



ALTERSTEILZEIT



Stand: 2024

Impressum:



VAAÖ – Verband Angestellter Apotheker Österreichs

Berufliche Interessenvertretung

Spitalgasse 31, A – 1091 Wien

Tel.: 01/404 14 400

www.vaaoe.at

**Für Fragen, Wünsche und Anregungen stehen wir Ihnen
gerne zur Verfügung!**

© VAAÖ 2024

Personenbezogene Begriffe sind unabhängig vom grammatischen Geschlecht geschlechtsneutral zu verstehen.

Die geförderte Altersteilzeit bietet älteren Dienstnehmern (DN) die Möglichkeit die Arbeitszeit (ATZ) vor ihrem Pensionsantritt zu reduzieren, während der Anspruch auf die Pension, das Arbeitslosengeld (ALG) oder die Abfertigung ungeschmälert erhalten bleiben. Die Altersteilzeit ist in § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz geregelt.

I. Voraussetzungen

Für die Inanspruchnahme einer geförderten Altersteilzeit müssen die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

- Der DN muss innerhalb der letzten 25 Jahre zumindest 15 Jahre lang arbeitslosenversicherungspflichtig erwerbstätig gewesen sein.
- Das Dienstverhältnis (DV) muss eine Mindestdauer von 3 Monaten aufweisen.
- Im letzten Jahr vor der ATZ muss das bisherige Beschäftigungsausmaß mind. 60% der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (NAZ), sohin mind. 6/10, betragen haben.
- Beginn der geförderten ATZ frühestens 5 Jahre bevor der DN das Regelpensionsalter erreicht

Zudem muss der Dienstgeber (DG) mit dem DN eine Vereinbarung mit folgenden Punkten abschließen:

- Reduktion der NAZ um 40% bis 60% (Näheres unter Punkt II.)
- Konkrete Dauer der ATZ (grundsätzlich 5 Jahre) (Näheres unter Punkt III.)
- Vereinbarung einer kontinuierlichen Arbeitszeitreduktion oder eines Blockzeitmodells (Näheres unter Punkt IV.)
- Verpflichtung des DG die Beiträge zur Sozialversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der NAZ weiterzubezahlen (Näheres unter Punkt V.)
- Verpflichtung des DG die Abfertigung-alt auf Grundlage der ursprünglichen Arbeitszeit auszubezahlen
- Verpflichtung des DG dem DN den Lohnausgleich zu erstatten (Näheres unter Punkt VI.)
- Fortbestehen der ATZ-Vereinbarung, auch wenn das ATZ-Geld entfallen sollte

Weitere für den DN vorteilhafte Klauseln sind:

- Die Verpflichtung des DG einmalige, aufgrund einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit zustehende Zahlungen (z. B. Jubiläumszuwendung) auf Grundlage des ursprünglichen Dienstausmaßes (DA) auszubezahlen
- Die Berechnung der Kündigungsentschädigung auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung, wenn das DV durch ungerechtfertigte Entlassung oder berechtigten vorzeitigen Austritt enden sollte
- Die Verlängerung der ATZ-Vereinbarung bis zum tatsächlich anfallenden Pensionsstichtag, wenn sich dieser aufgrund einer Gesetzesänderung verschieben sollte