# ALTERSTEILZEIT AB 9/2009 – BLOCKZEIT

In vielen Fällen wird vereinbart, dass der Arbeitnehmer im Rahmen der Altersteilzeit eine bestimmte Zeitspanne „voll“ weiterarbeitet („Arbeitsphase“) und im darauf folgenden Zeitraum („Freizeitphase“) überhaupt keine Arbeitsleistung mehr erbringen muss. Diese Form bezeichnet das Gesetz als Blockzeitvereinbarung.

**Vorsicht!**

Die Vereinbarung von Blockzeitvereinbarungen über einen mehrjährigen Zeitraum erfordert eine arbeitsvertragliche Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Leistung von Mehrstunden in der „Arbeitsphase“ und zum entsprechenden Konsum von Zeitausgleich in der „Freizeitphase“.

Der zusätzliche Aufwand des Arbeitgebers bei Ansprüchen auf Altersteilzeitgeld wird bei Blockzeitvereinbarungen, die auf Vereinbarungen beruhen, die nach dem 31. August 2009 in Kraft getreten sind, nur im reduzierten Ausmaß von 55 %, bei Vereinbarungen die nach dem 31.12.2010 in Kraft treten nur im weiter reduzierten Ausmaß von 50 % ersetzt.

Darüber hinaus sind Blockzeitvereinbarungen hinsichtlich Urlaub, Krankenstand und vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Risiken verbunden.

**Krankenstand**

Während der Arbeitsphase erhält der Arbeitnehmer aufgrund des Ausfallsprinzips das Krankenentgelt auf der Basis des Teilzeitentgeltes zuzüglich des Lohnausgleiches. Im Falle eines bereits reduzierten Krankenentgelts ist dieselbe Berechnungsbasis heranzuziehen.

Erkrankungen während der Freizeitphase ändern an der fortlaufenden Zahlung des Teilzeitzeitentgeltes und des Lohnausgleiches nichts, und zwar unabhängig von der Dauer der Erkrankung. Da keine Arbeitspflicht mehr besteht, kann die Arbeit nicht aus Krankheitsgründen ausfallen. Das laufende Entgelt gebührt dem Arbeitnehmer bereits aus der in der Vergangenheit tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung.

**Urlaub**

Unabhängig vom Umstand, dass der Arbeitnehmer während der Freizeitphase keine Arbeitsleistung erbringt, ist davon auszugehen, dass der Urlaubsanspruch für jedes Urlaubsjahr entsteht. Der Urlaubsverbrauch während der Freizeitphase scheitert jedoch grundsätzlich daran, dass diese Zeit als eingearbeitet gilt und für ohnedies entgeltpflichtige arbeitsfreie Zeiträume ein Urlaubsverbrauch nicht rechtswirksam vereinbart werden kann.

Will man am Ende des Arbeitsverhältnisses keinen Urlaub abgelten, ist man bisher von den folgenden beiden Möglichkeiten ausgegangen:

Sämtliche während der Altersteilzeit anfallende Urlaube werden durch die Vereinbarung ausreichender Urlaubsvorgriffe und einen entsprechenden tatsächlichen Urlaubsverbrauch in der Arbeitsphase untergebracht.

**Beispiel:**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 6 Wochen Urlaub im Urlaubsjahr. Bei einer 5-jährigen Blockzeitvereinbarung mit einer „Arbeitsphase“ in den ersten 2 1/2 Jahren wird der gesamte Urlaub von 5 x 6 Wochen bereits in den ersten 2,5 Jahren verbraucht.

- Es wird vereinbart, dass das Ausmaß der in der Freizeitphase entstehenden Urlaubsansprüche in der Arbeitsphase nicht „eingearbeitet“ wird und die jeweiligen (Urlaubs)wochen daher als grundsätzlich zu leistende Arbeitszeit offen bleiben. Zusätzlich wird die Vereinbarung getroffen, dass der Arbeitnehmer gerade in diesen Wochen seinen Jahresurlaub verbraucht.

**Beispiel:**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 6 Wochen Urlaub im Urlaubsjahr. Bei einer 4-jährigen Blockzeitvereinbarung werden für alle 2 Jahre der „Freizeitphase“ jeweils nur 46 Wochen in der Arbeitsphase „eingearbeitet“. In den übrigen 6 Wochen konsumiert der Mitarbeiter den im jeweiligen Jahr der Freizeitphase anfallenden Urlaub. Wird der Arbeitnehmer im Urlaub während der Freizeitphase krank, bleibt der Urlaub im Sinne des Urlaubsgesetzes offen.

Der Oberste Gerichtshof schlägt in der Entscheidung vom 29.9.2009 (8 Ob A 23/09d) neuerdings folgende Lösung vor: Der Arbeitnehmer erwirbt in der Arbeitsphase Zeitguthaben, die in der Freizeitphase verbraucht werden, und zwar unabhängig davon, ob er arbeitet oder Urlaub vereinbart hat. Damit hat der Arbeitnehmer für jeden Urlaubstag in der Arbeitsphase ein Zeitguthaben für einen Tag der Freizeitphase erworben.

Der in der Freizeitphase entstehende Urlaubsanspruch wird durch den Konsum des in der Arbeitsphase Jahr für Jahr erworbenen „Urlaubszeitguthabens“ verbraucht. Die durch die Urlaubstage des Arbeitnehmers in der Arbeitsphase erworbenen „Urlaubszeitguthaben“ dienen der Abgeltung von neu entstehenden Urlaubstagen in der Freizeitphase.

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Endet das Arbeitsverhältnis während der Arbeits- bzw. während der Freizeitphase, ist dem Arbeitnehmer - bei seinem Tod den Erben - das eingearbeitete, aber noch nicht verbrauchte Zeitguthaben finanziell abzugelten. Der Lohnausgleich ist nicht in diese Abgeltung einzubeziehen. Das vom Arbeitgeber bezogene Altersteilzeitgeld ist an das AMS zurückzuzahlen, außer bei Kündigung oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt durch den Arbeitnehmer, berechtigter Entlassung durch den Arbeitgeber, Beendigung wegen Pensionsantrittes und Tod des Arbeitnehmers.

**Vorsicht!**

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit mit einem Zuschlag von 50 % abzugelten, wenn nicht durch Kollektivvertrag Abweichendes geregelt ist!

Stand: Jänner 2011

Diese Information ist ein **Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern**. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010
**Hinweis:** Diese Information finden Sie auch im Internet unter http://wko.at. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!