

Vereinbarung über Altersteilzeit

(gemäß § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz)

Arbeitnehmer:

Arbeitgeber:

1. 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:

.....
Im Sinne des § 27 Abs. 5 AIVG wird vereinbart, dass die Wochenarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von Jahren wie folgt verteilt wird, so dass sich eine durchschnittliche Normalarbeitszeit im Ausmaß von % (zwischen 40 % und 60 %) der bisherigen Normalarbeitszeit ergibt:

.....
.....

2. Der Arbeitnehmer erhält neben dem der herabgesetzten Normalarbeitszeit entsprechenden Bruttoentgelt einen Lohnausgleich in Höhe der Hälfte der Differenz des Entgelts auf die Vollarbeitszeit vor Herabsetzung (50%iger Lohnausgleich). Dieser Lohnausgleich wird auf Basis eines Durchschnitts des letzten Jahres vor Beginn der Altersteilzeit berechnet.
Das vereinbarte Entgelt beträgt ab Lohn/Gehalt = brutto
.....€ Zulagen = brutto€ Sonstiges =.....€
3. Der Arbeitgeber 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 Arbeitgeber sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil zur Pensions-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung zu tragen. Spätere Entgelterhöhungen hat der Arbeitgeber unverzüglich dem Sozialversicherungsträger zu melden und die Sozialversicherungsbeiträge anzupassen.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Der im Zeitpunkt der Herabsetzung der Normalarbeitszeit noch offene Urlaubsanspruch ist auf Wunsch des Arbeitnehmers noch vor Herabsetzung zu verbrauchen. Kommt über den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes keine Einigung zustande, kann der Urlaub unmittelbar vor Beginn der Herabsetzung verbraucht werden.

8. 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.
9. 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 nur aufgerechnet werden, falls das Dienstverhältnis durch Arbeitnehmerkündigung, verschuldete Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt endet.
10. Wird das Arbeitsverhältnis durch unberechtigte Entlassung oder durch vorzeitigem berechtigten Austritt beendet, ist die Kündigungsentschädigung auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen.
11. 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 Arbeitnehmer auch vor Ende der Laufzeit dieser Vereinbarung das Recht auf Beschäftigung im Ausmaß der Normalarbeitszeit vor Herabsetzung, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht wichtige betriebliche Gründe entgegenstehen.
12. Sollte sich aufgrund einer Gesetzesänderung oder aufgrund der Verordnung zur Schwerarbeiterregelung gem § 607 Abs 14 ASVG ein späterer oder früherer Pensionsstichtag ergeben als bei dieser Vereinbarung zugrunde gelegt wurde, verpflichten sich beide Vertragspartner, die Altersteilzeitvereinbarung entsprechend anzupassen.

Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer