



ALTERSTEILZEIT

Alle Informationen
auf einen Blick

Gewerkschaft GPA – Grundlagen, Arbeit und Technik

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

INHALT

ECKPUNKTE UND VORAUSSETZUNGEN IM ÜBERBLICK	6
ORGANISATORISCHES	14
ARBEITSZEITREDUKTION UND LOHNAUSGLEICH	16
VARIANTEN DER ARBEITSZEITREDUKTION	24
VORZEITIGE BEENDIGUNG ODER ÄNDERUNG DER VEREINBARUNG	32
INSOLVENZ DES UNTERNEHMENS	35
RELEVANTE SOZIALVERSICHERUNGSWERTE	36
VEREINBARUNG ÜBER ALTERSTEILZEIT	38

IMPRESSUM

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Redaktion: Dagmara Sperska, Gewerkschaft GPA – Grundlagen, Arbeit und Technik

Layout: Gewerkschaft GPA – Abteilung Organisation und Marketing

Bilder/Fotos: iStock

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Stand: Jänner 2026

AUTOR:INNEN

Mag.^a Isabel Koberwein

arbeitet in der Abteilung Grundlagen, Arbeit und Technik der Gewerkschaft GPA und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Themen Arbeitnehmer:innenschutz, Arbeitszeit und Sozialpolitik.

Dr. David Mum

ist Mitglied der Bundesgeschäftsführung und leitet die Abteilung Grundlagen, Arbeit und Technik der Gewerkschaft GPA. Er ist vorrangig mit den Themen Sozialpolitik, Verteilungspolitik, Betriebliche Altersvorsorge und Politische Ökonomie befasst.



Praktische Beispiele



Beispielrechnung



Wertvolle Tipps

Die Inhalte sind nach bestem Wissen erstellt und sorgfältig geprüft. Es besteht jedoch keine Haftung seitens der Autor:innen oder der Gewerkschaft GPA. Inhalte dürfen unter Angabe der Autor:innen weiterverbreitet werden (CC-Urheberrecht).

VORWORT



Altersteilzeit ist ein seit vielen Jahren etabliertes Instrument, mit dem gegen Ende des Erwerbslebens die Arbeitszeit reduziert werden kann. Der entstehende Entgeltverlust wird durch einen Gehaltsausgleich zur Hälfte kompensiert. Außerdem entstehen keine Nachteile hinsichtlich Pensionshöhe, Arbeitslosengeld und Höhe der Abfertigung. Die für Arbeitgeber:innen im Zuge dessen entstehenden Mehrkosten werden vom AMS größtenteils ersetzt.

Mit 1.1.2026 treten Änderungen in Kraft, mit denen die Altersteilzeit sehr weitreichend verändert wird. Künftig wird die maximale Laufzeit nicht mehr fünf, sondern höchstens drei Jahre betragen. Außerdem wird die Möglichkeit zur Altersteilzeit enden, sobald ein Pensionsanspruch vorliegt. Verändert werden auch die Voraussetzungen hinsichtlich Versicherungszeiten und die Berechnung des Lohnausgleichs. Die Altersteilzeit wird damit an das neue Modell der Teilpension adaptiert. Die Teilpension sieht wie die Altersteilzeit die Möglichkeit einer Reduktion der Arbeitszeit vor, allerdings ab Vorliegen eines Pensionsanspruchs. Die Teilpension wird in der GPA Broschüre „Pensionen“ näher dargestellt.

Die Änderungen bei der Altersteilzeit sind Teil der Maßnahmen zur Budgetkonsolidierung, die wir als Gewerkschaft GPA nicht begrüßen. Die Altersteilzeit soll weiter ein wirksames Instrument einer altersgerechten Arbeitsgestaltung bleiben, das vielen Arbeitnehmer:innen eine Stabilisierung ihrer Beschäftigung bis zum Pensionsantritt ermöglicht. Gleichzeitig muss man diese Änderungen auch vor dem Hintergrund sehen, dass in der bestehenden politischen Konstellation die Altersteilzeit überhaupt infrage gestellt wurde – sie hätte also im schlimmsten Fall gänzlich abgeschafft werden können.

Wir werden uns jedenfalls weiterhin für faire Lösungen und den Schutz älterer Arbeitnehmer:innen einsetzen. Auf die richtige Ausgestaltung des im Regierungsprogramm angekündigten Maßnahmenpaketes für die Beschäftigung Älterer zu schauen, ist uns daher besonders wichtig.

Da die geblockte Altersteilzeit nur mehr wenig verbreitet ist und bis 2029 ausgelaufen sein wird, bezieht sich diese Broschüre vor allem auf das kontinuierliche Altersteilzeitmodell.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Barbara Teiber', with a stylized, flowing script.

Barbara Teiber

Vorsitzende

ECKPUNKTE UND VORAUSSETZUNGEN IM ÜBERBLICK

ALLGEMEINE GRUNDLAGEN

Die Altersteilzeit ist eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme deren wesentliche Eckpunkte im Arbeitslosenversicherungsgesetz (§ 27 AIVG) geregelt sind. Beim Altersteilzeitgeld handelt es sich um eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung, die an den/die Arbeitgeber:in ausbezahlt wird.

VERRINGERUNG DER ARBEITSZEIT UND LOHNAUSGLEICH

Im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung können Arbeitnehmer:innen ihre Arbeitszeit auf 40 % bis 60 % ihrer ursprünglichen Normalarbeitszeit verringern. Durch einen Lohnausgleich wird der in Folge der Arbeitszeitreduzierung entstehende Entgeltverlust zur Hälfte ausgeglichen. Somit beträgt das Einkommen während der Altersteilzeit 70 % bis 80 % des Bisherigen.

Die Höhe des Lohnausgleichs kann soweit begrenzt werden, dass die Summe aus dem neuen Arbeitsentgelt und dem Lohnausgleich nicht die Höchstbeitragsgrundlage (monatlich EUR 6.930,-, Wert 2026) überschreitet. Ein höherer Lohnausgleich als gesetzlich vorgegeben ist, kann zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in vereinbart werden, allerdings wird für die Berechnung der Förderung für den/die Arbeitgeber:in durch das AMS immer nur der gesetzlich vorgeschriebene – und nicht der freiwillig mehr bezahlte – Betrag berücksichtigt.

PENSIONS- UND ABFERTIGUNGSANSPRÜCHE BLEIBEN ERHALTEN

Der/die Arbeitgeber:in entrichtet die Beiträge zur Unfallversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pensionsversicherung sowie den Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der

Normalarbeitszeit. Alle Ansprüche aus der Pensions- und Arbeitslosenversicherung bleiben daher von der Altersteilzeit unberührt. Auch auf die Höhe der Abfertigung („alt“ und „neu“) schlägt sich die Altersteilzeit nicht nieder.

ALTERSTEILZEITMODELLE

Die Arbeitszeit während der Altersteilzeit kann entweder kontinuierlich oder in geblockter Form reduziert werden. Die Blockvariante wird jedoch seit 2024 de facto abgeschafft, indem die Förderung für Arbeitgeber:innen schrittweise bis 2029 auf 0 % reduziert wird. Ab dann sind geblockte Altersteilzeitvereinbarungen nur noch betrieblich und ohne Förderung des AMS möglich. Es bestehen bei der kontinuierlichen Altersteilzeit aber Gestaltungsspielräume zur Verteilung der reduzierten Arbeitszeit während der Laufzeit.

Im Fall einer kontinuierlichen Altersteilzeit wird die Arbeitszeit über die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit reduziert.

ALTERSTEILZEITGELD

Arbeitgeber:innen bekommen die durch die Altersteilzeit entstehenden zusätzlichen Kosten durch das AMS zum Teil ersetzt.

Für kontinuierliche Altersteilzeiten, die noch vor Ende 2025 wirksam werden/geworden sind, gilt noch, ein Kostenersatz von 90 % bzw. 100 % (sofern die Anspruchsvoraussetzungen für die Korridorpension vorliegen). 2026 bis 2028 wird der Anteil der Kosten, die vom AMS für den/die Arbeitgeber:in ersetzt werden, auf 80 % reduziert.

DAUER UND BEENDIGUNG DER ALTERSTEILZEIT

Künftig kann Altersteilzeit für längstens drei Jahre vor einem Anspruch auf eine Alterspension in Anspruch genommen werden (bei Anspruch auf die Langzeitversicherungspension mit 62 Jahren kann bis zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die Korridorpension weiter Altersteilzeitgeld bezogen werden).

Die Neuregelung lautet folgendermaßen: „Altersteilzeitgeld gebührt für längstens drei Jahre für Personen, die in spätestens drei Jahren die Anspruchsvoraussetzungen für die Korridorpension erfüllen oder das Regelpensionsalter vollenden.“

Die Verkürzung der Dauer erfolgt schrittweise ab 2026. Je nach Kalenderjahr ist es möglich Altersteilzeit längstens zu vereinbaren

2026 für 4,5 Jahre,
2027 für 4 Jahre,
2028 für 3,5 Jahre.

In der Übergangsphase kann die Altersteilzeit noch 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter begonnen werden. Ab 2029 kann eine geförderte Altersteilzeit generell nur mehr für längstens drei Jahre vereinbart werden.

Eine Laufzeit im Ausmaß von bis zu 5 Jahren ist nur noch für Altersteilzeitvereinbarungen möglich, die noch vor dem 31.12.2025 angetreten wurden.



Für Personen, die innerhalb der nächsten fünf Jahre das Regelpensionsalter erreichen und zwischen 2026 und vor 2029 in Altersteilzeit gehen, gilt eine Übergangsregelung: Sie können die Altersteilzeit – entsprechend der jeweils geltenden Höchstdauer – bis zum Regelpensionsalter in Anspruch nehmen. Die Möglichkeit für eine Altersteilzeit endet in diesem Fall nicht bereits mit dem Anspruch auf eine Korridorpension.

Grundsätzlich gilt: Das Auslaufen einer Altersteilzeit beendet nicht automatisch das Dienstverhältnis. Soll das Dienstverhältnis gleichzeitig mit der Altersteilzeit enden, ist dies zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in ausdrücklich zu vereinbaren. Ansonsten lebt das vor der Altersteilzeit bestehende Vollarbeitsverhältnis wieder auf. Endet das Dienstverhältnis und besteht noch kein Anspruch auf eine Pension, können Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beansprucht werden.

MINDESTALTER

Aufgrund der Voraussetzungen für die Möglichkeit einer Altersteilzeit in Verbindung mit der Erfüllung eines Pensionsanspruchs, liegt das Mindestalter für die Altersteilzeit (künftig auch für Frauen) bei frühestens 60 Jahren (sofern man mit 63 einen Pensionsanspruch hat). Zu beachten ist aber grundsätzlich der individuelle Zeitpunkt des Pensionsanspruchs. Für 2025 gilt noch, dass maximal fünf Jahre nach Antritt der Altersteilzeit das Regelpensionsalter erreicht werden muss.

Zu beachten ist die schrittweise Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen an jenes der Männer, für Frauen, die nach dem 1. Jänner 1964 geboren wurden (siehe dazu Tabelle: „Pensionsalter Frauen“ Seite 37).

Da künftig Altersteilzeit für längstens drei Jahre vereinbart werden kann und die Möglichkeit einer Altersteilzeit endet, sobald die Voraussetzungen für eine Alterspension erfüllt sind, ergeben sich unterschiedliche Konstellationen hinsichtlich Mindestalter bzw. Laufzeit:

- 60 bis 63 Jahre bei Anspruch auf Korridorpension
- 62 bis 65 Jahre, wenn kein Pensionsanspruch vor dem Regelpensionsalter besteht
- 60 bis 63 Jahre, auch wenn mit 62 Jahren der Anspruch auf die Langzeitversichertenpension erfüllt ist.

Hinweis: Ab 2026 verändern sich die Voraussetzungen für die Korridorpension. Angehoben werden sowohl das Zugangsalter als auch die erforderlichen Versicherungszeiten. Für alle, die ab dem 1.4.1965 geboren wurden, liegt das Antrittsalter für die Korridorpension bei 63 Jahren. Nähere Informationen zur Korridorpension finden sich in der GPA Pensions-Broschüre.

In der Übergangsphase gebührt für Personen, die ihr Regelpensionsalter nach spätestens fünf Jahren vollenden, Altersteilzeitgeld für Altersteilzeitvereinbarungen, deren Laufzeit

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

In der Übergangsphase kann man daher auch noch gewisse Zeiträume Altersteilzeit machen, obwohl schon ein Anspruch auf Korridorpension vorliegt. Man kann in der Übergangsphase Altersteilzeit auch später beginnen und bis zum Regelpensionsalter machen. Das geht künftig nach Ende der Übergangsfrist nicht mehr, wenn ein Anspruch auf Korridorpension vorliegt.

Frauen	Max. Dauer ATZ	Jahrgang	Regelpensions- alter	frühestens ab
2025	5	1. HJ 1967	63,5	58,5
2026	4,5	2. HJ 1967	64	59
2027	4	1. HJ 1968	64,5	59,5
2028	3,5	2. HJ 1968	65	60
2029	3	ab 1969	65	60

VORAUSSETZUNGEN DES ARBEITNEHMERS/DER ARBEITNEHMERIN

Neben der Erfüllung des Mindestalters müssen zu Beginn der Laufzeit einer Altersteilzeitvereinbarung Arbeitnehmer:innen ein bestimmtes Ausmaß an Versicherungszeiten nachweisen können. Diesbezüglich ergeben sich Änderungen ab 2026.

Bisher konnte Altersteilzeit vereinbart werden, wenn in den letzten 25 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungs-pflichtige Beschäftigung vorliegt. Ab 1.1.2026 werden diese Zeiten schrittweise angehoben, bis sie ab 1.1.2029 bei 884 Wochen (17 Jahre) liegen werden.

Im Übergangszeitraum gilt für Altersteilzeitvereinbarungen, deren Laufzeit nach dem

- 31.12.2025 beginnt, müssen 788 Wochen vorliegen
- 31.3.2026 beginnt, müssen 796 Wochen vorliegen
- 30.6.2026 beginnt, müssen 804 Wochen vorliegen
- 30.9.2026 beginnt, müssen 812 Wochen vorliegen
- 31.12.2026 beginnt, müssen 820 Wochen vorliegen
- 31.3.2027 beginnt, müssen 828 Wochen vorliegen
- 30.6.2027 beginnt, müssen 836 Wochen vorliegen
- 30.9.2027 beginnt, müssen 844 Wochen vorliegen
- 31.12.2027 beginnt, müssen 852 Wochen vorliegen
- 31.3.2028 beginnt, müssen 860 Wochen vorliegen
- 30.6.2028 beginnt, müssen 868 Wochen vorliegen
- 30.9.2028 beginnt, müssen 876 Wochen vorliegen
- 31.12.2028 beginnt, müssen 884 Wochen vorliegen.

Angerechnet werden Zeiten

- einer Beschäftigung als echter Dienstnehmer/echte Dienstnehmerin
- des Wochengeldbezugs
- des Krankengeldbezugs aus einem Dienstverhältnis
- als freier Dienstnehmer/freie Dienstnehmerin ab 2008
- des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld (bei Geburt des Kindes ab 2002)
- einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung im Ausland (EU, EWR, Sozialversicherungsabkommen) – des Präsenz-/Zivildienstes.
- Zeiten der Kindererziehung, bis zum 15. Geburtstag des Kindes, verlängern die Rahmenfrist. Dadurch wird der Zugang zur Altersteilzeit erleichtert.
- Die Beschäftigung muss vor dem Inkrafttreten einer Altersteilzeit mindestens drei Monate bei diesem/dieser Dienstgeber:in bestanden haben.
- In den letzten 12 Monaten vor Antritt der Altersteilzeit darf die individuelle Arbeitszeit höchstens 40 % unter der gesetzlichen, oder im Kollektivvertrag geregelten, Normalarbeitszeit gelegen sein.

EINSCHRÄNKUNGEN

Ausgeschlossen von der Möglichkeit einer Altersteilzeit sind Arbeitnehmer:innen, die

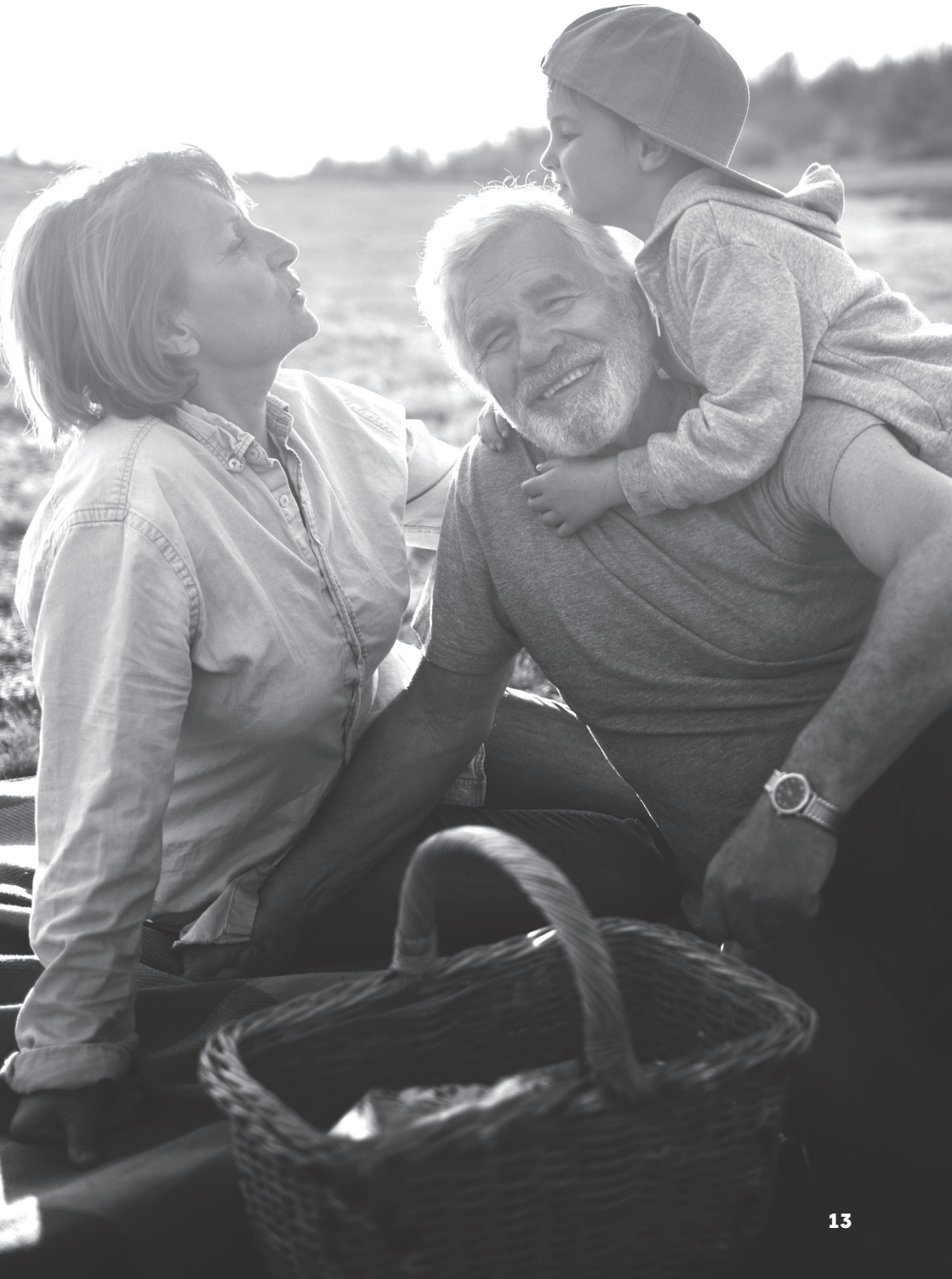
- eine eigene Leistung aus der Pensionsversicherung (ausgenommen Witwer-/Witwenpension), oder
- Sonderruhegeld nach Nachtschwerarbeitsgesetz, oder
- einen Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft beziehen, oder
- das gesetzliche Pensionsalter vollendet und einen Anspruch auf Regelpension haben.

KEIN RECHTSANSPRUCH AUF GEWÄHRUNG

Altersteilzeit setzt eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in voraus. Ein gesetzlicher Anspruch auf Altersteilzeit existiert nicht, jedoch sehen einzelne Kollektivverträge einen Anspruch vor. Sind die Voraussetzungen für die Altersteilzeit erfüllt, hat der/die Arbeitgeber:in gegenüber dem AMS Rechtsanspruch auf Leistungen in Form des Altersteilzeitgeldes.

KEIN KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Die Altersteilzeit ist mit keinem speziellen Kündigungsschutz verbunden. Es sind nach wie vor die gleichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen anzuwenden, die bei Weiterführung des bestehenden Dienstverhältnisses ohne Altersteilzeit gegolten hätten. Jedoch kann eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Herabsetzung der Normalarbeitszeit ausgesprochen wird, bei Gericht als Motivkündigung angefochten werden. Außerdem wäre eine Anfechtung der ausgesprochenen Kündigung hinsichtlich Altersdiskriminierung bzw. Sozialwidrigkeit zu prüfen.



ORGANISATORISCHES

VERTRAG ZWISCHEN DIENSTGEBER:IN & DIENSTNEHMER:IN

Eine Altersteilzeit macht eine vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in erforderlich, die folgende Mindestinhalte enthalten muss:

- Arbeitszeitreduktion auf 40 % bis 60 % der vorherigen, individuell vereinbarten Normalarbeitszeit.
- Lohnausgleich durch den/die Arbeitgeber:in: die Hälfte der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttoentgelt der letzten 12 Monate und dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit (bis zur Höchstbeitragsgrundlage). Für ab 2026 wirksam werdende Altersteilzeitvereinbarungen fließen Entgeltbestandteile für Überstunden nicht mehr in die Berechnung des Lohnausgleichs ein.
- Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge auf Basis der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit
Grundsätzlich ist darunter die Beitragsgrundlage vor Beginn der Altersteilzeit zu verstehen, die sich durch kollektivvertragliche Erhöhungen und individuelle Gehaltserhöhungen verändert; bei variablen Entgelten und über einen langen Zeitraum bezahlten Prämien ist zu empfehlen, einen Durchschnitt von 12 Monaten anzusetzen.
- Berechnung der Abfertigung Alt nach der Arbeitszeit vor Herabsetzung der Arbeitszeit bzw. Entrichtung der Beiträge an die Vorsorgekasse nach der bisherigen Arbeitszeit.
- Beiträge zur Pensionskasse werden auf Grundlage der reduzierten Arbeitszeit entrichtet. In der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in kann aber geregelt werden, dass die Zahlungen entsprechend der Arbeitszeit vor der Altersteilzeit erfolgen.



ANTRAG AUF ALTERSTEILZEITGELD DURCH DEN/DIE ARBEITGEBER:IN

Haben sich Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in auf eine Altersteilzeit verständigt und sind alle gesetzlich geregelten Voraussetzungen erfüllt, hat der/die Arbeitgeber:in einen Rechtsanspruch gegenüber dem AMS auf Leistungen in Form des Altersteilzeitgeldes und kann einen entsprechenden Antrag einbringen.

Der Antrag kann auch nach Beginn der Altersteilzeit gestellt werden, jedoch erfolgt eine rückwirkende Auszahlung des Altersteilzeitgeldes an den/die Arbeitgeber:in nur im Ausmaß von maximal drei Monaten.

Bei der Beantragung des Altersteilzeitgeldes beim AMS ist in jedem Fall eine Bestätigung des Pensionsversicherungsträgers über den prognostizierten Pensionsstichtag vorzulegen. Diese Bestätigung kann auch nachgereicht werden. Die Zahlungen des AMS werden aber erst nach Einlangen der Bestätigung über den Pensionsstichtag angewiesen.

Bei der Pensionsversicherungsanstalt werden üblicherweise Ansuchen um Stichtagsbestätigungen mit dem Vermerk, dass sie für die Einreichung von Altersteilzeit benötigt werden, bevorzugt und damit rascher behandelt. Ein solches Ansuchen über Erhebung des Versicherungsverlaufes und den voraussichtlichen Stichtag ist kostenlos.

ARBEITSZEITREDUKTION UND LOHNAUSGLEICH

LOHNAUSGLEICH

Arbeitnehmer:innen reduzieren im Rahmen einer Altersteilzeit ihre ursprüngliche Arbeitszeit in einer Bandbreite von 40 % bis 60 %. Ihr Einkommen während der Altersteilzeit setzt sich aus dem Entgelt für die geleistete Arbeit sowie aus dem Lohnausgleich zusammen. Dieser Lohnausgleich beträgt die Hälfte der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Entgelt der letzten 12 Kalendermonate (Oberwert) für die Normalarbeitszeit und 40 % bis 60 % des Bruttoentgelts, das im gleichen Zeitraum bei entsprechend verringerter Arbeitszeit gebührt hätte (Unterwert).

Ab 2026 werden Überstunden und Überstundenpauschalen bei der Berechnung des Lohnausgleichs nicht mehr miteingerechnet.

Bei der stärksten Reduktion der Arbeitszeit ist das Ausmaß des Lohnausgleichs am höchsten. Gleichzeitig ist das Gesamteinkommen bei diesem Modell am geringsten:

Verringerung der Arbeitszeit um	Einkommen auf Basis der reduzierten Arbeitszeit	Lohnausgleich	Gesamteinkommen (in % des früheren Einkommens)
40 %	60 %	20 %	80 %
50 %	50 %	25 %	75 %
60 %	40 %	30 %	70 %

BESCHRÄNKUNG DES LOHNAUSGLEICHS MIT DER HÖCHSTBEITRAGSGRUNDLAGE

Liegt das Gesamteinkommen während der Altersteilzeit (inklusive Lohnausgleich) über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage, bezieht sich die Leistung des AMS an

den/die Arbeitgeber:in nicht auf den vollen Lohnausgleich, sondern nur auf jenen bis zu der Höchstbeitragsgrundlage.

Der/die Arbeitgeber:in kann den Lohnausgleich insoweit begrenzen, als dieser zusammen mit dem für die reduzierte Arbeitszeit zustehenden Entgelt die Höchstbeitragsgrundlage nicht überschreitet. Wird diese Beschränkung in der Altersteilzeitvereinbarung nicht vorgenommen, ist der Lohnausgleich auch über die Grenze der Höchstbeitragsgrundlage hinaus zu bezahlen, auch wenn dafür keine Förderung durch das AMS zusteht.

GEHALTSERHÖHUNGEN WÄHREND DER ALTERSTEILZEIT

Kollektivvertragliche Erhöhungen, Biennalsprünge oder andere Gehaltserhöhungen sowie die jährliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage sind sowohl beim Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit als auch beim Lohnausgleich zu berücksichtigen. Die Beitragsgrundlage und das durchschnittliche Entgelt für die letzten 12 Monate vor Antritt der Altersteilzeit werden also nicht eingefroren, sondern sind mit Gehaltserhöhungen und Vorrückungen anzupassen.

Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld) während einer Altersteilzeit sind auf Basis des reduzierten Entgeltes zuzüglich des Lohnausgleichs auszubezahlen, sofern Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarungen oder Einzeldienstverträge nichts anderes vorsehen.

Die Förderung der Sonderausgaben durch das AMS an den/die Arbeitgeber:in werden nicht getrennt ausbezahlt, sondern berücksichtigt, indem das laufende Altersteilzeitgeld um 1/6 erhöht ausbezahlt wird. Darüber hinausgehende Sonderzahlungsansprüche, die der/die Arbeitgeber:in jedenfalls zu erfüllen hat, werden vom AMS nicht gefördert. Für den/die Arbeitnehmer:in ergibt sich durch die Altersteilzeit aber keine Änderung hinsichtlich der Fälligkeit von Sonderzahlungen.

LOHNAUSGLEICH BEI ALL-IN-VERTRÄGEN

Im Gegensatz zu einer Überstundenpauschale können bei einer All-In-Vereinbarung nicht nur Überstunden, deren Ausmaß nicht näher bestimmt wird, abgedeckt werden, sondern auch andere Entgeltbestandteile bzw. eine branchen-/unternehmensübliche Überzahlung inkludiert sein. Somit würde sich für die Altersteilzeit eine Anpassung des All-In-Gehalts analog zum Ausmaß der Arbeitszeitreduktion ergeben. Der Abzug des Anteils von Überstunden wurde in der Vollzugspraxis seitens des AMS schon bisher als möglich angesehen. Da ab 2026 Überstunden nicht mehr in den Lohnausgleich einfließen, wird das auch beim

Entgelt im Rahmen von All-In-Verträgen entsprechend behandelt. Es muss bei All In Verträgen seit 2016 ausgewiesen sein, was das Grundentgelt ist, das für die Normalarbeitszeit gebührt (§2g AVRAG), auf dieses bezieht sich der Lohnausgleich. Überdies gilt auch im Zusammenhang mit All-In-Verträgen, dass durch Mehr- oder Überstundenarbeit, die zu einem Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze führt, der Anspruch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auf Förderung durch das AMS verloren geht (siehe dazu auch die Ausführungen unter dem Punkt Mehrarbeit auf Seite 27).

VARIABLE ENTGELTE

Bei der Berechnung des Lohnausgleichs fließen variable Entgeltbestandteile in den unteren (**Überstundenentgelte sind abzuziehen**), **wie auch den oberen Wert ein**.

SACHBEZÜGE

Bei der Berechnung des Lohnausgleichs ist ein Sachbezug (z. B. ein Dienstauto) in vollem Umfang zu berücksichtigen und kann nicht aliquotiert werden. Um den Unterwert festzulegen ist somit das durchschnittliche Entgelt der letzten 12 Monate vor der Altersteilzeit (ohne Sachbezug) entsprechend der vereinbarten Arbeitszeitreduzierung zu berechnen und um den vollen Sachbezug zu erhöhen.

FÖRDERUNG DES AMS AN DEN/DIE ARBEITGEBER:IN

Durch das Altersteilzeitgeld erhalten Arbeitgeber einen teilweisen Ersatz für die im Zuge der Altersteilzeit entstehenden Mehrkosten. Arbeitet der/die Arbeitnehmer:in ab Beginn der Altersteilzeit kontinuierlich nur noch zwischen 40 % und 60 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit und wird daher die Arbeitszeit gleichbleibend über die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit reduziert, erhält der/die Arbeitgeber:in 90 % seines/ihrer Mehraufwandes ersetzt. In den Jahren 2026 bis einschließlich 2028 werden nur 80 % des Mehraufwandes ersetzt. Ab 2029 wird der Ersatz wieder auf 90 % angehoben.

Für die Berechnung des Altersteilzeitgeldes werden folgende Kosten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zugrunde gelegt:

- Bruttolohnkosten für den Lohnausgleich,

- Dienstgeber:innen-Sozialversicherungsbeiträge inklusive IESG¹-Zuschlag für den Lohnausgleich,
- Dienstgeber:innen-, und Dienstnehmer:innen-Sozialversicherungsbeiträge für die Differenz zwischen Entgelt und vorherigem Entgelt.

Der Lohnausgleich, der von dem/der Arbeitgeber:in an den/die Arbeitnehmer:in zu zahlen ist, kann soweit begrenzt werden, dass die Summe aus dem Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit und dem Lohnausgleich nicht die Höchstbeitragsgrundlage überschreitet. Wird ein höherer Lohnausgleich als gesetzlich vorgegeben vereinbart, wird für die Berechnung der Leistung an den/die Arbeitgeber:in durch das AMS dennoch nur der Betrag bis zur Höchstbeitragsgrundlage berücksichtigt. Wird der Antrag auf Förderung der Altersteilzeit erst nach Beginn der Vereinbarung beim AMS geltend gemacht, gebührt das Altersteilzeitgeld rückwirkend für maximal drei Monate. In der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in sollte klargestellt sein, dass in einem solchen Fall der Anspruch auf Lohnausgleich nicht berührt wird.

BEITRAGSGRUNDLAGE WÄHREND DER ALTERSTEILZEIT

Für die Berechnung der Sozialversicherung bleibt die Beitragsgrundlage vor Reduzierung der Arbeitszeit aufrecht. Auch die Aufteilung zwischen Dienstgeber:innen- und Dienstnehmer:innenbeiträgen unterscheidet sich nicht. Von der Differenz des Teilzeitarbeitsentgeltes zuzüglich des Lohnausgleiches zur Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit haben Dienstgeber:innen auch die Dienstnehmer:innenanteile zu entrichten. Vom AMS werden dem/der Dienstgeber:in die Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge inklusive dem Zuschlag nach dem Insolvenzentgeltsicherungsgesetz durch das Altersteilzeitgeld teilweise ersetzt.

GEHALTSERHÖHUNGEN WÄHREND DER ALTERSTEILZEIT

Kollektivvertragliche oder andere gebührende Gehaltserhöhungen schlagen sich sowohl auf das Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit, als auch auf den Lohnausgleich nieder. Die letzte Beitragsgrundlage ist somit variabel (s. Abb. 1, S. 20). Liegen das Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit und der Lohnausgleich in Summe über der

1 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz

Höchstbeitragsgrundlage und wurde der Lohnausgleich mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzt (was in den meisten Vereinbarungen der Fall ist), ist das Einkommen während der Altersteilzeit gleich hoch, unabhängig davon, ob die Arbeitszeit auf 60 % auf 50 % oder auf 40 % der vorigen Arbeitszeit reduziert wird. Das Einkommen während der Altersteilzeit steigt in diesem Fall immer mit Jahresbeginn, wenn die Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage erfolgt (s. Abb. 2, S. 21).

Das AMS ersetzt dem/der Arbeitgeber:in den Lohnausgleich immer nur bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Unabhängig davon steht dem/der Arbeitnehmer:in der volle Lohnausgleich zu, wenn in der Altersteilzeitvereinbarung keine Begrenzung des Lohnausgleichs aufgenommen wurde.



ABB. 1: BEISPIEL FÜR GEHALTSERHÖHUNG WÄHREND DER ALTERSTEILZEIT

Altersteilzeit mit Arbeitszeitreduktion auf 60 %

- | | |
|--|-------------|
| - Durchschnittliches Entgelt in den 12 Monaten vor Antritt der Altersteilzeit: | EUR 4.000,- |
| - Entgelt für reduzierte Arbeitszeit während der Altersteilzeit: (60 %) | EUR 2.400,- |
| - Lohnausgleich: | EUR 800,- |
| - Gesamteinkommen vor kollektivvertraglicher Erhöhung: | EUR 3.200,- |

Kollektivvertragliche Erhöhung ab 1. November: 2 %

Anpassung des ursprünglichen Durchschnittswertes
 EUR 4.000,- * 1,02 = EUR 4.080,-

Anpassung des Teilzeitentgelts
 EUR 2.400,- * 1,02 = EUR 2.448,-

Neuer Lohnausgleich	
1/2 Differenz (EUR 4.080,- minus EUR 2.448,-)	EUR 816,-

Gesamteinkommen nach KV-Erhöhung ab 1. November: **EUR 3.264,-**

TEILZEITBESCHÄFTIGTE

Altersteilzeit ist auch für Teilzeitbeschäftigte möglich. Deren Arbeitszeit muss jedoch in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Altersteilzeit maximal bis zu 40 % unter der geltenden Normalarbeitszeit gelegen haben. Bei einer Normalarbeitszeit von 40 Stunden im Unternehmen muss die Teilzeitbeschäftigung in den letzten 12 Monaten zumindest 24 Stunden betragen haben. Gilt eine kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden, ist eine Teilzeitbeschäftigung zumindest im Ausmaß von 23,1 Stunden erforderlich.



ABB. 2: BEISPIEL FÜR GEHALTSERHÖHUNG BEI BESCHRÄNKUNG DES LOHNAUSGLEICHES MIT DER HÖCHSTBEITRAGSGRUNDLAGE (EUR 6.930,-, WERT 2026)

Altersteilzeit mit Arbeitszeitreduktion auf 60 %

12-Monatsdurchschnitts des Entgelts vor Antritt der Altersteilzeit:	EUR 9.000,-
Teilzeitentgelt: (60 %)	EUR 5.400,-
Lohnausgleich bis zur HBGL: (EUR 6.930,-)	EUR 1.530,-
Gesamteinkommen vor kollektivvertraglicher Erhöhung:	EUR 6.930,-

Kollektivvertragliche Erhöhung ab 1. November: 3 %

Erhöhung Teilzeitentgelt
 EUR 5.400,- * 1,03 = EUR 5.562,-

Lohnausgleich bis zur HBGL (EUR 6.930,-)	EUR 1.368,-
--	-------------

Das Gesamteinkommen nach der kollektivvertraglichen Erhöhung beträgt ab 1. November weiterhin EUR 6.930,-. Der Lohnausgleich und somit das Gesamteinkommen steigen erst ab der Erhöhung der HBGL mit 1. Jänner 2027.

Wie Vollzeitbeschäftigte reduzieren auch Teilzeitbeschäftigte ihre zuvor vereinbarte Arbeitszeit in einer Bandbreite von 40 % bis 60 %. Hat die Arbeitszeit vor der Altersteilzeit beispielsweise 25 Stunden betragen und gilt im Betrieb eine kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden, so beträgt die persönliche Arbeitszeit 66 % der Normalarbeitszeit. Einer Altersteilzeit steht somit nichts im Wege. Die Arbeitszeit kann nun auf 40 % bis 60 % reduziert werden, in diesem Fall also auf 10 bis 15 Stunden.

BEWERTUNG VON ZEITEN OHNE REGULÄRER ARBEITSLEISTUNG

Grundsätzlich müssen vor einer Altersteilzeit drei volle Kalendermonate liegen, in denen zumindest im Ausmaß von 60 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit im Betrieb gearbeitet wurde. Zeiträume, für die eine Wiedereingliederungsteilzeit nach längerem Krankenstand vereinbart und Wiedereingliederungsgeld durch den Krankenversicherungsträger bezogen wurde, werden jedoch so behandelt, als ob keine Herabsetzung der Arbeitszeit und keine Verminderung des Entgelts vorgelegen wären. Die Anspruchsvoraussetzungen für die Altersteilzeit werden durch eine Wiedereingliederungsteilzeit somit nicht berührt. (Während einer Altersteilzeit kann keine Wiedereingliederungsteilzeit vereinbart werden.)

Liegen in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Altersteilzeit Zeiten der halben Entgeltfortzahlung, wird auf das volle Entgelt aufgestockt.

Liegen aufgrund des Bezugs von Krankengeld weniger als drei für die Bestimmung des Lohnausgleichs heranzuziehende Monate vor, wird so lange zurückgerechnet bis zumindest drei solche Monate vorhanden sind.

Liegen aufgrund einer Bildungskarenz oder sonstigen Karenz weniger als drei Monate vor, ist keine Altersteilzeit möglich. Im Anschluss an solche Zeiten muss daher wieder für zumindest drei Monate gearbeitet werden.

BEWERTUNG VON KURZARBEIT

Kurzarbeit wirkt sich auf eine während oder bald nach Ende der Kurzarbeit antretene Altersteilzeit nicht negativ aus. Zeiten der Kurzarbeit werden hinsichtlich der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen ausgeklammert bzw. wird der Beobachtungszeitraum um diese Zeiten verlängert. Wird das Mindestarbeitszeitausmaß von 60 % der im Betrieb geltenden Arbeitszeit durch die Kurzarbeit unterschritten, ist



dies für eine Altersteilzeit kein Hindernis und bei der Ermittlung des 12-Monatsdurchschnitts bleibt die Zeit der Kurzarbeit unberücksichtigt.

Für laufende Altersteilzeitvereinbarungen gilt, dass Beitragsgrundlage, Lohnausgleich und Altersteilzeitgeld durch die Kurzarbeit nicht geändert werden. Anzupassen ist das für die reduzierte Arbeitszeit zustehende Teilzeitentgelt.

Für die im Zuge der Kurzarbeit entstehenden Ausfallstunden erhält der/die Arbeitgeber:in vom AMS Kurzarbeitsbeihilfe. Für den/die Arbeitnehmer:in in Kurzarbeit und gleichzeitiger Altersteilzeit setzt sich in Folge das Einkommen zusammen aus dem Lohnausgleich in der bisherigen Höhe, dem entsprechend der Arbeitszeitverkürzung verringerten Teilzeitentgelt sowie einer Kurzarbeitsunterstützung. Diese wird nach der Höhe des vor Beginn der Kurzarbeit für die Arbeitsleistung gebührenden Teilzeitentgeltes berechnet und unterliegt einer Nettolohngarantie. Für den Prozentsatz der Nettolohngarantie wird das vorige Teilzeitentgelt ohne Lohnausgleich herangezogen. Je nach Höhe beträgt die Nettolohngarantie zwischen 80 % und 90 %.

Bei geblockter oder ungleich verteilter Arbeitszeit wird trotz Kurzarbeit jenes Zeitguthaben (für die Freizeitphase) erworben, das ohne Kurzarbeit entstanden wäre.

VARIANTEN DER ARBEITSZEITREDUKTION



AUSLAUFMODELL: GEBLOCKTE ALTERSTEILZEIT

Für geblockte Altersteilzeitvereinbarungen erhalten Arbeitgeber:innen ab 2029 keinen Kostenersatz durch das AMS. Ab dann wird diese Variante der Altersteilzeit de facto ausgelaufen sein.

Das sind die noch geltenden Eckpunkte zur geblockten Altersteilzeit:

- In einer Einarbeitungsphase wird zuerst im bisher bestehendem Arbeitszeitausmaß weitergearbeitet und somit ein Zeitguthaben erworben, das in der anschließenden Freizeitphase konsumiert wird.
- Die maximale Dauer beträgt 5 Jahre, wovon die Freizeitphase maximal 2,5 Jahre umfassen darf.
- Ab Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die Langzeitversicherungregelung (62. Lebensjahr, 45 Beitragsjahre) bzw. ein Jahr nach Erfüllung der Voraussetzungen für die Korridorpension (hier wird das Mindestalter ab 2026 von 62 schrittweise auf 63 und die erforderlichen Versicherungszeiten von 40 auf 42 Jahre angehoben), endet die Möglichkeit für die Altersteilzeit.
- Spätestens mit Beginn der Freizeitphase muss der/die Arbeitgeber:in eine Ersatzarbeitskraft einstellen.
- In Form des Altersteilzeitgeldes haben Arbeitgeber:innen bis 2024 die Hälfte der Mehrkosten vom AMS ersetzt bekommen. Dieser Kostenersatz

läuft bis 2029 schrittweise wie folgt aus:

2025	35,0 %
2026	27,5 %
2027	20,0 %
2028	10,0 %
Ab 2029	00,0 %

- Der Urlaubsanspruch entsteht sowohl in der Einarbeitungs- wie auch in der Freizeitphase im (gesetzlichen bzw. kollektivvertraglich/betrieblich) vorgesehenen Ausmaß. Die Urlaubskonsumation erfolgt während der Einarbeitungsphase im Ausmaß der tatsächlichen Arbeitszeit. Der für die in der Freizeitphase liegenden Zeiträume entstehende Urlaubsanspruch wird durch den Urlaubsverbrauch in der Arbeitsphase mitkonsumiert.
- Bei Erkrankung während der Einarbeitungsphase werden für Zeiten mit Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung weiterhin Zeitguthaben in vollem Umfang eingearbeitet. Besteht nur mehr Anspruch auf halbe Entgeltfortzahlung, reduzieren sich auch die zu erwerbenden Zeitguthaben. Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ausgelaufen und wird nur mehr Krankengeld bezogen, werden keine Zeitguthaben erworben. Der Beginn der Freizeitphase wäre in diesem Fall entsprechend anzupassen.
- Bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses steht dem/der Arbeitnehmer:in jedenfalls eine Abgeltung bestehender Zeitguthaben sowie die Sonderzahlungsanteile aus der nicht konsumierten Freizeitphase zu.
- Bei Insolvenz des Unternehmens sind die Ansprüche aus nicht ausgeglichenen Zeitguthaben genauso wie die Ansprüche auf das Entgelt (laufendes Entgelt, Überstunden, Zulagen, Aufwandsersätze, Sonderzahlungen etc.) durch den Insolvenzausgleichsfonds gesichert, sofern sie 6 Monate vor dem Stichtag fällig geworden sind.
- Bei Blockungen werden die Überstunden schon in den Lohnausgleich einbezogen, da hier für den Arbeitgeber ein viel geringerer und sinkender Aufwandsersatz gegeben ist.

Die Reduktion der Arbeitszeit ist über die gesamte Dauer einer Altersteilzeitvereinbarung kontinuierlich zu verteilen. Die Variante der geblockten Altersteilzeit, mit einer Einarbeitungsphase und einer daran anschließenden Freizeitphase, wird bis 2029 ausgelaufen sein (siehe dazu Seite 24).

Arbeitszeitschwankungen sind aber dennoch möglich wenn:

- die Arbeitszeitreduktion insgesamt während der Laufzeit eingehalten wird.
- Dabei dürfen Mindest- und Höchstarbeitszeiten nicht überschritten werden:
 - innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von sechs Monaten muss die Arbeitszeit mindestens 20 % und höchstens 80 % der vorherigen Normalarbeitszeit betragen

Die Verteilung der Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 6 Monaten bleibt der Abstimmung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in überlassen. Im Schnitt muss in 6 Monaten mindestens 20 % und maximal 80 % der vorherigen Normalarbeitszeit gearbeitet werden. Bei 40 Stunden sind das also mindestens 8 und maximal 32 Stunden. Der Durchrechnungszeitraum ist nicht frei wählbar, sondern beginnt immer mit Beginn der Altersteilzeit.

Eine weitere Gestaltungsmöglichkeit der kontinuierlichen Altersteilzeit ergibt sich durch die Übertragung von Zeitguthaben innerhalb einer bestimmten Schwankungsbreite. Ein solches Modell liegt vor, wenn aus einem Durchrechnungszeitraum von 6 Monaten die Arbeitszeit mindestens 20 % und höchstens 80 % der vorherigen Normalarbeitszeit beträgt. Insgesamt müssen Zeitguthaben und Zeitschulden am Ende der Altersteilzeit ausgeglichen sein.

Möglich ist es somit etwa ein Modell, in welchem die Arbeitszeit insgesamt auf 50 % reduziert wird und im ersten Jahr 80 %, im zweiten Jahr 65 % und im dritten Jahr 50 %, im vierten 35 % und im fünften 20 % der Normalarbeitszeit zu arbeiten. Bei einer vorherigen 40 Stundenwoche kann man also die Arbeitszeit schrittweise von 32 bis auf 8 Stunden reduzieren. Denkbar ist beispielsweise folgende Aufteilung:

Jahr	Arbeitszeit (vorher 40)
1	32
2	24
3	20
4	16
	8

Der Ausgleich erfolgt hier zwar nicht in einem Jahr, sondern insgesamt über die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit von fünf Jahren und, die Schwankungen liegen innerhalb der Bandbreite von jeweils mindestens 20 % und höchstens 80 % der Normalarbeitszeit. Wären die Schwankungen größer, würde der/die Arbeitgeber:in vom AMS nur den geringeren Kostenersatz des Blockmodells erhalten.

Nicht außer Betracht gelassen werden sollte, dass gegebenenfalls auch die Inanspruchnahme von Freizeitoptionen zu einer kürzeren Arbeitszeit als der vereinbarten während eines Teiles oder der gesamten Dauer der Altersteilzeit führen kann.

Zudem kann es ratsam sein, dass Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in eine dahingehende Vereinbarung treffen, wonach bereits während des Dienstverhältnisses mit regulärem Arbeitszeitausmaß entstandene Urlaubsansprüche, die vor Antritt der Altersteilzeit nicht mehr konsumiert werden konnten, nicht verfallen, sondern am Ende der Altersteilzeit in Anspruch genommen werden.

MEHRARBEIT

Die Reduzierung der Arbeitszeit in der Altersteilzeit bezieht sich auf die vorherige Normalarbeitszeit.

Wird während der Altersteilzeit Mehrarbeit bzw. Überstundenarbeit geleistet, und dadurch ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze erzielt (monatlich EUR 551,10, Wert für das Jahr 2026), fällt in diesem Zeitraum das Altersteilzeitgeld (Förderung des AMS an den/die Arbeitgeber:in) weg. Mehrarbeits-/Überstunden sollten daher in Zeitausgleich abgegolten werden.

URLAUB

Eine kontinuierliche Altersteilzeit hat hinsichtlich des Urlaubsanspruches keine Auswirkungen. In jedem Arbeitsjahr entsteht ein neuer Urlaubsanspruch im jeweils zustehenden Ausmaß von 5 oder 6 Wochen. Auch Arbeitszeitschwankungen, die in diesem Modell in einem gewissen Ausmaß möglich sind und auch längere Zeiträume der Einarbeitung und der Freizeit ermöglichen, können keine Kürzung des gebührenden Urlaubs bewirken.

Sind am Ende des Dienstverhältnisses noch offene Urlaubsansprüche aus der Zeit vor der Altersteilzeit vorhanden, gebührt eine Urlaubersatzleistung. Diese berechnet sich nach dem für die Teilzeitarbeit zustehenden Entgelt zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses plus Lohnausgleich. Wurde in der Einarbeitungsphase nicht der gesamte Urlaub konsumiert, fehlt auch der entsprechende Urlaubskonsum der Freizeitphase und das damit entstandene Urlaubszeitguthaben ist durch eine Urlaubersatzleistung abzugelten.

Der Lohnausgleich im Rahmen der Urlaubersatzleistung wird dem/der Arbeitgeber:in durch das AMS nicht ersetzt, was am Anspruch des/der Arbeitnehmer:in jedoch nichts ändert.

ERKRANKUNG WÄHREND DER ALTERSTEILZEIT

Erkrankt ein/eine Arbeitnehmer:in während der Altersteilzeit, erhält er/sie im Rahmen der Entgeltfortzahlung sein/ihr Entgelt von dem/der Arbeitgeber:in samt Lohnausgleich weiterbezahlt. Besteht aufgrund der Dauer des Krankenstandes nur noch der halbe Entgeltfortzahlungsanspruch, reduziert sich auch der Lohnausgleich um die Hälfte und es gebührt das halbe Krankengeld seitens der Krankenversicherung. Ist das Ausmaß der Entgeltfortzahlung ausgeschöpft, erhält der/die Arbeitnehmer:in Krankengeld von der ÖGK, der Lohnausgleich fällt ab diesem Zeitpunkt weg. Die Bemessung des Krankengeldes erfolgt entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Arbeitszeit.

BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS BEI EINEM/EINER ANDEREN ARBEITGEBER:IN

Neben einer Altersteilzeit ist es ab 2026 grundsätzlich nicht mehr möglich, eine zusätzliche Beschäftigung bei einem/einer anderen Arbeitgeber:in auszuüben unabhängig davon, ob diese über oder unter der Geringfügigkeitsgrenze liegt. Sollte



eine Beschäftigung aufgenommen werden fällt der Anspruch auf Altersteilzeitgeld weg und seitens der Sozialversicherung wird für die betreffenden Monate nicht die Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit herangezogen und der Arbeitgeber kann für diese Monate den Lohnausgleich vom Dienstnehmer zurückfordern.

Davon ausgenommen sind bereits im Jahr vor Beginn der Altersteilzeit regelmäßig ausgeübte Tätigkeiten.

Für Altersteilzeitvereinbarungen, die vor dem 1.1.2026 wirksam geworden sind, gilt diesbezüglich eine Übergangsfrist: Beschäftigungen, die aufgenommen wurden und nicht bereits im Jahr vor Beginn der Altersteilzeit regelmäßig ausgeübt wurden, müssen bis 30.6.2026 beendet werden.

Zusätzliche Beschäftigung ist von der/dem Arbeitnehmer:in an das AMS zu melden.

Es wird außerdem ab 2026 nicht mehr möglich sein, bei zwei Arbeitsverhältnissen in Altersteilzeit zu gehen bzw. dass zwei Arbeitgeber:innen für den/die gleiche/n Arbeitnehmer:in Altersteilzeitgeld erhalten.

Bislang – und für alle noch bis Ende 2025 wirksam werdenden Altersteilzeitvereinbarungen – war/ist es möglich, während der Laufzeit einer Altersteilzeitvereinbarung ohne Zuverdienstgrenze ein Beschäftigungsverhältnis mit einem/einer anderen Arbeitgeber:in abzuschließen oder auch selbstständig tätig zu sein. Möglicherweise geltende Konkurrenzklauseln sind jedoch zu beachten und auch die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Höchstgrenzen sollte berücksichtigt werden.



VORZEITIGE BEENDIGUNG ODER ÄNDERUNG DER VEREINBARUNG

Eine vorzeitige Beendigung einer Altersteilzeitvereinbarung – etwa im Zuge der Beendigung des Dienstverhältnisses, oder aufgrund der Rückkehr in Vollzeit – ist grundsätzlich ohne Problem möglich. Der/die Arbeitgeber:in hat dem AMS eine entsprechende Änderungsmeldung zu übermitteln und mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Altersteilzeit enden auch die Leistungen des AMS an den/die Arbeitgeber:in. Außerdem kann man im Rahmen einer laufenden Altersteilzeit das vereinbarte Arbeitszeitausmaß verändern, wenn eine Vereinbarung über die Änderung abgeschlossen wird. Eine Änderung der Altersteilzeitvereinbarung kann auch im Zuge des Antritts einer Familienhospizkarenz bzw. Pflegekarenz/Pflegezeit getroffen werden.



BEISPIEL: KOLLEKTIVVERTRAG METALLINDUSTRIE § 4c

„Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.“

Der Zuschlag nach dem Arbeitszeitgesetz kann entfallen, wenn die Lösung des Dienstverhältnisses durch den/die Arbeitgeber:in treuwidrig ist, oder wenn in der Altersteilzeitvereinbarung ein beiderseitiger Kündungsverzicht fixiert wurde und der/die Arbeitnehmer:in dennoch kündigt.



ABFERTIGUNGSANSPRUCH

Der Anspruch auf Abfertigung Alt besteht grundsätzlich nicht bei Selbstkündigung, Entlassung oder ungerechtfertigtem, vorzeitigem Austritt. § 23a des Angestelltengesetzes sieht hier eine Ausnahme vor: Bei Selbstkündigung wegen Antritts einer Alterspension bleibt der Abfertigungsanspruch erhalten, sofern der/die kündigende Arbeitnehmer:in davor zumindest 10 Jahre im Unternehmen beschäftigt war.

Der Anspruch auf Abfertigung Neu bleibt bei jeder Art der Beendigung des Dienstverhältnisses gewahrt.

AMS-FÖRDERUNG UND VORZEITIGER AUSSTIEG

Zu beachten ist bei einer vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeit in jedem Fall die Art der Beendigung des Dienstverhältnisses, weil es bei gewissen Konstellationen zu Nachforderungen durch das AMS gegenüber dem/der Arbeitgeber:in kommen kann. Nachträgliche Veränderungen einer Altersteilzeitvereinbarung sind im Einvernehmen grundsätzlich möglich.



Wichtig dabei ist aber, dass sich das Modell hinsichtlich des Verhältnisses von Arbeitsstunden und Freizeitstunden „in seiner Gesamtheit ausgeht“. Ist dies nicht der Fall, so kann das AMS geleistete Zahlungen zurückfordern.

Erfolgt eine Kündigung durch den/die Arbeitnehmer:in, kommt es zu keiner Nachforderung durch das AMS, weil argumentiert werden kann, dass der/die Arbeitgeber:in keine Schuld daran trägt, dass die Altersteilzeit nicht wie ursprünglich vereinbart zu Ende geführt wurde.

Ebenfalls keine Nachforderungen gibt es bei fristloser Entlassung, bei Tod des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin, bei Insolvenz des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder bei Pensionsantritt wegen einer Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension.

Bei einvernehmlicher Beendigung des Dienstverhältnisses oder bei Kündigung durch den/die Dienstgeber:in kommt es hingegen zu Rückforderungen durch das AMS gegenüber dem/der Arbeitgeber:in.

INSOLVENZ DES UNTERNEHMENS

Für den Fall der Insolvenz des Unternehmens sind die Ansprüche der Arbeitnehmer:innen, die sich in Altersteilzeit befinden, durch den Insolvenzentgeltfonds (IEF) gesichert. Gerät das Unternehmen während der Freizeitphase eines Blockmodells in Insolvenz und konnte das eingearbeitete Zeitguthaben noch nicht abgebaut werden, besteht auch keine Möglichkeit des Abbaus mehr.

§ 3a Insolvenzentgeltsicherungsgesetz (IESG) gewährleistet, dass Ansprüche aus nicht ausgeglichenen Zeitguthaben genauso wie Ansprüche auf das Entgelt (laufendes Entgelt, Überstunden, Zulagen, Aufwandsersätze, Sonderzahlungen etc.) gesichert sind, sofern sie 6 Monate vor dem Stichtag fällig geworden sind. Tritt die Fälligkeit hingegen erst nach dem Stichtag ein (dies ist dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis erst nach dem Stichtag endet), so sind die Zeitguthaben als Beendigungsansprüche nach § 3b IESG gesichert.

Die Auszahlung durch den IEF erfolgt mit Zuschlag von 50 % (§ 19e AZG), da es nicht mehr möglich war, das Zeitguthaben abzubauen, ebenso steht der für die Altersteilzeit vereinbarte Lohnausgleich zu. Für Zeitausgleichguthaben beträgt das Insolvenz-Entgelt max. EUR 57,75 brutto/Stunde (das ist ein Viertel der täglichen Höchstbeitragsgrundlage, Wert 2026). Die offenen Forderungen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin gegenüber dem/der Arbeitgeber:in werden somit vom IEF übernommen.

RELEVANTE SOZIAL-VERSICHERUNGSWERTE

Gültig ab 1. Jänner 2026. Alle Beträge sind Bruttobeträge.

Höchstbeitragsgrundlage	EUR	6.930,00	(monatlich)
Geringfügigkeitsgrenze	EUR	551,10	(monatlich)

BEITRAGSSÄTZE	Arbeit- nehmer:in	Arbeit- geber:in	gesamt	monatliche Höchstbeitrags- grundlage
Krankenversicherung				
Arbeiter:innen	3,87 %	3,78 %	7,65 %	EUR 6.930,00
Angestellte	3,87 %	3,78 %	7,65 %	EUR 6.930,00
Pensionsversicherung				
Arbeiter:innen	10,25 %	12,55 %	22,80 %	EUR 6.930,00
Angestellte	10,25 %	12,55 %	22,80 %	EUR 6.930,00
Unfallversicherung¹				
Arbeiter:innen	–	1,10 %	1,10 %	EUR 6.930,00
Angestellte	–	1,10 %	1,10%	EUR 6.930,00
Arbeitslosenversicherung				
Arbeiter:innen	2,95 % ²	2,95 %	5,90 % ³	EUR 6.930,00
Angestellte	2,95 % ²	2,95%	5,90 % ³	EUR 6.930,00

1 AN und AG- Beiträge entfallen ab dem 60. Lebensjahr

2 Bei geringem Einkommen ist der Dienstnehmer:innenanteil zur Arbeitslosenversicherung abweichend geregelt: Beitragsgrundlage bis EUR 2.074,00 (0 %), über EUR 2.074,00 bis EUR 2.262,00 (1 %), über EUR 2.262,00 bis 2.451,00 (2 %), über EUR 2.451,00 (3 %).

3 Je nach Höhe des Bruttoeinkommens beläuft sich der gesamte Beitragssatz der Arbeitslosenversicherung auf 3 % bis 6 %.

PENSIONSALTER FRAUEN

Anhebung Regelpensionsalter und Ausschleifung Langzeitversichertenregelung

Frauen Jahrgang	Regelpensionsalter	Jahr des Pensionsantritts	Pensionsalter Langzeit-Versicherte	Jahr des Pensionsantritts	früherer Antritt in Jahren
bis 30.06.1965	61,5	2026	61,5	2026	
bis 31.12.1965	62	2027	62	2027	
bis 30.06.1966	62,5	2028	62	2028	0,5
bis 31.12.1966	63	2029	62	2028	1
bis 30.06.1967	63,5	2030	62	2029	1,5
bis 31.12.1967	64	2031	62	2029	2
bis 30.06.1968	64,5	2032	62	2030	2,5
ab 01.07.1968	65	2033	62	2030	3

Korridorpension: 62 Jahre (relevant für Frauen geboren ab 01.06.1966)

PENSIONSALTER MÄNNER

Regelpension	65 Jahre
Langzeitversichertenregelung	62 Jahre
Korridorpension	62 Jahre*

* Das Antrittsalter für die Korridorpension wird ab Beginn 2026 bis 2028 schrittweise von 62 auf 63 Jahre angehoben.

VEREINBARUNG ÜBER ALTERSTEILZEIT

(gemäß § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz)

Arbeitnehmer:in: _____

Arbeitgeber:in: _____

1. Kontinuierliche Altersteilzeit:

Die wöchentliche Normalarbeitszeit von bisher _____ Stunden wird ab _____ (Beginn) bis _____ (Ende) auf _____ Stunden, das sind _____ % (zwischen 40 % und 60 %) herabgesetzt. Die ab _____ geltende Normalarbeitszeit wird wie folgt auf die einzelnen Arbeitstage verteilt:

2. Der/die Arbeitnehmer:in erhält, neben dem der herabgesetzten Normalarbeitszeit entsprechenden Bruttoentgelt, einen Lohnausgleich in Höhe der Hälfte der Differenz des vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit für die Normalarbeitszeit (50%iger Lohnausgleich) gebührendes Entgelts. Dieser Lohnausgleich wird auf Basis des durchschnittlichen Entgelts der letzten 12 Kalendermonate vor Beginn der Altersteilzeit berechnet. (Bei kürzerer Beschäftigungsdauer wird der Durchschnitt dieser kürzeren, mindestens drei Monate betragenden Zeit herangezogen).

Der Lohnausgleich ist während der Altersteilzeit im selben Ausmaß zu erhöhen, in dem eine Erhöhung des Bruttoentgelts für die Normalarbeitszeit gebührt.

Das vereinbarte Entgelt beträgt ab dem (Datum) _____, Lohn/Gehalt = brutto _____ Euro, Zulagen = brutto _____ Euro, Sonstiges = _____ Euro.

3. Der/die Arbeitgeber:in entrichtet die Beiträge zur Unfallversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pensionsversicherung sowie den Beitrag gemäß § 6 BMVG (sofern dieses Gesetz anzuwenden ist) 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:innen- als auch den Arbeitgeber:innenanteil zur Pensions-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung zu tragen. Jede Gehaltsänderung (z. B. kollektivvertragliche Erhöhung, Biennalsprung) ändert auch die Beitragsgrundlage.

4. Ansprüche aus dem betrieblichen Pensionssystem werden durch die Altersteilzeit nicht geschmälert. Bei einem leistungsorientierten Pensionssystem wird für die Leistungsbemessung die Altersteilzeit so behandelt, als wäre die Arbeitszeit nicht herabgesetzt worden. Bei einem beitragsorientierten Pensionssystem verpflichtet sich der/die Arbeitgeber:in, während der Altersteilzeit, die Beiträge auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu entrichten.
5. Sonderzahlungen, die nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit fällig werden, sind anteilig auf Basis der in den Anspruchszeitraum fallenden Vollarbeitszeit vor Herabsetzung und der gem. Punkt 1 vereinbarten Normalarbeitszeit, zuzüglich des 50%igen Lohnausgleiches, zu bezahlen.
6. 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 anteilig auf Basis der in den Anspruchszeitraum fallenden Vollarbeitszeit vor Herabsetzung und der gem. Punkt 1 vereinbarten Normalarbeitszeit, zuzüglich des 50%igen Lohnausgleiches berechnet.
7. Abfertigungsregelung Alt: Die gesetzliche Abfertigung wird im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Reduzierung der Normalarbeitszeit, auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit berechnet. Vor der Herabsetzung regelmäßig geleistete Überstunden werden mit ihrer durchschnittlichen Anzahl in den 12 Monaten vor der Herabsetzung berücksichtigt.
Abfertigungsregelung Neu: Unterliegt der/die Arbeitnehmer:in dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz, so sind die Beiträge auf Grundlage des Entgelts, welches der Arbeitszeit vor Herabsetzung entspricht, zu entrichten. Durch jede Gehaltsänderung (z. B. kollektivvertragliche Erhöhung, Biennalsprung) ändert sich auch die Beitragsgrundlage.
8. Der zum Zeitpunkt der Herabsetzung der Normalarbeitszeit noch offene Urlaubsanspruch ist auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin noch vor Herabsetzung zu verbrauchen. Kommt über den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes keine Einigung zustande, kann der Urlaub unmittelbar vor Beginn der Herabsetzung verbraucht werden.
9. Bei Abwesenheitszeiten mit Entgeltanspruch gilt die aufgrund einer Durchrechnung vereinbarte Normalarbeitszeit, die ohne Abwesenheit geleistet worden wäre, als erbracht. Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltfortzahlungsanspruch gebührt das Entgelt gemäß Punkt 2, falls in diesem Zeitraum weniger als die

durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Punkt 1 oder gar nicht gearbeitet worden wäre und die Arbeitsstunden vorher aufgrund einer höheren wöchentlichen Normalarbeitszeit eingearbeitet wurden.

10. Wird das Arbeitsverhältnis nach Herabsetzung der Normalarbeitszeit beendet und besteht aufgrund einer ungleichmäßigen Verteilung der Wochenarbeitszeit ein Zeitguthaben, ist dieses bei der Beendigung abzugelten. Besteht hingegen ein Zeitminus, darf das Entgelt dafür mit den Ansprüchen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin nur aufgerechnet werden, falls das Dienstverhältnis durch Arbeitnehmer:innenkündigung, verschuldete Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt endet.
11. Wird das Arbeitsverhältnis durch unberechtigte Entlassung oder durch vorzeitigen berechtigten Austritt beendet, ist die Kündigungsentschädigung auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen.
12. Die gegenständliche Vereinbarung wird durch den Entfall des Anspruches auf Altersteilzeitgeld nicht berührt. Insbesondere darf durch den Entfall oder die Reduzierung des Altersteilzeitgeldes der zu gewährende Lohnausgleich nicht gemindert werden. Aufgrund wesentlicher Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen oder aus wichtigen persönlichen Gründen hat der/die Arbeitnehmer:in auch vor Ende der Laufzeit dieser Vereinbarung das Recht auf Beschäftigung im Ausmaß der Normalarbeitszeit vor Herabsetzung, soweit den/die Arbeitgeber:in dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht wichtige betriebliche Gründe entgegenstehen.
13. Sollte sich aufgrund einer Gesetzesänderung ein späterer oder früherer Pensionsstichtag ergeben als bei dieser Vereinbarung zugrunde gelegt wurde, verpflichten sich beide Vertragspartner:innen, die Altersteilzeitvereinbarung hinsichtlich ihrer Geltungsdauer entsprechend anzupassen.

Datum

Unterschrift (Arbeitgeber:in)

Unterschrift (Arbeitnehmer:in)



MITGLIEDSANMELDUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen
oder einfach online beitreten:
mitgliedwerden.gpa.at



Familienname		Vorname		Titel		geb. TT.MM.JJJJ	
Straße, Hausnummer		PLZ		Ort			
		☐ weiblich ☐ männlich ☐ divers/inter/offen		☐ Angestellte:r ☐ Arbeiter:in ☐ Zeitarbeitskraft		☐ Lehrling/ Li ☐ Schüler:in ☐ Student:in	
Telefonnummer						☐ freier Dienstvertrag ☐ geringfügig beschäftigt ☐ Werkvertrag ☐ Zweitmitgliedschaft	

E-Mail

Damit wir dich bei Kollektivvertragsverhandlungen richtig informieren können, bitten wir um Angabe deines Dienstgebers und der genauen Branche.

Beschäftigt bei Firma/Schule/Uni		Branche		Gehaltshöhe brutto		GPA-Beitritt MM.JJJJ	
Straße/Hausnummer der Firma/Schule/Uni		PLZ		Ort			

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

☐ **SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT** (Bankeinzug)

Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrags von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrags über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift auf mein bekannt gegebenes Konto umzustellen.

Kontoinhaber:in

IBAN

BIC Bank

Ort/Datum/Unterschrift

☐ **BETRIEBSABZUG**

Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragserhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

ANGABEN ZUM WERBER/ZUR WERBERIN:

Familienname	Vorname	Mitgliedsnummer

Aktionscode

Bitte die ausgefüllte Mitgliedsanmeldung beim Betriebsrat abgeben oder in ein frankiertes Kuvert stecken und senden an:
Gewerkschaft GPA, Service Center, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

☐ Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bestätige, die Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter www.oegb.at/datenschutz) zur Kenntnis genommen zu haben.

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der ÖGB/die Gewerkschaft GPA, mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz. Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund.

Wir verarbeiten die von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland. Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu. Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter datenschutzbeauftragter@oegb.at.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 Tel.: +43 (0)5 0301 E-Mail: service@gpa.at	Österreichischer Gewerkschaftsbund 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 Tel.: +43 (0)1 534 44-0 E-Mail: oegb@oegb.at
---	--

Ort/Datum/Unterschrift



GEWERKSCHAFT GPA IN GANZ ÖSTERREICH

SERVICE-HOTLINE:
+43 (0)5 0301

GEWERKSCHAFT GPA
Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
Fax: +43 (0)5 0301-300
E-Mail: service@gpa.at

GPA Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Salzburg
5020 Salzburg,
Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Tirol
6020 Innsbruck,
Südtiroler Platz 14

GPA Vorarlberg
6900 Bregenz, Reutegasse 11





mitgliedwerden.gpa.at

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT