

Erläuterungen zur Mustervereinbarung „Altersteilzeit“

1. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Altersteilzeitregelung ist eine bisherige Beschäftigung (im letzten Jahr) im Ausmaß der gesetzlichen bzw. der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (oder einer wöchentlichen Normalarbeitszeit, die höchstens 40 % darunter liegt). Diese wöchentliche Normalarbeitszeit ist durch Vereinbarung auf 40 % bis 60 % herabzusetzen. Beträgt z.B. die bisher geleistete Normalarbeitszeit 38,5 Stunden pro Woche, kann die reduzierte wöchentliche Normalarbeitszeit zwischen 15,4 und 23,1 Stunden betragen.

In der Vereinbarung ist Beginn und Ende der Herabsetzung festzulegen.

Frühestmöglicher Beginn ist die Vollendung des Antrittsalters für die Altersteilzeit (im Jahr 2009/2010 für Männer 58 Jahre und Frauen 53 Jahre). Spätestes Ende der Altersteilzeit ist der frühestmögliche Pensionsstichtag (Ausnahme Korridor pension: für Männer Altersteilzeit bis 63 Jahre möglich).

2. Die Verteilung der vereinbarten Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage, Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit sowie die Lage der Pausen ist gemäß § 19d Arbeitszeitgesetz zu vereinbaren. Ohne Zustimmung des Arbeitnehmers kann die vereinbarte Arbeitszeiteinteilung nicht geändert werden.
3. Es besteht die Möglichkeit, das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit variabel zu gestalten (zu "blocken"), wobei im Durchrechnungszeitraum die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit zwischen 40 % und 60 % der bisherigen Arbeitszeit betragen muss. Bei geblockter Altersteilzeit kann eine Freizeitphase von max. 2,5 Jahren vereinbart werden.

Zu vereinbaren ist die Dauer des Durchrechnungszeitraumes und die konkrete Verteilung der Normalarbeitszeit für den gesamten Durchrechnungszeitraum, um spätere Änderungen ohne Zustimmung des Arbeitnehmers auszuschließen.

4. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit ist, dass sich der Arbeitgeber verpflichtet, zumindest 50 % Lohnausgleich zu bezahlen. Durch diesen Lohnausgleich soll die Hälfte des Verlustes, der durch die Reduzierung der Arbeitszeit entsteht, ausgeglichen werden. Dieser Lohnausgleich ist aufgrund der

gesetzlichen Vorgaben auf Basis des Durchschnittsverdienstes des letzten Jahres vor Beginn der Altersteilzeit zu berechnen und kann daher im Einzelfall auch weniger als die Hälfte des Verlustes auf Basis des zuletzt bezogenen Einkommens betragen. Um Streitigkeiten vorzubeugen empfiehlt es sich, die genaue Höhe des Bruttolohnes bzw. Gehalts einschließlich allfälliger Zulagen zu vereinbaren.

Die Beiträge zur Unfall-, Pensions-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung müssen vom Arbeitgeber auf Basis der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichtet werden. Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit bewirkt daher keine Verminderung des Pensionsanspruches, des Krankengeldanspruches, des Arbeitslosengeldanspruches oder einer Unfallrente infolge eines Arbeitsunfalls. Künftige Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen sind zu berücksichtigen.

5. Bezüglich der Sonderzahlungen sollte durch Vereinbarung sichergestellt werden, dass im Jahr der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührende Sonderzahlungen, wenn sie nach dem Zeitpunkt der Herabsetzung fällig werden, nicht auf Basis des reduzierten Entgelts berechnet werden, sondern die im Kalenderjahr bereits geleistete Vollarbeitszeit anteilig berücksichtigt wird. Bereits vor Herabsetzung ausbezahlte Sonderzahlungen bleiben unberührt.
6. Vereinbart sollte ferner werden, dass Zuwendungen aus Anlass einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit (z.B. Jubiläumsgeld) auf Basis des vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelts zu bezahlen sind. Sonstige Zuwendungen wie etwa jährliche Prämien oder Gewinnbeteiligungen sollten aliquot berechnet werden (entspr. der im massgeblichen Jahr durchschnittlichen Arbeitszeit plus der halben Differenz zur vollen AZ – Lohnausgleich), wenn sie nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällig werden. Sollte mehr als die Hälfte des anspruchsbegründenden Zeitraumes vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit liegen, sollte die Zahlung in jener Höhe vereinbart werden, in der sie ohne Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu leisten wäre.
7. Die gesetzliche Abfertigung im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit, ist – gesetzlich zwingend – auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. Auch vor dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Normalarbeitszeit regelmäßig geleistete Überstunden sind in die Berechnung der Abfertigung einzubeziehen. Basis der Berechnung ist

aber die Stundenlohnhöhe im Zeitpunkt des Ausscheidens – zwischenzeitige Lohn-erhöhungen steigern also die Abfertigungshöhe. Wenn auf das Arbeitsverhältnis das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (Abfertigung neu grundsätzlich für Arbeitsverhältnisse ab 1.1.2003) anzuwenden ist, sind die Beiträge an die Mitarbeitervorsorgekasse auf Basis des Verdienstes vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

8. Durch die Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit wird das Ausmaß des Urlaubsanspruches, der vor der Herabsetzung entstanden ist, nicht verändert. Das bedeutet, dass z.B. eine Woche Urlaubsanspruch (6 Werktage oder 5 Arbeitstage) auf Basis der vor Herabsetzung geltenden Vollarbeitszeit nach Herabsetzung ebenfalls eine Woche Urlaubsanspruch ergibt. Wird also ein bereits vor Herabsetzung der Arbeitszeit erworbener Urlaubsanspruch von einer Woche nach Herabsetzung der Arbeitszeit konsumiert, beträgt der Freistellungsanspruch ebenfalls nur eine Woche und gebührt dafür Urlaubsentgelt nur in der Höhe des nach der Herabsetzung gebührenden Entgelts. Es empfiehlt sich daher, den vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit erworbenen Urlaubsanspruch (insbesondere bei höherem Resturlaub) auch vor dem Zeitpunkt der Herabsetzung zu verbrauchen. Dieses Recht sollte in der Vereinbarung über die Altersteilzeit gesichert werden.
9. Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines gesetzlichen Grundes fristlos entlässt oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aufgrund eines gesetzlichen Austrittsgrundes durch vorzeitigen Austritt beendet, sollte in der Altersteilzeit-Vereinbarung sichergestellt werden, dass der Arbeitnehmer die Kündigungsentschädigung (Entgelt für die Kündigungsfrist die der Arbeitgeber einzuhalten gehabt hätte) auf Basis der Arbeitszeit vor Herabsetzung erhält.
10. Durch die Vereinbarung unter Pkt. 8 soll sichergestellt werden, dass im Falle von Abwesenheitszeiten mit Entgeltfortzahlungsanspruch (Urlaub, Feiertage, krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit etc.) bei ungleichmäßiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund einer Durchrechnung jedenfalls auch ein Zeitguthaben erworben wird. Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltfortzahlungsanspruch soll ein bereits erarbeitetes Zeitguthaben durch Weiterzahlung des Entgeltes inklusive 50 %-igem Lohnausgleich unabhängig vom Entgeltfortzahlungsanspruch abgegolten werden.

- 11 . Bei einer ungleichmäßigen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit kann bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ende des Durchrechnungszeitraumes ein Zeitguthaben oder ein Zeitminus entstehen. Durch Vereinbarung soll gewährleistet sein, dass ein Zeitguthaben bei Beendigung des Dienstverhältnisses jedenfalls abgegolten wird und ein Zeitminus nur gegenverrechnet werden darf, wenn der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis auflöst oder ihn ein Verschulden an der Auflösung trifft.

- 12 . Jedenfalls sollte vereinbart werden, dass die Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit sowie die Gewährung des Lohnausgleiches auch aufrecht bleibt, wenn der Arbeitgeber das Altersteilzeitgeld nicht oder nicht in voller Höhe erhält. Vorsichtshalber sollte dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt werden, die Beschäftigung auf Basis der Normalarbeitszeit vor Herabsetzung wieder zu verlangen, wenn sich die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen wesentlich ändern bzw. wichtige persönliche Gründe des Arbeitnehmers für eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung vorliegen.