ALTERSTEILZEIT

1. Voraussetzungen
2. Vorteile
3. Gestaltung
4. Beispiele für kontinuierliche Altersteilzeit
5. geblockte Altersteilzeit
6. Rechtsgrundlagen
7. Übersicht Übergangsregelungen

Bei der Altersteilzeit (ATZ) handelt es sich um Teilzeitarbeit mit teilweisem Lohnausgleich (Altersteilzeitgeld) durch das Arbeitsmarktservice (AMS) vor dem Pensionsantritt. Sie basiert auf einer Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Bediensteten, auf deren Abschluss kein Rechtsanspruch besteht. Der standardisierte Antrag ist im Dienstweg einzubringen. Die Abklärung, ob die Voraussetzungen für den Lohnausgleich vorliegen, erfolgt über den Dienstgeber direkt mit dem AMS. Sind die Voraussetzungen gegeben, erfolgt die Auszahlung der reduzierten Bezüge und der Förderung des AMS im Rahmen der Bezugsauszahlung des Dienstgebers.

1. Voraussetzungen

- nur Vertragsbedienstete
  ab 2029: Nachweis von Pensionsversicherungsanstalt (PVA) über 17 Jahre (884 Wochen) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten 25 Jahren Die Übergangsregelungen sind in der angefügten Tabelle ersichtlich.
- Mindestbeschäftigungsausmaß 24 Wochenstunden 1 Jahr vor Beginn der Altersteilzeit
- Im Jahr vor Beginn der Altersteilzeit ist nur eine Reduktion (keine Erhöhung) der Wochenarbeitszeit zulässig.
- sozialversicherungspflichtiges Gesamteinkommen (Entgelt für herabgesetztes Stundenausmaß zuzüglich Altersteilzeitgeld) bis zur Höchstbeitragsgrundlage (monatlicher Wert 2026: € 6.930,--), weil der Lohnausgleich durch das AMS von mindestens 50 % der Differenz zum bisherigen Entgelt nur bis zur Höchstbeitragsgrundlage geleistet wird. Für Altersteilzeitvereinbarungen mit einem Laufzeitbeginn ab 1. November 2026 beträgt die Fördergrenze € 5.197,50 brutto pro Monat. Dieser Betrag entspricht 75 % der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage von € 6.930,--. Da die Höchstbeitragsgrundlage ab 1. Jänner 2027 auf € 7.410,-- angehoben wird, erhöht sich die Fördergrenze auf € 5.557,50 brutto pro Monat.

Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren
Stattersdorfer Hauptstraße 6/C, 3100 St. Pölten
Tel.: +43 (2742) 9009 - 10041, Fax: +43 (2742) 9009 - 40041
E-Mail: post.zbr@noe-lga.at, Internet: https://.zbr.or.at, https://.zbr.or.at/datenschutz

- Für die Berechnung des Altersteilzeitgeldes werden das Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit und der förderfähige Lohnausgleich zusammengerechnet. Die Summe dieser Beträge darf die jeweils geltende Fördergrenze nicht überschreiten.
- kein Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung bei (abzusehender) Bezugskürzung aufgrund Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall
- Antrag ist spätestens 2 Monate vor dem gewünschten Beginn der ATZ mittels Antragsformular zu stellen. Dieses Formular kann auf der Homepage des ZBR unter Service und Hilfestellung | Formulare heruntergeladen werden.

2. Vorteile

✓ Gehalt: Durch das AMS-Altersteilzeitgeld übersteigt das monatliche Einkommen das Entgelt für das tatsächliche Beschäftigungsausmaß. Beispiel: Reduktion des Beschäftigungsausmaßes von 40 auf 20 Wochenstunden (von 100 % auf 50 %) = Nettoeinkommen rund 75 % bis 80 %

✓ Die Abfertigung („Abfertigung Alt“) bei Beendigung des Dienstverhältnisses und eine allfällig zustehende Jubiläumsbelohnung während der Dauer der ATZ werden vom Beschäftigungsausmaß vor Beginn der ATZ berechnet (bzw. wird das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß der letzten 60 Monate vor Beginn der ATZ herangezogen).

✓ Für die Pensionsberechnung wird das Entgelt vor Beginn der ATZ bis zur Höchstbemessungsgrundlage herangezogen.

✓ Für die Berechnung eines allfälligen Krankengeldes oder Arbeitslosengeldes wird das Entgelt vor Beginn der ATZ herangezogen.

3. Gestaltung

- Beginn: 2026, 2027, 2028 frühestens 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter (= Alterspension) und ab 2029 3 Jahre
- Dauer:
  Übergangsfristen 2026 4,5 Jahre, 2027 4 Jahre, 2028 3,5 Jahre, ab 2029 3 Jahre
  Das Ende der Altersteilzeit kann 2026, 2027, 2028 individuell festgesetzt werden. Voraussetzung ist, dass ein Pensionsanspruch besteht (z. B. Schwerarbeits-, Korridorpension). Die Vereinbarung endet in diesen Jahren spätestens mit dem Anspruch auf Alterspension. Inhalt der Altersteilzeitvereinbarung ist u. a., dass das Dienstverhältnis mit dem Ende der Altersteilzeitbeschäftigung einverständlich aufgelöst wird.
  Ab 2029 kann die Altersteilzeit nur mehr bis zum Anspruch auf vorzeitige Alterspension in Anspruch genommen werden. Ab 2029: Besteht die Möglichkeit Teilpension (siehe dazu auch Infoblatt „Teilpension“ auf der Homepage des ZBR unter Dienstrecht – im Detail betrachtet) in Anspruch zu nehmen, kann keine Altersteilzeit in Anspruch genommen werden.

- Die ATZ muss immer an einem Monatsersten begonnen werden.
- Eine Nebenbeschäftigung ist während der ATZ unzulässig, außer diese wurde bereits regelmäßig im Jahr vor Beginn der ATZ ausgeübt.
- kontinuierliche Reduktion der Arbeitszeit zwischen 40 % und 60 % des bisherigen Beschäftigungsausmaßes
- Der Urlaubsanspruch besteht aliquot zum Beschäftigungsausmaß.
- Hinsichtlich der Dienstform (Turnus-, Wechsel- oder Normaldienst) gibt es keine Einschränkungen.
- Sonn- und Feiertags- sowie Nachtdienste sind auch während der Altersteilzeit möglich, sofern sie bereits im Solldienstplan geplant werden.
- Zusätzliche Leistungen sind zu vermeiden, da während der Altersteilzeit keine finanzielle Abgeltung für Mehrdienstleistungen erfolgen darf. Einspringdienste dürfen nicht angeordnet werden.
- Altersteilzeit und Teilpension können nicht gleichzeitig in Anspruch genommen werden.

4. Varianten der kontinuierlichen Altersteilzeit

- Gleichmäßige Reduktion des bisherigen Beschäftigungsausmaßes um 40 % bis 60 % für die gesamte Dauer der Altersteilzeit. Das Mindestbeschäftigungsausmaß von 14 Wochenstunden darf nicht unterschritten werden.

  Beispiel:
  Das bisherige Beschäftigungsausmaß von 40 Wochenstunden wird auf die gesamte Dauer der Altersteilzeit auf 20 Wochenstunden reduziert.

- Innerhalb eines halben Jahres kann die Arbeitszeit frei verteilt werden. Das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß in diesem Zeitraum muss zwischen 40 % und 60 % des bisherigen Beschäftigungsausmaßes liegen.

  Beispiel:
  Das bisherige Beschäftigungsausmaß von 40 Wochenstunden (100 %) wird für die Dauer der Altersteilzeit auf 50 % reduziert. Von den 6 Monaten werden 3 Monate mit 40 Wochenstunden (100%) gearbeitet und 3 Monate erfolgt keine Dienstleistung (0 %).

- Gleichmäßige Reduktion des bisherigen Beschäftigungsausmaßes um 40 % bis 60 %. Im letzten Jahr der Altersteilzeit kann innerhalb eines halben Jahres die Arbeitszeit frei verteilt werden, wenn die Arbeitszeit der beiden Halbjahreszeiträume im Durchschnitt nicht unter 20 % und nicht über 80 % des vor der Altersteilzeit vereinbarten Beschäftigungsausmaßes beträgt. Im Rahmen dieses Modells wird Erholungsurlaub als Bestandteil vereinbart, sodass ein nahezu gleiches Ergebnis

zum bis 31.12.2023 bekannten Modell (6 Monate 100 % Arbeitsleistung und 6 Monate 0 % Arbeitsleistung) erzielt wird. Die An- und Abwesenheiten sind im Vorhinein zu vereinbaren.

Beispiel:

1. Halbjahreszeitraum:
4,5 Monate 100 % Arbeitsleistung, 1,5 Monate 0 % Arbeitsleistung, ergeben durchschnittlich 75 % Arbeitsleistung.

2. Halbjahreszeitraum:
1,5 Monate 100 % Arbeitsleistung (in diesem Zeitraum werden Urlaub, Zeitausgleich und NSchG-Stunden konsumiert) und 4,5 Monate 0 % Arbeitsleistung, ergeben durchschnittlich 25 % Arbeitsleistung.

Damit wird im Zeitraum von einem Jahr ein Beschäftigungsausmaß von 50 % erreicht und die rechtlichen Voraussetzungen hinsichtlich des Durchrechnungszeitraumes erfüllt.

5. geblockte Altersteilzeit

Die **geblockte Altersteilzeit** ist für Bedienstete mit einer vom Sozialministeriumservice festgestellten **Erwerbsminderung von mindestens 70 %** möglich. Es kann eine geblockte Variante mit einer Freizeitphase von bis zu 2 Jahren gewählt werden.

Hinweis:
Für Personen mit einer laufenden Altersteilzeitvereinbarung ist keine Wiedereingliederungsteilzeit möglich.
Eine Altersteilzeit kann direkt an eine Wiedereingliederungsteilzeit anschließen. Für die Berechnung der Altersteilzeit wird die vorangegangene Wiedereingliederungsteilzeit so behandelt, als hätte keine Arbeitszeitreduktion und keine Entgeltkürzung stattgefunden. Die Altersteilzeit wird daher auf Basis der ursprünglichen Arbeitszeit und des ursprünglichen Entgelts berechnet.

Ein Umstieg („Option“) vom Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG) in das NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG) ist ab dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Altersteilzeit nicht mehr möglich.

6. Rechtsgrundlagen

- §§ 27, 27a, 28 Arbeitslosenversicherungsgesetz

7. Übersicht Übergangsregelungen Altersteilzeit

Gegenüberstellung der Voraussetzungen für die laufende Altersteilzeit	Beginn Laufzeit im Jahr 2026	Beginn Laufzeit im Jahr 2027	Beginn Laufzeit im Jahr 2028	Beginn Laufzeit im Jahr 2029
Beginn	5 Jahre vor Regelpensionsalter	5 Jahre vor Regelpensionsalter	5 Jahre vor Regelpensionsalter	3 Jahre vor Anspruch auf Korridorpension oder Erreichen des Regelpensionsalters
notwendige Arbeitslosenversicherte Beschäftigungszeit innerhalb von 25 Jahren vor Beginn der ATZ	01.01. - 31.03.2026: 788 Wochen 01.04. - 30.06.2026: 796 Wochen 01.07. - 30.09.2026: 804 Wochen 01.10. - 31.12.2026: 812 Wochen	01.01. - 31.01.2027: 820 Wochen 01.04. - 30.06.2027: 828 Wochen 01.07. - 30.09.2027: 836 Wochen 01.10. - 31.12.2027: 844 Wochen	01.01. - 31.03.2028: 852 Wochen 01.04. - 30.06.2028: 860 Wochen 01.07. - 30.09.2028: 868 Wochen 01.10. - 31.12.2028: 876 Wochen	884 Wochen (17 Jahre)
Laufzeit	4,5 Jahre	4 Jahre	3,5 Jahre	3 Jahre
Anspruch auf vorzeitige Alterspension (Korridor-, Hackler- oder Schwerarbeitspension)	schadet nicht	schadet nicht	schadet nicht	SCHADET (Ausnahme)*
Nebenbeschäftigung	nicht erlaubt (Ausnahme)**	nicht erlaubt (Ausnahme)**	nicht erlaubt (Ausnahme)**	nicht erlaubt (Ausnahme)**
Lohnausgleich	Überstunden nicht mehr berücksichtigt beim Oberwert	Überstunden nicht mehr berücksichtigt beim Oberwert	Überstunden nicht mehr berücksichtigt beim Oberwert	Überstunden nicht mehr berücksichtigt beim Oberwert

* AUSNAHME: ATZ 1 Jahr über Anspruch auf Hacklerpension möglich, längstens bis zu einem Anspruch auf Korridorpension.
** AUSNAHME: Die Beschäftigung wurde beim anderen Arbeitgeber bereits regelmäßig im Jahr vor Beginn der ATZ ausgeübt.

Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren
Stattersdorfer Hauptstraße 6/C, 3100 St. Pölten
Tel.: +43 (2742) 9009 - 10041, Fax: +43 (2742) 9009 - 40041
E-Mail: post.zbr@noe-lga.at, Internet: https://.zbr.or.at, https://.zbr.or.at/datenschutz