

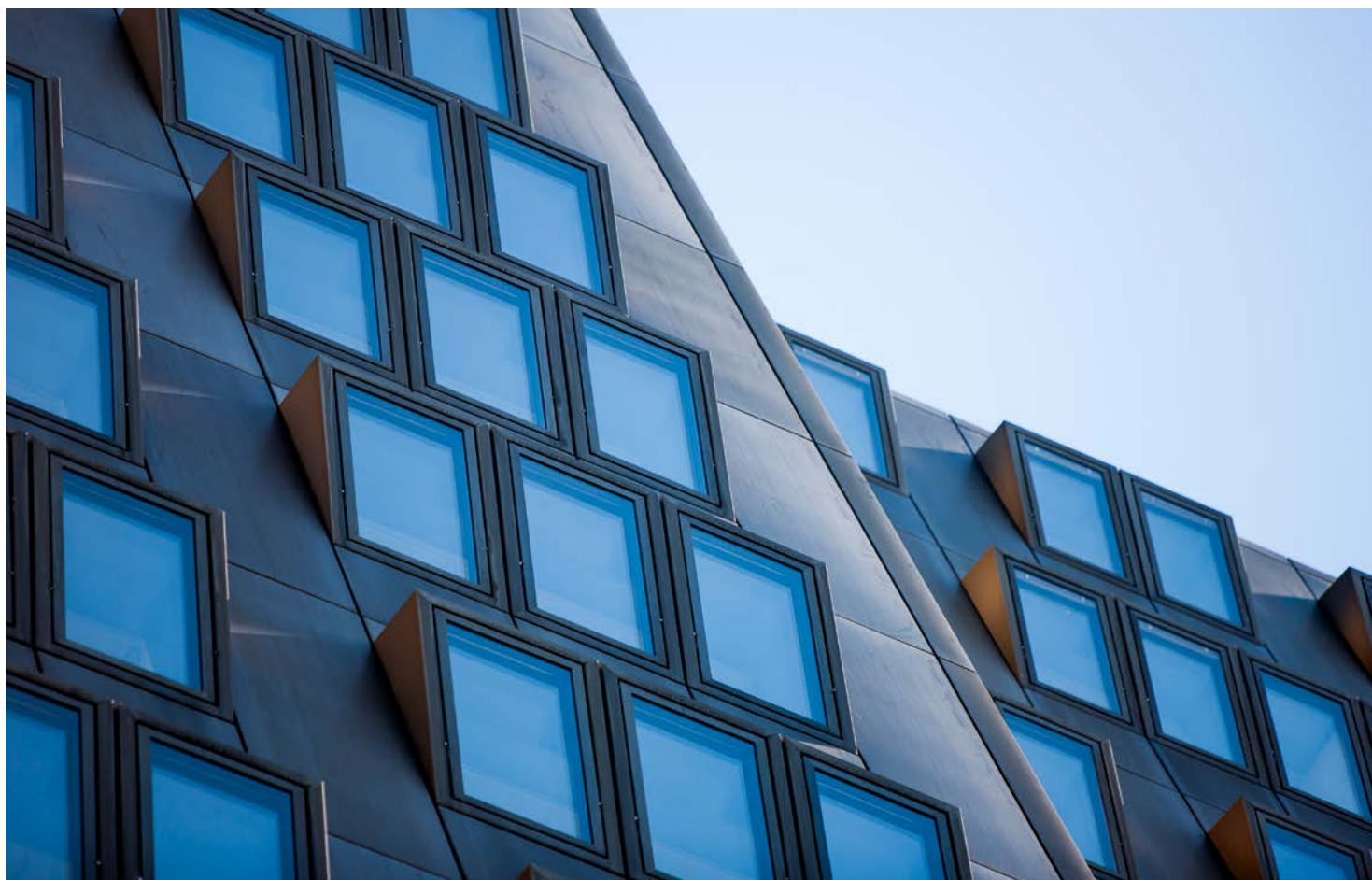


## Altersteilzeit

Reihe BUND 2025/40

## Bericht des Rechnungshofes

---



## Vorbemerkungen

### Vorlage

Der Rechnungshof erstattet dem Nationalrat gemäß Art. 126d Abs. 1 Bundes-Verfassungsgesetz nachstehenden Bericht über Wahrnehmungen, die er bei einer Gebarungsüberprüfung getroffen hat.

### Berichtsaufbau

In der Regel werden bei der Berichterstattung punktweise zusammenfassend die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Textzahl), deren Beurteilung durch den Rechnungshof (Kennzeichnung mit 2), die Stellungnahme der überprüften Stelle (Kennzeichnung mit 3) sowie die allfällige Gegenäußerung des Rechnungshofes (Kennzeichnung mit 4) aneinandergereiht.

Das in diesem Bericht enthaltene Zahlenwerk beinhaltet allenfalls kaufmännische Auf- und Abrundungen. Der vorliegende Bericht des Rechnungshofes ist nach der Vorlage über die Website des Rechnungshofes [www.rechnungshof.gv.at](http://www.rechnungshof.gv.at) verfügbar.

### Prüfkompetenz des Rechnungshofes

Zur Überprüfung der Gebarung des Bundes, der Länder, der Gemeindeverbände, der Gemeinden und anderer durch Gesetz bestimmter Rechtsträger ist der Rechnungshof berufen. Der Gesetzgeber versteht die Gebarung als ein über das bloße Hantieren mit finanziellen Mitteln hinausgehendes Verhalten, nämlich als jedes Verhalten, das finanzielle Auswirkungen (Auswirkungen auf Ausgaben, Einnahmen und Vermögensbestände) hat. „Gebarung“ beschränkt sich also nicht auf den Budgetvollzug; sie umfasst alle Handlungen der prüfungsunterworfenen Rechtsträger, die finanzielle oder vermögensrelevante Auswirkungen haben.

#### IMPRESSUM

Herausgeber:  
Rechnungshof Österreich  
1030 Wien, Dampfschiffstraße 2

[www.rechnungshof.gv.at](http://www.rechnungshof.gv.at)  
Redaktion und Grafik: Rechnungshof Österreich  
Herausgegeben: Wien, im November 2025

#### AUSKÜNFTE

Rechnungshof  
Telefon (+43 1) 711 71 – 8946  
E-Mail [info@rechnungshof.gv.at](mailto:info@rechnungshof.gv.at)  
[facebook/RechnungshofAT](https://facebook.com/RechnungshofAT)  
Twitter: @RHSprecher

#### FOTOS

Cover, S. 7: Rechnungshof/Achim Bieniek

## Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	5
Prüfungsziel	9
Kurzfassung	9
Zentrale Empfehlungen	19
Zahlen und Fakten zur Prüfung	21
Prüfungsablauf und -gegenstand	23
TEIL I	
Instrument Altersteilzeit	24
Konzeption	24
Ziele	25
Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber	26
TEIL II	
Rahmenbedingungen und Anspruchsvoraussetzungen der Altersteilzeit	27
Rechtsbeziehungen AMS – Arbeitgeber – Arbeitnehmer	27
Gesetzliche Voraussetzungen für die Inanspruchnahme	29
Änderungen der Voraussetzungen seit Einführung	34
Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeitverteilung	36
Grundlagen der Berechnung des ATZ-Geldes	38
Auswirkung der Altersteilzeit auf das Nettoentgelt	40
TEIL III	
Inanspruchnahme der Altersteilzeit	41
Inanspruchnahme insgesamt und nach Varianten	41



## Altersteilzeit

Dauer der Inanspruchnahme	45
Auszahlungshöhen je Person in Altersteilzeit	47
Inanspruchnahme nach Merkmalen des Arbeitsplatzes und der Arbeitnehmer	49
Arbeitsrechtliche Stellung	49
Gehalt vor Altersteilzeit	49
Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft	50
Inanspruchnahme nach Branchen	51
<b>TEIL IV</b>	
Administration der Altersteilzeit	53
Zuständigkeiten und Ablauforganisation	53
Anträge, Genehmigungen, Ablehnungen	57
Antragstellung	58
Kontrolle der Anspruchsvoraussetzungen	61
Überblick	61
Ermittlung der Höhe des ATZ-Geldes	63
Rückforderungen	72
Auffälligkeiten in Beispielfällen	73
Verfügbarkeit von Daten und Controlling	76
Erfassung in der Transparenzdatenbank	79
<b>TEIL V</b>	
Diskussionspunkte	81
Reformüberlegungen	81
Abschätzung der Zielerreichung	81
Resümee: Nutzen und Schwächen des Instruments	86
Empfehlungen des RH	88
Anhang	92
Ressortbezeichnung und -verantwortliche	92



## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Rahmenbedingungen und Voraussetzungen der Altersteilzeit (ATZ) (Stand 2024) _____	29
Tabelle 2:	Voraussetzungen für die Altersteilzeit (ATZ) von 2010 bis 2024 ____	35
Tabelle 3:	Auswirkungen der Altersteilzeit (ATZ) auf das monatliche Nettoentgelt der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ____	40
Tabelle 4:	Entwicklung Inanspruchnahme Altersteilzeit (ATZ) nach Varianten 2010 bis 2024 _____	43
Tabelle 5:	Anteil Zugänge zur Altersteilzeit nach Alter (2023) _____	45
Tabelle 6:	Anteil Abgänge aus Altersteilzeit nach Alter (2023) _____	46
Tabelle 7:	Höhe des an Arbeitgeber ausgezahlten Altersteilzeit-Geldes je Person in Altersteilzeit (2023) _____	47
Tabelle 8:	Verteilung der Auszahlungsbeträge an Arbeitgeber je Person in Altersteilzeit (2023) _____	48
Tabelle 9:	Kontrollen bei Antragsgenehmigung und während des Bezugs von Altersteilzeit-Geld _____	61

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Rechtsbeziehungen in Altersteilzeit (Stand 2024) _____	28
Abbildung 2:	Entwicklung Altersteilzeit-Geld (2010 bis 2024) _____	42
Abbildung 3:	Inanspruchnahme der Altersteilzeit (ATZ) nach Alter und Geschlecht (2023) _____	50
Abbildung 4:	Inanspruchnahme der Altersteilzeit (ATZ) nach den fünf am stärksten vertretenen Branchen und nach unterrepräsentierten Branchen (2023) _____	51
Abbildung 5:	Abwicklung des Altersteilzeit-Geldes _____	53

## Abkürzungsverzeichnis

AB	Ausschussbericht
Abs.	Absatz
ALVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977
AMIS	Arbeitsmarktinformationssystem
AMS	Arbeitsmarktservice
ATZ	Altersteilzeit
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BlgNR	Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates
BMAW	Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft
BMF	Bundesministerium für Finanzen
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
ErläutRV	Erläuterungen zur Regierungsvorlage
et al.	et alii (und andere)
EU	Europäische Union
EUR	Euro
GP	Gesetzgebungsperiode
IA	Initiativantrag
IBAN	International Bank Account Number
i.d.(g.)F.	in der (geltenden) Fassung
IHS	Institut für Höhere Studien
IT	Informationstechnologie
Mio.	Million
Mrd.	Milliarde
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ÖNACE	österreichische Version der NACE („Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne“ – statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft)
rd.	rund
RH	Rechnungshof
S.	Seite

Altersteilzeit

---

TZ	Textzahl
u.a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
WV	Wiederverlautbarung
z.B.	zum Beispiel



## ALTERSTEILZEIT

Im Jahr 2024 zahlte das Arbeitsmarktservice fast 600 Mio. EUR an Altersteilzeit-Geld aus; 85 % der Auszahlungen entfielen auf jene Variante der Altersteilzeit, in der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die gesamte Dauer der Altersteilzeit hinweg ihre Arbeitszeit reduzierten (kontinuierliche Variante).

Die Altersteilzeit ist ein – aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziertes – Instrument, das es älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erlaubt, ihre Arbeitszeit unter Abfederung der damit verbundenen finanziellen Nachteile zu reduzieren.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit waren vergleichsweise einfach zu erfüllen (z.B. versicherungspflichtige Vorzeiten von 15 Jahren; Antritt der Altersteilzeit fünf Jahre vor dem Regelpensionsalter). Dies bei einer gleichzeitig guten Einkommensabsicherung und voller Pensionsabsicherung trotz Reduktion der Arbeitszeit.

Je Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer in Altersteilzeit wurden über die gesamte Bezugsdauer im Schnitt rd. 43.300 EUR ausgezahlt; in 11 % der Fälle auch über 80.000 EUR.

Das Arbeitsmarktservice berechnete das Altersteilzeit-Geld auf Basis der Angaben der antragstellenden Arbeitgeber. Die beiden für die Höhe des Altersteilzeit-Geldes maßgeblichen Parameter, nämlich das Bruttoentgelt vor der Altersteilzeit und das Ausmaß der Arbeitszeitreduktion,

wurden vom Arbeitsmarktservice nicht standardmäßig kontrolliert. Die weitgehend unkontrollierten Berechnungsparameter stellen ein Risiko für zu hohe Auszahlungen dar.

Im Jahr 2023 waren rd. 35.000 Personen in Altersteilzeit; 62 % davon waren Frauen. 87 % der Personen in Altersteilzeit waren zwischen 57 und 61 Jahre alt; nur 13 % waren 62 Jahre oder älter. Die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer begannen die Altersteilzeit zum frühestmöglichen Zeitpunkt und beendeten sie mit dem frühestmöglichen Pensionsantrittsalter (viele Männer mit 62 Jahren). In den Branchen „öffentliche Verwaltung“, „Gesundheits- und Sozialwesen“ und „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ wurde Altersteilzeit deutlich stärker in Anspruch genommen, als es dem Anteil der älteren Beschäftigten in diesen Branchen entsprach.

Ältere Studien wie auch eine Publikation der OECD von April 2025 beurteilten das Instrument der Altersteilzeit kritisch und wiesen auf die Reduktion an insgesamt geleisteten Arbeitsstunden infolge von Altersteilzeit hin. Auch aus der Prüfung des RH ergaben sich keine Anhaltspunkte, dass die Altersteilzeit einen wesentlichen Beitrag zur Zielsetzung leistete, Personen länger im Arbeitsleben zu halten.

Vor dem Hintergrund der hohen Kosten der Altersteilzeit und des fraglichen gesamtwirtschaftlichen Nutzens sprach sich der RH für eine am Potenzial älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dem Bedarf am Arbeitsmarkt und einem effizienten Mitteleinsatz orientierte Reform der Altersteilzeit aus.



Altersteilzeit

---



## WIRKUNGSBEREICH

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

## Altersteilzeit

### Prüfungsziel



Der RH überprüfte von Juli bis Dezember 2024 die Altersteilzeit.

Ziel der Prüfung war es, zu beurteilen, ob die Voraussetzungen und die Abwicklung der Altersteilzeit geeignet waren, einen zieladäquaten, treffsicheren Einsatz der finanziellen Mittel zu gewährleisten.

Überprüfte Stellen waren das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft sowie das Arbeitsmarktservice. Der überprüfte Zeitraum umfasste im Wesentlichen die Jahre 2021 bis 2024; um längerfristige Entwicklungen aufzuzeigen, zog der RH zusätzlich Daten ab 2010 heran.

## Kurzfassung

### Konzeption und Ziele

Die im Jahr 2000 eingeführte Altersteilzeit (**ATZ**) ist ein – aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziertes – Instrument, das es älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erlaubt, ihre Arbeitszeit unter Abfederung der damit verbundenen finanziellen Nachteile zu reduzieren: Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ihre Arbeitszeit um 40 % bis 60 % verringern und bekommen für die nicht geleisteten Stunden einen Lohnausgleich in Höhe von 50 %. Die Sozialversicherungsbeiträge werden in unveränderter Höhe weiterbezahlt. ([TZ 2](#))

Die ATZ ermöglicht eine Reduktion der Arbeitszeit für Personen, die das Regelpensionsalter noch nicht erreicht haben. Sie ist – nach ihrer gesetzlichen Konzeption – kein Instrument, um ein Arbeiten über das Regelpensionsalter hinaus zu erleichtern bzw. zu fördern. ([TZ 2](#), [TZ 34](#))

Altersteilzeit

---

Die individuellen Vorteile der ATZ für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren evident: Auch eine erhebliche Arbeitszeitreduktion war mit relativ geringen Nettoentgelteinbußen verbunden und beeinträchtigte die pensionsrechtliche Absicherung nicht. So führte eine Stundenreduktion von 40 % bis 60 % in ATZ zu Nettoentgelteinbußen von in der Regel etwa 16 % bzw. 26 %. Für Arbeitgeber brachte die ATZ den Vorteil einer einfachen Personalkostenreduktion insbesondere hinsichtlich „teurer“ älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. (TZ 4, TZ 10)

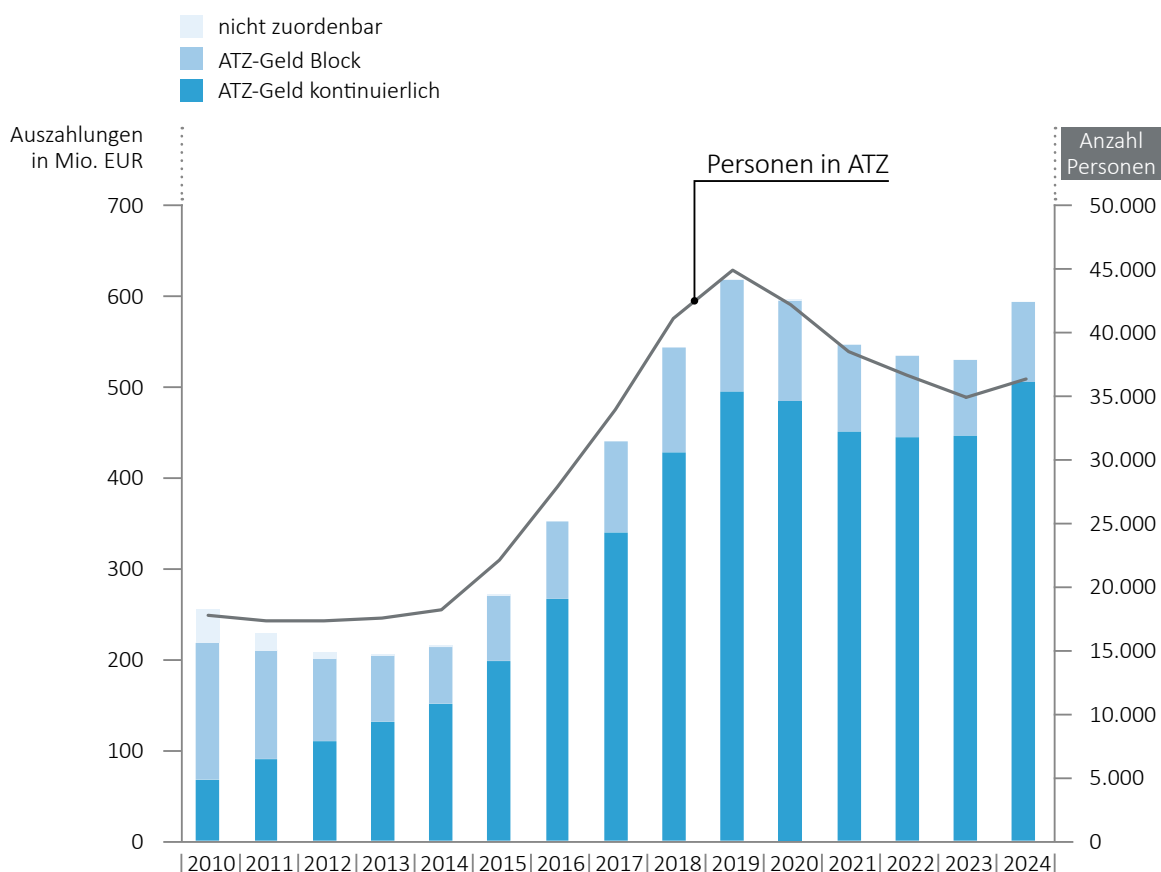
Ziel der ATZ war es, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger in Beschäftigung zu halten. Die Prüfung des RH ergab keine Anhaltspunkte, dass das Instrument der ATZ zur Erreichung dieses Zieles einen wesentlichen Beitrag leistete. Der Zeitpunkt des Aussteigens aus dem Berufsleben war in der Praxis wesentlich durch die pensionsrechtlichen Rahmenbedingungen und die Möglichkeiten eines vorzeitigen Pensionsantritts bestimmt. (TZ 3, TZ 12, TZ 34)

## Inanspruchnahme insgesamt und nach Varianten der Altersteilzeit

Im Jahr 2024 zahlte das Arbeitsmarktservice (**AMS**) 594,01 Mio. EUR an ATZ-Geld aus. Auf die kontinuierliche Variante entfielen 85 % der Auszahlungen, auf die Blockvariante 15 %. (TZ 11)

Die Inanspruchnahme der ATZ stieg von 2010 bis 2019 fast auf das 2,5-Fache an und erreichte im Jahr 2019 mit Auszahlungen von insgesamt 618,21 Mio. EUR und rd. 45.000 Personen in ATZ einen Höhepunkt. Ab 2020 ging die Inanspruchnahme vorübergehend zurück; sie stieg allerdings 2024 mit Auszahlungen von 594,01 Mio. EUR wieder auf das Niveau von 2020 und lag damit bei mehr als dem Doppelten der Auszahlungen von 2010. (TZ 11)

Abbildung: Entwicklung Altersteilzeit-Geld (2010 bis 2024)



Quelle: AMS; Darstellung: RH

Das ATZ-Geld gehörte (nach dem Arbeitslosengeld und der Notstandshilfe) zu den ausgabenintensivsten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten Österreichs. (TZ 11)

## Dauer der Inanspruchnahme der Altersteilzeit und Auszahlungen je Person

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren im Durchschnitt drei Jahre und ein Monat in ATZ, Männer mit durchschnittlich zwei Jahren und drei Monaten deutlich kürzer als Frauen mit durchschnittlich drei Jahren und sieben Monaten.<sup>1</sup> (TZ 12)

Die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer traten die ATZ zum frühestmöglichen Zeitpunkt an (Frauen mit 57,5 Jahren, Männer mit 60 Jahren), und sie beendeten die ATZ, sobald ein (auch vorzeitiger) Pensionsantritt möglich war. So beendeten 56 % der Männer die ATZ mit 62 Jahren, dem Alter, in dem bei langen Versicherungszeiten der Eintritt in die Korridor- oder Langzeitversicherungspension („Hacklerregelung“) möglich war. (TZ 12, TZ 34)

Die Auswertungen des RH deuteten darauf hin, dass die ATZ faktisch keinen Anreiz bot, bis zum Regelpensionsalter zu arbeiten, wenn Möglichkeiten für eine frühzeitige Pensionierung bestanden. Dies ließ darauf schließen, dass die ATZ nicht maßgeblich dazu beitrug, Personen länger im Arbeitsleben zu halten. (TZ 12)

Die ATZ verursachte hohe Auszahlungen je Person. So zahlte das AMS für Personen in ATZ über die gesamte Bezugsdauer im Durchschnitt 43.293 EUR aus; in 11 % der Fälle auch über 80.000 EUR. Aufgrund des längeren Verbleibs von Frauen in ATZ war der über die gesamte Bezugsdauer ausgezahlte Betrag bei Frauen im Durchschnitt höher als bei Männern.<sup>2</sup> (TZ 13)

## Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach Alter und Geschlecht

Im Jahr 2023 waren im Durchschnitt rd. 35.000 Personen in ATZ. (TZ 11)

Frauen nahmen die ATZ stärker – bzw. über eine längere Dauer – in Anspruch als Männer; im Jahr 2023 waren 62 % der Personen in ATZ Frauen und 38 % Männer. Mit 57 % der Auszahlungen entfiel auch mehr als die Hälfte der Auszahlungen auf Frauen. (TZ 16)

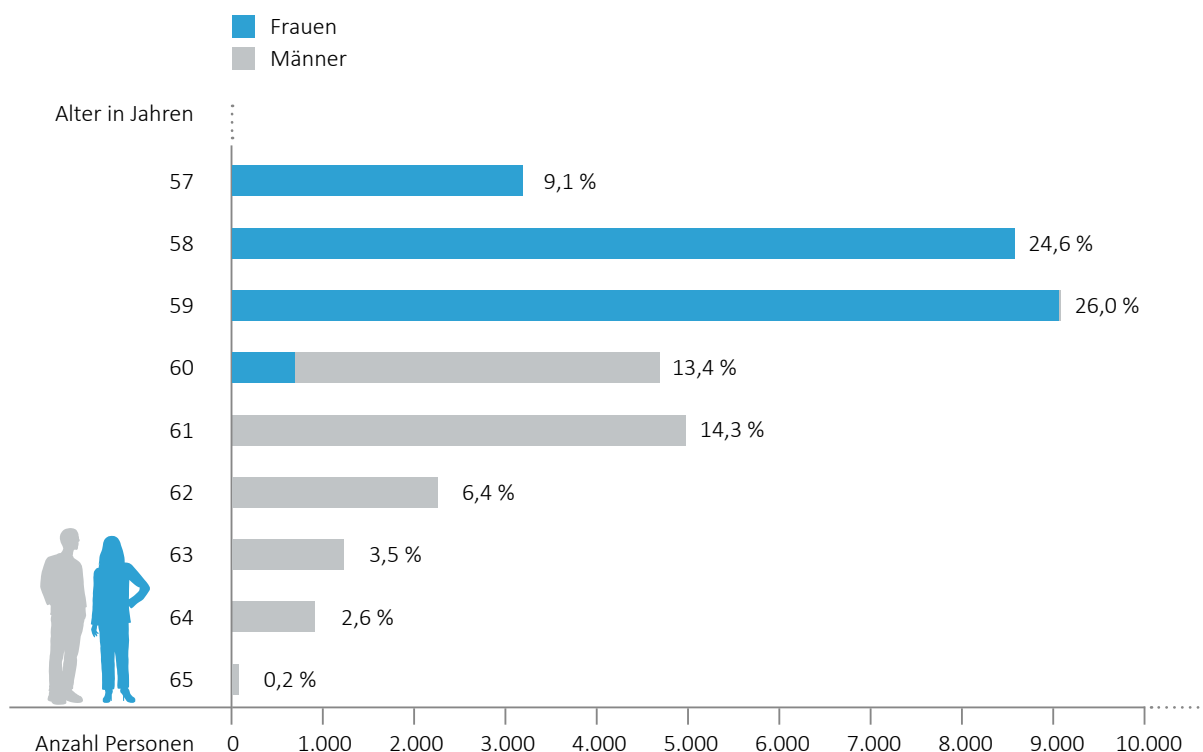
Die starke Inanspruchnahme durch Frauen, deren Regelpensionsalter 2023 noch bei 60 Jahren lag, schlug sich auch im Alter der Personen in ATZ nieder: 87 % der Personen in ATZ waren zwischen 57 und 61 Jahre alt; nur 13 % der Personen waren 62 Jahre oder älter (was wesentlich mit der starken Inanspruchnahme der ATZ durch

<sup>1</sup> bezogen auf Personen, die 2023 die ATZ beendeten

<sup>2</sup> bezogen auf Personen, die 2023 die ATZ beendeten

Frauen zusammenhing, deren Regelpensionsalter 2023 noch bei 60 Jahren lag). Aber auch von den Männern in ATZ waren nur 33 % 62 Jahre oder älter. (TZ 16)

Abbildung: Inanspruchnahme der Altersteilzeit (ATZ) nach Alter und Geschlecht (2023)



Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: BMAW; Darstellung: RH

Das Regelpensionsalter von Frauen lag 2023 bei 60 Jahren;  
das Regelpensionsalter von Männern bei 65 Jahren.

### Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach Arbeitgeber und nach Branche

Dem AMS war nicht bekannt, wie viele Arbeitgeber ATZ-Geld bezogen. Eine näherungsweise Abschätzung durch den RH auf Basis der verfügbaren Daten zeigte, dass im Jahr 2023 mehr als 10.000 Arbeitgeber ATZ-Geld bezogen, wobei große Arbeitgeber – so auch Arbeitgeber des öffentlichen Sektors (Gemeinden, Krankenanstalten, Sozialversicherungsanstalten, Landesregierungen und Unternehmen oder Einrichtungen der öffentlichen Hand) – auch mehr Arbeitskräfte in ATZ hatten. (TZ 11, TZ 17)

Eine Auswertung nach Branchen zeigte, dass die ATZ in den Branchen „öffentliche Verwaltung“, „Gesundheits- und Sozialwesen“ und „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ deutlich stärker in Anspruch genommen wurde, als es dem Anteil der älteren Beschäftigten in diesen Branchen entsprach. (TZ 17)

## Gesetzliche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Altersteilzeit

Die ATZ war eine Leistung der Arbeitslosenversicherung, die in zwei Varianten in Anspruch genommen werden konnte, differenziert nach der Verteilung der Arbeitszeit in ATZ. Je nach Variante erhielten Arbeitgeber einen Aufwandersatz in unterschiedlicher Höhe:

- kontinuierliche Variante: Bei der kontinuierlichen Variante arbeitete die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über die gesamte Dauer der ATZ hinweg mit einer reduzierten Arbeitszeit. Der Arbeitgeber erhielt in der Regel 90 % seines ATZ-bedingten Aufwands ersetzt.
- Blockvariante: Bei der Blockvariante folgte üblicherweise einer Phase der Vollbeschäftigung eine Freizeitphase. Der Arbeitgeber erhielt 42,5 % seines ATZ-bedingten Aufwands ersetzt (bei Antritt der ATZ im Jahr 2024). (TZ 6)

Die wesentlichen Voraussetzungen für eine ATZ waren:

- eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer,
- die Reduktion der Arbeitszeit zwischen 40 % bis 60 % der Arbeitszeit vor der ATZ (durchgerechnet über die gesamte Dauer der ATZ),
- der Antritt der ATZ maximal fünf Jahre vor dem Regelpensionsalter. (TZ 6)

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in ATZ hatte gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf einen Lohnausgleich für die nicht geleisteten Arbeitsstunden in Höhe von 50 % des Lohnausfalls und auf die Weiterentrichtung der Sozialversicherungsbeiträge. Auch der Anspruch auf Abfertigung blieb aufrecht, als ob keine Reduktion der Arbeitszeit stattgefunden hätte. (TZ 6)

Der Arbeitgeber erhielt vom AMS ATZ-Geld, mit dem sein Aufwand für die nicht geleistete Arbeitszeit (Lohnausgleich und Sozialversicherungsbeiträge) in der Regel teilweise – in bestimmten Fällen auch voll – ersetzt wurde. (TZ 5, TZ 6)

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer konnte ATZ nur in Anspruch nehmen, wenn sie oder er mindestens 15 Versicherungsjahre erworben hatte. (TZ 6)

Das Instrument war auch für Höherverdienende attraktiv, da auch Entgeltteile über der Höchstbeitragsgrundlage in die Lohnausgleichsberechnung miteinbezogen wurden. (TZ 4, TZ 6, TZ 9, TZ 10, TZ 25)



Der Gesetzgeber ließ während der ATZ eine hohe Flexibilität bei der Arbeitszeitverteilung zu. Weiters waren in der ATZ Auszahlungen an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer für Mehrleistungs- oder Überstunden bis zur monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2024: 518,44 EUR) zulässig. (TZ 6, TZ 8)

Insgesamt waren die gesetzlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der ATZ mit 15 Versicherungsjahren vergleichsweise einfach zu erfüllen. Mit der Antrittsmöglichkeit fünf Jahre vor dem Regelpensionsalter, einer möglichen Arbeitszeitreduktion von bis zu 60 %, einer sehr guten Nettoentgeltabsicherung und der vollen Pensionsabsicherung trotz Reduktion der Arbeitszeit war die Ausgestaltung der Leistung großzügig. (TZ 6)

## Zuständigkeit und Administration

Die Abwicklung des ATZ-Geldes erfolgte durch das AMS in der Weisungsverantwortung des Arbeitsministeriums. (TZ 18)

In den meisten Ländern hatte das AMS – vor dem Hintergrund der teilweise geringen Fallzahlen in einzelnen regionalen Geschäftsstellen und des für die Erledigung erforderlichen spezifischen Fachwissens – die interne Abwicklung in spezialisierten regionalen Geschäftsstellen oder in der jeweiligen Landesgeschäftsstelle zentralisiert. (TZ 18)

Das AMS nutzte österreichweit ein einheitliches IT-System für die Abwicklung der ATZ, das automatisierte Datenabgleiche mit dem Dachverband der Sozialversicherungsträger (in der Folge: **Dachverband**) ermöglichte. Das IT-System unterstützte die geordnete Administration des ATZ-Geldes. Es war allerdings von der Konzeption nicht auf Leistungen an den Arbeitgeber, sondern auf solche an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgerichtet. Der ATZ-Antrag wurde daher administrationstechnisch nicht beim leistungsbeziehenden Arbeitgeber erfasst, und Auswertungen auf Ebene der leistungsbeziehenden Arbeitgeber waren nicht möglich. (TZ 20)

Eine Online-Antragstellung war nicht möglich. Die Angaben des Arbeitgebers im Antrag mussten von den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern manuell in das IT-System des AMS übertragen werden. (TZ 22)

## Kontrolle der Anspruchsvoraussetzungen

Das AMS kontrollierte Anspruchsvoraussetzungen, insbesondere die versicherungspflichtigen Vorzeiten und das Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses, durch eine automatisierte Schnittstelle zum Dachverband. Das Risiko einer – dem Grunde nach – anspruchlosen Zuerkennung von ATZ-Geld war insofern minimiert. (TZ 23)

Die für die Bemessung der Höhe des ATZ-Geldes maßgeblichen Parameter, das Bruttoentgelt vor ATZ und das Arbeitszeitausmaß vor und in ATZ, übernahm das AMS jedoch aus den Angaben des Arbeitgebers. Zu diesen maßgeblichen Parametern hatte das AMS keine standardisierten Kontrollen implementiert: (TZ 23)

- Die gesetzliche Konzeption des ATZ-Geldes ließ eine automatisierte Berechnung des ATZ-Geldes auf Basis der Daten des Dachverbands nicht zu, zumal der Gesetzgeber dem ATZ-Geld einen Entgeltbegriff zugrunde legte, der nicht deckungsgleich mit den automatisiert abrufbaren Daten des Dachverbands war. Die im Dachverband verfügbaren Beitragsgrundlagen waren allerdings durchaus geeignet, die vom Arbeitgeber im Antragsformular angegebenen Bruttoentgelte vor ATZ zu plausibilisieren. Eine solche Plausibilisierung erfolgte in der Regel nicht. (TZ 25)
- Der zweite wesentliche Parameter für die Bemessung der Höhe des ATZ-Geldes, das Arbeitszeitausmaß vor und in ATZ, war insofern weitgehend unkontrollierbar, als das Arbeitszeitausmaß von unselbstständig Erwerbstätigen in Registerdaten (Dachverbands- bzw. Lohnsteuerdaten) nicht erfasst war. Die Flexibilität hinsichtlich Änderungen der Arbeitszeit in ATZ erschwerte die Kontrolle zusätzlich. (TZ 26)

Auch während der ATZ und insbesondere bei Beendigung der ATZ, d.h. in den bis zu fünf Jahren nach Genehmigung, setzte das AMS im Normalfall keine Kontrollschritte. (TZ 28)

Die weitgehend unkontrollierten Berechnungsparameter des ATZ-Geldes stellten ein Risiko für zu hohe Auszahlungen an ATZ-Geld dar. (TZ 23)

## Datenverfügbarkeit und Controlling

Das AMS konnte aus seinem zentralen Datenanalysetool (Datawarehouse) wesentliche Informationen zur Leistung ATZ-Geld auswerten. Dazu zählten die Anzahl der Personen in ATZ sowie die Auszahlungssummen nach ATZ-Variante, soziodemografische Daten (wie Alter, Geschlecht und Nationalität) sowie Beruf und Branche der Person in ATZ. (TZ 31)

Wesentliche Daten für die Berechnung des ATZ-Geldes, wie das Bruttoentgelt vor ATZ und die Arbeitszeitreduktion in ATZ, waren dagegen nicht in auswertbarer Form verfügbar. Nicht auswertbar war auch die Anzahl der leistungsbeziehenden Unternehmen oder Organisationen. (TZ 31)

## Resümee

Das Instrument der ATZ bietet monetäre Anreize für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Es ermöglicht diese Reduktion der Arbeitszeit für Personen, die das Regelpensionsalter noch nicht erreicht haben. Es ist kein Instrument, um ein Arbeiten über das Regelpensionsalter hinaus zu unterstützen. (TZ 34)

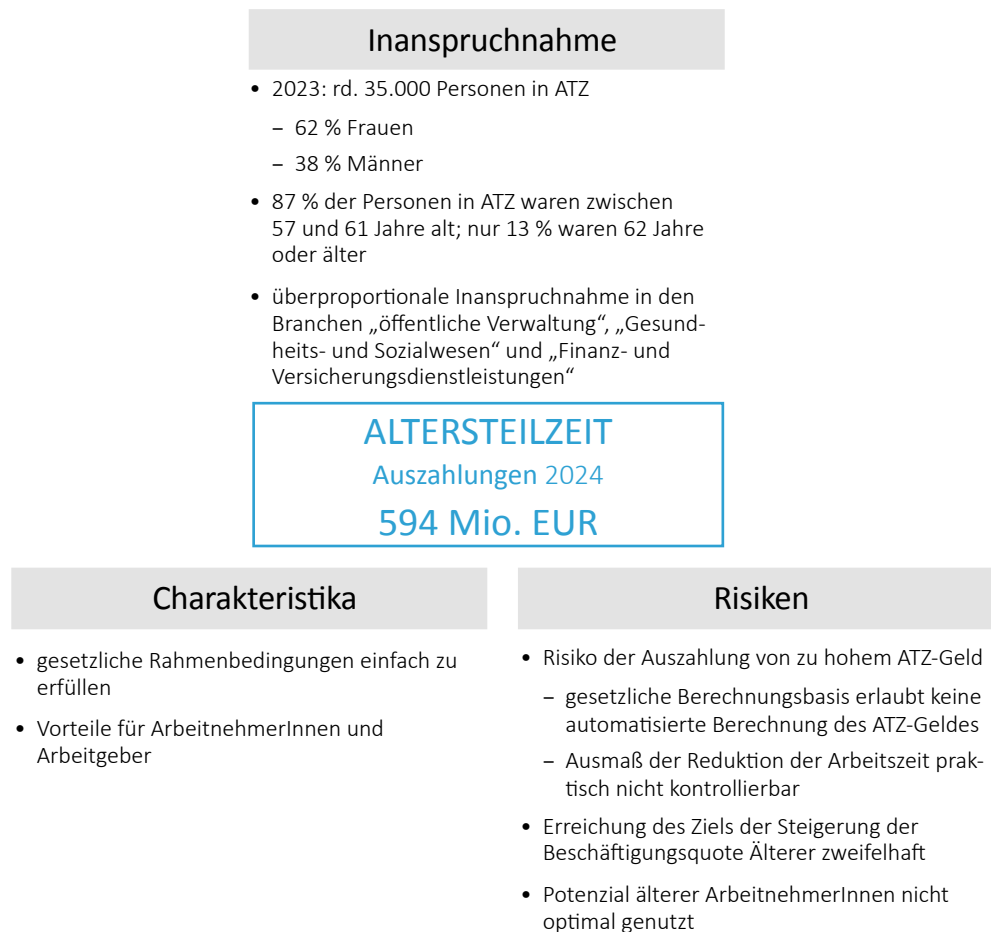
Für den RH ergaben sich keine Hinweise darauf, dass die ATZ vorzeitige Pensionsantritte nennenswert reduzierte. Laut Studien war eher davon auszugehen, dass die mit der ATZ unterstützte Reduzierung der Arbeitszeit dazu beitrug, das Leistungspotenzial älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht optimal zu nutzen. (TZ 34)

Die Ausgestaltung der ATZ war zur Zeit der Gebarungsüberprüfung wenig geeignet, das in den Gesetzesmaterialien genannte Ziel zu erreichen, die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu steigern. Der RH betonte, dass allenfalls geringe gesamtwirtschaftliche Effekte hohen Kosten gegenüberstanden. (TZ 35)

Insgesamt war die Berechnung des ATZ-Geldes komplex und kleinteilig und beruhte in der Praxis auf Angaben des Arbeitgebers im Antragsformular. (TZ 9)

Folgende Abbildung zeigt zusammenfassend u.a. die Charakteristika, Stärken und Schwächen der ATZ:

Abbildung: Stärken und Schwächen des Systems und der Administration der Altersteilzeit (ATZ)



### Stärken / Schwächen der Administration



- geordnete Administration des ATZ-Geldes
- Prüfung von Anspruchsvoraussetzungen über automatisierte Datenabgleiche



- Berechnung des ATZ-Geldes auf Basis der Angaben der Arbeitgeber: für Bemessung des ATZ-Geldes maßgebliche Parameter blieben unkontrolliert
- keine Kontrollen während der ATZ und bei Beendigung der ATZ

Quelle und Darstellung: RH

Auf Basis seiner Feststellungen hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

### **ZENTRALE EMPFEHLUNGEN**

#### **Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz**

Der RH empfahl,

- eine am Potenzial älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dem Bedarf am Arbeitsmarkt und an einem effizienten Mitteleinsatz orientierte Reform der Altersteilzeit vorzuschlagen. In diesem Rahmen wäre auch der potenzielle arbeitsmarktpolitische Nutzen des Instruments der Altersteilzeit in Verbindung mit den pensionsrechtlichen Rahmenbedingungen zu klären. (TZ 34)
- eine Reform der Altersteilzeit vorzuschlagen, die die Berechnung des Altersteilzeit-Geldes vereinfacht und es dem Arbeitsmarktservice als Genehmigungsbehörde ermöglicht, die Berechnungsgrundlage selbst zu ermitteln. Dies wäre gewährleistet, wenn die Berechnung des Altersteilzeit-Geldes – wie auch bei anderen Leistungen der Arbeitslosenversicherung – auf Basis der beim Dachverband der Sozialversicherungsträger gespeicherten Beitragsgrundlagen erfolgen könnte. (TZ 9)

#### **Arbeitsmarktservice**

Der RH empfahl,

- zur Bemessung der Höhe des Altersteilzeit-Geldes eine Prüfroutine für die Angabe zum Bruttoentgelt vor der Altersteilzeit zu konzipieren. Dabei wäre ein automatisierter Abgleich der Angaben des Arbeitgebers mit den Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger zweckmäßig. (TZ 25)
- am Ende der Altersteilzeit einen abschließenden Kontrollschritt zu implementieren: Dabei wäre vom Arbeitgeber eine abschließende Bestätigung einzufordern, mit der für den Anspruch auf Altersteilzeit-Geld und für die Höhe des Altersteilzeit-Geldes relevante Parameter abgefragt werden, die sich im Laufe der Altersteilzeit geändert haben können. Insbesondere wäre abzufragen, wie hoch die durchschnittlich tatsächlich geleistete Arbeitszeit über die gesamte Dauer der Altersteilzeit war. (TZ 28)

Altersteilzeit

---

- in die bereits bestehende Fachkontrolle übergeordnete Kontrollroutinen zu integrieren, mit denen auffällige bzw. unplausible Fallkonstellationen erkannt werden können, wie z.B. unplausible Auszahlungshöhen oder starke Steigerungen der Auszahlungsbeträge. (TZ 30)
- die im System bereits erfassten Daten – insbesondere jene zu den Bruttoentgelten vor und in Altersteilzeit sowie zur Arbeitszeitreduktion – so aufzubereiten, dass eine systematische Auswertung möglich ist. (TZ 31)
- im Antragsformular eine arbeitgeberbezogene Identifikationsnummer (z.B. Umsatzsteueridentifikationsnummer, Firmenbuchnummer, Beitragskontonummer) abzufragen und in den Systemen entsprechend zu hinterlegen, um eine Auswertung nach Unternehmen und Organisationen zu ermöglichen, die Altersteilzeit-Geld beziehen. (TZ 31)



## Zahlen und Fakten zur Prüfung

Altersteilzeit (ATZ)					
rechtliche Grundlagen	Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. 609/1977 (WV) i.d.F. BGBl. I 66/2024 (insbesondere §§ 27, 28 und 82)				
Ausgaben und Inanspruchnahme – Altersteilzeit-Geld 2021 bis 2024					
	2021	2022	2023	2024	Veränderung 2021 bis 2024
	in Mio. EUR				in %
Auszahlungen für ATZ gesamt	547,24	535,14	529,74	594,01	9
davon					
ATZ kontinuierlich – 90 % Aufwandersatz	435,38	429,29	424,91	478,71	10
ATZ kontinuierlich – 100 % Aufwandersatz <sup>1</sup>	15,97	16,00	20,86	27,43	72
ATZ Block	95,89	89,85	83,98	87,88	-8
	2021	2022	2023	2024 <sup>3</sup>	Veränderung 2021 bis 2023
	Anzahl <sup>2</sup>				in %
ArbeitnehmerInnen in ATZ	38.484	36.688	34.920	36.462	-9
davon					
in ATZ kontinuierlich	29.336	28.308	27.171	28.742	-7
in ATZ Block	9.148	8.381	7.748	7.720	-15
davon					
Frauen	25.775	24.069	21.521	22.069	-17
Männer	12.709	12.620	13.399	14.393	5
	in %				in %-Punkten
Anteil Frauen/Männer	67/33	66/34	62/38	61/39	-5/+5

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: BMAW; AMS; Zusammenstellung: RH

<sup>1</sup> Bis Ende 2023 wurde diese Form der kontinuierlichen ATZ als „Teilpension“ bezeichnet.

<sup>2</sup> Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ATZ im Jahresdurchschnitt

<sup>3</sup> Diese Daten für das Jahr 2024 waren im Jänner 2025 noch nicht vollständig verfügbar und wurden nach Abschluss der Gebarungsüberprüfung auf Basis der Angaben des AMS ergänzt.



Altersteilzeit

---



## Prüfungsablauf und -gegenstand

- 1 (1) Der RH überprüfte von Juli bis Dezember 2024 im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft und im Arbeitsmarktservice (**AMS**) die Altersteilzeit (**ATZ**). Im Jänner 2025 erhob der RH ergänzend die Auszahlungsbeträge für das Jahr 2024; diese sind im Bericht berücksichtigt. Detailauswertungen zur Anzahl und zu den Merkmalen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ATZ basieren auf den Daten des Jahres 2023, da diese Daten für 2024 bei Erstellung des Prüfungsergebnisses Anfang 2025 noch nicht vorlagen.

Ziel der Gebarungsüberprüfung war die Beurteilung, ob die Voraussetzungen und die Abwicklung der ATZ geeignet waren, einen zieladäquaten, treffsicheren Einsatz der finanziellen Mittel zu gewährleisten.

Schwerpunktmäßig beschäftigte sich die Prüfung mit

- den Zielen und Voraussetzungen der ATZ,
- der Inanspruchnahme und dem Mitteleinsatz,
- dem Genehmigungsprozess und der Kontrolle der Anspruchsvoraussetzungen sowie
- der Zielerreichung.

(2) Der überprüfte Zeitraum umfasste im Wesentlichen die Jahre 2021 bis 2024; um längerfristige Entwicklungen aufzuzeigen, zog der RH zusätzlich Daten ab 2010 heran.

(3) Für Angelegenheiten des Arbeitsmarktes waren im überprüften Zeitraum bis 17. Juli 2022 das Bundesministerium für Arbeit und danach das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft zuständig. Mit 1. April 2025 gingen die Angelegenheiten auf das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz über.<sup>3</sup> Der RH verwendet im Bericht einheitlich die Bezeichnung **Arbeitsministerium**.

(4) Zu dem im Mai 2025 übermittelten Prüfungsergebnis nahm das Arbeitsministerium im August 2025 und das AMS – mit Verspätung – im September 2025 Stellung. Der RH erstattete seine Gegenäußerungen an das Arbeitsministerium und das AMS im November 2025.

<sup>3</sup> siehe Tabelle A im Anhang

---

**Teil I****Instrument Altersteilzeit****Konzeption**

- 2 Die ATZ ist ein – aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziertes – Instrument, das es älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erlaubt, ihre Arbeitszeit unter Abfederung der damit verbundenen finanziellen Nachteile zu reduzieren: Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ihre Arbeitszeit um 40 % bis 60 % verringern und bekommen für die nicht geleisteten Stunden einen Lohnausgleich in der Höhe von 50 %. Die Sozialversicherungsbeiträge (insbesondere auch Pensionsversicherungsbeiträge) werden in unveränderter Höhe weiterbezahlt.

Die ATZ ist ein Instrument, das eine Reduktion der Arbeitszeit für Personen ermöglicht, die das Regelpensionsalter noch nicht erreicht haben. Es ist – nach seiner gesetzlichen Konzeption – kein Instrument, um ein Arbeiten über das Regelpensionsalter hinaus zu erleichtern bzw. zu fördern.

Die ATZ wurde im Jahr 2000 eingeführt. Rechtliche Grundlage ist das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977<sup>4</sup> (insbesondere §§ 27 und 28 sowie 82).

---

<sup>4</sup> BGBl. 609/1977 (VV)

## Ziele

- 3.1 Bei Einführung der ATZ im Jahr 2000 führten die Gesetzesmaterialien ins Treffen, dass sich die Arbeitsmarktlage für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschlechtert habe und Strukturwandel und Reorganisationen deren Beschäftigungschancen einengen würden; insbesondere hätten arbeitslos gewordene ältere Personen ungünstigere Wiederbeschäftigungschancen. Vor diesem Hintergrund sollte die ATZ „vor allem auch in Branchen mit überdurchschnittlich hoher Altersarbeitslosigkeit die Weiterbeschäftigung Älterer“ ermöglichen „und dadurch zur Beschäftigungsstabilisierung“<sup>5</sup> beitragen.

Die Gesetzesmaterialien zu späteren Anpassungen der ATZ betonten vor allem das Ziel, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Beschäftigung zu halten und deren Erwerbsbeteiligung weiter anzuheben.<sup>6</sup> Seit 2015 bestand konkret das Ziel, die Inanspruchnahme der Korridorpension zu verringern und das faktische Pensionsantrittsalter anzuheben.<sup>7</sup>

Die Zielformulierungen in den Gesetzesmaterialien waren allgemein gehalten. Die Problembeschreibungen und Ziele waren nicht mit konkreten arbeitsmarktpolitischen Daten untermauert.

- 3.2 Der RH hielt fest, dass ein aus den Gesetzesmaterialien ableitbares Ziel der ATZ war, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger in Beschäftigung zu halten.

Für den RH ergaben sich keine klaren Anhaltspunkte, dass das Instrument der ATZ zur Erreichung dieses Ziels einen wesentlichen Beitrag leistete (TZ 12, TZ 34). Der RH gab auch zu bedenken, dass der Zeitpunkt des Aussteigens aus dem Berufsleben wesentlich durch die pensionsrechtlichen Rahmenbedingungen bestimmt wurde und die ATZ gesetzlich so konzipiert war, dass sie eine Arbeitszeitreduktion noch vor Erreichen des Regelpensionsalters ermöglichte (TZ 2, TZ 34).

<sup>5</sup> IA 1145/A BlgNR 20. GP

<sup>6</sup> ErläutRV 181 BlgNR 21. GP 29, AB 111 BlgNR 22. GP 29, IA 679/A BlgNR 24. GP 8, ErläutRV 981 BlgNR 24. GP 184, ErläutRV 1685 BlgNR 24. GP 58, Vorblatt und Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA) zu ErläutRV 674 BlgNR 25. GP 1

<sup>7</sup> Vorblatt und Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA) zu ErläutRV 674 BlgNR 25. GP 1

## Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

4.1 Die ATZ war für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv, weil sie ihnen eine Arbeitszeitreduktion mit relativ geringer Nettoentgelteinbuße ermöglichte:

- Eine Stundenreduktion von 40 % bis 60 % in ATZ führte zu deutlich geringeren Nettoentgelteinbußen von in der Regel etwa 16 % bis 26 %.
- Pensionsversicherungsrechtlich blieb die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer so gestellt, als hätte sie oder er seine Arbeitszeit nicht reduziert.
- Die ATZ war auch attraktiv für Höherverdienerinnen und Höherverdiener, da auch Entgeltanteile über der Höchstbeitragsgrundlage in die Berechnung des Lohnausgleichs miteinbezogen wurden. Eine Deckelung bestand nur insofern, als das Entgelt für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden plus Lohnausgleich die monatliche Höchstbeitragsgrundlage (2024: 6.060 EUR) nicht überschreiten durfte.

Die ATZ hatte aber auch für die Arbeitgeber Vorteile: Sie ermöglichte eine Reduktion der Personalkosten – auch von „teuren“ älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und von Personen mit erhöhtem Kündigungsschutz – mit vergleichsweise geringem Mitteleinsatz des Arbeitgebers.

Darüber hinaus wurden üblicherweise<sup>8</sup> als positive Effekte der ATZ ins Treffen geführt, dass die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Reduktion der Arbeitszeit erhalten bliebe, dass ihr Wissen und ihre Erfahrung im Unternehmen blieben und ein gleitender Übergang in die Pension möglich sei.

4.2 Der RH hielt fest, dass die individuellen Vorteile der ATZ für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Arbeitszeitreduktion mit relativ geringer Nettoentgelteinbuße und unter voller pensionsrechtlicher Absicherung) evident waren und die ATZ auch für Arbeitgeber den klaren Vorteil einer einfachen Personalkostenreduktion brachte.

Ob und in welchem Umfang die ATZ auch einen gesamtwirtschaftlichen Nutzen mit sich brachte, war weniger offensichtlich. Eine Evaluierung durch das Institut für Höhere Studien (**IHS**) aus dem Jahr 2008 (**TZ 34**) wies auf geringe gesamtwirtschaftliche Effekte bei hohen Kosten hin. Auch aus den Auswertungen des RH ergaben sich keine Hinweise darauf, dass die ATZ dazu beitrug, Personen länger im Arbeitsleben zu halten (**TZ 12**).

<sup>8</sup> Zum Beispiel in Informationsmaterial des AMS und der Arbeiterkammern; auch Studien sowie die überprüften Stellen sprachen das Thema des Erhalts der Leistungsfähigkeit als potenziell positiven Effekt an.

**Teil II**

## Rahmenbedingungen und Anspruchsvoraussetzungen der Altersteilzeit

### Rechtsbeziehungen AMS – Arbeitgeber – Arbeitnehmer

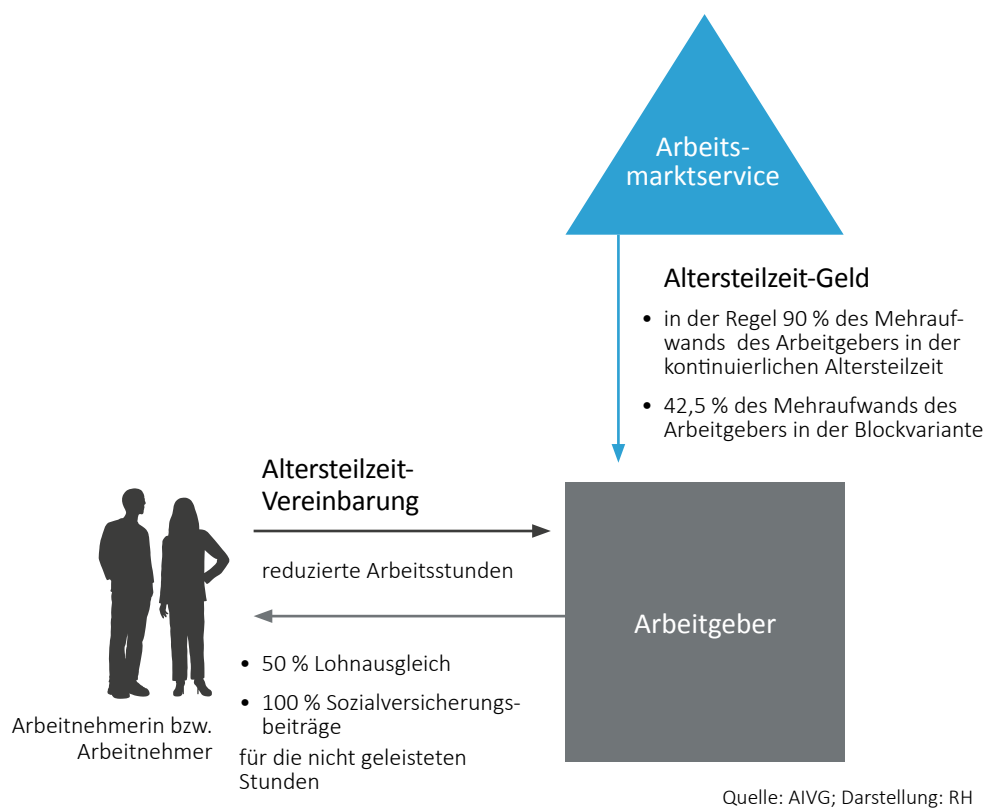
- 5 Die ATZ beruhte auf einer vertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer.

Im Falle der Vereinbarung von ATZ bestand

- ein arbeitsvertraglicher Anspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf 50 %igen Lohnausgleich für die nicht geleisteten Arbeitsstunden und auf Weiterzahlung der vollen Sozialversicherungsbeiträge (Beiträge zur Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung); auch der Anspruch auf Abfertigung blieb aufrecht, als ob keine Reduktion der Arbeitszeit stattgefunden hätte;
- ein gesetzlich begründeter Anspruch des Arbeitgebers gegen das AMS (den Bund) auf ATZ-Geld, mit welchem dem Arbeitgeber in der Regel 90 % (in der kontinuierlichen Variante) bzw. 42,5 % (in der Blockvariante 2024) des ihm durch die ATZ entstehenden Mehraufwands (TZ 9) abgegolten werden.

Folgende Abbildung stellt die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und AMS sowie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer dar:

Abbildung 1: Rechtsbeziehungen in Altersteilzeit (Stand 2024)





## Gesetzliche Voraussetzungen für die Inanspruchnahme

6.1 (1) Die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die ATZ und den Bezug von ATZ-Geld waren im Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 geregelt (§§ 27, 28, 82):

Tabelle 1: Rahmenbedingungen und Voraussetzungen der Altersteilzeit (ATZ) (Stand 2024)

	kontinuierliche Variante	Blockvariante
<b>Rahmenbedingungen</b>		
gesetzliche Grundlage	§§ 27, 28 und 82 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977	
Abwicklung	Arbeitsmarktservice	
frühestmöglicher Antritt der ATZ	frühestens 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter	
Ausmaß der Herabsetzung der Arbeitszeit	40 % bis 60 % (bezogen auf die gesamte Dauer der ATZ) der Arbeitszeit vor ATZ in diesem Rahmen zulässige Schwankungen der Arbeitszeit: • innerhalb von 6 Monaten (Durchrechnungszeitraum) zwischen 20 % bis 80 % der Arbeitszeit vor ATZ	in diesem Rahmen zulässige Schwankungen der Arbeitszeit: • keine Einschränkungen • maximal 2,5 Jahre Freizeitphase
Dauer der ATZ	• längstens 5 Jahre • längstens bis zum Regelpensionsalter	• längstens 5 Jahre • längstens bis zum frühestmöglichen Pensionsstichtag, bei Korridor pension maximal 1 Jahr darüber hinaus
Anspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anspruch auf Lohnausgleich von 50 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt vor ATZ und dem auf Basis der Arbeitszeitreduktion errechneten Betrag               <ul style="list-style-type: none"> <li>– eine Deckelung bestand nur insofern, als das Entgelt für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden plus Lohnausgleich die monatliche Höchstbeitragsgrundlage (2024: 6.060 EUR) nicht überschreiten durfte</li> </ul> </li> <li>Anspruch auf Weiterentrichtung der Sozialversicherungsbeiträge und die Abfertigung in voller Höhe auf der Basis des Entgelts vor ATZ</li> </ul>	
Anspruch des Arbeitgebers gegen das Arbeitsmarktservice	Anspruch auf ATZ-Geld als Aufwandsersatz für den Lohnausgleich und die weiterentrichteten Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von <ul style="list-style-type: none"> <li>90 % des Aufwands des Arbeitgebers für die nicht geleisteten Arbeitsstunden</li> <li>100 % des Aufwands des Arbeitgebers für die nicht geleisteten Arbeitsstunden bei Anspruch auf Korridor pension (frühestens mit 62 Jahren bei 40 Versicherungsjahren)</li> </ul>	in Höhe von <ul style="list-style-type: none"> <li>bei ATZ-Antritt bis 2023: 50 %</li> <li>bei ATZ-Antritt 2024: 42,5 %</li> <li>bei ATZ-Antritt 2025: 35 %</li> <li>bei ATZ-Antritt 2026: 27,5 %</li> <li>bei ATZ-Antritt 2027: 20 %</li> <li>bei ATZ-Antritt 2028: 10 %</li> <li>bei ATZ-Antritt ab 2029: kein Ersatz des Aufwands des Arbeitgebers für die nicht geleisteten Arbeitsstunden</li> </ul>



	kontinuierliche Variante	Blockvariante
<b>Voraussetzungen</b>		
Vereinbarung zwischen Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und Arbeitgeber	Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer über u.a. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beginn und Dauer der ATZ</li> <li>• Ausmaß der Arbeitszeitreduktion und die Arbeitszeitverteilung in ATZ</li> </ul>	
arbeitslosenversicherungs-pflichtige Vorzeiten	15 Jahre (780 Wochen) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung (unter z.B. Anrechnung von Zeiten des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld)	
Arbeitsausmaß vor ATZ	in den 12 Monaten vor ATZ: mindestens im Ausmaß von 60 % der gesetzlichen/kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit beschäftigt gewesen	
Beschäftigungsdauer beim aktuellen Arbeitgeber	mindestens 3 Monate	
möglicher Zuverdienst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keine Einschränkungen hinsichtlich Beschäftigung bei anderem Arbeitgeber oder selbstständiger Beschäftigung</li> <li>• beim selben Arbeitgeber ausbezahlte Mehrstundenleistung bis zur Geringfügigkeitsgrenze (2024: 518,44 EUR) zulässig</li> </ul>	
Einstellung einer Ersatzarbeitskraft		wenn Freizeitphase: <ul style="list-style-type: none"> <li>• spätestens zu Beginn der Freizeitphase ist eine (zumindest einen Tag) arbeitslose Ersatzarbeitskraft oder ein Lehrling einzustellen</li> <li>• im Zusammenhang mit der Einstellung einer Ersatzarbeitskraft darf kein Arbeitsverhältnis gelöst werden</li> </ul>

Quelle: ALVG; Zusammenstellung: RH

## (2) Rahmenbedingungen der ATZ:

- Varianten der ATZ

Die ATZ bestand in zwei Varianten, differenziert nach der Verteilung der Arbeitszeit in der ATZ:

- kontinuierliche Variante

Bei der kontinuierlichen Variante reduzierte die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Arbeitszeit über die gesamte Dauer der ATZ hinweg.

- Blockvariante

Bei der Blockvariante folgte üblicherweise einer Phase der Vollbeschäftigung eine Freizeitphase. Es konnten sich auch mehrere Phasen einer Vollbeschäftigung mit Freizeitphasen abwechseln. Um eine Blockvariante handelte es sich allerdings auch dann, wenn die Arbeitszeitverteilung den Flexibilitätsrahmen der kontinuierlichen Variante (von 20 % bis 80 % der Arbeitszeit vor ATZ innerhalb von sechs Monaten) nicht einhielt.

Ein Wechsel zwischen beiden Varianten war möglich.





- frühestmöglicher Antritt und Dauer der Inanspruchnahme – späteste Beendigung

Männer konnten seit 2020 frühestens mit 60 Jahren in ATZ gehen. Frauen konnten 2023 – aufgrund der schrittweisen Anhebung des Frauenpensionsalters – frühestens mit 57,5 Jahren, 2024 frühestens mit 58 Jahren in ATZ gehen.<sup>9</sup>

Die ATZ durfte maximal fünf Jahre dauern. Sie endete spätestens mit dem Regel-pensionsalter (bei Männern 65 Jahre, bei Frauen 2023 60 Jahre und 2024 60,5 Jahre).

Bei der Blockvariante endete die ATZ grundsätzlich bereits bei Vorliegen der Voraussetzungen für einen vorzeitigen Pensionsantritt (z.B. Langzeitversicherungspension „Hacklerpension“).<sup>10</sup>

- Arbeitszeitreduktion

Die Normalarbeitszeit der letzten zwölf Monate vor Antritt der ATZ musste im gesamten Zeitraum der ATZ um 40 % bis 60 % reduziert werden. Innerhalb dieses Rahmens konnte die Arbeitszeit relativ frei gestaltet werden (TZ 8).

- Lohnausgleich und volle Sozialversicherungsbeiträge

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hatte Anspruch auf einen Lohnausgleich für die nicht geleisteten Arbeitsstunden von 50 % des Lohnausfalls.

Im Detail ergab sich der Lohnausgleich auf Basis des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt vor ATZ (durchschnittliches Bruttoentgelt der letzten zwölf Monate vor Antritt der ATZ einschließlich Überstunden) und einem auf Basis der Arbeitszeitreduktion errechneten Betrag (ohne Überstunden).

<sup>9</sup> Frauen, die ab dem 1. Juli 1968 geboren waren, konnten mit 65 Jahren in Alterspension (d.h. mit frühestens 60 Jahren in ATZ) gehen. Für alle anderen Frauen galt:

frühestmöglicher Beginn ATZ im Jahr 2020 (Jahrgang 1964 – 1.7. bis 31.12.): 56 Jahre  
frühestmöglicher Beginn ATZ im Jahr 2021 (Jahrgang 1965 – 1.1. bis 30.6.): 56,5 Jahre  
frühestmöglicher Beginn ATZ im Jahr 2022 (Jahrgang 1965 – 1.7. bis 31.12.): 57 Jahre  
frühestmöglicher Beginn ATZ im Jahr 2023 (Jahrgang 1966 – 1.1. bis 30.6.): 57,5 Jahre  
frühestmöglicher Beginn ATZ im Jahr 2024 (Jahrgang 1966 – 1.7. bis 31.12.): 58 Jahre  
frühestmöglicher Beginn ATZ im Jahr 2025 (Jahrgang 1967 – 1.1. bis 30.6.): 58,5 Jahre

<sup>10</sup> Eine Ausnahme bestand bei der Korridor-pension. Bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine Korridor-pension konnte bei der Blockvariante ein Jahr länger ATZ-Geld bezogen werden, längstens aber bis zum Erreichen der Anspruchsvoraussetzungen für eine Langzeitversicherungspension („Hacklerpension“).

Der Lohnausgleich gebührte auch für Entgeltanteile über der Höchstbeitragsgrundlage (TZ 9). Der Arbeitgeber leistete die Sozialversicherungsbeiträge weiterhin in voller Höhe, als ob keine Reduktion der Arbeitszeit stattgefunden hätte. Auch der Anspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf Abfertigung bestand weiter auf der Basis der Arbeitszeit vor ATZ.

- Aufwandersatz durch AMS an den Arbeitgeber (ATZ-Geld)

Der Arbeitgeber erhielt vom AMS ATZ-Geld, mit dem sein Aufwand für die nicht geleistete Arbeitszeit (Lohnausgleich und Sozialversicherungsbeiträge) ersetzt wurde – in der Regel teilweise, in bestimmten Fällen auch voll:

- Bei der kontinuierlichen Variante betrug das ATZ-Geld 90 % des Aufwands. Einen Aufwandersatz von 100 % erhielt der Arbeitgeber, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für eine Korridorpension erfüllte (Alter von mindestens 62 Jahren bei 40 Versicherungsjahren).
- Bei der Blockvariante erhielt der Arbeitgeber 42,5 % seines Aufwands ersetzt (bei Antritt der ATZ im Jahr 2024).

### (3) Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der ATZ

- Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer

ATZ musste zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber vereinbart werden. Die ATZ-Vereinbarung hatte u.a. verpflichtend Angaben zu Beginn, Dauer, Variante der ATZ und zum Ausmaß der Arbeitszeitreduktion in ATZ zu enthalten.

- Versicherungszeiten

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer musste mindestens 15 Jahre (780 Wochen) arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes oder des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld wurden als Versicherungszeiten angerechnet.<sup>11</sup>

- Beschäftigungsausmaß im Jahr vor Antritt der ATZ

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer musste im Jahr vor der ATZ durchgehend mindestens 60 % der (gesetzlichen oder kollektivvertraglichen) Normalarbeitszeit gearbeitet haben. Lag die Normalarbeitszeit z.B. bei 40 Wochenstunden, musste

<sup>11</sup> Die 15 Jahre umfassende arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung war grundsätzlich innerhalb der letzten 25 Jahre (Rahmenfrist) zu erbringen. Zeiten der Kinderbetreuung und selbstständige Erwerbstätigkeit erstreckten die Rahmenfrist.



die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Jahr vor der ATZ zumindest 24 Wochenstunden gearbeitet haben. Somit war auch für Teilzeitbeschäftigte eine ATZ möglich, wenn sie mindestens 60 % der Normalarbeitszeit im Jahr vor Antritt der ATZ beschäftigt waren.

Auch bei Arbeitslosigkeit in den zwölf Monaten vor Antritt der ATZ war – nach der Judikatur und der Praxis im AMS – ATZ möglich.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer musste zumindest drei Monate bei dem Arbeitgeber, mit dem ATZ vereinbart wurde, beschäftigt gewesen sein. Kurze, saisonbedingte Unterbrechungen waren erlaubt.

- Besonderheit bei der Blockvariante: Erfordernis der Ersatzkrafteinstellung

Bei der Blockvariante hatte der Arbeitgeber spätestens zu Beginn der Freizeitphase eine Ersatzkraft einzustellen. Diese Einstellung durfte nicht nur vorübergehend erfolgen. Auch Lehrlinge oder freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer galten als Ersatzkräfte. Die Ersatzkraft (außer Lehrlinge) musste zuvor zumindest einen Tag arbeitslos gewesen sein; eine Vormerkung beim AMS war nicht erforderlich. Sie musste über der Geringfügigkeitsgrenze eingestellt werden und konnte in jedem Betriebsteil des Unternehmens beschäftigt werden. Sie musste nicht die gleiche Tätigkeit ausüben oder das gleiche Entgelt erhalten wie die Person in ATZ. Als Ersatzkraft galten auch Personen, die bereits einen Monat vor Beginn der ATZ eingestellt wurden (Lehrlinge drei Monate vor Beginn der ATZ).

(4) Während der ATZ bestand kein besonderer Kündigungsschutz.

- 6.2 Der RH hielt fest, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der ATZ – etwa im Vergleich zur Korridor pension (frühester Antritt mit 62 Jahren bei 40 Versicherungsjahren) – einfach zu erfüllen waren und die Ausgestaltung der Leistung großzügig war: So konnte die ATZ bereits bei Versicherungszeiten von 15 Jahren (zu denen auch Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes sowie des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld zählten) beansprucht werden; sie konnte bereits fünf Jahre vor dem Regelpensionsalter angetreten werden und erlaubte eine Arbeitszeitreduktion von bis zu 60 %. Gleichzeitig gewährleistete sie eine sehr gute Entgeltabsicherung und volle Pensionsabsicherung trotz Reduktion der Arbeitszeit.

Der RH wies darauf hin, dass die Berücksichtigung von Entgeltanteilen über der Höchstbeitragsgrundlage beim ATZ-Geld eine Besonderheit im Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 darstellte. Andere Leistungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 wie Arbeitslosengeld, Weiterbildungsgeld oder Kurzarbeitsbeihilfe wurden auf Basis des Entgelts bis zur Höchstbeitragsgrundlage errechnet.



Der RH empfahl dem Arbeitsministerium, im Rahmen einer Reform der ATZ auch eine Deckelung des bei der Berechnung des Lohnausgleichs zu berücksichtigenden Entgelts mit der Höchstbeitragsgrundlage in Erwägung zu ziehen.

6.3 (1) Das Arbeitsministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es eine Deckelung des zu berücksichtigenden Entgelts als Thema eines politischen Diskurses sehe. Für eine Änderung müsse eine Mehrheit im Parlament bestehen.

(2) Das AMS unterstrich in seiner Stellungnahme, dass der Gesetzgeber die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von ATZ relativ niedrig angesetzt habe, sodass ein attraktiver Anreiz für die Inanspruchnahme gegeben sei. Das AMS sei an diese gesetzlichen Vorgaben gebunden und habe diese umzusetzen.

## Änderungen der Voraussetzungen seit Einführung

7.1 Die ATZ wurde im Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 im Jahr 2000<sup>12</sup> mit folgenden Voraussetzungen eingeführt:

- frühester Antritt Frauen mit 50 Jahren, Männer mit 55 Jahren,
- maximale Dauer der ATZ von fünf Jahren,
- Arbeitszeitreduktion auf 50 % der bisherigen Normalarbeitszeit, Möglichkeit der ATZ nur für Vollzeitbeschäftigte,
- Lohnausgleich von 50 % und Weiterentrichtung der vollen Sozialversicherungsbeiträge,
- vollständiger Ersatz des Mehraufwands des Arbeitgebers bei Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beschäftigung einer Ersatzkraft.

Die Rechtsgrundlage der ATZ, § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, wurde seit Einführung der ATZ im Jahr 2000 14-mal novelliert (bis 2024).

Bereits neun Monate nach Einführung der ATZ weitete der Gesetzgeber die Möglichkeiten der Inanspruchnahme aus: Die maximale Bezugsdauer wurde auf sechseinhalb Jahre erweitert, eine Arbeitszeitreduktion in der Bandbreite von 40 % bis 60 % zugelassen, die ATZ auch für Teilzeitbeschäftigte geöffnet und die Verpflichtung zur Ersatzkrafteinstellung entfiel.

<sup>12</sup> BGBl. I 179/1999

2009 wurde der Aufwandsatz für Arbeitgeber auf 90 % bei der kontinuierlichen Variante und auf 55 % bei der Blockvariante herabgesetzt.<sup>13</sup>

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die seit 2010 erfolgten Änderungen bei den wesentlichen Voraussetzungen für die ATZ:

Tabelle 2: Voraussetzungen für die Altersteilzeit (ATZ) von 2010 bis 2024

Anspruchsvoraussetzung	Rechtslage
Ausmaß der Herabsetzung der Arbeitszeit	seit 2000: 40 % bis 60 %
maximale Dauer der ATZ	seit 2013: längstens 5 Jahre 2011 bis 2012: längstens 7 Jahre 2010: längstens 5 Jahre
frühestmöglicher Antritt der ATZ	seit 2020: frühestens 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter 2019: frühestens 6 Jahre vor dem Regelpensionsalter von 2011 bis 2018: frühestens 7 Jahre vor dem Regelpensionsalter
Höhe des ATZ-Geldes in der kontinuierlichen Variante	seit 2009: 90 % (seit 2016: 100 % bei Erfüllung der Voraussetzung für Korridorpension)
Höhe des ATZ-Geldes in der Blockvariante	bei Antritt der ATZ 2024: 42,5 % bei Antritt 2011 bis 2023: 50 %

Quelle: ALVG; Zusammenstellung: RH

Die Gesetzesänderung 2023 hatte zum Ziel, den Zugang zur Blockvariante der ATZ unattraktiver zu gestalten; sie normierte den schrittweisen Entfall der staatlichen Unterstützung der Blockvariante bis 2029. Die Materialien hielten dazu fest, dass es sich bei der Blockvariante um eine Form der vorzeitigen Alterspension handle, die „keine wesentlichen arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen“ habe und daher „nicht weiter aus Mitteln der Versichertengemeinschaft gefördert werden“ solle.<sup>14</sup>

- 7.2 Der RH hielt fest, dass die Rechtsgrundlagen der ATZ seit ihrer Einführung im Jahr 2000 vielfach novelliert wurden. Dabei wurde die ATZ teilweise attraktiver gestaltet, z.B. durch Verlängerung der möglichen Dauer der ATZ, Erleichterung des Zugangs für Teilzeitkräfte oder Wegfall des Erfordernisses einer Ersatzkraft. Teilweise kam es zu Verschärfungen, z.B. zur Anhebung des frühestmöglichen Antrittsalters, Verkürzung der Dauer der ATZ, Senkung des Aufwandsatzes für den Arbeitgeber oder zur sukzessiven Abschaffung der Blockvariante bis 2029.

<sup>13</sup> BGBl. I 90/2009

<sup>14</sup> BGBl. I 118/2023; IA 3159/A 27. GP 3

Faktisch waren die Voraussetzungen für die ATZ im Jahr 2024 strenger als in früheren Jahren: Insbesondere die Blockvariante wurde für Arbeitgeber deutlich unattraktiver (Aufwandersatz für den Arbeitgeber von nur mehr 42,5 % bzw. auslaufend weniger). Weiters hatte die Anhebung des Pensionsantrittsalters seit 2000 die Altersschwelle erhöht, ab der die ATZ frühestens angetreten werden konnte.

## Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeitverteilung

- 8.1 (1) Für beide Varianten der ATZ galt: Die Arbeitszeitreduktion musste durchgerechnet über die gesamte Dauer der ATZ zwischen 40 % und 60 % der früheren Arbeitszeit (Durchschnitt der letzten zwölf Monate vor ATZ) liegen. Für eine Arbeitszeit vor ATZ von 40 Wochenstunden konnte das durchgerechnete Arbeitsausmaß in ATZ 16 bis 24 Wochenstunden betragen. Für eine Teilzeitkraft, die vor der ATZ 24 Wochenstunden beschäftigt gewesen war, konnte das durchgerechnete Arbeitsausmaß in der ATZ 9,6 bis 14,4 Wochenstunden betragen.

Während der ATZ konnte die Arbeitszeit weitgehend flexibel gestaltet werden und monatlich schwanken (etwa einen Monat 40 %, einen Monat 30 %, einen Monat 70 %):

- Bei der kontinuierlichen Variante waren innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von sechs Monaten Arbeitszeiten zwischen 20 % und 80 % der früheren Arbeitszeit zulässig.
- Bei der Blockvariante gab es keine Einschränkung der Arbeitszeitflexibilität, sofern über die gesamte Dauer der ATZ durchgerechnet die Vorgabe von 40 % bis 60 % Arbeitszeitreduktion eingehalten wurde. Üblicherweise waren in der Blockvariante auch Freizeitphasen vereinbart.

(2) Weiters waren in der ATZ Auszahlungen für Mehrleistungs- oder Überstunden bis zur monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2024: 518,44 EUR) zulässig.<sup>15</sup>

(3) Arbeitgeber waren gemäß § 27 Abs. 6 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 verpflichtet, dem AMS alle Änderungen im Laufe der ATZ gegenüber den ursprünglichen Angaben im Antragsformular „unverzüglich“ zu melden. Eine Sanktion bei Verstoß gegen die Meldepflicht war gesetzlich nicht vorgesehen.

<sup>15</sup> § 28 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977

- 8.2 Der RH hielt fest, dass der Gesetzgeber in der ATZ eine hohe Flexibilität bei der Arbeitszeitverteilung zuließ. Er hob hervor, dass das Ausmaß der Arbeitszeitreduktion wesentlich die Höhe des vom AMS geleisteten ATZ-Geldes bestimmte, dass aber dem AMS gleichzeitig die Überwachung der Arbeitszeit weitgehend unmöglich war (TZ 26). Das Ausmaß an zulässiger Flexibilität bei der Arbeitszeit in Verbindung mit dem Fehlen von Sanktionsmechanismen, wenn Arbeitgeber ihren Meldepflichten nicht rechtzeitig nachkamen, trug dazu bei, dass die Rechtmäßigkeit der Auszahlungen in nicht unbeträchtlichem Maß von der Sorgfalt und dem Rechtsverständnis der Arbeitgeber abhing.

Angeichts der hohen Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung in der ATZ empfahl der RH dem Arbeitsministerium, eine Gesetzesänderung vorzuschlagen, mit der die Möglichkeit der Abgeltung von Mehrleistungs- oder Überstunden in der ATZ entfällt.

Weiters empfahl er dem Arbeitsministerium im Sinne eines Anreizes zur rechtzeitigen Wahrnehmung der Meldepflichten, allfällige Erhöhungen des ATZ-Geldes erst mit Wirksamkeit des Monats ab Einlangen einer Änderungsmeldung vorzusehen. Rückwirkende Erhöhungen von Auszahlungsbeträgen bei verspäteter Meldung sollten nicht möglich sein.

- 8.3 Laut Stellungnahme des Arbeitsministeriums sei der vom RH empfohlene Entfall der Möglichkeit der Abgeltung von Mehrleistungs- oder Überstunden in der ATZ Teil der Diskussionen zum Teilpensionsgesetz gewesen, habe aber in der politischen Koordination keine Zustimmung gefunden. Das inzwischen beschlossene Teilpensionsgesetz (BGBl. I 47/2025) sehe jedoch vor, dass künftig eine zusätzliche Tätigkeit bei einem anderen Dienstgeber während der ATZ nur möglich sein soll, sofern diese Tätigkeit bereits im Jahr vor Beginn der ATZ in einem vergleichbaren Ausmaß ausgeübt worden sei.

Die Empfehlung des RH, Auszahlungsbeträge bei verspäteter Meldung nicht rückwirkend zu erhöhen, nahm das Arbeitsministerium zur Kenntnis.

## Grundlagen der Berechnung des ATZ-Geldes

- 9.1 (1) Der Gesetzgeber legte dem ATZ-Geld einen Entgeltbegriff zugrunde, der nicht deckungsgleich mit der beim Dachverband der Sozialversicherungsträger (in der Folge: **Dachverband**) gespeicherten sozialversicherungsrechtlichen Beitragsgrundlage war. Eine automatisierte Berechnung des ATZ-Geldes auf Basis der beim Dachverband gespeicherten Beitragsgrundlagen war daher – anders als beim Arbeitslosengeld und beim Weiterbildungsgeld – nicht möglich.

(2) Das ATZ-Geld setzte an folgenden vom Arbeitgeber zu leistenden Zahlungen an:

- dem Lohnausgleich:

Dieser bestand aus 50 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Bruttoentgelt in den zwölf Monaten vor Antritt der ATZ einschließlich Überstunden (Oberwert) und dem Bruttobetrag, der für die reduzierten Arbeitsstunden in ATZ gebührt hätte, ohne Überstunden (Unterwert).

Laut Judikatur waren dem Ober- und Unterwert sämtliche sozialversicherungspflichtigen, laufenden Entgeltbestandteile nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz<sup>16</sup> zugrunde zu legen (wie Gehalt, Funktionszulagen). Nach Weisung des Arbeitsministeriums waren darüber hinaus Schmutzzulagen einzubeziehen, auch wenn diese nicht sozialversicherungspflichtig waren.

Anders als bei Leistungen der Arbeitslosenversicherung, wie Arbeitslosengeld, Weiterbildungsgeld oder Kurzarbeitsbeihilfe, legte das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 der Berechnung des ATZ-Geldes auch Entgeltanteile über der Höchstbeitragsgrundlage zugrunde. Eine Deckelung des Lohnausgleichs und in der Folge des ATZ-Geldes bestand nur insofern, als das Entgelt für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden plus dem (dem ATZ-Geld zugrunde gelegten) Lohnausgleich die monatliche Höchstbeitragsgrundlage (2024: 6.060 EUR) nicht überschreiten durfte.

- den Dienstgeberbeiträgen für den Lohnausgleich und der Differenz der Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge bis zur Beitragsgrundlage vor ATZ:

Für Personen in ATZ waren die Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe weiter zu entrichten. Der Mehraufwand des Arbeitgebers lag in den Dienstgeberbeiträgen für den Lohnausgleich sowie den Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen für die nicht durch den Lohnausgleich abgedeckte Differenz zum Entgelt vor ATZ.

<sup>16</sup> BGBl. 189/1955 i.d.g.F.



Die jeweiligen Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge waren je nach Sozialversicherungsträger und Alter der Person in ATZ leicht unterschiedlich.

- den Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld), die dem Arbeitgeber pauschal mit einem Aufschlag eines Sechstels auf das ATZ-Geld abgegolten wurden.

- 9.2 Der RH wies darauf hin, dass der Berechnung des ATZ-Geldes – anders als bei anderen Leistungen der Arbeitslosenversicherung – nicht die im Dachverband gespeicherten Beitragsgrundlagen zugrunde lagen. Die Berechnung des ATZ-Geldes war komplex und kleinteilig und beruhte in der Praxis auf Angaben des Arbeitgebers im Antragsformular (TZ 25).

Der RH empfahl dem Arbeitsministerium, eine Reform der ATZ vorzuschlagen, die die Berechnung des ATZ-Geldes vereinfacht und es dem AMS als Genehmigungsbehörde ermöglicht, die Berechnungsgrundlage selbst zu ermitteln. Dies wäre gewährleistet, wenn die Berechnung des ATZ-Geldes – wie auch bei anderen Leistungen der Arbeitslosenversicherung – auf Basis der beim Dachverband gespeicherten Beitragsgrundlagen erfolgen könnte.

- 9.3 (1) Das Arbeitsministerium teile in seiner Stellungnahme mit, dass der Vorschlag, für die Berechnung auf die Daten des Dachverbands zuzugreifen, das Problem der Nachprüfbarkeit nur teilweise löse, da u.a. Entgeltbestandteile über der Höchstbeitragsgrundlage in diesen Daten nicht enthalten seien, aber für die ATZ eine Rolle spielen würden. Vor allem würden Daten über die Normalarbeitszeit fehlen, die die wesentliche Grundlage für die Berechnung des ATZ-Geldes seien.

(2) Das AMS unterstrich in seiner Stellungnahme, dass es jede Vereinfachung in der Abwicklung des Instruments – sei es durch gesetzliche Festlegungen oder in den Weisungen des Arbeitsministeriums – begrüße.

- 9.4 Der RH hielt dem Arbeitsministerium gegenüber fest, dass er sich der Problematik der Nachprüfbarkeit bewusst war und daher empfahl, eine Reform der ATZ vorzuschlagen, die die Berechnung des ATZ-Geldes vereinfacht. Bezüglich der Information zur Normalarbeitszeit verwies der RH auf seine Empfehlung in TZ 26, Unternehmen im Rahmen ihrer bereits bestehenden Meldepflichten zu verpflichten, auch das Beschäftigungsausmaß ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu melden.

## Auswirkung der Altersteilzeit auf das Nettoentgelt

- 10 Im Folgenden werden die Auswirkung der ATZ auf das Nettoentgelt der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers je nach Entgelt vor ATZ und je nach Ausmaß der Arbeitszeitreduktion in ATZ genauer analysiert. Die anteiligen Nettoentgelteinbußen in der ATZ waren – infolge der Progressionswirkung des Steuersystems – deutlich geringer als die Bruttoentgelteinbußen:

Tabelle 3: Auswirkungen der Altersteilzeit (ATZ) auf das monatliche Nettoentgelt der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers

Bruttoentgelt vor ATZ	Nettoentgelt vor ATZ	Nettoentgelt in ATZ bei Arbeitszeitreduktion in ATZ von			Nettoentgelteinbuße bei Arbeitszeitreduktion in ATZ von		
		40 %	50 %	60 %	40 %	50 %	60 %
		in EUR			in %		
10.000	5.781	3.697	3.697	3.697	-36	-36	-36
8.000	4.753	3.697	3.667	3.471	-22	-23	-27
6.000	3.667	3.077	2.930	2.782	-16	-20	-24
4.000	2.684	2.264	2.150	2.035	-16	-20	-24
2.000	1.596	1.341	1.273	1.188	-16	-20	-26

Monatliche Betrachtungsweise; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten die Sonderzahlungen aliquot vom Arbeitgeber; Sonderzahlungen werden vom Arbeitsmarktservice automatisch mit einem Sechstel des ATZ-Geldes berücksichtigt; Betrachtung des Monatsentgelts ohne Sonderzahlungen.

Nettowerte berechnet nach <https://onlinerechner.haude.at/BMF-Brutto-Netto-Rechner/> (abgerufen am 29. Oktober 2024) unter den Annahmen Beitragsgruppe Angestellte, kein Alter, keine Kinder, kein Pendlerpauschale, kein Lohnsteuerfreibetrag, Jahr 2024, Beitragssatz für die betriebliche Vorsorge berücksichtigt; Entgelt ohne Überstunden.

Quellen: AIVG; BMF; Berechnung: RH

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Bruttoentgelt von 2.000 EUR bis 6.000 EUR vor der ATZ hatten je nach Ausmaß der Arbeitszeitreduktion mit Einbußen im Nettoentgelt in ATZ zwischen 16 % und 26 % zu rechnen.

Entgeltanteile über der Höchstbeitragsgrundlage wurden grundsätzlich in die Lohnausgleichsberechnung miteinbezogen. Eine Deckelung des Lohnausgleichs (und des ATZ-Geldes) fand insofern statt, als das Entgelt in ATZ plus Lohnausgleich nur bis zur Höchstbeitragsgrundlage von 6.060 EUR (für das Jahr 2024) zu zahlen war. Diese Deckelung griff ab einem Bruttoentgelt von 8.080 EUR vor der ATZ. Damit waren – wie in der ersten Zeile in Tabelle 3 ersichtlich – auch die prozentuellen Nettoentgelteinbußen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sehr hohem Bruttoentgelt höher (bei einem Bruttoentgelt vor ATZ ab 10.000 EUR 36 % und mehr).

---

**Teil III****Inanspruchnahme der Altersteilzeit****Inanspruchnahme insgesamt und nach Varianten**

11.1 (1) Im Jahr 2023 zahlte das AMS 529,74 Mio. EUR an ATZ-Geld für insgesamt 34.920 Personen<sup>17</sup> aus; für das Jahr 2024 zeigte sich ein deutlicher Anstieg auf 594,01 Mio. EUR: Die Auszahlungen betrugen 2024

- für die kontinuierliche Variante 506,14 Mio. EUR und damit 85 % der gesamten Auszahlungen;
- für die Blockvariante 87,88 Mio. EUR und damit 15 % der gesamten Auszahlungen.

Das ATZ-Geld gehörte damit (nach dem Arbeitslosengeld und der Notstandshilfe) zu den ausgabenintensivsten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten Österreichs.

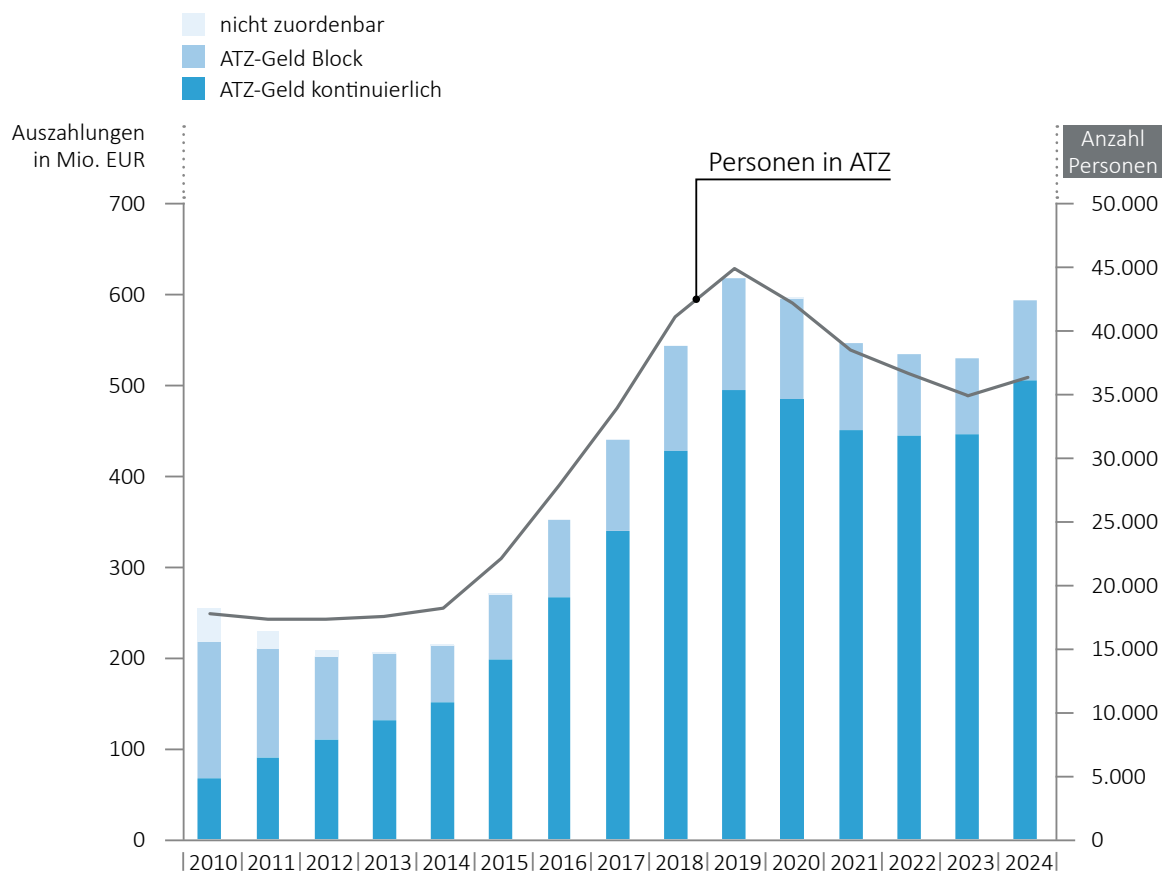
(2) Die Inanspruchnahme von ATZ stieg von 2010 bis 2019 fast auf das 2,5-Fache an und erreichte im Jahr 2019 mit Auszahlungen von insgesamt 618,21 Mio. EUR und 44.952 Personen in ATZ einen Höhepunkt. Ab 2020 ging die Inanspruchnahme vorübergehend zurück, stieg allerdings 2024 mit Auszahlungen von 594,01 Mio. EUR wieder auf das Niveau von 2020 und lag damit bei mehr als dem Doppelten der Auszahlungen von 2010.

---

<sup>17</sup> Anzahl im Jahresdurchschnitt

Die folgende Abbildung veranschaulicht diese Entwicklung der Inanspruchnahme und der Auszahlungen:

Abbildung 2: Entwicklung Altersteilzeit-Geld (2010 bis 2024)



Quelle: AMS; Darstellung: RH

Die Veränderungen in der Inanspruchnahme waren im Zeitverlauf durch folgende Faktoren bedingt:

Der Rückgang der Auszahlungen von ATZ-Geld bis 2013 – bei gleichzeitig konstanter Anzahl von Personen in ATZ – war vor allem auf die Absenkung des Aufwendersatzes für Arbeitgeber in der Blockvariante von 90 % auf 50 % zurückzuführen.<sup>18</sup>

Nach 2014 stieg die Inanspruchnahme der ATZ stark an, da einerseits der erschwerte Zugang zur Langzeitversicherungspension (sogenannte „Hacklerregelung“) die ATZ attraktiver machte<sup>19</sup> und andererseits immer mehr geburtenstarke Jahrgänge das Alter erreichten, in dem eine ATZ möglich war. So waren im Jahr 2019 fast doppelt so viele Personen im für die ATZ anspruchsberechtigten Alter wie noch 2014.

<sup>18</sup> BGBl. I 90/2009, BGBl. I 111/2010

<sup>19</sup> BGBl. I 111/2010

Der Rückgang der Inanspruchnahme von 2020 bis 2023 war auf die schrittweise Anhebung des Antrittsalters für die ATZ von sieben auf fünf Jahre vor dem Regel-pensionsalter zurückzuführen<sup>20</sup>. Er stand aber auch in Zusammenhang mit einer pensionsrechtlichen Erleichterung: Der Gesetzgeber schuf im Jahr 2020 die Möglichkeit, in den Jahren 2020 und 2021 abschlagsfrei in Frühpension zu gehen.<sup>21</sup> Einen dämpfenden Einfluss hatte wohl auch die sukzessive Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen ab dem Jahr 2024, womit das frühestmögliche Antrittsalter von Frauen zur ATZ seit 2019 anstieg (von 54 Jahren 2019 auf 57,5 Jahre 2023).

Im Jahr 2024 erreichten die Auszahlungen für die ATZ wieder das Niveau von 2020; die Zugänge in die ATZ stiegen seit 2021 wieder an. Der deutliche Anstieg der Auszahlungen 2024 ergab sich auch aus den inflationsbedingt starken kollektivvertraglichen Erhöhungen der Löhne und Gehälter in diesem Jahr.

(3) Die Inanspruchnahme nach ATZ-Variante entwickelte sich seit 2010 wie folgt:

Tabelle 4: Entwicklung Inanspruchnahme Altersteilzeit (ATZ) nach Varianten 2010 bis 2024

	2010 <sup>1</sup>	2015	2019	2020	2021	2022	2023	2024 <sup>2</sup>
<b>Auszahlungen</b>	in Mio. EUR							
gesamt	255,09	268,93	618,21	595,96	547,24	535,14	529,74	594,01
	in %							
kontinuierlich	26	74	80	81	82	83	84	85
Block	59	26	20	19	18	17	16	15
<b>Personen</b>	Anzahl							
gesamt	17.700	22.087	44.952	42.251	38.484	36.688	34.920	36.462
	in %							
kontinuierlich	30	66	73	75	76	77	78	79
Block	58	34	27	25	24	23	22	21

<sup>1</sup> Im Jahr 2010 waren 12 % der Personen und 15 % der Auszahlungen keiner Variante zuordenbar.

<sup>2</sup> Die Anzahl der Personen in ATZ war für das Jahr 2024 im Jänner 2025 noch nicht vollständig verfügbar; diese Daten wurden nach Abschluss der Gebärungsüberprüfung ergänzt.

Quelle: BMAW; Zusammenstellung: RH

Im Jahr 2010 waren beinahe doppelt so viele Personen in der Blockvariante (58 %) wie in der kontinuierlichen ATZ-Variante (30 %); damals entfielen 59 % der Auszahlungen auf die Blockvariante und nur 26 % auf die kontinuierliche Variante.

<sup>20</sup> BGBl. I 30/2018

<sup>21</sup> Der RH behandelte die Wiedereinführung der Abschlagsfreiheit für alle vorzeitigen Alterspensionen der Jahre 2020 und 2021 in seinem Bericht „Nachhaltigkeit des Pensionssystems“ (Reihe Bund 2023/29, TZ 17). Er hielt diesbezüglich fest, dass mit dieser Regelung, die im Vorfeld der Nationalratswahlen beschlossen wurde, zwei Jahrgänge bis zu 15 % höhere Pensionen erhielten.

Mit der Absenkung des Aufwendersatzes für Arbeitgeber in der Blockvariante von 90 % auf 50 % kehrte sich das Verhältnis der Inanspruchnahme zwischen den Varianten bis ins Jahr 2013 um.

Der Anteil der Personen in der kontinuierlichen ATZ-Variante stieg bis 2023 stetig an. Im Jahr 2023 befanden sich mehr als drei Viertel (78 %) der Personen in ATZ in der kontinuierlichen ATZ-Variante und 84 % der Auszahlungen entfielen auf die kontinuierliche Variante. 2024 entfielen bereits 85 % der Auszahlungen auf die kontinuierliche Variante.

Die Anzahl der Personen in der Blockvariante war seit 2020 deutlich rückläufig (2023: -27 %). Durch das Auslaufen der Unterstützung der Blockvariante bis 2029 (TZ 6) werden die Auszahlungen in dieser Variante in Zukunft weiter abnehmen.

(4) Dem AMS war nicht bekannt, wie viele Arbeitgeber ATZ-Geld bezogen (TZ 31). Eine näherungsweise Abschätzung durch den RH auf Basis der verfügbaren Daten zeigte, dass im Jahr 2023 mehr als 10.000 Arbeitgeber ATZ-Geld bezogen, wobei große Arbeitgeber – auch solche des öffentlichen Sektors (Gemeinden, Krankenanstalten, Sozialversicherungsanstalten, Landesregierungen und Unternehmen oder Einrichtungen der öffentlichen Hand) – auch mehr Arbeitskräfte in ATZ hatten. So entfielen auf 1 % der ATZ-Geld beziehenden Arbeitgeber mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer in ATZ.

- 11.2 (1) Der RH hielt fest, dass das ATZ-Geld (nach dem Arbeitslosengeld und der Notstandshilfe) mit 594,01 Mio. EUR im Jahr 2024 zu den ausgabenintensivsten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten Österreichs gehörte. Er wies darauf hin, dass die Auszahlungen 2024 – nach einem Rückgang in den Jahren 2021 bis 2023 – wieder anstiegen.

Der RH wies darauf hin, dass die kontinuierliche Variante seit mehr als einem Jahrzehnt die für Arbeitgeber kostengünstigere und deutlich stärker in Anspruch genommene Variante war. Schon 2020 entfielen 81 % der Auszahlungen an ATZ-Geld auf die kontinuierliche Variante, 2024 waren es bereits 85 %.

(2) Der RH betonte, dass dem AMS nicht bekannt war, wie viele Arbeitgeber ATZ-Geld erhielten. Eine näherungsweise Auswertung durch den RH auf Basis der vorhandenen Daten indizierte, dass Unternehmen oder Einrichtungen der öffentlichen Hand stark vertreten waren (siehe auch TZ 17).



## Dauer der Inanspruchnahme

- 12.1 (1) Personen, die im Jahr 2023 die ATZ beendeten, waren im Durchschnitt drei Jahre und ein Monat in ATZ<sup>22</sup> (Median: zwei Jahre und elf Monate). Männer waren mit durchschnittlich zwei Jahren und drei Monaten (Median: zwei Jahre) deutlich kürzer in ATZ als Frauen mit durchschnittlich drei Jahren und sieben Monaten (Median: drei Jahre und elf Monate).

Die kontinuierliche Variante, d.h. die Variante, in der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die gesamte Dauer der ATZ weiterarbeiteten, wurde mit durchschnittlich zwei Jahren und elf Monaten (Median: zwei Jahre und acht Monate) kürzer in Anspruch genommen als die Blockvariante, in der in der Regel etwa die Hälfte der Dauer auf die Freizeitphase entfiel (durchschnittlich drei Jahre und drei Monate; Median: drei Jahre).

- (2) Die folgenden beiden Tabellen zeigen, mit welchem Alter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die ATZ antraten und mit welchem Alter sie die ATZ beendeten (jeweils bezogen auf das Jahr 2023):

Tabelle 5: Anteil Zugänge zur Altersteilzeit nach Alter (2023)

		57 Jahre	58 Jahre	59 Jahre	60 Jahre	61 Jahre	62 Jahre	63 Jahre	64 Jahre
		in %							
Frauen	gesamt	58	29	13	keine Altersteilzeit möglich				
	kontinuierlich	57	29	14					
	Block	65	29	6					
Männer	gesamt	keine Altersteilzeit möglich			77	15	5	2	1
	kontinuierlich				72	18	6	3	1
	Block				91	6	2	1	0

2023 traten insgesamt 13.957 Personen neu die Altersteilzeit an.

Die 606 Fälle betreffend Teilpension sind in dieser Auswertung nicht enthalten (die Form der kontinuierlichen Altersteilzeit, bei der dem Arbeitgeber 100 % der Mehrkosten ersetzt werden, wurde bis einschließlich 2023 als „Teilpension“ bezeichnet).

Quelle: AMS; Zusammenstellung: RH

<sup>22</sup> Rechtlich exakt: Der Arbeitgeber dieser Personen bezog im Durchschnitt für drei Jahre und ein Monat ATZ-Geld.



## Altersteilzeit

Tabelle 6: Anteil Abgänge aus Altersteilzeit nach Alter (2023)

		57 Jahre	58 Jahre	59 Jahre	60 Jahre	61 Jahre	62 Jahre	63 Jahre	64 Jahre	65 Jahre
		in %								
Frauen	gesamt	1	5	10	85	keine Altersteilzeit möglich				
	kontinuierlich	1	5	11	83					
	Block	1	3	5	92					
Männer	gesamt	keine Altersteilzeit möglich			3	9	56	14	5	12
	kontinuierlich				4	11	50	14	6	14
	Block				2	3	74	13	1	6

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: AMS; Zusammenstellung: RH

2023 beendeten insgesamt 16.076 Personen die Altersteilzeit.

Die meisten Personen (Frauen zu 58 % und Männer zu 77 %) traten die ATZ mit dem frühestmöglichen Alter von 57,5<sup>23</sup> Jahren bei Frauen und 60 Jahren bei Männern an.

Der überwiegende Teil der Frauen (85 %) beendeten die ATZ mit 60 Jahren, d.h. zum regulären Pensionsantrittsalter für Frauen; die meisten Männer (56 %) mit 62 Jahren – dem frühestmöglichen Alter für den Antritt einer Korridor- oder Langzeitversicherungspension („Hacklerregelung“).<sup>24</sup> Nur 12 % der Männer blieben bis zum Regel-pensionsalter von 65 Jahren in ATZ.

In der Blockvariante war der Anteil der Personen, die die ATZ zum frühestmöglichen Zeitpunkt antraten und zum frühestmöglichen Zeitpunkt beendeten, noch höher als im kontinuierlichen Modell.

(3) Zum Ausmaß der Reduktion der Arbeitszeit in der ATZ standen beim AMS keine statistisch auswertbaren Daten zur Verfügung (**TZ 31**). Schätzungen aufgrund der Bemessungsgrundlage ließen darauf schließen, dass die bevorzugte Variante eine 50 %-Reduktion der Arbeitszeit war.

- 12.2 Der RH hielt fest, dass die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die ATZ zum frühestmöglichen Zeitpunkt antraten und die Auswertungen darauf hindeuteten, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die ATZ beendeten, sobald ein (auch vorzeitiger) Pensionsantritt möglich war. So beendeten viele Männer (56 %) die ATZ mit 62 Jahren, dem Alter, in dem bei langen Versicherungszeiten der Eintritt in die Korridor- oder Langzeitversicherungspension („Hacklerregelung“) möglich war. Der RH merkte in diesem Zusammenhang nochmals an, dass die ATZ gesetzlich

<sup>23</sup> Die Anhebung des Pensionsantrittsalters für Frauen machte sich im Antrittsalter für die ATZ bemerkbar. 2023 lag der frühestmögliche Antritt für Frauen bei 57,5 Jahren.

<sup>24</sup> Bei Frauen kam die Korridorpension aufgrund des niedrigeren regulären Frauenpensionsalters noch nicht zum Tragen; Korridorpension kann von Frauen ab 2028 in Anspruch genommen werden.



nicht als Instrument konzipiert war, das ein Arbeiten über das Regelpensionsalter hinaus fördert (TZ 2). Er betonte darüber hinaus, dass die ATZ faktisch keinen Anreiz bot, bis zum Regelpensionsalter zu arbeiten, wenn Möglichkeiten für eine frühzeitige Pensionierung bestanden. Dies ließ darauf schließen, dass die ATZ nicht maßgeblich dazu beitrug, Personen länger im Arbeitsleben zu halten.

## Auszahlungshöhen je Person in Altersteilzeit

- 13.1 Das AMS zahlte je Person in ATZ<sup>25</sup> im Jahr 2023 über die gesamte Bezugsdauer durchschnittlich ATZ-Geld in der Höhe von 43.293 EUR (Median: 35.668 EUR) aus; für Männer weniger als für Frauen, was an der längeren Verweildauer von Frauen in ATZ lag.

Die monatlichen Auszahlungen<sup>26</sup> an ATZ-Geld je Person in ATZ betrugen durchschnittlich 1.258 EUR (Median: 1.148 EUR). Sie waren bei Männern höher; dies spiegelte die unterschiedlichen Bruttogehälter vor ATZ wider:

Tabelle 7: Höhe des an Arbeitgeber ausgezahlten Altersteilzeit-Geldes je Person in Altersteilzeit (2023)

Altersteilzeit-Geld je ArbeitnehmerIn in Altersteilzeit	monatlich <sup>1</sup>			über die Bezugsdauer <sup>2</sup>		
	Frauen und Männer	Frauen	Männer	Frauen und Männer	Frauen	Männer
	in EUR					
<b>gesamt</b>						
im Durchschnitt	1.258	1.104	1.497	43.293	46.117	38.902
im Median	1.148	1.015	1.374	35.668	40.467	30.412
<b>kontinuierlich</b>						
im Durchschnitt	1.361	1.178	1.668	45.433	47.461	41.950
im Median	1.250	1.081	1.593	37.618	41.385	32.571
<b>Block</b>						
im Durchschnitt	902	802	1.017	35.340	40.082	30.164
im Median	876	767	1.007	30.951	37.791	26.046

<sup>1</sup> bezogen auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die im Jahr 2023 Altersteilzeit-Geld bezogen wurde

<sup>2</sup> bezogen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Jahr 2023 die Altersteilzeit beendeten

Quellen: BMAW; AMS; Berechnung: RH

<sup>25</sup> bezogen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Jahr 2023 die ATZ beendeten

<sup>26</sup> Auswertung über alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die im Jahr 2023 ATZ-Geld ausbezahlt wurde.



Die folgende Tabelle zeigt, wie sich die je Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer über die gesamte Bezugsdauer des ATZ-Geldes ausgezahlten Beträge verteilen:

Tabelle 8: Verteilung der Auszahlungsbeträge an Arbeitgeber je Person in Altersteilzeit (2023)

Auszahlungsbetrag je ArbeitnehmerIn in Altersteilzeit über die gesamte Bezugsdauer		Anzahl der ArbeitnehmerInnen	Anteil der ArbeitnehmerInnen in %	Auszahlungen des AMS in EUR	Anteil der Auszahlungen in %
von	bis				
0 EUR	<20.000 EUR	3.562	22	43.231.140	6
20.000 EUR	<40.000 EUR	5.328	34	157.032.469	23
40.000 EUR	<60.000 EUR	3.248	20	160.280.878	23
60.000 EUR	<80.000 EUR	1.900	12	131.254.068	19
80.000 EUR	<100.000 EUR	916	6	81.165.556	12
100.000 EUR und darüber		891	6	113.021.187	16

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: BMAW; AMS; Berechnung: RH

bezogen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Jahr 2023 die ATZ beendeten

Auf jene 56 % der Personen in ATZ mit den geringsten Auszahlungsbeträgen über die gesamte Bezugsdauer entfielen 29 % der ausbezahlten Mittel.

Auf jene rd. 23 % der Personen mit den höchsten Auszahlungsbeträgen über die gesamte Bezugsdauer entfielen rd. 47 % der ausbezahlten Mittel.

Die Auszahlungsbeträge und die Verteilung spiegelten die unterschiedlichen Bruttogehälter vor ATZ und die unterschiedlichen Verweildauern in ATZ wider.

- 13.2 Der RH betonte, dass die ATZ hohe Auszahlungen je Person in ATZ verursachte: So zahlte das AMS für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ATZ über die gesamte Bezugsdauer im Durchschnitt 43.293 EUR aus, in 11 % der Fälle allerdings auch über 80.000 EUR. Aufgrund des längeren Verbleibs von Frauen in ATZ war der über die gesamte Bezugsdauer ausgezahlte Betrag bei Frauen im Durchschnitt höher als bei Männern.

## Inanspruchnahme nach Merkmalen des Arbeitsplatzes und der Arbeitnehmer

### Arbeitsrechtliche Stellung

- 14      Drei Viertel der Personen in ATZ waren Angestellte (inklusive Vertragsbedienstete), ein Viertel Arbeiterinnen und Arbeiter; dies entsprach in etwa auch dem Verhältnis Angestellte zu Arbeiterinnen und Arbeitern in der österreichischen Bevölkerung.

### Gehalt vor Altersteilzeit

- 15.1    Das AMS verfügte standardmäßig über keine auswertbaren Daten zu den Entgelten, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor dem Antritt der ATZ bezogen hatten. Obwohl diese Entgelte die Ausgangsbasis für die Berechnung des ATZ-Geldes waren und Daten seit Einführung des neuen Berechnungstools im System erfasst waren, hatte das AMS keine entsprechende Auswertungsmöglichkeit vorgesehen (TZ 31).

Das Arbeitsministerium stellte auf Ersuchen des RH eine Sonderauswertung mit Daten der Beitragsgrundlagen aus dem Dachverband zur Verfügung, welche der RH für seine Auswertung heranzog:

Die Auswertung zeigte, dass die Beitragsgrundlagen von Personen, die 2023 die ATZ antraten, vor der ATZ im Median bei 3.769 EUR lagen. Die Beitragsgrundlagen von Personen, die eine ATZ antraten, lagen damit im Median höher als das Bruttomedianeinkommen aller unselbstständig Beschäftigten im ATZ-fähigen Alter: So bezogen insbesondere Männer über 60 Jahren im Jahr 2023<sup>27</sup> ein Bruttomedianeinkommen von monatlich 3.858 EUR; die Beitragsgrundlagen von Männern, die eine ATZ antraten, lagen im Median bei 4.470 EUR. Frauen zwischen 55 Jahren und 60 Jahren bezogen ein Bruttomedianeinkommen von monatlich etwa 3.000 EUR; die Beitragsgrundlagen von Frauen, die eine ATZ antraten, lagen im Median bei rd. 3.040 EUR.

- 15.2    Der RH hielt fest, dass insbesondere Männer, die ATZ beanspruchten, im Entgelt-niveau vor Antritt der ATZ tendenziell über dem Österreichschnitt ihrer Altersgruppe lagen.

<sup>27</sup> RH, „Allgemeiner Einkommensbericht 2024“ (Reihe Einkommen 2024/1), S. 89, Tabelle 33

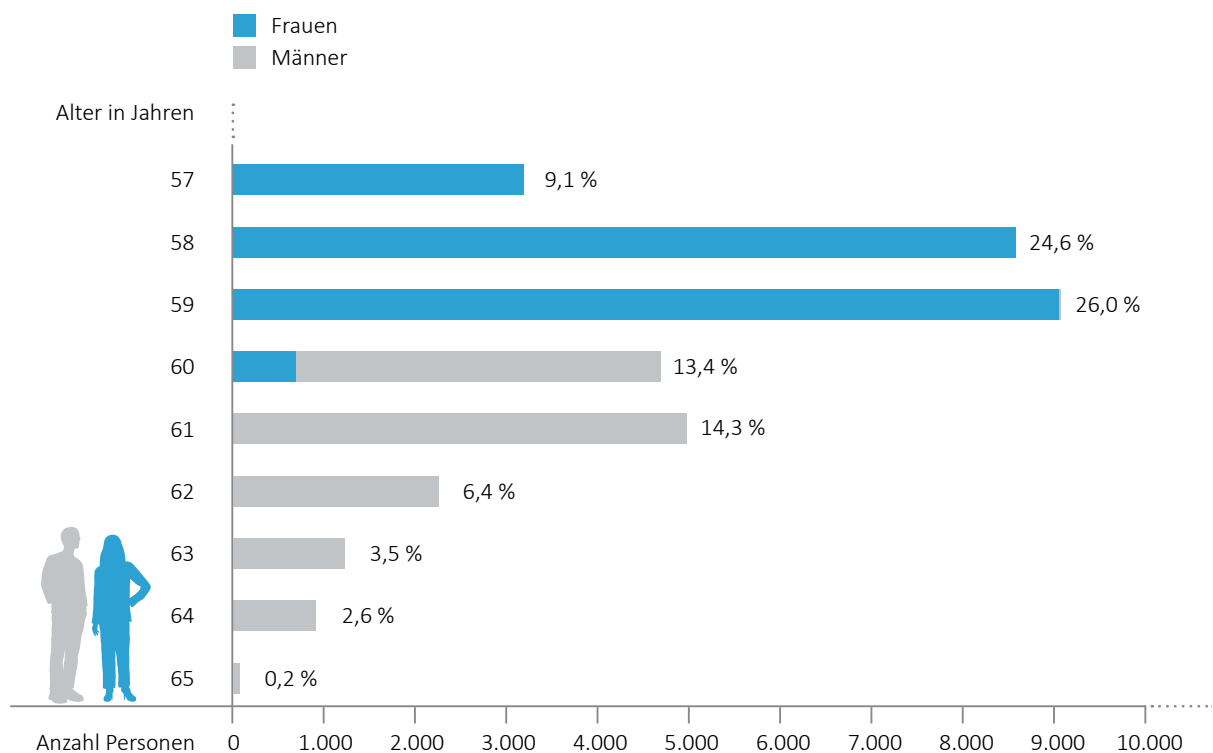
## Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft

- 16.1 (1) Im Jahr 2023 waren 62 % der Personen in ATZ Frauen, auf sie entfielen 57 % der Auszahlungen. 38 % der Personen in ATZ waren Männer, auf sie entfielen 43 % der Auszahlungen.

Die Anzahl der Frauen in ATZ lag im gesamten Betrachtungszeitraum seit 2010 über jener der Männer.

- (2) 2023 waren 87 % der Personen in ATZ zwischen 57 und 61 Jahre alt. Nur 13 % der Personen waren 62 Jahre oder älter. Dies stand wesentlich im Zusammenhang mit der starken Inanspruchnahme der ATZ durch Frauen, deren Regelpensionsalter 2023 noch bei 60 Jahren lag (bis Jahrgang 1963). Allerdings waren auch von den Männern in ATZ nur 33 % 62 Jahre oder älter:

Abbildung 3: Inanspruchnahme der Altersteilzeit (ATZ) nach Alter und Geschlecht (2023)



Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: BMAW; Darstellung: RH

Das Regelpensionsalter von Frauen lag 2023 bei 60 Jahren;  
das Regelpensionsalter von Männern bei 65 Jahren.

- (3) Mit 96 % waren im Jahr 2023 weit überwiegend österreichische Staatsangehörige in ATZ.

- 16.2 Der RH hielt fest, dass Frauen die ATZ stärker in Anspruch nahmen als Männer; im Jahr 2023 waren 62 % der Personen in ATZ Frauen; mit 57 % der Auszahlungen entfiel auch mehr als die Hälfte der Auszahlungen auf Frauen.

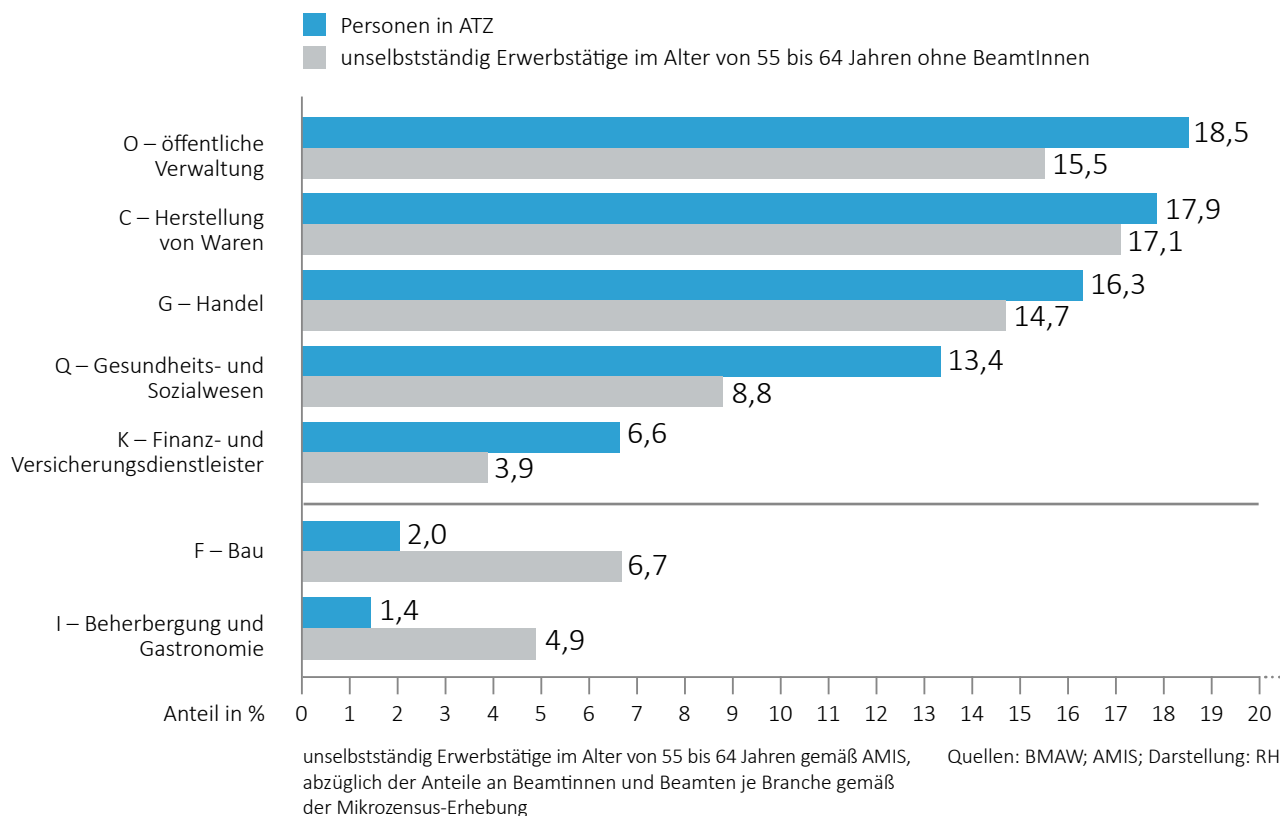
Die starke Inanspruchnahme durch Frauen, deren Regelpensionsalter 2023 noch bei 60 Jahren lag, schlug sich auch im Alter der Personen in ATZ nieder und bewirkte, dass 2023 mehr als die Hälfte der Personen in ATZ 58 und 59 Jahre alt waren.

## Inanspruchnahme nach Branchen

- 17.1 Das AMS verfügte in seinen Systemen über Daten zu den Branchen, in denen die Personen in ATZ beschäftigt waren.

Eine Auswertung des RH auf dieser Basis zeigte, dass ATZ in manchen Branchen überproportional, in anderen unterproportional zum Anteil der Branche an älteren Erwerbstätigen<sup>28</sup> in Anspruch genommen wurde:

Abbildung 4: Inanspruchnahme der Altersteilzeit (ATZ) nach den fünf am stärksten vertretenen Branchen und nach unterrepräsentierten Branchen (2023)



<sup>28</sup> Vergleich mit dem Anteil an unselbstständig Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren je Branche ohne Beamtinnen und Beamte

Die Branche, in der ATZ am stärksten und auch deutlich überproportional in Anspruch genommen wurde, war die öffentliche Verwaltung<sup>29</sup>: Auf die öffentliche Verwaltung entfielen 18,5 % aller Personen in ATZ, während in dieser Branche 15,5 %<sup>30</sup> der unselbstständig Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren beschäftigt waren.

Eine klar überproportionale Inanspruchnahme zeigte sich auch in den Branchen „Gesundheits- und Sozialwesen“ und „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“: Auf erstere entfielen 13,4 % der Personen in ATZ bei 8,8 % der älteren Erwerbstätigen; auf die Branche „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ entfielen 6,6 % der Personen in ATZ bei einem Anteil der älteren Erwerbstätigen von 3,9 %.

Unterproportional in Anspruch genommen wurde die ATZ dagegen in den Branchen

- „Beherbergung und Gastronomie“ mit 1,4 % der Personen in ATZ bei 4,9 % der älteren Erwerbstätigen und
- „Bau“ mit 2,0 % der Personen in ATZ bei 6,7 % der älteren Erwerbstätigen.

- 17.2 Der RH hob hervor, dass die ATZ in den Branchen „öffentliche Verwaltung“, „Gesundheits- und Sozialwesen“ und „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ deutlich stärker in Anspruch genommen wurde, als es deren Anteil an älteren Beschäftigten entsprach.

<sup>29</sup> Klassifikation nach ÖNACE 2008: Darunter fallen allgemeine öffentliche Verwaltung; öffentliche Verwaltung auf den Gebieten Gesundheitswesen, Bildung, Kultur und Sozialwesen; Wirtschaftsförderung, -ordnung und -aufsicht; Auswärtige Angelegenheiten; Verteidigung; Justiz; Öffentliche Sicherheit und Ordnung; Feuerwehren und Sozialversicherungen.

<sup>30</sup> Abzüglich von Personen in einem Beamtenverhältnis, da es für diese nicht möglich war, ATZ-Geld zu beziehen; inklusive Beamtinnen und Beamte waren 22,5 % aller 55- bis 64-Jährigen in dieser Branche beschäftigt.

## Teil IV

## Administration der Altersteilzeit

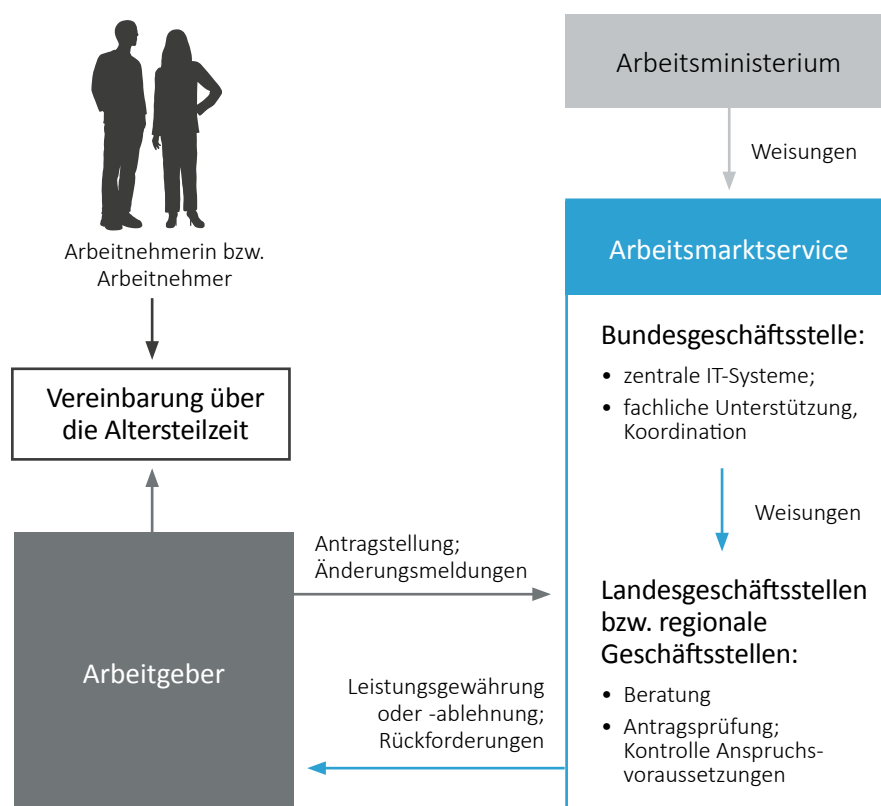
## Zuständigkeiten und Ablauforganisation

18.1 (1) Die Abwicklung des ATZ-Geldes erfolgte durch das AMS in der Weisungsverantwortung des Arbeitsministeriums.

(2) Die Zuständigkeit für die Administration des ATZ-Geldes lag laut Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 bei den regionalen Geschäftsstellen des AMS. Die örtliche Zuständigkeit richtete sich nach dem Sitz des Betriebs.

Die folgende Abbildung stellt die Organisation der Abwicklung des ATZ-Geldes schematisch dar:

Abbildung 5: Abwicklung des Altersteilzeit-Geldes



Quelle: AMS; Darstellung: RH

(3) In den meisten Ländern hatte das AMS – vor dem Hintergrund der teilweise geringen Fallzahlen in einzelnen regionalen Geschäftsstellen und des für die Erledigung erforderlichen spezifischen Fachwissens – die interne Abwicklung in spezialisierten regionalen Geschäftsstellen oder in der jeweiligen Landesgeschäftsstelle zentralisiert.

Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung (zweite Hälfte 2024) erfolgte die Abwicklung nur mehr im Burgenland und in Vorarlberg sowie teilweise in Tirol<sup>31</sup> dezentral.

Zentralisierte AMS-Geschäftsstellen wickelten 2023 zwischen rd. 700 (in Kärnten) und rd. 3.900 (in Oberösterreich) Anträge auf ATZ-Geld ab. In Ländern ohne Zentralisierung wickelten regionale Geschäftsstellen im Jahr 2023 teilweise weniger als 50 Anträge ab (z.B. die regionalen Geschäftsstellen Stegersbach/Jennersdorf, Mattersburg, Imst, Lienz).

- 18.2 Der RH erachtete die Zentralisierung der Abwicklung des ATZ-Geldes im Sinne der Verwaltungseffizienz als zweckmäßig. Aus Sicht des RH führte die Zentralisierung zu einer Bündelung des Wissens und zu einem geringeren Risiko von Ungleichbehandlungen.

Der RH wies darauf hin, dass einzelne nicht zentralisierte regionale AMS-Geschäftsstellen teilweise weniger als 50 Anträge pro Jahr bearbeiteten. Dies barg vor dem Hintergrund der Komplexität der Rechtsmaterie ein zusätzliches Fehlerrisiko.

Im Sinne der Bündelung des Wissens und der gleichförmigen Rechtsanwendung empfahl der RH dem AMS, die Zentralisierung der Abwicklung des ATZ-Geldes weiterzuführen (z.B. in einer Geschäftsstelle pro Land).

- 18.3 Das AMS führte in seiner Stellungnahme aus, dass sich Zentralisierungen bewährt hätten. Jede Landesgeschäftsstelle werde unterstützt, die eine derartige zentrale Abwicklung des ATZ-Geldes umsetzen möchte. Bei einer Zentralisierung müssten allerdings immer auch die damit verbundenen Aufwände berücksichtigt werden, z.B. Räumlichkeiten, technische Infrastrukturen und insbesondere das entsprechende Personal. Allfällige weitere Zentralisierungen könnten nur schrittweise unter Berücksichtigung der hierfür erforderlichen Aufwände und im Gesamtkontext von Neu- bzw. Umorganisationen in den einzelnen Ländern umgesetzt werden.

<sup>31</sup> In Tirol erfolgte die Abwicklung teilweise durch die regionalen Geschäftsstellen und teilweise durch das niederösterreichische Fachzentrum für ATZ-Geld in Scheibbs.





- 19.1 (1) Bei Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen erließ das Arbeitsministerium Durchführungsweisungen, die das AMS für die Abwicklung heranzog. Das Arbeitsministerium erteilte zudem bei Anfragen des AMS zu unklaren Fallkonstellationen anlassbezogen Weisungen. Eine kompilierte Fassung der aktuell geltenden Weisungen des Arbeitsministeriums bestand nicht. Damit war bisweilen unklar, ob Bestimmungen älterer (Durchführungs-)Weisungen noch galten oder ob neuere Bestimmungen sie ersetzt hatten.
- (2) Die Bundesgeschäftsstelle des AMS erließ aufbauend auf den Durchführungsweisungen des Arbeitsministeriums oder anlassbezogen ergänzende Weisungen an die abwickelnden AMS-Geschäftsstellen. Diese enthielten zusätzliche Informationen und Klarstellungen. Auch die Bundesgeschäftsstelle des AMS hatte die bestehende Weisungslage nicht in einem Dokument zusammengefasst.
- (3) Darüber hinaus hatte die Landesgeschäftsstelle Niederösterreich einen ausführlichen, zusammenfassenden Arbeitsbehelf erstellt, den sie laufend aktualisierte. Dieser Arbeitsbehelf stand allen AMS-Geschäftsstellen zur Verfügung. Eine Verpflichtung zur Verwendung bestand nicht. In der Praxis nutzten abwickelnde AMS-Geschäftsstellen den niederösterreichischen Arbeitsbehelf (z.B. die Landesgeschäftsstelle Wien), andere adaptierten ihn für ihre Zwecke (z.B. die Landesgeschäftsstelle Salzburg).
- (4) Die Weisungen wie auch der Arbeitsbehelf der Landesgeschäftsstelle Niederösterreich waren in elektronischer Form auf einem internen Info-Point des AMS allen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern zugänglich.
- (5) Die Gebarungsüberprüfung zeigte, dass die AMS-Geschäftsstellen das ATZ-Geld im Wesentlichen in den gleichen Arbeitsschritten abwickelten. Bestimmte Abwicklungsschritte wurden allerdings unterschiedlich durchgeführt: So stellten beispielsweise nicht alle AMS-Geschäftsstellen bei jeder Rückforderung (im Falle eines Abzugs bei der Auszahlung im nächsten Monat) einen Bescheid aus; auch reduzierten nicht alle AMS-Geschäftsstellen amtswegig das ATZ-Geld bei Erreichen der Altersgrenzen für den Entfall des Beitrags zur Unfallversicherung bzw. zur Arbeitslosenversicherung.<sup>32</sup>
- 19.2 (1) Der RH erachtete es als positiv, dass alle wesentlichen Vorgaben für alle Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter auf einem internen Info-Point des AMS zugänglich waren.

<sup>32</sup> Arbeitgeber mussten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 60 Jahren keine Unfallversicherungsbeiträge mehr leisten. Die Arbeitslosenversicherungspflicht endete mit 63 Jahren (bei Anspruch auf eine Alterspension früher). Durch Wegfall dieser Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers sanken seine Lohnkosten; das ihm zustehende ATZ-Geld war dementsprechend zu vermindern.

Er wies darauf hin, dass die Durchführungsweisungen des Arbeitsministeriums (wie auch die ergänzenden Weisungen des AMS) nicht in einem einheitlichen Dokument zusammengefasst waren.

Nach Ansicht des RH würde – im Sinne der Effizienz der Vollziehung – ein Zusammenführen der geltenden Weisungen des Arbeitsministeriums in eine kompilierte Fassung die Weisungslage besser überblickbar machen.

**Der RH empfahl dem Arbeitsministerium, die für das ATZ-Geld relevanten Durchführungsweisungen in einer kompilierten Fassung zusammenzuführen.**

(2) Der RH war der Ansicht, dass die in Detailschritten bestehenden regionalen Unterschiede in der Abwicklung auf in einzelnen Punkten fehlende bundesweite Vorgaben hinwiesen und auch auf die dezentrale Organisationsstruktur des AMS zurückzuführen waren.

19.3 Das Arbeitsministerium nahm in seiner Stellungnahme die Empfehlung des RH zur Kenntnis.

20.1 (1) Für die Abwicklung des ATZ-Geldes nutzte das AMS ein bundesweit einheitliches IT-System, das auch in der Administration des Arbeitslosengeldes und Weiterbildungsgeldes zum Einsatz kam. Dieses IT-System war von der Konzeption nicht auf Leistungen an den Arbeitgeber, sondern solche an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer ausgerichtet: Es erfasste den ATZ-Antrag nicht beim antragstellenden und leistungsbeziehenden Arbeitgeber, sondern bei der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber wurde bei der Zahlungsadresse eingetragen.

(2) Das IT-System hatte eine Anbindung zum Dachverband. Über eine Schnittstelle wurden Informationen zu Versicherungszeiten und Anstellungsverhältnissen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers automatisch in das AMS-System eingespielt.

(3) Seit November 2022 verwendete das AMS ein – in die IT-Applikation integriertes – einheitliches Berechnungstool für die Berechnung des ATZ-Geldes. Darin erfasste das AMS auch elektronisch die Antragsdaten, z.B. die gewählte ATZ-Variante, die Dauer der ATZ sowie die Arbeitszeit vor und während der ATZ. Mit der IT-Applikation erfolgten eine automatische Plausibilisierung der zulässigen Dauer der ATZ und eine automatische Berechnung des ATZ-Geldes auf Basis der Angaben des Arbeitgebers.

(4) Die IT-Applikation stellte eine durchgängige Dokumentation jedes Falles sicher.



- 20.2 Der RH anerkannte, dass das AMS österreichweit ein einheitliches IT-System für die Abwicklung der ATZ nutzte, das automatisierte Datenabgleiche mit dem Dachverband ermöglichte. Er hob positiv hervor, dass das Ende 2022 eingeführte Berechnungstool im IT-System die geordnete Administration des ATZ-Geldes unterstützte.

Er gab allerdings zu bedenken, dass die Administration der ATZ in einem IT-System erfolgte, das von der Konzeption nicht auf Leistungen an den Arbeitgeber, sondern auf solche an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer ausgerichtet war. Der ATZ-Antrag war administrationstechnisch daher nicht beim leistungsbeziehenden Arbeitgeber erfasst; dadurch waren Auswertungen oder Datenabgleiche auf Ebene der leistungsbeziehenden Arbeitgeber nicht möglich.

## Anträge, Genehmigungen, Ablehnungen

- 21.1 Der Arbeitgeber hatte – bei Erfüllung der Voraussetzungen – einen Rechtsanspruch auf ATZ-Geld. Bei Leistungszuerkennungen versendete das AMS eine entsprechende Mitteilung an den Arbeitgeber, die u.a. die Höhe des monatlichen Auszahlungsbetrags enthielt. Ablehnungen der Anträge erfolgten mit Bescheid.

Im Jahr 2023 lehnte das AMS von 15.544 Anträgen auf ATZ-Geld 152 Anträge bescheidmäßig ab. Gegen sechs Ablehnungsbescheide wurde Beschwerde eingelegt.

Die durchschnittliche Verfahrensdauer von der Antragstellung bis zur Erledigung lag im Jahr 2023 im Österreichschnitt bei 14 Tagen. Zwischen den einzelnen Ländern gab es Unterschiede, kein Land benötigte länger als durchschnittlich 28 Tage.

- 21.2 Der RH hielt fest, dass 99 % der Anträge auf ATZ-Geld bewilligt wurden und die Zahl der Rechtsmittelverfahren sehr gering war.

## Antragstellung

- 22.1 (1) Für den Antrag auf ATZ-Geld stand ein bundesweit einheitliches Antragsformular zur Verfügung, das der Arbeitgeber per E-Mail (auch persönlich oder per Post) bei der zuständigen AMS-Geschäftsstelle einzubringen hatte.

Die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter übernahmen manuell die Angaben aus dem Antragsformular in das IT-System des AMS zur weiteren Bearbeitung des Antrags.

Folgende Unterlagen waren vom Arbeitgeber vorzulegen:

- das ausgefüllte und unterschriebene Antragsformular; anzugeben waren:
  - Name, Adresse und IBAN des Arbeitgebers, allgemeine Daten zur Person in ATZ, Angaben zur Entlohnung vor ATZ sowie zur Arbeitszeit vor und während der ATZ;
  - die Basis zur Berechnung des ATZ-Geldes (sieben verschiedene Werte, z.B. Oberwert, Unterwert, Bruttoentgelt in ATZ und die Sozialversicherungsbeitragsgrundlage während der ATZ) sowie die beantragte Höhe des ATZ-Geldes;
- eine unterschriebene Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer über die ATZ sowie
- eine Bestätigung des Pensionsversicherungsträgers über alle Pensionsstichtage der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

Die Angabe einer Identifikationsnummer (z.B. Umsatzsteueridentifikationsnummer, Firmenbuchnummer, Beitragskontonummer) war im Antragsformular nicht vorgesehen. Die Erfassung des Arbeitgebers im IT-System des AMS erfolgte über den Namen. Unterschiedliche Schreibweisen der Namen der Arbeitgeber führten dazu, dass das AMS die Anzahl der leistungsbeziehenden Arbeitgeber nicht beziffern konnte und dass automatisierte Auswertungen der Anzahl der ATZ-Anträge (und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ATZ) je Arbeitgeber nicht möglich waren (TZ 31).

(2) Das Antragsformular enthielt Erläuterungen zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen der ATZ wie auch zu den Meldepflichten des Arbeitgebers im Falle von Änderungen, die Einfluss auf die Höhe des ATZ-Geldes hatten. Explizit wurde auf die Meldepflicht bei Änderungen der Arbeitszeit, bei der Entlohnung oder bei der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses hingewiesen.

Das Antragsformular war hinsichtlich des zulässigen Ausmaßes der Arbeitszeitreduktion schlecht verständlich: Es vermittelte den Eindruck, dass es eine Variante der kontinuierlichen ATZ gab, in der über die gesamte Dauer der ATZ eine Reduktion der Arbeitszeit zwischen 20 % bis 80 % der früheren Arbeitszeit möglich war.



- 22.2 (1) Der RH anerkannte, dass das Antragsformular des AMS grundsätzlich geeignet war, eine geordnete Antragstellung zu unterstützen. Er kritisierte allerdings, dass es hinsichtlich einer zentralen Rahmenbedingung der ATZ missverständlich war. Es machte nicht ausreichend deutlich, dass in allen Varianten der ATZ (über die gesamte Dauer der ATZ durchgerechnet) eine Arbeitszeitreduktion zwischen 40 % und 60 % der Arbeitszeit vor ATZ gewährleistet sein musste.

Der RH war der Ansicht, dass eine unmissverständliche Aufklärung über die rechtlichen Voraussetzungen für eine Leistung und über die Verpflichtungen der Antragsteller eine einfache Möglichkeit war, einen – von den Beziehenden nicht beabsichtigten – ungerechtfertigten Leistungsbezug hintanzuhalten.

Der RH empfahl dem AMS, im Antragsformular unmissverständlich klarzustellen, dass in allen Varianten der ATZ die Arbeitszeitreduktion (über die gesamte Dauer der ATZ durchgerechnet) zwischen 40 % und 60 % der früheren Arbeitszeit liegen muss.

- (2) Der RH kritisierte weiters, dass das AMS im Antragsformular keine Identifikationsnummer des Arbeitgebers abfragte und daher keine Angaben zur Anzahl der leistungsbeziehenden Arbeitgeber machen konnte.

Er empfahl dem AMS, vom Arbeitgeber im Antragsformular eine Identifikationsnummer abzufragen (z.B. Umsatzsteueridentifikationsnummer, Firmenbuchnummer, Beitragskontonummer).

- (3) Der RH merkte kritisch an, dass die Art der Antragstellung eine manuelle Übertragung der Daten vom Antrag in das IT-Abwicklungssystem des AMS erforderte. Er war der Ansicht, dass eine Online-Antragstellung geeignet wäre, den Verwaltungsaufwand zu reduzieren und Übertragungsfehler zu vermeiden. Gleichzeitig könnte die Vollständigkeit von Anträgen durch Pflichtfelder verbessert und die Richtigkeit der Eintragungen durch integrierte Plausibilitätsprüfungen unterstützt werden.

Er empfahl dem AMS und dem Arbeitsministerium, – unter Kosten-Nutzen-Abwägungen – die Zweckmäßigkeit einer Online-Antragstellung über ein elektronisches Formular z.B. im eAMS-Konto für Unternehmen zu klären. Ein Online-Antragsformular sollte Pflichtfelder definieren und integrierte Plausibilitätsprüfungen enthalten.

- 22.3 (1) Laut Stellungnahme des Arbeitsministeriums werde die Umsetzung einer Online-Antragstellung mit dem AMS geprüft.

- (2) Das AMS teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es die Empfehlung des RH zur Klarstellung der Arbeitszeitreduktion im Antragsformular nicht nachvollziehen könne: Sowohl im Eingabebereich des Formulars zur Arbeitszeit während der ATZ als auch in der dazu im Formular ebenfalls enthaltenen Eingabeunterstützung werde

auf die erforderliche Arbeitszeitreduzierung im Ausmaß von 40 % bis 60 % der zuvor ausgeübten Normalarbeitszeit deutlich hingewiesen. Auch seien seit Bestehen des Formulars in dieser Fassung weder bei der Bundesgeschäftsstelle noch bei den Landesorganisationen des AMS Rückfragen durch Antragsteller zu diesem Punkt eingelangt.

Das AMS werde aber trotzdem im Zuge der nächsten Überarbeitung der ATZ-Formulare prüfen, ob ein zusätzlicher Hinweis zur zulässigen Bandbreite der Arbeitszeit während der ATZ unter Punkt 3 im Eingabebereich ohne wesentliche Verschiebung der relevanten Inhalte des Formulars möglich wäre, und diesen gegebenenfalls ergänzen. Auch werde im Bereich der Ausfüllhilfe zu Punkt 3 in der nächsten Version des Antragsformulars jedenfalls ein noch deutlicherer Hinweis aufgenommen, aus dem hervorgehe, dass in allen Varianten der ATZ die Arbeitszeitreduktion (im Durchschnitt über die gesamte Dauer der ATZ) zwischen 40 % und 60 % der früheren Arbeitszeit liegen müsse.

Zur Empfehlung des RH, auch eine Identitätsnummer des Arbeitgebers zu erfassen, sagte das AMS zu, zu prüfen, welche der Identitätsnummern für die Zwecke des AMS am besten geeignet sei und an welcher Stelle sie in das IT-System des AMS implementiert werden könne. Die Erfassung der Identitätsnummer des Arbeitgebers könne aber erst gemeinsam mit der Möglichkeit einer elektronischen Beantragung des ATZ-Geldes über das eAMS-Konto (MeinAMS) für Unternehmen umgesetzt werden (siehe auch TZ 31).

Das AMS habe bereits 2022 mit Überlegungen zu einer allfälligen Online-Antragstellung begonnen. Aufgrund begrenzter (auch finanzieller) Ressourcen, anderer vorrangiger Vorhaben und vor allem der 2024 begonnenen umfangreichen Überarbeitung der eAMS-Konten sei es bislang nicht möglich gewesen, konkrete weitere Schritte für eine Umsetzung vorzunehmen. Auch wenn das AMS zur Zeit der Stellungnahme nicht abschätzen könne, bis wann eine elektronische Beantragung und eine Übermittlung von Änderungen für Unternehmen samt einer automationsgestützten Übernahme der übermittelten Inhalte in das AMS-IT-System möglich sein würden, werde es weitere Anstrengungen unternehmen, um dies innerhalb der nächsten Jahre umzusetzen.

- 22.4 Angesichts der Wichtigkeit einer unmissverständlichen Formulierung der Voraussetzungen für den Leistungsbezug begrüßte der RH die Zusage des AMS, die Hinweise im Antragsformular und in der Ausfüllhilfe zu optimieren.



## Kontrolle der Anspruchsvoraussetzungen

### Überblick

- 23.1 (1) Das AMS prüfte die Anspruchsvoraussetzungen auf Basis des eingereichten Antragsformulars sowie der übermittelten Unterlagen (d.h. der ATZ-Vereinbarung und der Bestätigung des Pensionsversicherungsträgers über die Pensionsstichtage der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers).

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die wesentlichen Kontrollschritte bei der Antragsprüfung und während des Bezugs von ATZ-Geld:

Tabelle 9: Kontrollen bei Antragsgenehmigung und während des Bezugs von Altersteilzeit-Geld

Kontrollthema	Kontrollhandlung	Nachweis/Kontrollschritt
<b>bei Antragsgenehmigung</b>		
Dauer der Altersteilzeit (ATZ) <i>höchstens 5 Jahre</i>	durch SachbearbeiterIn	Abgleich mit ATZ-Vereinbarung; automatisierter Check der zulässigen Dauer
frühestmöglicher Antritt der ATZ <i>frühestens 5 Jahre vor Erreichen des Regel-pensionsalters</i>	durch SachbearbeiterIn	automatisierter Check, ob Antritt zulässig ist; bei Blockvariante: Abgleich mit Bestätigung der Pensionsversicherung
arbeitslosenversicherungspflichtige Vorzeiten <i>in den letzten 25 Jahren 15 Jahre arbeitslosen-versicherungspflichtig beschäftigt</i>	automatisiert	automatisierter Abgleich mit Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger durch Schnittstelle
ArbeitnehmerIn bei antragstellendem Arbeitgeber beschäftigt <i>mindestens 3 Monate</i>	durch SachbearbeiterIn	Abgleich durch SachbearbeiterIn mit Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger über Schnittstelle
Wochenarbeitszeit vor ATZ	keine	Angabe des Arbeitgebers im Antragsformular
zulässige Reduktion der Wochenarbeitszeit in ATZ <i>Herabsetzung der Arbeitszeit zwischen 40 % und 60 %</i>	durch SachbearbeiterIn	ATZ-Vereinbarung zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber
Höhe des Bruttoentgelts vor ATZ <i>als Basis für ATZ-Geld</i>	in der Regel keine	Angabe des Arbeitgebers im Antragsformular; bei unplausibler Angabe Rückfrage beim Arbeitgeber
<b>während des Bezugs von ATZ-Geld und/oder bei Beendigung der ATZ</b>		
nur bei Blockvariante: Einstellung Ersatzkraft vor Freizeitphase	durch SachbearbeiterIn	Meldung des Arbeitgebers, Überprüfung mit Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger über Schnittstelle
Zuverdienst <i>beim selben Arbeitgeber maximal bis zur Gering-fügigkeitsgrenze (2024: 518,44 EUR)</i>	keine	Meldepflicht des Arbeitgebers bei Überstunden- oder Mehrleistungsabgeltung über der Gering-fügigkeitsgrenze
tatsächlich gearbeitete Stunden	keine	Meldepflicht des Arbeitgebers bei Arbeitszeit-Änderungen
Bruttoentgelt während der ATZ	keine	Meldepflicht des Arbeitgebers bei Entgelt-Änderungen
aufrechtes Dienstverhältnis zwischen ArbeitnehmerIn und antragstellendem Arbeitgeber	keine	Meldepflicht des Arbeitgebers bei Auflösung des Dienstverhältnisses

Quelle: AMS; Zusammenstellung: RH

Folgende Voraussetzungen prüfte das AMS durch Abgleich mit den Daten des Dachverbands und anhand der Bestätigung der Pensionsstichtage:

- den frühestmöglichen Antritt der ATZ und die zulässige Dauer der ATZ,
- das Vorliegen der erforderlichen arbeitslosenversicherungspflichtigen Vorzeiten,
- das Bestehen einer Beschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers beim antragstellenden Arbeitgeber seit mindestens drei Monaten.

Weiters prüfte es die prinzipielle Zulässigkeit der laut Antrag geplanten Reduktion der Arbeitszeit.

Die für die Höhe des ATZ-Geldes maßgeblichen Parameter, nämlich das Bruttoentgelt vor ATZ und das Ausmaß der Arbeitszeit vor und in ATZ, übernahm das AMS aus dem Antrag des Arbeitgebers; eine Kontrolle auf Basis von Belegen bzw. eine Plausibilisierung anhand Registerdaten erfolgte in der Regel nicht (siehe ausführlicher TZ 25, TZ 26).

Während der ATZ und bei Beendigung der ATZ, d.h. in den bis zu fünf Jahren nach Genehmigung, setzte das AMS im Normalfall keine Kontrollschritte (TZ 28).

(2) Die Genehmigung der Anträge erfolgte im Vier-Augen-Prinzip. Eine Freigabe ohne Kontrolle durch die zweite Person war technisch nicht möglich. Darüber hinaus hatte das AMS eine Fachkontrolle auf Stichprobenbasis implementiert.

- 23.2 Der RH anerkannte, dass das AMS Anspruchsvoraussetzungen, wie die versicherungspflichtigen Vorzeiten und das Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses, durch Abgleiche über die Schnittstelle zum Dachverband kontrollierte. Das Risiko einer – dem Grunde nach – anspruchlosen Zuerkennung von ATZ-Geld war insofern minimiert.

Der RH kritisierte allerdings, dass das AMS die für die Höhe des ATZ-Geldes maßgeblichen Parameter aus den Angaben des Arbeitgebers übernahm: So hatte das AMS zum Bruttoentgelt vor ATZ und zum Ausmaß der Reduktion der Arbeitszeit in ATZ keine standardisierten Kontrollen bzw. Plausibilisierungsroutinen implementiert. Die weitgehend unkontrollierten Berechnungsparameter des ATZ-Geldes stellten ein Risiko für zu hohe Auszahlungen dar.

Zur fehlenden Kontrolle maßgeblicher Parameter verwies der RH auf seine Empfehlungen, eine Prüfroutine auf Basis der Dachverbandsdaten zu implementieren (TZ 25) und vom Arbeitgeber eine abschließende Bestätigung über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, das Ende des Dienstverhältnisses und Entgeltunterbrechungen einzufordern (TZ 28).



- 23.3 Das AMS führte in seiner Stellungnahme aus, dass es das Risiko von hohen Auszahlungen für weniger ausgeprägt halte als der RH, da die diesbezüglichen Angaben zum überwiegenden Teil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Personalabteilungen der Unternehmen, Steuerberatungsfirmen oder Buchhaltungsunternehmen erfolgen würden und die Angaben dieses Personenkreises auch von anderen Bundesbehörden ohne konkrete Überprüfung als glaubhaft angesehen würden.

Zudem werde mit Hochdruck daran gearbeitet, im IT-System des AMS bereits mit November 2025 – wie vom RH vorgeschlagen – eine Plausibilitätsprüfung der Angaben des Bruttoentgelts vor Beginn der ATZ mittels der im Dachverband gespeicherten Beitragsgrundlagen zu implementieren.

Zusätzlich werde auch die letzte volle Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung vor Beginn der ATZ aus dem Dachverband erhoben und im IT-System des AMS angezeigt, um auch die Angaben der Unternehmen zur Beitragsgrundlage während der ATZ zu verifizieren.

## Ermittlung der Höhe des ATZ-Geldes

- 24 Die Höhe des ATZ-Geldes hing im Wesentlichen vom Bruttoentgelt vor ATZ und vom Ausmaß der Arbeitszeitreduktion in ATZ ab. Beides musste vom Arbeitgeber im Antrag angegeben werden.

### Bruttoentgelt vor Altersteilzeit

- 25.1 Für die Bemessung der Höhe des ATZ-Geldes übernahm das AMS die Angaben des Arbeitgebers zum Bruttoentgelt vor ATZ aus dem Antragsformular. Belege für die Richtigkeit der Angaben wie Monatsabrechnungen oder das Jahreslohnkonto forderte das AMS (standardmäßig) nicht an. Es nahm auch keine Plausibilisierung der Entgelte anhand der beim Dachverband erfassten monatlichen Beitragsgrundlagen vor. Bei offensichtlichen Auffälligkeiten oder in sich widersprüchlichen Angaben in den Antragsunterlagen hielt das AMS Rücksprache mit den Arbeitgebern.

Eine automatisierte Berechnung des ATZ-Geldes auf Basis der beim Dachverband gespeicherten Beitragsgrundlagen war – anders als beim Arbeitslosengeld und beim Weiterbildungsgeld – nicht möglich: Der Gesetzgeber legte dem ATZ-Geld einen Entgeltbegriff zugrunde, der nicht deckungsgleich mit den automatisiert abrufbaren Daten des Dachverbands war (TZ 9).



Das AMS ging daher davon aus, die Berechnung des ATZ-Geldes nicht selbst vornehmen zu können und hinsichtlich des Bruttoentgelts vor ATZ auf die Angaben des Arbeitgebers im Antrag angewiesen zu sein. Es betonte dem RH gegenüber auch, dass teilweise Personalverrechnungskennnisse notwendig wären, um die Entgeltbestandteile sozialversicherungsrechtlich richtig zu beurteilen.

Nach den Feststellungen des RH deckte sich allerdings das der Berechnung des ATZ-Geldes zugrunde zu legende Bruttoentgelt weitgehend mit den im Dachverband erfassten Beitragsgrundlagen. Abweichungen bestanden insofern, als

- auch monatliche Bruttoentgelte über der Höchstbeitragsgrundlage für das ATZ-Geld relevant waren (Auswertungen des RH zeigten, dass in etwa 85 % der Fälle das monatliche Bruttoentgelt vor ATZ unter der Höchstbeitragsgrundlage lag) und
- einzelne nicht sozialversicherungspflichtige Gehaltsbestandteile (wie die Schmutzulage) zum relevanten Bruttoentgelt gezählt wurden.

- 25.2 Der RH kritisierte, dass sich das AMS hinsichtlich des – für die Höhe des ATZ-Geldes entscheidenden – Bruttoentgelts vor ATZ in der Regel nur auf die Angaben des Arbeitgebers verließ. Er wies darauf hin, dass über die im Dachverband verfügbaren Beitragsgrundlagen die Bruttoentgelte vor ATZ plausibilisierbar wären.

Der RH empfahl dem AMS, zur Bemessung der Höhe des ATZ-Geldes eine Prüfroutine für die Angabe zum Bruttoentgelt vor ATZ zu konzipieren. Dabei wäre ein automatisierter Abgleich der Angaben des Arbeitgebers mit den Daten des Dachverbands zweckmäßig.

- 25.3 Das AMS teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es mit Hochdruck daran arbeite, im IT-System des AMS bereits mit November 2025 – wie vom RH vorgeschlagen – eine Plausibilitätsprüfung der Angaben des Bruttoentgelts vor Beginn der ATZ mittels der im Dachverband gespeicherten Beitragsgrundlagen einzuführen.

Zusätzlich werde auch die letzte volle Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung vor Beginn der ATZ aus dem Dachverband erhoben und im IT-System des AMS angezeigt, um auch die Angaben der Unternehmen zur Beitragsgrundlage während der ATZ zu verifizieren.

## Ausmaß der Reduktion der Arbeitszeit

- 26.1 (1) Der zweite für die Bemessung der Höhe des ATZ-Geldes maßgebliche Parameter war das Ausmaß der Reduktion der Arbeitszeit.

Gleichzeitig war das Beschäftigungsausmaß auch für den Anspruch auf ATZ-Geld relevant; dieser bestand nur,

- wenn in den zwölf Monaten vor ATZ das Beschäftigungsausmaß der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers mindestens 60 % der Normalarbeitszeit betrug und
- in der ATZ – durchgerechnet auf die Gesamtdauer der ATZ – das bisherige Beschäftigungsausmaß um 40 % bis 60 % reduziert wurde (TZ 8).

(2) Der Arbeitgeber hatte im Antragsformular das Beschäftigungsausmaß vor ATZ und das geplante Beschäftigungsausmaß in ATZ anzugeben.

Das Beschäftigungsausmaß von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern war im Dachverband und auch in den Lohnsteuerdaten des Bundesministeriums für Finanzen nicht erfasst. Das AMS hatte damit keine objektive Quelle, um Angaben des Arbeitgebers zur Arbeitszeit vor und in ATZ standardisiert und effizient abzugleichen.

Das AMS glich die Angaben zur Arbeitszeitreduktion im Antragsformular insofern nur mit der vom Arbeitgeber mit dem Antrag vorzulegenden ATZ-Vereinbarung ab.

(3) Während der ATZ konnte die Arbeitszeit flexibel gestaltet werden (TZ 8). Wicht die tatsächliche Arbeitszeit in ATZ von der vereinbarten und dem Antrag beim AMS zugrunde liegenden Arbeitszeit ab, hatte der Arbeitgeber diese Änderung unverzüglich dem AMS zu melden. Das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 sah allerdings Sanktionen nur bei vorsätzlicher unberechtigter Inanspruchnahme von Leistungen vor, die Nichteinhaltung der Meldepflicht (oder die deutlich verspätete Meldung) war nicht mit Strafe bedroht.

Aufzeichnungen zur Arbeitszeit in der ATZ forderte das AMS nicht an, auch nicht stichprobenartig.

- 26.2 (1) Der RH betonte, dass ein wesentlicher Parameter für die Bemessung des ATZ-Geldes, das Arbeitszeitausmaß vor und in ATZ, standardisiert nicht kontrollierbar war, da das Arbeitszeitausmaß von unselbstständig Erwerbstätigen in Registerdaten (Dachverbands- oder Lohnsteuerdaten) nicht erfasst war. Die Flexibilität hinsichtlich Änderungen der Arbeitszeit in ATZ erschwerte die Kontrolle zusätzlich.

Der RH merkte jedoch kritisch an, dass das AMS Informationen zur Überprüfung der Arbeitszeitangaben der Arbeitgeber auch nicht stichprobenartig anforderte.

Die fehlenden Kontrollen der Arbeitszeit bargen das Risiko, dass das ATZ-Geld zu Unrecht bezogen wurde oder dass ein zu hohes ATZ-Geld ausbezahlt wurde. Zu nennenswerten Überzahlungen konnte es insbesondere dann kommen, wenn die Arbeitszeit in ATZ tatsächlich höher war als ursprünglich geplant und dem AMS gegenüber angegeben.

Der RH verwies diesbezüglich auf seine Empfehlung in **TZ 28**, vom Arbeitgeber eine abschließende Bestätigung über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit einzufordern sowie bei Auffälligkeiten auch Zeitaufzeichnungen einzufordern.

(2) Der RH hatte in seinem Bericht „Bestandsaufnahme Fachkräftemangel“<sup>33</sup> – hinsichtlich der Schaffung einer solideren Datenbasis zur Beurteilung der Dimension des Fachkräftemangels und der regionalen Verteilung der Mangelberufe – auf das Fehlen von Registerdaten zum Beschäftigungsausmaß hingewiesen.

Der RH hatte in diesem Bericht dem Arbeits- und Wirtschaftsministerium empfohlen, in Zusammenarbeit mit dem Sozialministerium eine systematische Erfassung des Beschäftigungsausmaßes zu implementieren.

Der RH betonte, dass auch für die Kontrolle des ATZ-Geldes die Verfügbarkeit von Informationen über das Beschäftigungsausmaß erforderlich wäre.

Er wiederholte daher seine Empfehlung an das Arbeitsministerium, Unternehmen im Rahmen ihrer bereits bestehenden Meldepflichten zu verpflichten, auch das Beschäftigungsausmaß ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu melden.

26.3 (1) Das Arbeitsministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es eine Verpflichtung, das Beschäftigungsausmaß der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu melden, als Thema eines politischen Diskurses sehe. Für eine Änderung müsse eine Mehrheit im Parlament bestehen.

(2) Das AMS führte in seiner Stellungnahme (wie auch zu **TZ 23**) aus, dass es das Risiko von hohen Auszahlungen für weniger ausgeprägt halte als der RH.

Eine Anforderung und Überprüfung von Arbeitszeitaufzeichnungen in einem für eine Stichprobe sinnvollen Ausmaß könnten bei einem durchschnittlichen Bestand von monatlich fast 40.000 Einzelfällen mit den zur Verfügung gestellten Ressourcen nicht umgesetzt werden.

Eine Rückforderung von unberechtigt in Anspruch genommenem ATZ-Geld erfolge nicht nur bei vorsätzlich, sondern auch bei unbeabsichtigt falschen Angaben.

<sup>33</sup> Reihe Bund 2024/12

- 26.4 Der RH wies dem AMS gegenüber darauf hin, dass die Nichteinhaltung der Meldepflichten im Rahmen des Bezugs von ATZ-Geld nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz nicht mit Strafe bedroht war; die Rückforderung von zu Unrecht bezogenen Leistungen durch das AMS ist keine Sanktion, sondern die Wiederherstellung des rechtmäßigen Zustands.

### Sozialversicherungsbeiträge

- 27.1 (1) Mit dem ATZ-Geld galt das AMS auch jene Sozialversicherungsbeiträge (Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge) ab, die der Arbeitgeber trotz Arbeitszeitreduktion in voller Höhe entrichten musste.

Die Beitragssätze unterschieden sich je nach Sozialversicherungsträger und arbeitsrechtlicher Stellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers (z.B. Unterschiede zwischen Angestellten und Arbeitern). Das AMS legte der Berechnung des ATZ-Geldes – wie gesetzlich vorgezeichnet – stets die exakten Beitragssätze zugrunde. Im Berechnungstool hatte das AMS dazu über 20 verschiedene Beitragssätze hinterlegt. Für das AMS waren das Einpflegen sowie die Wartung der Beitragssätze aufwändig. Die verschiedenen Beitragssätze trugen zur Komplexität der Berechnung des ATZ-Geldes bei.

(2) Bestimmte Beiträge waren für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht zu entrichten. So war

- der Beitrag zur Unfallversicherung nur bis zum 60. Geburtstag der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu leisten;<sup>34</sup>
- der Arbeitslosenversicherungsbeitrag sowie der Beitrag zur Insolvenzentgeltsicherung nur bis zum 63. Geburtstag der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu leisten.<sup>35</sup>

Das AMS berücksichtigte diese Veränderung im Aufwand des Arbeitgebers bei der Auszahlung des ATZ-Geldes nicht standardisiert amtswegig, sondern zum Teil erst bei Meldung durch den Arbeitgeber.

- 27.2 Der RH gab zu bedenken, dass der Berechnung der mit dem ATZ-Geld abzugeltenden Sozialversicherungsbeiträge eine Reihe von – je nach Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer verschiedenen – Beitragssätzen zugrunde zu legen war. Dies trug zusätzlich dazu bei, die Berechnung des ATZ-Geldes kompliziert, aufwändig und fehleranfällig zu machen.

<sup>34</sup> 1,1 % gemäß § 51 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

<sup>35</sup> 5,9 % gemäß § 2 Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, BGBl. 315/1994 i.d.g.F.; 0,1 % im Sinne der IESG-Zuschlagsverordnung, BGBl. II 580/2021 i.d.g.F.

Im Sinne der Empfehlung in [TZ 9](#), eine Reform der ATZ vorzuschlagen, die die Berechnung des ATZ-Geldes vereinfacht, empfahl der RH dem Arbeitsministerium auch, die Berechnung der Abgeltung der Sozialversicherungsbeiträge über einen einheitlichen Pauschalsatz vorzunehmen.

Der RH hielt kritisch fest, dass das AMS den Entfall der Beiträge zur Unfallversicherung, Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentgeltsicherung nicht amtswegig durch eine entsprechende Reduktion des ATZ-Geldes berücksichtigte.

Der RH empfahl dem AMS, den Entfall der Sozialversicherungsbeiträge für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Berechnung des ATZ-Geldes amtswegig zu berücksichtigen.

27.3 (1) Das Arbeitsministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es eine Berechnung der Abgeltung der Sozialversicherungsbeiträge über einen einheitlichen Pauschalsatz als Thema eines politischen Diskurses sehe. Für eine Änderung müsse eine Mehrheit im Parlament bestehen.

(2) Laut Stellungnahme des AMS werde es den Entfall der Sozialversicherungsbeiträge für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Berechnung des ATZ-Geldes auch künftig nicht amtswegig berücksichtigen. Die Erfahrungen aus den letzten 25 Jahren hätten gezeigt, dass die Sozialversicherungsbeiträge zwar bei der überwiegenden Mehrheit mit einem einheitlichen Zeitpunkt (Alter) wegfielen, dass aber – infolge von gesetzlichen Ausnahmeregelungen – immer wieder ein Entfall zu einem anderen Zeitpunkt vorkomme. Der Entfall der Sozialversicherungsbeiträge sei meldepflichtig und führe dazu, dass das ATZ-Geld unter Berücksichtigung dieser Entgeltänderung sowie aller zwischenzeitlich erfolgten jährlichen kollektivvertraglichen Lohnerhöhungen neu berechnet werden müsse. Da das AMS diese indexierten Werte nicht eigenständig ermitteln könne, müssten diese von den Firmen mittels einer Änderungsmeldung bekannt gegeben werden, wobei die Firmen auf diese Meldepflicht im Formular zur Bekanntgabe von Änderungen (Änderungsmeldung) hingewiesen würden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AMS seien jedoch instruiert, zu den dem AMS bekannten Zeitpunkten, ab welchen die genannten Sozialversicherungsbeiträge im Regelfall entfallen, die Fälle auf Termin zu nehmen und mit den Firmen einen allfälligen Wegfall abzuklären. Das ATZ-Berechnungsprogramm im IT-System biete dazu eine Unterstützung.

Das AMS werde aber im Zuge der nächsten Tagung mit den Landesorganisationen nochmals die Vorgaben betreffend die aktive Abklärung des Entfalls der Sozialversicherungsbeiträge in Erinnerung rufen.



- 27.4 Der RH merkte gegenüber dem AMS an, dass eine automatisierte amtswegige Berücksichtigung des Entfalls der Sozialversicherungsbeiträge eine Vereinfachung für die Abwicklung und somit ressourcenschonender für die Verwaltung wäre.

### Änderungen bei der Altersteilzeit nach Genehmigung

- 28.1 (1) Das AMS indexierte das ATZ-Geld einmal jährlich amtswegig um die kollektivvertraglichen Lohnerhöhungen.<sup>36</sup>

Ansonsten passte das AMS die Höhe des ATZ-Geldes grundsätzlich nur an, wenn der Arbeitgeber eine Änderung meldete.

Diese Meldungen betrafen vor allem

- Änderungen bei der Arbeitszeit gegenüber den Antragsangaben,
- Änderungen im Bruttoentgelt, wie Biennalsprünge,
- Entgeltunterbrechungen, z.B. bei Bezug von Krankengeld,
- Mehrleistungsstunden bzw. Überstunden über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus,
- die vorzeitige Beendigung der ATZ bzw. des Dienstverhältnisses, z.B. früherer Pensionsantritt.

Ob und in welchem Ausmaß die Arbeitgeber ihren Meldepflichten nachkamen, war unklar. Die vom RH überprüften Beispielfälle zeigten, dass die Arbeitgeber Änderungsmeldungen vielfach nicht – wie im Gesetz vorgesehen – unverzüglich, sondern teilweise um Monate verspätet einbrachten.

(2) Während der ATZ und bei ihrer Beendigung, d.h. in den bis zu fünf Jahren nach Genehmigung, setzte das AMS im Normalfall keine Kontrollschritte. Kontrollen während der ATZ fanden nur bei der Blockvariante zur Überprüfung der Einstellung einer Ersatzkraft statt.

- 28.2 Der RH hielt fest, dass das AMS bei Änderungen während des Bezugs von ATZ-Geld, insbesondere auch bei solchen, die für die Höhe des ATZ-Geldes relevant waren, auf die Meldungen der Arbeitgeber angewiesen war: Meldete der Arbeitgeber Änderungen nicht, bekam das AMS keine Kenntnis über diese Sachverhalte (z.B. höhere Arbeitszeit in ATZ als geplant, früherer Pensionsantritt), die einen Entfall oder eine Reduktion des ATZ-Geldes nach sich ziehen müssten.

Der RH gab zu bedenken, dass der Arbeitgeber zwar verpflichtet war, alle Änderungen zu melden, die Nichteinhaltung der Meldepflicht auf Basis der gesetzlichen Bestimmungen aber faktisch nicht sanktionierbar war; selbst in Fällen, in denen rele-

<sup>36</sup> gemäß § 27 Abs. 5 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977

vante Änderungen dem AMS später bekannt wurden, mussten Arbeitgeber nur die Überzahlung zurückzahlen.

Der RH merkte kritisch an, dass am Ende der Auszahlung von ATZ-Geld kein abschließender Kontrollschritt stattfand, ob die mit dem Antrag (bzw. auf Basis allfälliger Änderungsmeldungen) genehmigte Arbeitszeitreduktion eingehalten wurde und ob das Arbeitsverhältnis über die gesamte Bezugsdauer von ATZ-Geld weiterbestand.

Der RH empfahl dem AMS, am Ende der ATZ einen abschließenden Kontrollschritt zu implementieren: Dabei wäre vom Arbeitgeber eine abschließende Bestätigung einzufordern, mit der für den Anspruch auf ATZ-Geld und für die Höhe des ATZ-Geldes relevante Parameter abgefragt werden, die sich im Laufe der ATZ geändert haben können. Insbesondere wäre abzufragen, wie hoch die durchschnittlich tatsächlich geleistete Arbeitszeit über die gesamte Dauer der ATZ war.

Er empfahl dem AMS weiters, einen abschließenden Abgleich der Angaben der Arbeitgeber mit den im Dachverband gespeicherten Daten vorzunehmen sowie bei Auffälligkeiten auch Zeitaufzeichnungen einzufordern.

Im Sinne eines stärkeren Anreizes zur rechtzeitigen Wahrnehmung von Meldepflichten verwies der RH auf seine Empfehlung in TZ 8, allfällige Erhöhungen des ATZ-Geldes erst mit dem Monat wirksam werden zu lassen, in dem die Änderungsmeldung eingelangt ist.

- 28.3 Das AMS teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es die Empfehlung kritisch sehe, eine abschließende Bestätigung relevanter Parameter des ATZ-Geldes (z.B. die tatsächlich geleistete Arbeitszeit) einzuholen und bei Auffälligkeiten auch entsprechende konkrete Nachweise (wie Lohnkonten und Zeitaufzeichnungen) einzufordern.

Wenn Unternehmen es während des Bezugs von ATZ-Geld verabsäumen würden, dem AMS für die Höhe des ATZ-Geldes relevante Abweichungen bekannt zu geben, sei es nicht sehr wahrscheinlich, dass diese Unternehmen dies bei der abschließenden Bestätigung anführen würden.

Das AMS müsse bei jährlich 14.000 bis 15.000 Fällen – dies sei die Anzahl der Personen, die jährlich eine ATZ beendeten – eine solche Bestätigung einfordern und allenfalls urgieren, den Inhalt prüfen und dann entscheiden, welche Angaben entsprechende Auffälligkeiten aufwiesen, die eine Anforderung von konkreten Zeitaufzeichnungen erforderlich machen würden. Diese Empfehlung könne vom AMS nur umgesetzt werden, wenn vor allem die personellen Ressourcen vervielfacht würden; mit den zur Verfügung gestellten Ressourcen sei dies nicht umsetzbar.



Die Empfehlung zu einem abschließenden Abgleich der Angaben der Arbeitgeber mit den im Dachverband gespeicherten Daten sowie zur Einforderung von Zeitaufzeichnungen bei Auffälligkeiten sei mit den zur Verfügung gestellten Ressourcen bei jährlich 14.000 bis 15.000 Fällen nicht umsetzbar. Dieser generelle Abgleich mit den Dachverbandsdaten müsse von den AMS-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern in jedem Einzelfall händisch vorgenommen werden. Bei Fällen mit Auffälligkeiten seien dann zusätzliche Nachweise einzufordern, welche ebenso wieder händisch geprüft werden müssten.

- 28.4 Die Stellungnahme des AMS unterstrich die vom RH angesprochenen systemimmanenten Schwierigkeiten, das Vorliegen der wesentlichen Anspruchsvoraussetzungen angemessen zu prüfen. Der RH verwies diesbezüglich auf seine grundsätzliche Empfehlung, eine Reform der ATZ vorzuschlagen, die die Berechnung des ATZ-Geldes vereinfacht und die es dem AMS als Genehmigungsbehörde ermöglicht, die Berechnungsgrundlage selbst zu ermitteln (TZ 9 in Zusammenschau mit TZ 6, TZ 8, TZ 27).

Der RH gab zu bedenken, dass das AMS jährlich über eine halbe Milliarde Euro an ATZ-Geld ausbezahlt; je Person in ATZ im Durchschnitt 43.293 EUR (über die gesamte Bezugsdauer), in 11 % der Fälle auch über 80.000 EUR. Er erachtete in Anbetracht der Höhe der Auszahlungsbeträge und der Dauer des Bezugs (bis zu fünf Jahre) einen abschließenden Kontrollschritt als unerlässlich, mit dem geklärt wird, ob die ausbezahlte Höhe des ATZ-Geldes mit der tatsächlichen Abwicklung der ATZ (insbesondere der tatsächlichen Arbeitszeit) in Einklang stand. Dabei wäre ein ressourcenoptimiertes Maß an Kontrolle zu entwickeln. Denkbar wäre etwa eine risikoorientierte Stichprobenauswahl, die einen klareren Einblick in die Fehler- und Missbrauchsrisiken bietet und auch im Sinne der Prävention wirken kann. Basis für den Aufbau einer solchen abschließenden Kontrolle könnten – wie vom RH empfohlen – abschließende Bestätigungen der Arbeitgeber sein, in denen diese u.a. die durchschnittlich tatsächlich geleistete Arbeitszeit über die gesamte Dauer der ATZ bekannt geben.

## Rückforderungen

### 29.1 (1) Laut § 27 Abs. 8 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 war

- die Zahlung von ATZ-Geld einzustellen, wenn eine der Voraussetzungen für den Anspruch wegfiel,
- das ATZ-Geld neu zu bemessen, wenn sich eine für dessen Ausmaß maßgebende Voraussetzung änderte,
- die Zuerkennung von ATZ-Geld zu widerrufen bzw. die Bemessung rückwirkend zu berichtigen, wenn sich die Zuerkennung oder die Bemessung als gesetzlich nicht begründet herausstellte, und
- der Arbeitgeber bei Einstellung, Herabsetzung, Widerruf oder Berichtigung zum Ersatz des unberechtigt Empfangenen zu verpflichten.

Das Arbeitsministerium legte dies in seinen Weisungen an das AMS so aus, dass vollständige Rückforderungen nur in zwei Fällen vorgesehen waren:

- wenn die Arbeitszeit nicht reduziert wurde (z.B. wenn bei der Blockvariante die ATZ bereits in der Vollarbeitsphase beendet wurde) oder
- wenn bei der Blockvariante in der Freizeitphase keine Ersatzkraft eingestellt wurde.

In allen anderen Fällen war nach den Weisungen des Arbeitsministeriums das ATZ-Geld nur anteilig zurückzufordern. Dies war etwa der Fall, wenn

- die Arbeitszeit tatsächlich weniger stark reduziert wurde, als ursprünglich beim AMS beantragt war;
- sich nachträglich herausstellte, dass die gesetzlich geforderte Arbeitszeitreduktion von 40 % bis 60 % der früheren Arbeitszeit über die gesamte Dauer der ATZ nicht eingehalten wurde.

(2) In der Praxis erfolgten – der Weisungslage entsprechend – kaum vollständige Rückforderungen des ATZ-Geldes.

### 29.2 Der RH kritisierte, wie das Arbeitsministerium die Vorgaben des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 zur Rückforderung von ATZ-Geld auslegte: So wurde das ATZ-Geld auch dann nicht vollständig zurückgefordert, wenn sich bei Beendigung der ATZ herausstellte, dass die Arbeitszeitreduktion von 40 % bis 60 % über die gesamte Dauer unter- oder überschritten war. Dies, obwohl das ATZ-Geld nicht zuerkannt worden wäre, wenn diese Tatsache bereits bei der Antragstellung bekannt gewesen wäre. Damit kam einer zentralen gesetzlichen Voraussetzung für die ATZ, nämlich der Arbeitszeitreduktion von 40 % bis 60 % der früheren Arbeitszeit über die gesamte Dauer der ATZ, in der Vollzugspraxis wenig Bedeutung zu.

Der RH empfahl dem Arbeitsministerium, das ATZ-Geld grundsätzlich zur Gänze zurückzufordern, wenn die zentrale Vorgabe der Arbeitszeitreduktion zwischen 40 % und 60 % der Arbeitszeit vor der ATZ nicht eingehalten wurde.

- 29.3 Das Arbeitsministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass nach der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes (vgl. B 859/10 vom 9. Dezember 2010) und des Verwaltungsgerichtshofes (vgl. Ra 2003/08/0156 vom 26. Jänner 2005) ein Widerruf des ATZ-Geldes zur Gänze nur dann zu erfolgen habe, wenn sich die Zuerkennung oder die Bemessung des ATZ-Geldes als gesetzlich nicht begründet herausstelle; die Regelung setze mithin voraus, dass ATZ-Geld bereits ursprünglich, d.h. im Zeitpunkt der Antragstellung, nicht gebührt hätte. Das entspreche auch der aktuellen Weisungslage.
- 29.4 Der RH betonte, dass ATZ-Geld nur zuerkannt werden kann, wenn die Arbeitszeit – insgesamt über die gesamte Dauer der ATZ durchgerechnet – im gesetzlichen Rahmen einer Arbeitszeitreduktion von 40 % bis 60 % bleibt. Im Regelfall ist die Einhaltung dieser gesetzlichen Voraussetzung vom Arbeitgeber gut steuerbar. Auch wenn der Gesetzgeber dem Arbeitgeber innerhalb der Gesamtdauer der ATZ über kürzere Durchrechnungszeiträume einen erweiterten Flexibilitätsrahmen zugesteht (TZ 8), so hat der Arbeitgeber doch in der Arbeitszeitgestaltung seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dafür zu sorgen, dass die gesetzliche Vorgabe für die gesamte Dauer der ATZ realistischerweise einhaltbar bleibt. Der RH unterstrich, dass die Bedeutung der gesetzlichen Vorgabe der Arbeitszeitreduktion von 40 % bis 60 % über die gesamte Dauer der ATZ und die Konsequenzen der Nichteinhaltung den Arbeitgebern gegenüber klar zu kommunizieren sind.

## Auffälligkeiten in Beispielfällen

- 30.1 Der RH überprüfte insgesamt 26 Beispielfälle, um einen vertieften Eindruck der Vollzugspraxis zu bekommen. Zehn Fälle waren Zufallsstichproben, die restlichen 16 Fälle wählte der RH gezielt auf Basis von Auffälligkeiten aus (z.B. Dauer der ATZ über fünf Jahre oder starker Anstieg des ATZ-Geldes im laufenden Bezug).

Bei vier Beispielfällen stellte der RH Überzahlungen in Höhe von insgesamt knapp 61.500 EUR fest:

- In zwei Fällen erhielten die Arbeitgeber eine deutlich zu hohe Auszahlung, weil das AMS nicht den Aufwandsatz für die Blockvariante (50 % des Mehraufwands des Arbeitgebers), sondern jenen für die kontinuierliche Variante (90 % des Mehraufwands des Arbeitgebers) ausbezahlte.
  - Beim ersten Fall entstand der Fehler dadurch, dass das AMS den falschen Prozentsatz für das ATZ-Geld in das Berechnungsblatt eintrug, nämlich 90 % statt 50 %.

Die Bearbeitung fand in diesem Fall noch nicht mit dem Ende 2022 eingeführten zentralen Berechnungstool statt. Der Fehler führte zu einer Überzahlung von rd. 20.700 EUR.

- Im anderen Fall legte das AMS – nach einer Änderungsmeldung des Arbeitgebers – seiner Neuberechnung versehentlich den höheren Prozentsatz zugrunde. Insgesamt zahlte das AMS dadurch rd. 6.400 EUR unberechtigt aus.

Das AMS griff die Hinweise des RH auf die Fehler auf und forderte in beiden Fällen das zu Unrecht ausbezahlte ATZ-Geld zurück (insgesamt rd. 27.100 EUR).

- Bei weiteren zwei Anträgen erhielten die beiden Arbeitgeber fast sechs Jahre ATZ-Geld, obwohl die maximale Dauer der ATZ bei fünf Jahren lag.
  - Im ersten Fall beantragte der Arbeitgeber 2017 das ATZ-Geld für 72 Monate. Das AMS übernahm diese – über der maximal zulässigen Dauer von fünf Jahren liegende – Dauer von sechs Jahren und genehmigte sie. Das AMS bezahlte so fast 12.800 EUR zu viel aus.
  - Im zweiten Fall beantragte der Arbeitgeber 2018 das ATZ-Geld für fünf Jahre. Im Laufe des Bezugs fragte der Arbeitgeber wegen einer Verlängerung der ATZ an. Das AMS verlängerte die ATZ, obwohl die maximal zulässige Dauer von fünf Jahren damit überschritten wurde. Der Arbeitgeber erhielt das ATZ-Geld in der Folge elf Monate länger, als ihm zustand. Der Bearbeitungsfehler führte zu einer Überzahlung von rd. 21.600 EUR.

Das AMS forderte in diesen beiden Fällen die Überzahlung von insgesamt rd. 34.400 EUR nicht zurück, mit dem Argument, dass die Überzahlung auf Bearbeitungsfehler durch das AMS zurückzuführen war.

Beide Fälle lagen zeitlich vor der Einführung des neuen Berechnungstools (TZ 20). Dieses prüfte die maximal zulässige Dauer der ATZ von fünf Jahren nunmehr automatisch.

- 30.2 Der RH hob kritisch hervor, dass das AMS bei vier der 26 überprüften Beispielfälle insgesamt 61.500 EUR zu viel ATZ-Geld auszahlte. Durch die hohen Auszahlungsbeträge und die langen Auszahlungszeiträume der ATZ konnten Fehler in der Abwicklung zu hohen Überzahlungen führen. Der RH anerkannte, dass das Ende 2022 eingeführte Berechnungstool für die ATZ geeignet war, Bearbeitungsfehler zu verringern und einen ATZ-Bezug über die maximal zulässige Dauer von fünf Jahren hinaus weitgehend hintanzuhalten.

Der RH empfahl dem AMS, soweit möglich im IT-System (z.B. in der Eingabemaske und/oder im Berechnungstool) weitere Plausibilitätskontrollen zu implementieren, um Bearbeitungsfehler zu minimieren.

Er empfahl dem AMS, im Wege der – im AMS standardmäßig vorgesehenen – Vier-Augen-Kontrolle bei Antragsgenehmigung insbesondere auf die Richtigkeit von Angaben zu achten, die die Höhe der Auszahlung maßgeblich beeinflussen.

Darüber hinaus empfahl er dem AMS, in die bereits bestehende Fachkontrolle übergeordnete Kontrollroutinen zu integrieren, mit denen auffällige bzw. unplausible Fallkonstellationen erkannt werden können, wie z.B. unplausible Auszahlungshöhen oder starke Steigerungen der Auszahlungsbeträge.

- 30.3 Das AMS teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es weitere Möglichkeiten zur Eingabeprüfung im IT-System prüfen und gegebenenfalls so rasch wie möglich implementieren werde.

Die Approbationsbefugnis (Vier-Augen-Kontrolle) werde grundsätzlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übertragen, die ihr hohes fachliches Know-how bereits bewiesen hätten. Hiermit solle eine möglichst hohe fachliche Kompetenz bei der Durchführung der Approbation gewährleistet werden. Zudem würden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AMS regelmäßig darauf hingewiesen, welche entscheidende Rolle die Approbation bei der Genehmigung einnehme. Darüber hinaus werde jeder 300. Fall von einer dritten Person geprüft.

Auch sei 2025 auf Vorschlag des zuständigen AMS-Fachbereichs eine ausgiebige Prüfung zum Thema der korrekten Fallprüfung durch die AMS-interne Revisionsabteilung vorgenommen worden. Dabei sei festgestellt worden, dass den Approbierenden die damit einhergehende Verantwortung bewusst sei.

Lückenlos korrekte Entscheidungen könnten dennoch nie gänzlich erreicht werden. Aus diesem Grund habe das AMS im AMS-IT-System bereits eine Vielzahl von Eingabeprüfungen implementiert, die auch ständig weiter ausgebaut und die die Anzahl der Fehlentscheidungen minimieren würden. Das AMS werde auch die Empfehlungen des RH zur Implementierung weiterer IT-Prüfungen aufgreifen.

Im Zuge der Fachkontrolle würden bereits Fälle mit hohen Auszahlungsbeträgen erhoben und geprüft (alle Fälle, bei denen mehr als 8.000 EUR für einen Zeitraum von nicht mehr als 100 Tagen auf einmal ausgezahlt würden). Das AMS prüfe weitere Möglichkeiten, die – zusätzlich zur Fachkontrolle – bereits bestehenden regelmäßigen Prüfroutinen von auffälligen Fällen um Kriterien zu erweitern, die auch auffällige ATZ-Geld-Fälle (z.B. zu lange Bezugsdauern, merkliche Erhöhungen des Anspruchs während einer laufenden ATZ) identifizieren würden, damit diese in die Bearbeitungsliste aufgenommen werden könnten.

## Verfügbarkeit von Daten und Controlling

31.1 (1) Das AMS erfasste bei der Antragsabwicklung die im Antrag enthaltenen Daten in seinem IT-System. Dies waren insbesondere:

- Angaben zur Arbeitnehmerin oder zum Arbeitnehmer: Name, Sozialversicherungsnummer, Sozialversicherungsträger, Alter, arbeitslosenversicherungspflichtige Vorzeiten, Pensionsstichtage, Beruf, Branche;
- Angaben zum Dienstgeber: Name, Adresse, IBAN;
- wesentliche Daten für die ATZ: Variante, Dauer der ATZ, Arbeitszeit in ATZ (inklusive Reduktion in %), Normalarbeitszeit (laut Kollektivvertrag und real vor ATZ), Bruttoentgelt vor ATZ (Zwölfmonatsschnitt und Vormonat ohne Überstunden), Bruttoentgelt ab ATZ, Lohnausgleich, Sozialversicherungsbeitragsgrundlage in der ATZ, Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge, ATZ-Geld, Ersatzarbeitskraft.

Für die Berechnung des ATZ-Geldes wesentliche Daten – wie das Bruttoentgelt vor ATZ und die Arbeitszeit vor und in ATZ – waren zwar im Berechnungstool des AMS seit Ende 2022 erfasst, allerdings nicht systematisch auswertbar.

(2) Die leistungsbeziehenden Arbeitgeber waren im IT-System des AMS nur mit Namen, Adresse und IBAN erfasst, da das Abwicklungstool auf Leistungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgelegt war. Eine eindeutige Identifikationsnummer, wie Firmenbuchnummer oder Umsatzsteueridentifikationsnummer, fragte das AMS im Antragsformular nicht ab; dies führte dazu, dass das AMS die Anzahl der leistungsbeziehenden Arbeitgeber nicht beziffern konnte und dass automatisierte Auswertungen der Anzahl der ATZ-Anträge sowie Auswertungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ATZ je Arbeitgeber nicht möglich waren.

(3) Das AMS verfügte, wie auch bei anderen seiner Leistungen, durch Auswertungsmöglichkeiten aus seinem zentralen Datenanalysetool (Datawarehouse) über wesentliche Informationen zur Leistung ATZ-Geld, dazu zählten: Anzahl der Personen in ATZ und die Auszahlungssummen (jeweils nach ATZ-Variante), soziodemografische Daten (wie Alter, Geschlecht oder Nationalität der Personen in ATZ), Beruf und Branche der Person in ATZ. Nicht auswertbar waren allerdings die Anzahl der leistungsbeziehenden Unternehmen oder Organisationen, das Ausmaß der Arbeitszeitreduktion und das Bruttoentgelt, welches für die Berechnung des ATZ-Geldes herangezogen wurde.

(4) Das AMS führte im Kontrollausschuss – zumeist monatlich – ein Controlling der ATZ durch. Dabei befasste es sich mit der Entwicklung der Auszahlungen für die ATZ insgesamt und der Anzahl der Personen in ATZ je Bundesland.



Zusätzlich wurden dem Kontrollausschuss seit 2021 mehrere Sonderauswertungen vorgelegt, etwa zu:

- ATZ nach ATZ-Variante, Geschlecht und Alter,
- Zugängen und Abgängen nach Geschlecht, Alter und ATZ-Variante,
- Zugangsalter der Personen, für die der Arbeitgeber einen Aufwandersatz von 100 % erhielt.

(5) In den Jahren 2015 bis 2023 gab es sieben parlamentarische Anfragen zur Inanspruchnahme von ATZ. Diese betrafen:

- 2022: die geplanten gesetzlichen Änderungen bei der ATZ, insbesondere zur Abschaffung der geförderten Blockvariante;
- in mehreren unterschiedlichen Anfragen die Höhe der Auszahlungen, die Anzahl der Personen in ATZ und die Anzahl der Neuzugänge – jeweils nach Varianten, Geschlecht, Branchen und Bundesländern.

Das Arbeitsministerium legte in seinen Anfragebeantwortungen die entsprechenden Daten vor.

- 31.2 (1) Der RH anerkannte, dass das AMS – wie auch bei anderen Leistungen – über Auswertungsmöglichkeiten zu den Auszahlungen und zur Inanspruchnahme der ATZ verfügte.

Er kritisierte jedoch, dass – bei einem Instrument mit einem Auszahlungsvolumen von rd. 600 Mio. EUR im Jahr 2024 – für die Berechnung des Leistungsanspruchs wesentliche Daten, wie das Bruttoentgelt vor ATZ und die Arbeitszeitreduktion in ATZ, nicht in auswertbarer Form verfügbar waren. Der RH betonte, dass die verfügbaren Informationen für eine Beurteilung der Wirkungen des Instruments der ATZ zur Zeit der Gebarungsüberprüfung nur eingeschränkt geeignet waren.

Der RH empfahl dem AMS, die im System bereits erfassten Daten – insbesondere jene zu den Bruttoentgelten vor und in ATZ sowie zur Arbeitszeitreduktion – so aufzubereiten, dass eine systematische Auswertung möglich ist.

(2) Der RH kritisierte weiters, dass das AMS keine eindeutigen Unternehmenskennzeichen erfasste und unklar war, wie viele Unternehmen oder Organisationen ATZ-Geld bezogen.

Der RH empfahl dem AMS, im Antragsformular eine arbeitgeberbezogene Identifikationsnummer abzufragen (z.B. Umsatzsteueridentifikationsnummer, Firmenbuchnummer, Beitragskontonummer) und in den Systemen entsprechend zu hinterlegen, um eine Auswertung nach Unternehmen und Organisationen zu ermöglichen, die ATZ-Geld beziehen. (TZ 22)



- 31.3 Das AMS führte in seiner Stellungnahme aus, dass die Daten zum Bruttoentgelt vor und während der ATZ sowie das Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung und das Ausmaß der während der ATZ ausgeübten Arbeitszeit erst seit November 2022 im IT-System des AMS erfasst würden. Die Aufnahme dieser Daten in das Statistiksystem des AMS sei nicht ohne beträchtlichen zeitlichen und vor allem finanziellen Aufwand möglich.

Das AMS plane aber mittelfristig – immer unter Abwägung der hierfür erforderlichen Ressourcen und Berücksichtigung anderer vorrangiger Vorhaben –, auch diese Informationen in das Statistiksystem des AMS aufzunehmen.

Das AMS sagte zu, zu prüfen, welche Identitätsnummer für die Zwecke des AMS am besten geeignet wäre und vom AMS validiert werden könne. Zudem werde das AMS prüfen, an welcher Stelle diese Identifikationsnummer in das IT-System des AMS implementiert werden könne. Vor Abklärung dieser Fragen sei eine Erhebung einer Identifikationsnummer nicht sinnvoll. Der Zeitpunkt der diesbezüglichen Umsetzung könne noch nicht abgeschätzt werden. Denn im Sinne des bestmöglichen Verhältnisses der Kosten zum hierdurch entstehenden Nutzen könne die Erfassung der Identitätsnummer des Arbeitgebers erst gemeinsam mit der Möglichkeit einer elektronischen Beantragung des ATZ-Geldes über das eAMS-Konto (MeinAMS) für Unternehmen umgesetzt werden.



## Erfassung in der Transparenzdatenbank

- 32.1 (1) Gemäß Transparenzdatenbankgesetz 2012<sup>37</sup> war das ATZ-Geld – wie alle Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung – in der Transparenzdatenbank zu erfassen. Das Arbeitsministerium und das AMS waren für die Einmeldung zuständig.

Bis Ende 2023 waren die Auszahlungen in der Transparenzdatenbank getrennt nach ATZ-Geld und Teilpension (kontinuierliche ATZ-Variante mit 100 %igem Aufwandersatz für Arbeitgeber) erfasst. Mit 2024 legte das Arbeitsministerium – aufgrund des Entfalls des § 27a Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und der Integration der zuvor als „Teilpension“ bezeichneten kontinuierlichen ATZ-Variante in § 27 – ein neues einheitliches Leistungsangebot für das ATZ-Geld in der Transparenzdatenbank an.

Insgesamt hatte das AMS mit Stand April 2025 den Großteil der Zahlungen von ATZ-Geld in die Transparenzdatenbank eingemeldet: Für den Zeitraum 2020 bis 2024 betrugen die Auszahlungen insgesamt 2,802 Mrd. EUR; in die Transparenzdatenbank eingemeldet waren Auszahlungen von 2,726 Mrd. EUR (Abweichung von 3 %). Auszahlungen im Ausmaß von 76,38 Mio. EUR fehlten in der Transparenzdatenbank, davon 56,95 Mio. EUR aus dem Jahr 2022. Laut AMS waren die nicht eingemeldeten Auszahlungen des Jahres 2022 auf technische Übertragungsprobleme zurückzuführen.

Das AMS meldete allerdings den Großteil (94 %) der Auszahlungen für 2024 weiter auf das – bereits abgelaufene – alte Leistungsangebot für das ATZ-Geld. Dies führte dazu, dass im Transparenzportal ([transparenzportal.gv.at](https://transparenzportal.gv.at)) beim Leistungsangebot für das ATZ-Geld der Großteil der Auszahlungsbeträge für 2024 nicht abgebildet war.

(2) Das ATZ-Geld war eine Leistung, die Arbeitgeber bezogen (TZ 6). In der Transparenzdatenbank wurden die Auszahlungen – aufgrund der Datenerfassung im AMS in arbeitnehmerbezogenen Datensätzen (TZ 31) – zur Arbeitnehmerin oder zum Arbeitnehmer in ATZ eingemeldet.<sup>38</sup>

<sup>37</sup> BGBl. I 99/2012 i.d.g.F.

<sup>38</sup> Die Identität der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in ATZ war durch bereichsspezifische Personenkennzeichen (bPK) verschlüsselt.



- 32.2 Der RH wies darauf hin, dass der Großteil der Auszahlungen von ATZ-Geld im Jahr 2024 nicht im Transparenzportal aufschien.

Er empfahl dem Arbeitsministerium und dem AMS, auf eine korrekte Ausweisung der Auszahlungen von ATZ-Geld in der Transparenzdatenbank zu achten.

Der RH hielt fest, dass – mit Ausnahme der Auszahlungen des Jahres 2022 – die Auszahlungen von ATZ-Geld in der Transparenzdatenbank weitgehend erfasst waren. Die Zurechnung der Auszahlung zur Arbeitnehmerin oder zum Arbeitnehmer erachtete der RH im Lichte der Zwecke der Transparenzdatenbank (Zurechnung an den Endbegünstigten) als vertretbar.

- 32.3 (1) Das Arbeitsministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass die korrekte Ausweisung der Auszahlungen in der Transparenzdatenbank im Juni 2025 angewiesen und umgesetzt worden sei. Die bisherigen Auszahlungsmeldungen seien in der Transparenzdatenbank auf ein Leistungsangebot zusammengeführt worden. Im Transparenzportal sei die Beschreibung der Leistung aktualisiert worden und das neue, zusammengefasste Leistungsangebot ersichtlich.

(2) Laut Stellungnahme des AMS habe das Arbeitsministerium in Abstimmung mit dem AMS und dem Bundesministerium für Finanzen die Erfassung des ATZ-Geldes in der Transparenzdatenbank sowie die Abbildung in den darauf aufbauenden Berichten grundlegend überarbeitet.

## Teil V

## Diskussionspunkte

## Reformüberlegungen

- 33 Der Gesetzgeber hatte die ATZ seit ihrer Einführung im Jahr 2000 mehrfach novelliert, hinsichtlich der Arbeitszeit in ATZ flexibilisiert und ab 2024 ein schrittweises Auslaufen der (finanziellen Unterstützung der) Blockvariante eingeleitet (TZ 7).

Zur Zeit der Gebärungsüberprüfung bestanden im Arbeitsministerium keine Reformentwürfe.

Das Regierungsprogramm 2020–2024 sah unter der Überschrift „Gesund bis zur Pension: Verbleib im Erwerbsleben unterstützen“ eine zielgerichtete Optimierung der ATZ im Hinblick auf Förderung und Erhalt der Gesundheit am Arbeitsplatz vor; zudem sollte ein Modell für die ATZ für Beamtinnen und Beamte geprüft werden.<sup>39</sup> Eine Konkretisierung bzw. Umsetzung dieser Punkte erfolgte nicht.

Das Regierungsprogramm 2025–2029 sah einen Maßnahmenmix zur Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters und der Beschäftigungsquote älterer Personen vor; in diesem Zusammenhang wurde auch eine „treffsichere Ausgestaltung der Altersteilzeit“ erwähnt; auch soll die ATZ mit einem ab 2026 geplanten neuen System einer „Teilpension“ harmonisiert werden.<sup>40</sup>

## Abschätzung der Zielerreichung

- 34.1 (1) Vorrangige Ziele der ATZ waren die Minderung der Altersarbeitslosigkeit und die Steigerung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (TZ 3).<sup>41</sup>

(2) Die Auswertungen des AMS sowie des RH deuteten darauf hin, dass Personen in ATZ in der Regel zum frühestmöglichen Zeitpunkt aus der ATZ in die Pension wechselten (viele Männer mit 62 Jahren, TZ 12): So waren 87 % der Personen in ATZ jünger als 62 Jahre und nur 13 % 62 Jahre alt oder älter. Dies stand wesentlich im Zusammenhang mit der starken Inanspruchnahme der ATZ durch Frauen, deren Regelpensionsalter 2023 noch bei 60 Jahren lag.

<sup>39</sup> S. 14 bzw. S. 178

<sup>40</sup> S. 16 bzw. S. 100

<sup>41</sup> Daneben sollte die ATZ u.a. auch zur Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters durch einen längeren Verbleib von älteren Personen im Erwerbsleben beitragen und dadurch dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Ein Vergleich der Anzahl der Personen, die 2023 die Korridor- oder Langzeitversicherungspension („Hacklerregelung“) antraten, mit der Anzahl der Personen, die 2023 ab 62 Jahren noch in ATZ waren, zeigte eine deutlich stärkere Inanspruchnahme der Frühpension gegenüber der ATZ: So waren 2023 4.431 Personen im Alter von 62 bis 65 Jahren in ATZ, gleichzeitig traten 2023 rd. 20.900 Personen die Korridor- oder Langzeitversicherungspension an.

(3) Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung gab es keine aktuellen empirischen Untersuchungen zu den Effekten der ATZ.

Allerdings gab es einige ältere Studien, die die Effekte der ATZ auf den Arbeitsmarkt untersucht hatten. Die Voraussetzungen für die ATZ waren 2024 zwar etwas strenger als zur Zeit der Studien: So konnten bis einschließlich 2007 Männer bereits mit 57 Jahren und Frauen mit 52 Jahren die ATZ antreten, und die Blockvariante wurde für Arbeitgeber unattraktiver (Aufwandersatz für den Arbeitgeber von nur mehr 50 % bzw. auslaufend weniger). In den wesentlichen Grundzügen veränderte sich das Instrument der ATZ jedoch seit seiner Einführung im Jahr 2000 nicht, sodass die arbeitsmarktbezogenen Aussagen der älteren Studien weiterhin relevant waren; dies galt insbesondere für die IHS-Studie aus 2008, die sich umfassend mit der Situation in Österreich befasste, und für die EU-weite Studie von Eurofound<sup>42</sup> aus 2016:

(a) Evaluierungsstudie des IHS zu den arbeitsmarktpolitischen Wirkungen des ATZ-Geldes<sup>43</sup>

Die vom Arbeitsministerium beauftragte Evaluierungsstudie des IHS aus dem Jahr 2008 war die zur Zeit der Gebarungsüberprüfung umfassendste verfügbare wissenschaftliche Untersuchung des Systems der ATZ in Österreich. Wesentliche Aussagen der Studie waren:

- Personen in ATZ dürften eine leicht erhöhte Beschäftigungsquote und ein geringfügig niedrigeres Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen. Insgesamt sank durch die ATZ jedoch das Arbeitsangebot älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezogen auf die geleisteten Stunden.
- Die Blockvariante entspricht im Ergebnis einem vorzeitigen Ruhestand; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nutzten sie als Ersatz für fehlende oder unattraktive Formen des vorzeitigen Pensionsantritts.
- ATZ-Geld dürfte nicht zu einer Verlängerung der Erwerbskarriere führen, vielmehr dürften Personen in ATZ mit Erreichen des frühestmöglichen Pensionsantrittsalters aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

<sup>42</sup> Eurofound war eine Agentur der EU.

<sup>43</sup> Institut für Höhere Studien (IHS), Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Wirkungen des Altersteilzeitgeldes – Anreizstrukturen, Wirkungen und Implikationen (2008)

- Eine Förderung von ATZ ist sinnvoll, wenn ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen keine volle Arbeitsbelastung leisten können und anderenfalls vom Unternehmen freigesetzt würden.

(b) Studie aus 2016 von Eurofound zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch flexible Ruhestandsregelungen: Altersteilzeit<sup>44</sup>

Die Studie untersuchte, inwieweit ATZ-Regelungen Auswirkungen auf die Verlängerung der Lebensarbeitszeit haben und zu nachhaltigen und angemessenen Rentensystemen beitragen können. Die Studie beruhte auf einer Literaturrecherche und zeigte Folgendes:

- In mehr als der Hälfte der EU-Mitgliedstaaten und in Norwegen bestanden ATZ-Regelungen, die sich allerdings in ihrer Gestaltung und ihrem Umfang stark unterschieden.
- Insgesamt konnte keine Regelung ermittelt werden, die zweifelsfrei zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit für alle Teilnehmenden führte.
- Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird eher bei speziellen Gruppen wie Menschen mit Gesundheitsproblemen, Betreuungspflichten oder Behinderungen erzielt.
- Insgesamt überwog die Reduktion an Gesamtarbeitsstunden in ATZ häufig die positiven Effekte einer verlängerten Erwerbstätigkeit.
- ATZ-Regelungen nahmen insbesondere Personen mit hohem Einkommen und hohem Bildungsgrad in Anspruch.
- Steuer-, Sozialversicherungs- und Rentensysteme beeinflussen sich gegenseitig und können zu unbeabsichtigten Anreizen für ATZ-Regelungen führen.
- ATZ sollte attraktiver als die Frühpension sein, dennoch sollte eine weitere Vollzeitbeschäftigung gefördert und unterstützt werden.

(c) Insgesamt gingen die verfügbaren Studien zur ATZ in Österreich bzw. zu vergleichbaren Instrumenten anderer EU-Staaten von geringen gesamtwirtschaftlichen Effekten dieser Leistungen aus.<sup>45</sup> Betont wurde, dass die Gesamtarbeitsstundenreduktion über alle Personen in ATZ gerechnet die positiven Effekte einer verlängerten Erwerbstätigkeit von einigen Teilnehmenden überwog.

<sup>44</sup> Eurofound, Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement (2016)

<sup>45</sup> Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (*Graf/Hofer/Winter-Ebmer*), Labor supply effects of a subsidized old-age part-time scheme in Austria (2011); Eurofound, Case Study Part-time retirement Austria (2012); Eurofound, Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement (2016); *Börsch-Supan et al.*, Dangerous Flexibility – Retirement Reforms Reconsidered (2017); *Posch*, Essays in Labour Economics (2019)

(4) Im April 2025 publizierte die OECD einen Bericht zur „Förderung besserer beruflicher Mobilität für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben in Österreich“<sup>46</sup>, in der auch das Thema der ATZ angesprochen wurde.

Der Bericht griff u.a. auf Ergebnisse der Studien von IHS und Eurofound zurück und hielt fest:

- Die ATZ hat insgesamt nur geringe Auswirkungen auf die Beschäftigung.
- Das System der ATZ wird tendenziell von Personen mit vergleichsweise hohem Einkommen in Anspruch genommen, die gut in den Arbeitsmarkt integriert sind und die möglicherweise auch ohne Zuschüsse weitergearbeitet hätten.
- Die Blockvariante wird als besonders kritisch angesehen, da sie nicht einen stufenweisen Einstieg in den Ruhestand bedeutet, sondern im Ergebnis einem vorzeitigen Ruhestand entspricht. Der bereits begonnene sukzessive Ausstieg aus dieser Variante wird als positiv angesehen.
- Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit (chronischen) Gesundheitsproblemen ist Teilzeitarbeit bzw. gestaffelte Arbeit zweckmäßig, zumal diese eine schnellere Rückkehr aus dem Krankenstand unterstützen bzw. überhaupt eine Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglichen könne. In diesem Zusammenhang verweist die OECD auf das in Österreich aus der Krankenversicherung finanzierte Modell der Wiedereingliederungsteilzeit.
- Der Bericht räumt aber auch ein, dass die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu verkürzen, und die damit verbundene größere Flexibilität einen Gewinn an Lebensqualität für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sich bringt, der sich nicht leicht quantifizieren lässt.

Insgesamt wirft der Bericht die Grundsatzfrage auf, ob Altersteilzeit tatsächlich staatlich subventioniert werden sollte, und hält ausdrücklich fest, dass angesichts der sehr hohen Kosten die Abschaffung der Subvention für ATZ in Erwägung gezogen werden sollte.

- 34.2 Der RH betonte, dass das Instrument der ATZ monetäre Anreize für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bot, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Es ermöglichte eine Reduktion der Arbeitszeit für Personen, die das Regelpensionsalter noch nicht erreicht hatten. Es war kein Instrument, das ein Arbeiten über das Regelpensionsalter hinaus unterstützte. Die Gebärungsüberprüfung zeigte auch, dass das Instrument faktisch kaum Anreize bot, über das frühestmögliche Pensionsantrittsalter hinaus in Beschäftigung zu bleiben.

<sup>46</sup> OECD, Promoting Better Career Mobility for Longer Working Lives in Austria (2025)

Der RH unterstrich, wie schon die Evaluierungsstudie aus 2008, dass die ATZ ihr Ziel nur erfüllen würde, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ATZ in Anspruch nehmen, ohne diese Möglichkeit arbeitslos wären bzw. vorzeitige Pensionsmodelle in Anspruch genommen hätten.

Für den RH ergaben sich keine Hinweise darauf, dass die ATZ dazu beitrug, Personen länger im Arbeitsleben zu halten. Eher war davon auszugehen, dass die mit der ATZ unterstützte Reduzierung der Arbeitszeit im Effekt dazu beitrug, das Leistungspotenzial älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht optimal zu nutzen. Gleichzeitig verursachte die ATZ hohe Kosten von fast 600 Mio. EUR im Jahr 2024.

Der RH empfahl dem Arbeitsministerium, eine am Potenzial älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dem Bedarf am Arbeitsmarkt und an einem effizienten Mitteleinsatz orientierte Reform der ATZ vorzuschlagen. In diesem Rahmen wäre auch der potenzielle arbeitsmarktpolitische Nutzen des Instruments der ATZ in Verbindung mit den pensionsrechtlichen Rahmenbedingungen zu klären.

Der RH hielt fest, dass eine weniger großzügige und treffsichere Ausgestaltung der ATZ auch deren Kosten deutlich senken würde.

Diesbezügliche Ansatzpunkte wären:

- eine stärkere Begrenzung des Zugangsalters und der Dauer der ATZ, z.B. auf zwei bis drei Jahre vor dem Regelpensionsalter;
- eine Absenkung des Lohnausgleichs an Arbeitnehmer;
- eine Absenkung des Aufwandersatzes an Arbeitgeber für die nicht geleisteten Arbeitsstunden;
- eine geringere maximale Arbeitszeitreduktion in ATZ, z.B. von höchstens 40 % oder 50 % der Arbeitszeit vor der ATZ;
- eine Deckelung des bei der Berechnung des Lohnausgleichs zu berücksichtigenden Entgelts mit der Höchstbeitragsgrundlage;
- deutlich höhere Anforderungen an die versicherungspflichtigen Vorzeiten.

34.3 Das Arbeitsministerium wies in seiner Stellungnahme auf die mit dem Teilpensionsgesetz (BGBl. I 47/2025) beschlossenen Änderungen der ATZ hin:

- Die maximale Bezugsdauer von ATZ-Geld werde stufenweise auf drei Jahre eingeschränkt. Danach könne sich die Person entscheiden, ob sie die Korridor pension oder die Teilpension in Anspruch nehme.
- Die bisherige Möglichkeit einer ATZ mit 100 %igem Aufwandersatz für den Lohnausgleich und die anteiligen Sozialversicherungsbeiträge für den Arbeitgeber ab Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die Korridor pension werde abgeschafft.

- Die erforderlichen Versicherungszeiten würden von 15 auf 17 Jahre angehoben.
- Der Aufwendersatz für kontinuierliche ATZ-Vereinbarungen werde für die Jahre 2026 bis 2028 von 90 % auf 80 % gesenkt.
- Zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten und Missbrauchsmöglichkeiten sei eine Neuberechnung des Oberwerts vorgesehen, der sich in Zukunft nur mehr auf das Entgelt für die Normalarbeitszeit, somit ohne Überstunden oder Überstundenpauschen, beziehe.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern solle während der geförderten ATZ nur dann eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber möglich sein, wenn sie diese weitere Beschäftigung schon vor Beginn der ATZ ausgeübt hätten.

## Resümee: Nutzen und Schwächen des Instruments

- 35 (1) Die ATZ ist ein – aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziertes – Instrument, das es älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht, mit Zustimmung des Arbeitgebers ihre Arbeitszeit unter Abfederung der damit verbundenen finanziellen Nachteile zu reduzieren. (TZ 2)

Das Instrument der ATZ war für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv. Es ermöglichte:

- eine bis zu 60 %ige Arbeitszeitreduktion
- mit relativ geringer Nettoentgelteinbuße und
- pensionsversicherungsrechtlicher Absicherung, als ob keine Arbeitszeitreduktion erfolgt wäre.

Das Instrument war auch für Höherverdienende attraktiv, da auch Entgeltteile über der Höchstbeitragsgrundlage in die Lohnausgleichsberechnung miteinbezogen wurden. (TZ 4)

Das Instrument der ATZ hatte aber auch für Arbeitgeber Vorteile:

- Es konnte nur mit Zustimmung des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden und
- es ermöglichte eine Reduktion von Personalkosten für „teure“ ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei relativ geringen Zusatzkosten (in der Regel 10 % vom Lohnausgleich und von der Weiterzahlung der Sozialversicherungsbeiträge). (TZ 4)



(2) Im Jahr 2023 waren im Durchschnitt rd. 35.000 Personen in ATZ, der Aufwand der öffentlichen Hand betrug insgesamt 529,74 Mio. EUR; im Jahr 2024 lag die Auszahlungssumme bereits bei 594,01 Mio. EUR. Das ATZ-Geld gehörte damit (nach dem Arbeitslosengeld und der Notstandshilfe) zu den ausgabenintensivsten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten Österreichs. (TZ 11)

Für eine Person in ATZ<sup>47</sup> gab der Bund im Schnitt rd. 43.300 EUR aus, in 11 % der ATZ-Fälle auch über 80.000 EUR. (TZ 13)

(3) Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der ATZ waren vergleichsweise einfach zu erfüllen (z.B. versicherungspflichtige Vorzeiten von 15 Jahren; Start der ATZ fünf Jahre vor dem Regelpensionsalter). Dies bei einer gleichzeitig guten Entgeltabsicherung und voller Pensionsabsicherung trotz Reduktion der Arbeitszeit. (TZ 6)

(4) Das AMS kontrollierte die versicherungspflichtigen Vorzeiten und das Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses über automatisierte Datenabgleiche in den Schnittstellen zum Dachverband. (TZ 23)

Zu den für die Höhe des ATZ-Geldes maßgeblichen Parametern, nämlich dem Bruttoentgelt vor ATZ und dem Ausmaß der Reduktion der Arbeitszeit in ATZ, hatte das AMS keine standardisierten Kontrollen bzw. Plausibilisierungsroutinen implementiert. Diese Informationen übernahm es im Normalfall aus den Angaben des Arbeitgebers, was ein Risiko für zu hohe Auszahlungen an ATZ-Geld darstellte. (TZ 23)

Der RH merkte in diesem Zusammenhang allerdings auch an, dass die gesetzliche Konzeption des ATZ-Geldes eine automatisierte Berechnung auf Basis der Daten des Dachverbands nicht zuließ und dass das Beschäftigungsausmaß in Österreich nicht in Registern erfasst war. (TZ 25, TZ 26)

(5) Die Auswertungen des RH zeigten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ATZ zum frühestmöglichen Zeitpunkt die Pension antraten. Dies wies darauf hin, dass die ATZ kaum als Alternative zu einem vorzeitigen Pensionsantritt genutzt wurde. (TZ 12, TZ 34)

Der RH war der Ansicht, dass die Ausgestaltung der ATZ zur Zeit der Gebärungsüberprüfung wenig geeignet war, das in den Gesetzesmaterialien genannte Ziel der Steigerung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erreichen. Er betonte, dass allenfalls geringe gesamtwirtschaftliche Effekte hohen Kosten gegenüberstanden. (TZ 34)

<sup>47</sup> gerechnet über die gesamte Bezugsdauer der ATZ der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers – siehe TZ 13

## Empfehlungen des RH

36 Im Folgenden fasst der RH seine Empfehlungen nach Adressaten zusammen.

### Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Der RH empfahl,

- (1) eine am Potenzial älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dem Bedarf am Arbeitsmarkt und an einem effizienten Mitteleinsatz orientierte Reform der Altersteilzeit vorzuschlagen. In diesem Rahmen wäre insbesondere auch der potenzielle arbeitsmarktpolitische Nutzen des Instruments der Altersteilzeit in Verbindung mit den pensionsrechtlichen Rahmenbedingungen zu klären. (TZ 34)
- (2) eine Reform der Altersteilzeit vorzuschlagen, die die Berechnung des Altersteilzeit-Geldes vereinfacht und es dem Arbeitsmarktservice als Genehmigungsbehörde ermöglicht, die Berechnungsgrundlage selbst zu ermitteln. Dies wäre gewährleistet, wenn die Berechnung des Altersteilzeit-Geldes – wie auch bei anderen Leistungen der Arbeitslosenversicherung – auf Basis der beim Dachverband der Sozialversicherungsträger gespeicherten Beitragsgrundlagen erfolgen könnte. (TZ 9)
- (3) im Rahmen einer Reform der Altersteilzeit auch eine Deckelung des bei der Berechnung des Lohnausgleichs zu berücksichtigenden Entgelts mit der Höchstbeitragsgrundlage in Erwägung zu ziehen. (TZ 6)
- (4) im Zusammenhang mit der Vereinfachung der Berechnung des Altersteilzeit-Geldes die Berechnung der Abgeltung der Sozialversicherungsbeiträge über einen einheitlichen Pauschalsatz vorzunehmen. (TZ 27)
- (5) eine Gesetzesänderung vorzuschlagen, mit der die Möglichkeit der Abgeltung von Mehrleistungs- oder Überstunden in der Altersteilzeit entfällt. (TZ 8)
- (6) die für das Altersteilzeit-Geld relevanten Durchführungsweisungen in einer kompilierten Fassung zusammenzuführen. (TZ 19)
- (7) allfällige Erhöhungen des Altersteilzeit-Geldes erst mit Wirksamkeit des Monats ab Einlangen einer Änderungsmeldung vorzusehen. Rückwirkende



Erhöhungen von Auszahlungsbeträgen bei verspäteter Meldung sollten nicht möglich sein. (TZ 8)

- (8) Unternehmen im Rahmen ihrer bereits bestehenden Meldepflichten zu verpflichten, auch das Beschäftigungsausmaß ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu melden. (TZ 26)
- (9) das Altersteilzeit-Geld grundsätzlich zur Gänze zurückzufordern, wenn die zentrale Vorgabe der Arbeitszeitreduktion zwischen 40 % und 60 % der Arbeitszeit vor der Altersteilzeit nicht eingehalten wurde. (TZ 29)

## Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz; Arbeitsmarktservice

Der RH empfahl,

- (10) unter Kosten-Nutzen-Abwägungen die Zweckmäßigkeit einer Online-Antragstellung über ein elektronisches Formular z.B. im eAMS-Konto für Unternehmen zu klären. Ein Online-Antragsformular sollte Pflichtfelder definieren und integrierte Plausibilitätsprüfungen enthalten. (TZ 22)
- (11) auf eine korrekte Ausweisung der Auszahlungen von Altersteilzeit-Geld in der Transparenzdatenbank zu achten. (TZ 32)

## Arbeitsmarktservice

Der RH empfahl,

- (12) die Zentralisierung der Abwicklung des Altersteilzeit-Geldes weiterzuführen (z.B. in einer Geschäftsstelle pro Land). (TZ 18)
- (13) im Antragsformular unmissverständlich klarzustellen, dass in allen Varianten der Altersteilzeit die Arbeitszeitreduktion (über die gesamte Dauer der Altersteilzeit durchgerechnet) zwischen 40 % und 60 % der früheren Arbeitszeit liegen muss. (TZ 22)
- (14) zur Bemessung der Höhe des Altersteilzeit-Geldes eine Prüfroutine für die Angabe zum Bruttoentgelt vor Altersteilzeit zu konzipieren. Dabei wäre ein automatisierter Abgleich der Angaben des Arbeitgebers mit den Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger zweckmäßig. (TZ 25)

- (15) den Entfall der Sozialversicherungsbeiträge für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Berechnung des Altersteilzeit-Geldes amtswegig zu berücksichtigen. (TZ 27)
- (16) am Ende der Altersteilzeit einen abschließenden Kontrollschritt zu implementieren: Dabei wäre vom Arbeitgeber eine abschließende Bestätigung einzufordern, mit der für den Anspruch auf Altersteilzeit-Geld und für die Höhe des Altersteilzeit-Geldes relevante Parameter abgefragt werden, die sich im Laufe der Altersteilzeit geändert haben können. Insbesondere wäre abzufragen, wie hoch die durchschnittlich tatsächlich geleistete Arbeitszeit über die gesamte Dauer der Altersteilzeit war. (TZ 28)
- (17) einen abschließenden Abgleich der Angaben der Arbeitgeber mit den im Dachverband der Sozialversicherungsträger gespeicherten Daten vorzunehmen sowie bei Auffälligkeiten auch Zeitaufzeichnungen einzufordern. (TZ 28)
- (18) im IT-System (z.B. in der Eingabemaske und/oder im Berechnungstool) – soweit möglich – weitere Plausibilitätskontrollen zu implementieren, um Bearbeitungsfehler zu minimieren. (TZ 30)
- (19) im Wege der – im Arbeitsmarktservice standardmäßig vorgesehenen – Vier-Augen-Kontrolle bei Antragsgenehmigung insbesondere auf die Richtigkeit von Angaben zu achten, die die Höhe der Auszahlung maßgeblich beeinflussen. (TZ 30)
- (20) in die bereits bestehende Fachkontrolle übergeordnete Kontrollroutinen zu integrieren, mit denen auffällige bzw. unplausible Fallkonstellationen erkannt werden können, wie z.B. unplausible Auszahlungshöhen oder starke Steigerungen der Auszahlungsbeträge. (TZ 30)
- (21) die im System bereits erfassten Daten – insbesondere jene zu den Bruttoentgelten vor und in Altersteilzeit sowie zur Arbeitszeitreduktion – so aufzubereiten, dass eine systematische Auswertung möglich ist. (TZ 31)
- (22) im Antragsformular eine arbeitgeberbezogene Identifikationsnummer abzufragen (z.B. Umsatzsteueridentifikationsnummer, Firmenbuchnummer, Beitragskontonummer) und in den Systemen entsprechend zu hinterlegen, um eine Auswertung nach Unternehmen und Organisationen zu ermöglichen, die Altersteilzeit-Geld beziehen. (TZ 22, TZ 31)



Altersteilzeit

---



**Rechnungshof  
Österreich**

Wien, im November 2025

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker



Altersteilzeit

## Anhang

### Ressortbezeichnung und -verantwortliche

Tabelle A: Arbeitsministerium

Zeitraum	Bundesministerien- gesetz-Novelle	Ressortbezeichnung	BundesministerIn
1. Februar 2021 bis 17. Juli 2022	BGBI. I 30/2021	Bundesministerium für Arbeit	1. Februar 2021 bis 18. Juli 2022: Mag. Dr. Martin Kocher
18. Juli 2022 bis 31. März 2025	BGBI. I 98/2022	Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft	18. Juli 2022 bis 3. März 2025: Mag. Dr. Martin Kocher
			3. März 2025 bis 2. April 2025: Mag. Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer
seit 1. April 2025	BGBI. I 10/2025	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	seit 2. April 2025: Korinna Schumann

Quelle: Parlament; Zusammenstellung: RH



# R — H





