchschnittlich gebührenden Entgelt
(Oberwert) und dem Entgelt, das im gleichen Zeitraum bei entspre-
chend verringelter Arbeitszeit gebührt hätte (Unterwert).

Das neue Entgelt beträgt daher ab dem (Beginn) € brutto pro Monat und wird während der Laufzeit entsprechend der bisherigen Regelung valorisiert.

3.

Der:Die Arbeitgeber:in entrichtet die Beiträge zur Unfall-, Pensions-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit. Soweit diese Bemessungsgrundlage das vereinbarte Bruttoentgelt gemäß Punkt 2 dieser Vereinbarung übersteigt, hat der:die Arbeitgeber:in sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung zu tragen.

4.

Sonderzahlungen, die nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällig werden, sind anteilig auf Basis der in den Anspruchszeitraum fallenden Arbeitszeit vor Herabsetzung und der gemäß Punkt 1 vereinbarten herabgesetzten Normalarbeitszeit, zuzüglich des gemäß Punkt 2 ermittelten Lohnausgleiches zu bezahlen.

5.

Einmalige Zuwendungen aus Anlass einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit (z.B. Dienstjubiläum) sind auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit zu berechnen. Sonstige Zuwendungen (Prämien, Gewinnbeteiligungen etc.) werden auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit ausbezahlt, wenn der anspruchsbegründende Zeitraum über die Hälfte in die Zeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällt. Ist dies nicht der Fall, werden diese Zuwendungen auf Basis der durchschnittlich während des anspruchsbegründenden Zeitraumes vereinbarten Arbeitszeit, zuzüglich der Hälfte der Differenz auf die Vollarbeitszeit (50%iger Lohnausgleich) berechnet.

6.

Auch auf die Berechnung der betrieblichen Zusatzpension bzw. für die Zahlungen zur Pensionskasse hat die Herabsetzung der Arbeitszeit keinerlei Einfluss. Sie wird so berechnet bzw. die Beiträge so geleistet, als ob durchgehend Vollbeschäftigung vorgelegen wäre.

7.

Abfertigungsregelung alt: Die gesetzliche Abfertigung wird im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit berechnet. Vor Altersteilzeit geleistete Überstunden werden mit ihrer durchschnittlichen Anzahl in den zwölf Monaten vor der Herabsetzung der Arbeitszeit berücksichtigt.

Abfertigungsregelung neu: Unterliegt der:die Arbeitnehmer:in dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz, so ist als Beitragsgrundlage das Entgelt, welches der Arbeitszeit vor Herabsetzung entspricht, heranzuziehen. Jede Gehaltsänderung wie kollektivvertragliche Erhöhung, Biennalsprung ändert auch die Beitragsgrundlage.

8.

Der nach Beginn der Altersteilzeit offene Urlaubsanspruch ist auf Wunsch des Arbeitnehmers:der Arbeitnehmerin spätestens vor der tatsächlichen Reduzierung der Arbeitszeit (vor der Nullarbeitsphase/ Teilzeitphase) zu verbrauchen. Kommt über den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes keine Einigung zustande, kann der Urlaub unmittelbar vor der tatsächlichen Reduktion der Arbeitszeit verbraucht werden. Der bei einer Teilzeitphase entstehende Urlaub ist auch in der Teilzeitphase zu verbrauchen. Kommt keine Einigung über den Verbrauch in der Teilzeitphase zustande, kann der Urlaub unmittelbar vor der Nullarbeitsphase verbraucht werden.

9.

Wird das Arbeitsverhältnis durch unberechtigte Entlassung oder durch vorzeitigen berechtigten Austritt beendet, ist die Kündigungsentschädigung auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. Im Falle von Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch werden unabhängig vom Entgeltanspruch Zeitguthaben erworben.

10.

Die gegenständliche Vereinbarung wird durch den Entfall des Altersteilzeitgeldes nicht berührt.

11.

Auf Grund wesentlicher Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen oder aus wichtigen persönlichen Gründen hat der:die Arbeitnehmer:in

das Recht auf Beschäftigung im Ausmaß der Normalarbeitszeit vor Herabsetzung, soweit den:die Arbeitgeber:in dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft.

12.

Wenn das Ende dieses Vertrages auf eine vorzeitige Pension auf Grund einer „Hacklerregelung“ abgestimmt ist und die Anspruchsvoraussetzungen auf diese Pension wegen entgeltfreier Zeiten (z.B. langer Krankenstand) nicht erreicht werden, verlängert sich dieser Vertrag um die notwendige Zeit zur Erreichung der Pension.

13.

Wenn das Ende dieses Vertrages auf eine Korridorpension abgestimmt ist und dieser Anspruch nicht geltend gemacht wurde, so kann auf Wunsch des Arbeitnehmers:der Arbeitnehmerin die Altersteilzeitvereinbarung um ein Jahr längstens jedoch bis zum Erreichen der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer verlängert werden. Sollte sich der:die Arbeitnehmer:in zum Zeitpunkt der Geltendmachung in der Freizeitphase befinden, ist eine Verlängerung nur nach Vereinbarung möglich.

14.

Die vorliegende Vereinbarung beruht auf der derzeitigen Gesetzeslage. Sollte sich aufgrund einer Gesetzesänderung ein späterer Pensionsstichtag ergeben als dieser Vereinbarung zugrunde gelegt wurde, verlängert sich die Altersteilzeitvereinbarung bis zum nächstmöglichen Pensionsstichtag.

15.

Der:die Arbeitnehmer:in sagt zu, für die Dauer der Altersteilzeit keine Beschäftigung bei einem:einer anderen Arbeitgeber:in auszuüben, soweit eine solche nicht bereits in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Altersteilzeit regelmäßig ausgeübt wurde.

Datum:

Arbeitgeber:in

Arbeitnehmer:in:

Erläuterungen zu den einzelnen Punkten der Mustervereinbarungen

Zu Punkt 1:

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit-Regelung ist eine bisherige Beschäftigung im Ausmaß der gesetzlichen bzw. der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit. Maximal jedoch 40 Prozent darunter.

Die bisherige wöchentliche Normalarbeitszeit ist durch Vereinbarung auf 40 bis 60 Prozent herabzusetzen. Zur Vereinbarung gehört auch die Festlegung von Beginn und Ende der Herabsetzung.



Beträgt die bisherige Normalarbeitszeit 38,5 Stunden, kann die wöchentl. Normalarbeitszeit während der Altersteilzeit zwischen 15,4 und 23,1 Stunden liegen.

Die Verteilung der vereinbarten Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage, Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit sowie die Lage der Pausen richtet sich nach § 19d Arbeitszeitgesetz.



Ohne Ihre Zustimmung kann die vereinbarte Arbeitszeiteinteilung nicht geändert werden.

Es besteht die Möglichkeit, das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit variabel zu gestalten bzw. zu blocken. Dabei gilt:

- Im Durchrechnungszeitraum muss die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit zwischen 40 und 60 Prozent der bisherigen gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit betragen
- Die Nullarbeitsphase darf maximal 30 Monate dauern

Weitere notwendige Vereinbarungen sind:

- Dauer des Durchrechnungszeitraumes
- Konkrete Verteilung der Normalarbeitszeit für den gesamten Durchrechnungszeitraum, um spätere Änderungen ohne Zustimmung des Arbeitnehmers:der Arbeitnehmerin auszuschließen

zB

Franz Freizeit arbeitet nach der Herabsetzung 20 Stunden (= 50 Prozent) pro Woche. Die Altersteilzeitdauer (Durchrechnungszeitraum) umfasst 5 Jahre. Er hat nun z. B. folgende Möglichkeiten:

- Er arbeitet 2,5 Jahre lang 32 Stunden pro Woche und danach 2,5 Jahre lang 8 Stunden pro Woche. Da bei diesem Beispiel die Arbeitszeit innerhalb jedes halben Jahres mindestens 20 und höchstens 80 Prozent beträgt und die Schwankungen insgesamt ausgeglichen werden, handelt es sich um ein kontinuierliches Altersteilzeitmodell und nicht um eine Blockvariante
- Er arbeitet 2,5 Jahre lang 40 Stunden pro Woche und hat danach eine Freizeitphase von 2,5 Jahren. Somit hat er sich für die **geblockte Altersteilzeit** entschieden
- Er arbeitet 1,5 Jahre lang 40 Stunden pro Woche und danach 2 Jahre 20 Stunden. Anschließend folgt eine Freizeitphase von 1,5 Jahren. Auch hier handelt es sich um eine **geblockte Altersteilzeit**

Zu Punkt 2:

Als Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit müssen sich Arbeitgeber:innen verpflichten, einen Lohnausgleich zu bezahlen. Der Lohnausgleich beträgt die halbe Differenz zwischen dem in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt (Oberwert) und dem Entgelt, das im gleichen Zeitraum bei herabgesetzter Arbeitszeit gebührt hätte (Unterwert). Bei kontinuierlichen Altersteilzeitvereinbarungen ab dem Jahr 2026 werden im Gegensatz zu den Blockvereinbarungen Mehr- und Überstundenentlohnungen im Oberwert nicht mehr berücksichtigt. Ober- und Unterwerte für den Lohnausgleich beziehen sich beide auf das Jahr vor der Altersteilzeit und weisen somit den gleichen Bezugszeitraum auf. Der Unterwert bemisst sich an der Entlohnung, die für eine entsprechend verringerte Arbeitszeit in diesem Jahr gebührt hätte. Bei kürzerer Beschäftigung in einem neuen Betrieb wird das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt mindestens der letzten 3 Monate für die Berechnung herangezogen.

Entgelte sind: Prämien, Provisionen, Zulagen usw.

Keine Entgelte sind: beitragsfreie Aufwendungen wie Diäten, Kilotmetergeld etc.

TIPP

Vereinbaren Sie die genaue Höhe des Bruttolohnes bzw. -gehaltes einschließlich allfälliger Zulagen, um Streitigkeiten vorzubeugen.

Bei dieser Vereinbarung ist der Lohnausgleich nicht durch die Höchstbemessungsgrundlage gedeckelt. Das heißt: Wenn Sie vor Beginn der Altersteilzeit sehr viel verdient haben, steht Ihnen ein höherer Lohnausgleich zu.

Zu Punkt 3:

Die Beiträge zur Unfall-, Pensions-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung muss die Arbeitgeberseite auf Basis der Bemessungsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichten.

Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit bewirkt daher keine Verminde rung folgender Ansprüche:

- Pension
- Krankengeld
- Arbeitslosengeld
- Unfallrente infolge eines Arbeitsunfalls

Zu Punkt 4:

Bei Sonderzahlungen, die nach dem Zeitpunkt der Herabsetzung fällig werden, empfehlen wir Ihnen folgende Vereinbarung mit der Arbeitgeberseite: Keine Berechnung der Sonderzahlung auf Basis des reduzierten Entgelts, sondern unter anteiliger Berücksichtigung der im Kalenderjahr bereits geleisteten Arbeitszeit. Bereits vor Herabsetzung ausbezahlte Sonderzahlungen bleiben unberührt.

Zu Punkt 5:

Vereinbaren Sie, dass Zuwendungen anlässlich einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit (z. B. Jubiläumsgeld) auf Basis des Entgelts vor der Herabsetzung bezahlt werden.

Sonstige Zuwendungen wie etwa jährliche Prämien oder Gewinnbeteiligungen werden entsprechend dieser Vereinbarung aliquot berechnet, wenn sie nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällig werden.

Weiterer Tipp:

Liegt jedoch mehr als die Hälfte des anspruchsgrundlegenden Zeitraumes vor der Herabsetzung, müssen Arbeitgeber:innen die Zahlung auf Basis der Normalarbeitszeit leisten.

Zu Punkt 6:

Keine Erläuterung

Zu Punkt 7:

Abfertigungsregelung alt: Die gesetzliche Abfertigung muss auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung berechnet werden. Auch vor dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Normalarbeitszeit regelmäßig geleistete Überstunden sind in die Berechnung der Abfertigung einzubeziehen. Basis der Berechnung ist aber die Stundenlohngröße zum Zeitpunkt des Ausscheidens. Zwischenzeitige Lohnerhöhungen steigern also die Abfertigungshöhe.

Abfertigungsregelung neu: Unterliegen Sie dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenversorgungsgesetz, ist die Beitragsgrundlage das Entgelt vor der Arbeitszeit-Herabsetzung. Jede Gehaltsänderung (z. B. kollektivvertragliche Erhöhung und Biennalsprung) ändert auch die Beitragsgrundlage.

Zu Punkt 8:

Mustervereinbarung 1

Wir empfehlen Ihnen, den vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit erworbenen Urlaubsanspruch (insbesondere bei höherem Resturlaub) vor dem Zeitpunkt der Herabsetzung zu verbrauchen. Tun Sie das nicht, wird das Urlaubsentgelt nur auf Basis des neuen Entgeltes berechnet.

Mustervereinbarung 2

Auch hier sollte der Urlaub vor einer Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit verbraucht werden. Der Urlaub, der in einer eventuellen Teilzeitphase entsteht, soll auch in dieser konsumiert werden. Wir empfehlen Ihnen zudem, den Verbrauch vor der Freizeitphase zwingend zu vereinbaren.

Zu Punkt 9:**Mustervereinbarung 1**

Verständigen Sie sich in der Vereinbarung, dass der:die Arbeitgeber:in Ihnen die Kündigungsschädigung auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung ausbezahlt. Dies kommt dann zum Tragen, wenn Sie ohne Vorliegen eines gesetzlichen Grundes fristlos entlassen werden, oder Sie das Arbeitsverhältnis auf Grund eines gesetzlichen Austrittsgrundes vorzeitig beenden.

Mustervereinbarung 2

Die Vereinbarung unter Punkt 9 soll sicherstellen, dass im Falle von Abwesenheitszeiten ohne Entgeltfortzahlungsanspruch trotzdem Zeitguthaben für die Freizeitphase erworben werden.

Zu Punkt 10:

Vereinbaren Sie auf alle Fälle, dass die Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit und der Lohnausgleich auch dann bestehen bleiben, wenn der:die Arbeitgeber:in das Altersteilzeitgeld nicht erhält. Oder wenn dieser Anspruch später wegfällt.

Zu Punkt 11:

Lassen Sie sich das Recht einräumen, Ihre Beschäftigung auf Basis der Normalarbeitszeit vor Herabsetzung wieder zu verlangen, wenn sich die gesetzlichen Bestimmungen wesentlich ändern. Oder wenn Sie wichtige persönliche Gründe für eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung haben.

Zu Punkt 12:

Ihr Altersteilzeit-Vertrag ist auf eine vorzeitige Pension auf Grund einer Hacklerregelung abgestimmt? Dann vereinbaren Sie im Falle eines langen Krankenstandes, bei dem keine Versicherungszeiten erworben werden, dass der Vertrag bis zur Erreichung der notwendigen Versicherungszeiten verlängert wird.

Zu Punkt 13:**Mustervereinbarung 1**

Verlangen Sie bei Vorliegen einer nicht geltend gemachten

- vorzeitigen Alterspension,
- Korridorpension oder
- eines Sonderruhegeldes

eine Verlängerung der Altersteilzeitvereinbarung bis zum Regelpensionsalter. Dieses Recht steht Ihnen mit dieser Vereinbarung zu. Beachten Sie bitte die gesetzliche Höchstdauer.

Mustervereinbarung 2

Verlangen Sie bei Vorliegen eines nicht geltend gemachten Korridor-pensionsanspruches eine Verlängerung der Altersteilzeitvereinbarung. Dieses Recht steht Ihnen mit dieser Vereinbarung zu. Damit verhindern Sie, die Korridorpension mit ihren Abschlägen in Anspruch nehmen zu müssen. Wenn Sie sich aber zum Zeitpunkt der Geltendmachung in der Freizeitphase befinden, bedarf die Verlängerung einer Vereinbarung.

Zu Punkt 14:

Dieser Punkt stellt bei einer Änderung des Pensionsalters sicher, dass der Vertrag an das spätere Pensionsalter angepasst wird.

Zu Punkt 15:

Nebenbeschäftigung bei anderen Arbeitgeber:innen sind bei ab 1. Jänner 2026 beginnenden Altersteilzeiten nicht mehr erlaubt. Das betrifft auch geringfügige Beschäftigungen. Ausgenommen von dieser Regelung sind jene Nebenbeschäftigungen, die Sie bereits im Jahr vor Antritt der Altersteilzeit regelmäßig bei anderen Arbeitgeber:innen ausgeübt haben. Dieses Nebenbeschäftigteverbot gilt auch für bereits laufende Altersteilzeiten. In diesen Fällen müssen Sie eine solche unzulässige Beschäftigung bis 30. Juni 2026 beenden.

Gesetzliche Grundlagen der Altersteilzeit

Altersteilzeitgeld

§ 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVG)

(1) Ein Arbeitgeber, der ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigt, die ihre Arbeitszeit verringern, und diesen einen Lohnausgleich gewährt, hat Anspruch auf Altersteilzeitgeld.

(2) Altersteilzeitgeld gebührt für längstens drei Jahre für Personen, die in spätestens drei Jahren die Anspruchsvoraussetzungen für die Korridorpenion (§ 4 Abs. 2, ausgenommen Z 2, APG) erfüllen oder das Regelpensionsalter vollenden sowie

- in den letzten 25 Jahren vor der Geltendmachung des Anspruches (Rahmenfrist) 884 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren, wobei auf die Anwartschaft anzurechnende Zeiten gemäß § 14 Abs. 4 und 5 berücksichtigt und die Rahmenfrist
 - um arbeitslosenversicherungsfreie Zeiten der Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres und
 - um arbeitslosenversicherungsfreie Zeiträume einer selbständigen Erwerbstätigkeit, die der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung unterliegen oder gemäß § 5 GSVG von der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung ausgenommen sind, erstreckt werden,
- auf Grund einer vertraglichen Vereinbarung ihre Normalarbeitszeit, die im letzten Jahr der gesetzlichen oder kollektivvertraglich geregelten Normalarbeitszeit entsprochen oder diese höchstens um 40 vH unterschritten hat, auf 40 bis 60 vH verringert haben,
- auf Grund eines Kollektivvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung
 - a. bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG einen Lohnausgleich in der Höhe von mindestens 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem in den letzten zwölf vollen Kalendermonaten (bei kürzerer Beschäftigungszeit in einem neuen Betrieb während dieser kürzeren, mindestens drei vollen Kalendermonate betragenden Zeit) vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit durchschnittlich für die Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt (Oberwert) und dem Entgelt, das im gleichen Zeitraum bei entsprechend verringelter Arbeitszeit gebührt hätte (Unterwert), erhalten und
 - b. für die der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge für die Beitragsgrundlage entrichtet, die der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entspricht, wobei die auf den Arbeitnehmer entfallenden Sozialversicherungsbeiträge zwischen dieser erhöhten Beitragsgrundlage und der aktuellen Beitragsgrundlage der Arbeitgeber allein zu tragen hat, und
- auf Grund eines Kollektivvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung Anspruch auf Berechnung einer zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit haben; für die Berechnung einer Abfertigung nach dem BUAG gilt § 13d Abs. 3 BUAG.
- (Anm.: Abs. 2a mit Ablauf des 31.12.2023 außer Kraft getreten)

(3) Zulässige Arbeitszeitvereinbarungen gemäß Abs. 2 Z 2 sind auch Vereinbarungen, bei denen die Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von sechs Monaten mindestens 20 vH und höchstens 80 vH der vorherigen Normalarbeitszeit beträgt und die Schwankungen insgesamt ausgeglichen werden. Zeiträume, in denen Wiedereingliederungsgeld oder Kurzarbeitsunterstützung bezogen wurde, sind hinsichtlich der Beurteilung der Voraussetzungen des Abs. 2 Z 2 und 3 so zu behandeln, als ob keine Herabsetzung der Arbeitszeit und keine Verminderung des Entgelts vorgelegen wären.

(4) Für Personen, die eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus einem Versicherungsfall des Alters, ein Sonderruhegeld nach dem Nachschwerarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 354/1981, oder einen Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft beziehen oder die Anspruchsvoraussetzungen für eine dieser Leistungen erfüllen oder das Regelpensionsalter vollendet haben, gebührt kein Altersteilzeitgeld. Die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer steht dem Erhalt von Altersteilzeitgeld für den Zeitraum von bis zu einem Jahr, längstens bis zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen auf eine Korridorpension gemäß § 4 Abs. 2, ausgenommen Z 2, APG nicht entgegen.

(5) Das Altersteilzeitgeld hat dem Arbeitgeber einen Anteil des zusätzlichen Aufwandes abzugelten, der durch einen Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem Oberwert und dem Unterwert gemäß Abs. 2 sowie durch die Entrichtung der Beiträge zur Sozialversicherung (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung einschließlich IESG-Zuschlag) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entsteht. Der Aufwand für den Lohnausgleich entspricht dem zusätzlichen Entgelt sowie den entsprechenden Dienstgeberbeiträgen zur Sozialversicherung. Der zusätzliche Aufwand für die Entrichtung der Beiträge zur Sozialversicherung entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen den entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichteten Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung einschließlich IESG-Zuschlag) und den dem Entgelt (einschließlich Lohnausgleich) entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung.

Die Abgeltung hat in monatlichen Teilbeträgen gleicher Höhe unter anteiliger Berücksichtigung der steuerlich begünstigten Sonderzahlungen zu erfolgen. Jährliche kollektivvertragliche Lohnerhöhungen sind entsprechend dem Tariflohnindex zu berücksichtigen. Sonstige Lohnerhöhungen aufgrund von Kollektivverträgen oder vergleichbaren kollektiven Rechtsvorschriften sind nach entsprechender Mitteilung durch Anpassung der monatlichen Teilbeträge zu berücksichtigen, sofern der Unterschied zwischen dem tatsächlichen Lohn und dem der Altersteilzeitgeldberechnung zu Grunde gelegten indexierten Lohn mehr als 20 € monatlich beträgt. Der abzugeltende Anteil beträgt in den Kalenderjahren 2026 bis einschließlich 2028 80 vH und ab dem Kalenderjahr 2029 90 vH des zusätzlichen Aufwandes. Wird der Anspruch auf Altersteilzeitgeld erst nach Beginn der Altersteilzeitbeschäftigung geltend gemacht, so gebührt das Altersteilzeitgeld rückwirkend bis zum Höchstmaß von drei Monaten.

(6) Der Arbeitgeber hat jede für das Bestehen oder für das Ausmaß des Anspruches auf Altersteilzeitgeld maßgebliche Änderung unverzüglich der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice anzugeben.

(7) Das Altersteilzeitgeld stellt kein Entgelt im Sinne des Umsatzsteuergesetzes 1994 (UStG 1994), BGBl. Nr. 663, dar.

(8) Wenn eine der Voraussetzungen für den Anspruch auf Altersteilzeitgeld wegfällt, ist es einzustellen; wenn sich eine für das Ausmaß des Altersteilzeitgeldes maßgebende Voraussetzung ändert, ist es neu zu bemessen. Wenn sich die Zuerkennung oder die Bemessung des Altersteilzeitgeldes als gesetzlich nicht begründet herausstellt, ist die Zuerkennung zu widerrufen oder die Bemessung rückwirkend zu berichtigen. Bei Einstellung, Herabsetzung, Widerruf oder Berichtigung einer Leistung ist der Empfänger des Altersteilzeitgeldes zum Ersatz des unberechtigt Empfangenen zu verpflichten. Die Verpflichtung zum Rückersatz besteht auch hinsichtlich jener Leistungen, die wegen der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsmittels oder auf Grund einer nicht rechtskräftigen Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes gewährt wurden, wenn das Verfahren mit der Entscheidung geendet hat, dass die Leistungen nicht oder nicht in diesem Umfang gebührten.

Ruhens des Anspruches auf Altersteilzeitgeld

§ 28 ASVG

(1) Leistet der Arbeitnehmer über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit, die üblicherweise zu einem Einkommen führt, welches die Geringfügigkeitsgrenze für den Kalendermonat gemäß § 5 Abs. 2 ASVG überschreitet, so gebührt für diesen Zeitraum kein Altersteilzeitgeld.

(2) Ist ein Arbeitnehmer während der Altersteilzeit zusätzlich bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt, so hat er dies dem Arbeitsmarktservice unverzüglich mitzuteilen. Wurde die Beschäftigung beim anderen Arbeitgeber nicht bereits regelmäßig im Jahr vor Beginn der Altersteilzeit ausgeübt, so gebührt für jene Monate, in denen eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird, kein Altersteilzeitgeld und somit kein Lohnausgleich; § 44 Abs. 1 Z 10 ASVG gilt in diesen Fällen nicht. Ein Dienstnehmer, der mehrere Dienstverhältnisse hat, kann nur mit einem Arbeitgeber eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen, für die Altersteilzeitgeld gemäß § 27 gebührt.

Übergangsregelungen für Altersteilzeitvereinbarungen

§ 82 ASVG

(1) Einem Arbeitgeber, der auf Grund einer Altersteilzeitvereinbarung, die nach dem 31. März 2003 und vor dem 1. Jänner 2004 wirksam geworden ist, Anspruch auf Altersteilzeitgeld gemäß § 27 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 92/2000 hat, gebührt Altersteilzeitgeld für Personen, die auf Grund der Erhöhung des für einen Anspruch auf Alterspension erforderlichen Mindestalters nicht mit dem Ende der ursprünglichen Altersteilzeitvereinbarung in Pension gehen können, bei Verlängerung der Altersteilzeitvereinbarung und Erfüllung der übrigen Voraussetzungen nach der bisherigen Rechtslage längstens bis zum Ablauf des Kalendermonates nach Erreichung des frühestmöglichen Pensionsanfallsalters.

(2) Liegen die Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus dem Versicherungsfall des Alters nur auf Grund des § 607 Abs. 12 und 14 ASVG, des § 298 Abs. 12 und 13a GSVG oder des § 287 Abs. 12 und 13a BSVG vor und wird eine derartige Leistung aber nicht bezogen, so steht § 27 Abs. 3 dem Anspruch auf Altersteilzeitgeld auf Grund einer Altersteilzeitvereinbarung, die vor dem 1. Jänner 2005 wirksam geworden ist, nicht entgegen. Bei später wirksam gewordenen Altersteilzeitvereinbarungen gilt das nur dann, wenn das Ende der Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung auf Grund des zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung bestehenden voraussichtlichen frühestmöglichen Pensionsstichtages festgelegt wurde.

(3) Liegen die Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus dem Versicherungsfall des Alters auf Grund des § 4 Abs. 2 oder 3 APG vor und wird eine derartige Korridor-pension oder Schwerarbeitspension aber nicht bezogen, so steht § 27 Abs. 3 dem Anspruch auf Altersteilzeitgeld nicht entgegen, wenn das Ende der Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung auf Grund des zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung bestehenden voraussichtlichen frühestmöglichen Pensionsstichtages festgelegt wurde.

(4) Altersteilzeitvereinbarungen, die eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung vorsehen, vor dem 1. Jänner 2013 wirksam geworden sind und kürzer als fünf Jahre dauern, können auf bis zu fünf Jahre verlängert werden. Außerdem können Altersteilzeitvereinbarungen bis zum frühestmöglichen Pensionsantritt verlängert werden, wenn der Pensionsstichtag für die frühestmögliche Inanspruchnahme einer Pensionsleistung auf

Grund von Änderungen im Pensionsrecht auf einen späteren Zeitpunkt fällt. Für die Verlängerungszeit gelten im Übrigen die zuvor geltenden Regelungen weiter.

(5) Unterbrechungen des Dienstverhältnisses wie auch eine Reduzierung oder Anhebung der verkürzten Normalarbeitszeit von Beschäftigten, die sich in Altersteilzeit befinden, zwischen dem 15. März 2020 bis längstens 31. März 2022 als Folge von Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 (BGBl. I Nr. 12/2020) schaden der vereinbarten Altersteilzeit (Teilpension) der §§ 27, 27a nicht, wenn das Dienstverhältnis danach entsprechend der wiederauflebenden Altersteilzeitvereinbarung fortgesetzt wird. Die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft ist im genannten Zeitraum nicht verpflichtend. Abweichungen in diesem Zeitraum führen zu keiner Änderung des ursprünglich gewählten Altersteilzeitmodells. Entgegenstehende Bestimmungen der §§ 27, 27a und 28 bleiben außer Betracht. Bei Neuträgen auf Altersteilzeitgeld bleiben Unterbrechungen oder Reduzierungen der Normalarbeitszeit infolge der COVID-19-Maßnahmen im oben genannten Zeitraum unberücksichtigt; der in § 27 Abs. 2 Z 2 und 3 bestimmte Jahreszeitraum (oder kürzer bei Beschäftigung in einem neuen Betrieb) verlängert sich um den Zeitraum der unterbrochenen oder reduzierten Normalarbeitszeit. Das Höchstausmaß der Altersteilzeit erhöht sich dadurch nicht.

(6) Altersteilzeitvereinbarungen, bei denen sich durch BGBl. I Nr. 11/2023 ein früheres gesetzliches Pensionsantrittsalter ergibt, können in der ursprünglich vereinbarten, vom Arbeitsmarktservice bewilligten Form fortgeführt oder früher beendet werden, wenn sie vor Inkrafttreten des BGBl. I Nr. 11/2023 bewilligt worden sind. Altersteilzeitvereinbarungen mit weiblichen Versicherten, für die bis spätestens Ende 2023 ein Antrag auf Altersteilzeitgeld gestellt wird, können einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten umfassen, der nach Vollendung des Regelpensionsalters liegt. Entgegenstehende Bestimmungen des § 27 sind für diese Altersteilzeitvereinbarungen unbeachtlich, sofern die höchstmögliche Bezugsdauer von fünf Jahren nicht überschritten und keine der in § 27 Abs. 3 genannten Versicherungsleistungen bezogen wird.

(7) § 27 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 30/2018 ist für Personen, die Altersteilzeit auf Basis einer Blockzeitvereinbarung leisten, weiterhin anwendbar, wobei sich abweichend von § 27 Abs. 4 der abzugeltende Anteil der Aufwendungen wie folgt verringert:

Bei Blockzeitvereinbarungen, deren Laufzeit 2024 beginnt, auf 42,5 vH, sofern der Antrag nach dem 12. September 2023 bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle eingelangt ist,
bei Blockzeitvereinbarungen, deren Laufzeit 2025 beginnt, auf 35,0 vH,
bei Blockzeitvereinbarungen, deren Laufzeit 2026 beginnt, auf 27,5 vH,
bei Blockzeitvereinbarungen, deren Laufzeit 2027 beginnt, auf 20,0 vH und
bei Blockzeitvereinbarungen, deren Laufzeit 2028 beginnt, auf 10,0 vH.

Für Blockzeitvereinbarungen, deren Laufzeit ab dem 1. Jänner 2029 beginnt, gebührt keine Aufwandsabgeltung. Besteht der Anspruch auf Altersteilzeitgeld erst nach Beginn der Laufzeit der Blockzeitvereinbarung, so richtet sich der Aufwandsersatz nach dem Jahr des Anspruchsbeginns. Die Berechnung des Ober- und Unterwertes für den Lohnausgleich einschließlich Sozialversicherungsbeiträge erfolgt gemäß § 27 Abs. 2 Z 3 und Abs. 5 Satz 1 und 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 118/2023.

(8) Abweichend von § 27 Abs. 2 Einleitungsteil in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 47/2025 gebührt für Personen, die ihr Regelpensionsalter nach spätestens fünf Jahren vollenden, Altersteilzeitgeld für Altersteilzeitvereinbarungen, deren Laufzeit

- nach Ablauf des 31. Dezember 2025 beginnt, für längstens vierthalb Jahre;
- nach Ablauf des 31. Dezember 2026 beginnt, für längstens vier Jahre;
- nach Ablauf des 31. Dezember 2027 und vor dem 1. Jänner 2029 beginnt, für längstens dreieinhalb Jahre.

Abweichend von § 27 Abs. 2 Z 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 47/2025 beträgt das Ausmaß der innerhalb der Rahmenfrist erforderlichen arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungszeiten für Altersteilzeitvereinbarungen, deren Laufzeit

nach dem 31. Dezember 2025 beginnt, 788 Wochen;
nach dem 31. März 2026 beginnt, 796 Wochen;
nach dem 30. Juni 2026 beginnt, 804 Wochen;
nach dem 30. September 2026 beginnt, 812 Wochen;
nach dem 31. Dezember 2026 beginnt, 820 Wochen;
nach dem 31. März 2027 beginnt, 828 Wochen;
nach dem 30. Juni 2027 beginnt, 836 Wochen;
nach dem 30. September 2027 beginnt, 844 Wochen;
nach dem 31. Dezember 2027 beginnt, 852 Wochen;
nach dem 31. März 2028 beginnt, 860 Wochen;
nach dem 30. Juni 2028 beginnt, 868 Wochen;
nach dem 30. September 2028 beginnt, 876 Wochen;
nach dem 31. Dezember 2028 beginnt, 884 Wochen.

§ 27 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 47/2025 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die bloße Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine der genannten Leistungen dem Bezug von Alters- teilzeitgeld für den jeweils in Z 1 bis 3 genannten Zeitraum nicht schadet.

§ 27 AIVG „alt“ (gilt nur für geblockte Altersteilzeitvereinbarungen)

(1) Ein Arbeitgeber, der ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigt, die ihre Arbeitszeit verringern, und diesen einen Lohnausgleich gewährt, hat Anspruch auf Altersteilzeitgeld.

(2) Altersteilzeitgeld gebührt für längstens fünf Jahre für Personen, die das Regelpensionsalter vor Ablauf des Jahres 2018 nach spätestens sieben Jahren, ab 2019 nach spätestens sechs Jahren und ab 2020 nach spätestens fünf Jahren vollenden und die

- in den letzten 25 Jahren vor der Geltendmachung des Anspruches (Rahmenfrist) 780 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren, wobei auf die Anwartschaft anzurechnende Zeiten gemäß § 14 Abs. 4 und 5 berücksichtigt und die Rahmenfrist um arbeitslosenversicherungsfreie Zeiten der Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres erstreckt werden,
- auf Grund einer vertraglichen Vereinbarung ihre Normalarbeitszeit, die im letzten Jahr der gesetzlichen oder kollektivvertraglich geregelten Normalarbeitszeit entsprochen oder diese höchstens um 40 vH unterschritten hat, auf 40 bis 60 vH verringert haben,
- auf Grund eines Kollektivvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung
 - a. bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG einen Lohnausgleich in der Höhe von mindestens 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem im letzten Jahr (bei kürzerer Beschäftigungszeit in einem neuen Betrieb während dieser kürzeren, mindestens drei Monate betragenden Zeit) vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit durchschnittlich gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt erhalten und
 - b. für die der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichtet und
- auf Grund eines Kollektivvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung Anspruch auf Berechnung einer zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit haben; für die Berechnung einer Abfertigung nach dem BUAG gilt § 13d Abs. 3 BUAG.

(2a) Zeiträume, in denen Wiedereingliederungsgeld bezogen wurde, sind hinsichtlich der Beurteilung der Voraussetzungen des Abs. 2 Z 2 und 3 so zu behandeln, als ob keine Herabsetzung der Arbeitszeit und keine Verminderung des Entgelts vorgelegen wären.

(3) Für Personen, die eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus einem Versicherungsfall des Alters, ein Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 354/1981, oder einen Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft beziehen, gebührt kein Altersteilzeitgeld. Für Personen, die das Regelpensionsalter vollendet haben und die Anspruchsvoraussetzungen für eine derartige Leistung erfüllen, gebührt kein Altersteilzeitgeld. Für Personen, die die Altersteilzeit auf Grund einer Blockzeitvereinbarung leisten, gebührt auch dann kein Altersteilzeitgeld, wenn diese das Regelpensionsalter noch nicht vollendet haben und keine der im ersten Satz genannten Leistungen beziehen, aber die Anspruchsvoraussetzungen dafür erfüllen, wobei jedoch die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Korridorpension gemäß § 4 Abs. 2, ausgenommen Z 2, APG dem Anspruch auf Altersteilzeitgeld für den Zeitraum von einem Jahr, längstens bis zur Erreichung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer, nicht entgegen steht.

(4) Das Altersteilzeitgeld hat dem Arbeitgeber einen Anteil des zusätzlichen Aufwandes, der durch einen Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem im gemäß Abs. 2 Z 3 lit. a maßgeblichen Zeitraum vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt sowie durch die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichteten Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung einschließlich IESG-Zuschlag) und den dem Entgelt (einschließlich Lohnausgleich) entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung entsteht, abzugelten. Die Abgeltung hat in monatlichen Teilbeträgen gleicher Höhe unter anteiliger Berücksichtigung der steuerlich begünstigten Sonderzahlungen zu erfolgen. Lohnerhöhungen sind durch Anpassung der monatlichen Teilbeträge zu berücksichtigen. Kollektivvertragliche Lohnerhöhungen sind ab 2010 entsprechend dem Tariflohnindex zu berücksichtigen. Darüber hinausgehende Lohnerhöhungen sind nach entsprechender Mitteilung zu berücksichtigen, sofern der Unterschied zwischen dem tatsächlichen Lohn und dem der Altersteilzeitgeldberechnung zu Grunde gelegten indexierten Lohn mehr als 20 € monatlich beträgt. Der abzugeltende Anteil beträgt 90 vH des zusätzlichen Aufwandes bei kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung und 50 vH bei Blockzeitvereinbarungen. Als kontinuierliche Arbeitszeitvereinbarungen gelten Vereinbarungen, wenn die Schwankungen der Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von längstens einem Jahr ausgeglichen werden oder die Abweichungen jeweils nicht mehr als 20 vH der Normalarbeitszeit betragen und insgesamt ausgeglichen werden. Als Blockzeitvereinbarungen gelten Vereinbarungen, wenn der Durchrechnungszeitraum mehr als ein Jahr beträgt oder die Abweichungen mehr als 20 vH der Normalarbeitszeit betragen. Zeiträume einer Kurzarbeit (§ 37b und § 37c AMSG) sind bei der Beurteilung der Voraussetzungen für das Altersteilzeitgeld und des Entgeltes entsprechend der für den jeweiligen Zeitraum vereinbarten Normalarbeitszeit zu betrachten. Wird der Anspruch auf Altersteilzeitgeld erst nach Beginn der Altersteilzeitbeschäftigung geltend gemacht, so gebührt das Altersteilzeitgeld rückwirkend bis zum Höchstmaß von drei Monaten.

(5) Sieht die Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten oder eine unterschiedliche Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit vor, so ist die Voraussetzung nach Abs. 2 Z 2 auch dann erfüllt, wenn

- die wöchentliche Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt die vereinbarte verringerte Arbeitszeit nicht überschreitet,
- das Entgelt für die Altersteilzeitarbeit fortlaufend gezahlt wird und

- eine Blockzeitvereinbarung vorliegt und die Freizeitphase nicht mehr als zweieinhalb Jahre beträgt sowie spätestens ab Beginn der Freizeitphase zusätzlich nicht nur vorübergehend eine zuvor arbeitslose Person über der Geringfügigkeitsgrenze versicherungspflichtig beschäftigt oder zusätzlich ein Lehrling ausgebildet und im Zusammenhang mit dieser Maßnahme vom Dienstgeber kein Dienstverhältnis aufgelöst wird.
- (6)** Der Arbeitgeber hat jede für das Bestehen oder für das Ausmaß des Anspruches auf Altersteilzeitgeld maßgebliche Änderung unverzüglich der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice anzuzeigen.
- (7)** Das Altersteilzeitgeld stellt kein Entgelt im Sinne des Umsatzsteuergesetzes 1994 (UStG 1994), BGBl. Nr. 663, dar.
- (8)** Wenn eine der Voraussetzungen für den Anspruch auf Altersteilzeitgeld wegfällt, ist es einzustellen; wenn sich eine für das Ausmaß des Altersteilzeitgeldes maßgebende Voraussetzung ändert, ist es neu zu bemessen. Wenn sich die Zuerkennung oder die Bemessung des Altersteilzeitgeldes als gesetzlich nicht begründet herausstellt, ist die Zuerkennung zu widerrufen oder die Bemessung rückwirkend zu berichtigen. Bei Einstellung, Herabsetzung, Widerruf oder Berichtigung einer Leistung ist der Empfänger des Altersteilzeitgeldes zum Ersatz des unberechtigt Empfangenen zu verpflichten. Die Verpflichtung zum Rückersatz besteht auch hinsichtlich jener Leistungen, die wegen der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsmittels oder auf Grund einer nicht rechtskräftigen Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes gewährt wurden, wenn das Verfahren mit der Entscheidung geendet hat, dass die Leistungen nicht oder nicht in diesem Umfang gebührten.

Stichwortverzeichnis

A		L	
Abfertigung.....	10, 17	Lohnausgleich	11, 22
Abfertigung, Berechnung	25	M	
Altersteilzeit, Antrag	25	Mindestbeschäftigung, vor der Altersteilzeit	9
Altersteilzeit, Dauer und Beginn	6	Mustervereinbarungen, Erläuterungen	35
Altersteilzeit, für Teilzeitbeschäftigte	22	Mustervereinb., geblockte Altersteilzeit.....	31
Altersteilzeit, geblockt.....	5	Mustervereinb., kontinuierliche Altersteilzeit	27
Altersteilzeitgeld, Anspruchshindernisse.....	13	R	
Altersteilzeitgeld, gefördert	11, 20	Rahmenfrist.....	8
Altersteilzeit, kontinuierlich.....	5	S	
Altersteilzeit, Regelungen allg.	8	Sachbezüge.....	24
Arbeitszeit, Reduktion	5	Sonderzahlungen.....	23
Arbeitszeit, Überschreitung	23	Sozialversicherung.....	10, 17
B		U	
Biennalsprünge.....	23	Urlaubsansprüche.....	18
E		V	
Entgeltverlust.....	19	Vereinbarung	8
G		Vereinbarung, Regelungen und Inhalte	8
Gesetzliche Grundlagen	41	Vor- und Nachteile, Arbeitgeberseite	20
I		Vor- und Nachteile, Arbeitnehmerseite	17
Insolvenz	18	W	
K		Wiedereingliederungsteilzeit	9
Kollektivvertragserhöhungen.....	23		
Korridorpension	8		
Krankenstände	24		
Kündigung	22		
Kurzarbeit.....	9		

Abkürzungsverzeichnis

AMS Arbeitsmarktservice

Ihre Ansprechpartner

Arbeiterkammer Vorarlberg
6800 Feldkirch
Widnau 4
T +43 (0)50 258-0
ak-vorarlberg.at

AK Vorarlberg – Arbeitsrecht
Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-2000
arbeitsrecht@ak-vorarlberg.at

AK Vorarlberg – Steuerrecht
Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-3105
steuerrecht@ak-vorarlberg.at

AK Vorarlberg – Sozialrecht
Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-2200
sozialrecht@ak-vorarlberg.at

AK Vorarlberg – Familie & Beruf
Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-2600
familie.beruf@ak-vorarlberg.at

Telefonische Beratungen

Montag bis Donnerstag
8 – 12 Uhr und 13 – 16 Uhr

Freitag
8 – 12 Uhr

Persönliche Beratungen nach vorheriger Terminvereinbarung

Geschäftsstellen für Arbeitsrechts- und Sozialrechtsberatung

Geschäftsstelle Bregenz
6900 Bregenz, Reutegasse 11

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-5000
bregenz@ak-vorarlberg.at

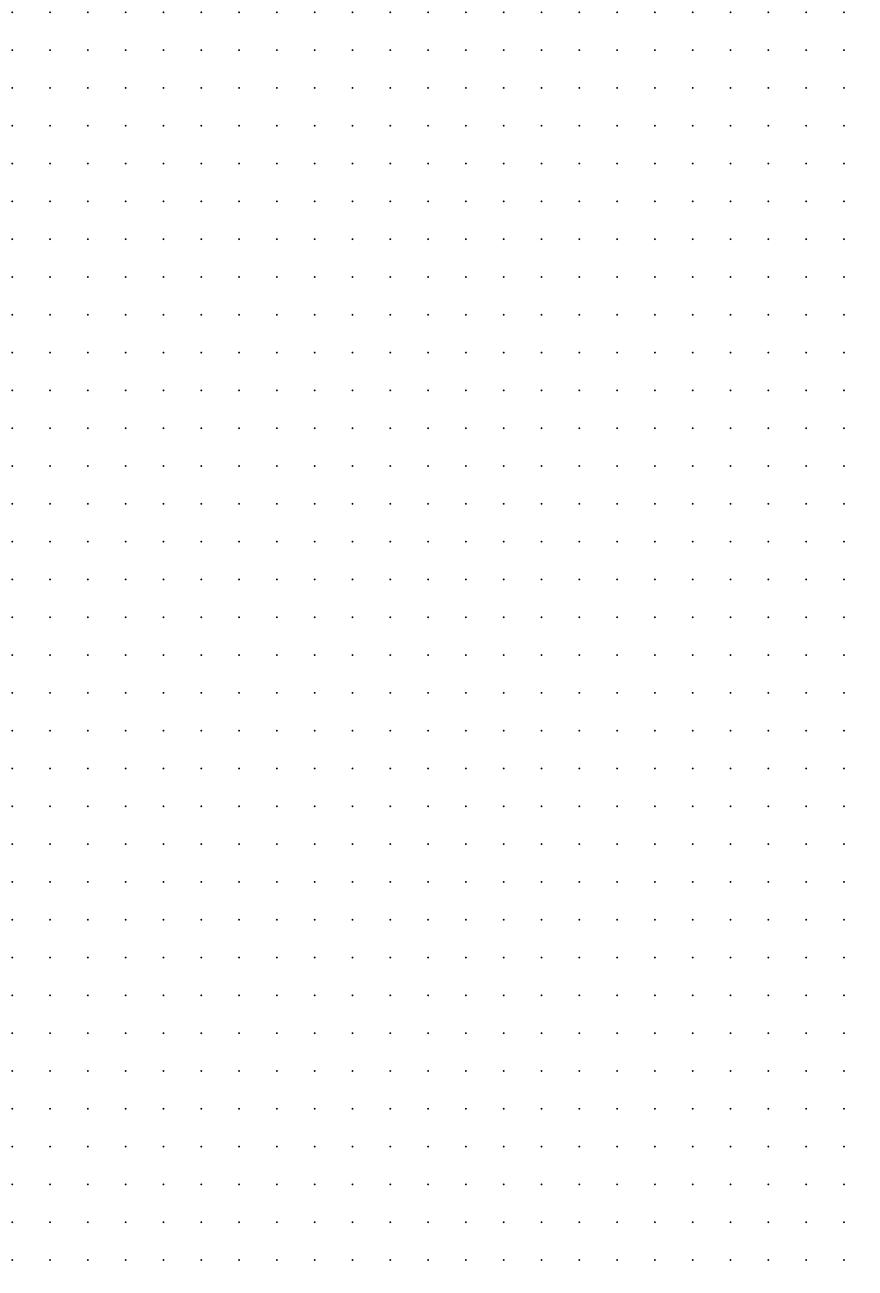
Geschäftsstelle Dornbirn
6850 Dornbirn, Bahnhofstraße 23

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-6000
dornbirn@ak-vorarlberg.at

Geschäftsstelle Bludenz
6700 Bludenz, Bahnhofplatz 2

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-7000
bludenz@ak-vorarlberg.at

Notizen



Wichtig

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist bzw. sich seit dem Druck keine Gesetzesänderung ergeben hat. Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen.

Bei individuellen Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung
T +43 (0)50 258-0

**Weitere Informationen
finden Sie auch im Internet
ak-vorarlberg.at**

Impressum

Herausgeber:
AK Vorarlberg
Widnau 4
6800 Feldkirch
Österreich
T +43 (0)50 258-0
kontakt@ak-vorarlberg.at
ak-vorarlberg.at

Druck:
Thurnher Druckerei GmbH,
6830 Rankweil

Stand:
Jänner 2026

AK Vorarlberg
Widnau 4
6800 Feldkirch, Österreich
T +43 50 258 - 0
kontakt@ak-vorarlberg.at
ak-vorarlberg.at