

ALTERSTEILZEIT

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

Bei der Altersteilzeit (ATZ) handelt es sich um Teilzeitarbeit mit teilweiseem 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 Antrag ist mittels Formular 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
- 15 Jahre NÖ Landesdienst oder Nachweis von Pensionsversicherungsanstalt (PVA) über 15 Jahre (780 Wochen) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten 25 Jahren
- mindestens 24 Wochenstunden 1 Jahr vor Beginn der Altersteilzeit
- Im Jahr vor Beginn der Altersteilzeit ist nur eine Reduktion der Wochenarbeitszeit (keine Erhöhung) zulässig.
- sozialversicherungspflichtiges Gesamteinkommen (Entgelt für herabgesetztes Stundenausmaß zuzüglich Altersteilzeitgeld) bis zur Höchstbeitragsgrundlage (monatlicher Wert 2025: € 6.450,-), weil der Lohnausgleich durch das AMS von mindestens 50 % der Differenz zum bisherigen Entgelt nur bis zur Höchstbeitragsgrundlage geleistet wird
- kein Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung bei (abzusehender) Bezugskürzung aufgrund Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall
- Antrag muss spätestens 2 Monate vor dem gewünschten Beginn der ATZ mittels Antragsformular gestellt werden. 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 % - 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 herangezogen.
- ✓ Für die Berechnung eines allfälligen Krankengeldes oder Arbeitslosengeldes wird das Entgelt vor Beginn der ATZ herangezogen.

3. Gestaltung

- Beginn: frühestens 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter (= Alterspension)
- Dauer: max. 5 Jahre
- Kontinuierliche Reduktion der Arbeitszeit zwischen 40 % und 60 % des bisherigen Beschäftigungsausmaßes.
- Das Ende der Altersteilzeit kann individuell festgesetzt werden. Voraussetzung ist, dass ein Pensionsanspruch besteht (z. B. Schwerarbeits-, Korridor pension). Die Vereinbarung endet spätestens mit dem Anspruch auf Alterspension. Inhalt der Altersteilzeitvereinbarung ist u. a., dass das Dienstverhältnis mit dem Ende der Altersteilzeitbeschäftigung einverständlich aufgelöst wird.
- Urlaubsanspruch besteht aliquot zum Beschäftigungsausmaß
- Hinsichtlich der Dienstform (Turnus-, Wechsel- od. Normaldienst) gibt es keine Einschränkungen.
- Sonn- und Feiertags- sowie Nachtdienste sind auch während der Altersteilzeit möglich, sofern sie bereits im Soldienstplan geplant werden.
- Zusätzliche Leistungen (z. B. „Einspringdienste“) sind grundsätzlich zu vermeiden, da während der Altersteilzeit keine finanzielle Abgeltung für Mehrdienstleistungen erfolgen darf. Zusätzliche Leistungen, die auszahlungspflichtig sind (z. B. zusätzliche Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienste bzw. Dienste am Ersatzruhetag) dürfen aus diesem Grund nicht angeordnet werden. Sollten in Einzelfällen zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs vermehrte Dienstleistungen erforderlich sein, ist der dafür anfallende Zeitausgleich unverzüglich zu konsumieren.

4. Beispiele für kontinuierliche Altersteilzeit

- Gleichmäßige Reduktion des bisherigen Beschäftigungsausmaßes um 40 % bis 60 % für die gesamte Dauer der Altersteilzeit (max. 5 Jahre). 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 mind. 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.

Auch 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