



ARBEIT & SOZIALES

**BESCHÄFTIGUNG ÄLTERER ARBEITNEHMER -
WAS IST ZU BEACHTEN?**

Juli 2016

Einleitung

Die vorliegende Broschüre richtet sich an all jene Unternehmer, die ältere Arbeitnehmer beschäftigen oder künftig einstellen wollen.

Zahlreiche gesetzliche Bestimmungen enthalten Regelungen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen. Deshalb ist es besonders wichtig, sich über die wesentlichsten Themen im Zusammenhang mit älteren Dienstnehmern zu informieren, um so unnötige Probleme, die nachteilige und oft auch sehr kostspielige Auswirkungen für den Arbeitgeber haben können, möglichst zu vermeiden.

Die Broschüre bietet einen Überblick über die wichtigsten Besonderheiten, die bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen mit älteren Arbeitnehmern, während deren Beschäftigung und bei Beendigung der Arbeitsverhältnisse zu beachten sind.

Dazu gehören neben finanziellen Anreizen, wie etwa Förderungen und Erleichterungen bei Sozialversicherungsbeiträgen auch Einschränkungen, so etwa bei der Kündigungsfreiheit. Besondere Beachtung ist dem Diskriminierungsschutz älterer Arbeitnehmer sowie den Folgen bei Missachtung der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen gewidmet.

Weitere ausführliche Informationen und Tipps sowie Muster und Formulare zum Thema Arbeits- und Sozialrecht finden Sie unter www.wko.at/arbeitsundsoziales.

Im Zusammenhang mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ist außerdem die neue Gesetzesregelung eines möglichen Bonus Malus Modells ab 2018 zu beachten. Die Broschüre bietet nähere Informationen über diese Zielsetzung der Bundesregierung, die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer (ab 55 Jahren) anzuheben und die Hintergründe dafür. Von dieser Regelung sind aber nur Betriebe mit mindestens 25 vollversicherten Arbeitnehmern betroffen.

Inhaltsverzeichnis

1. Exkurs: Anhebung der Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer ab 55	5
1.1. Allgemeines	5
1.2. Welche Beschäftigungsquoten müssen erreicht werden?	5
1.3. Was geschieht wenn die Zielwerte nicht erreicht werden?	5
1.4. Welche Betriebe sind betroffen und von wem werden diese informiert?	6
1.4.1. Worüber informiert der Hauptverband?	6
1.4.2. Wozu dient diese Information?	6
1.4.3. Weitergehende Informationen	6
1.5. Beratung durch die Wirtschaftskammern	7
1.6. Welche Förderungsmöglichkeiten bietet das AMS?	7
1.7. Wer bietet eine qualifizierte Beratung an?	7
2. Gleichbehandlung bei Stellenausschreibung und Stellenbesetzung	9
2.1. Allgemeines	9
2.2. Geltungsbereich	9
2.3. Gleichbehandlung im Zusammenhang mit einem konkreten Arbeitsverhältnis	9
2.4. Folgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	10
2.4.1. Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung	10
2.4.2. Nichtbegründung des Arbeitsverhältnisses	10
2.4.3. Beweislastverteilung	10
3. Berücksichtigung von Vordienstzeiten	12
3.1. Allgemeines	12
3.2. Vordienstzeitenanrechnung beim Urlaub	12
3.3. Vordienstzeitenanrechnung durch Kollektivvertrag	12
4. Begünstigungen bei Sozialversicherungs- und Steuerabgaben	14
4.1. Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages	14
4.2. Entfall des Insolvenzentgeltsicherungsbeitrages	14
4.3. Entfall des Unfallversicherungsbeitrages ab dem 60. Lebensjahr	14
4.4. Entfall des Dienstgeberbeitrages zum FLAF und des Zuschlages zum Dienstgeberbeitrag (DB + DZ)	15
4.5. Entfall der Dienstgeberabgabe der Stadt Wien (U-Bahn-Steuer)	15
5. Förderungen des Arbeitsmarktservices (AMS)	16
5.1. Eingliederungsbeihilfe („Come Back“)	16
5.1.1. Wer erhält die Förderung?	16
5.1.2. Förderbare Personen	16
5.1.3. Ausmaß und Dauer der Förderung	16
5.1.4. Antragstellung	16
5.2. „Beschäftigungsprogramm 50+“	16
5.2.1. Wer erhält die Förderung?	16
5.2.2. Voraussetzungen	17
5.2.3. Dauer und Höhe der Förderung	17
5.2.4. Antragstellung	18
6. Pensionsbezug und Erwerbseinkommen	19
6.1. Allgemeines	19
6.2. Normale Alterspension	19
6.3. Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer	19
6.4. Korridorpension	20
6.5. Erwerbsunfähigkeits-, Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspension	20
6.6. Witwer/Witwenpension	21

7. Gleichbehandlung im Arbeitsumfeld	22
7.1. Allgemeines	22
7.2. Folgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.....	22
7.2.1. Entgelthöhe.....	22
7.2.2. Aus- und Weiterbildung	22
7.2.3. Beruflicher Aufstieg (Beförderung)	22
7.2.4. Freiwillige Sozialleistungen.....	23
7.2.5. Sonstige Arbeitsbedingungen	23
7.3. Beweislastverteilung.....	23
8. Altersteilzeit	24
8.1. Allgemeines	24
8.2. Arbeitsvertragliche Anspruchsvoraussetzung	24
8.2.1. Grundlagen	24
8.2.2. Teilzeitbeschäftigte	25
8.2.3. Empfehlenswerte zusätzliche Vertragspunkte.....	25
8.3. Altersteilzeitgeld	26
8.3.1. Allgemeines.....	26
8.3.2. Antrittsalter und Anwartschaft	26
8.3.3. Ausmaß und Berechnung des Altersteilzeitgeldes	27
8.3.4. Kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung	28
8.3.5. Grundlagen der Blockzeitvariante.....	29
8.3.6. Krankenstand in der Blockzeitvariante	29
8.3.7. Urlaub in der Blockzeitvariante	30
8.3.8. Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Blockzeitvariante.....	30
9. Teilpension - Erweiterte Altersteilzeit	31
9.1. Allgemeines	31
9.2. Arbeitsvertragliche Anspruchsvoraussetzungen	31
9.2.1. Grundlagen	31
9.2.2. Inhaltliche Voraussetzungen der Teilpensionsvereinbarung	32
9.2.3. Wichtige Vertragspunkte	32
9.3. Teilpensionsgeld	32
9.3.1. Allgemeines.....	32
9.3.2. Voraussetzungen.....	32
9.3.3. Antrittsalter	33
9.3.4. Anwartschaft	33
9.3.5. Bezugsdauer	33
9.3.6. Teilpension - kontinuierliche Altersteilzeit	33
9.3.7. Antragstellung.....	33
9.4. Berechnung	33
9.4.1. Allgemeines.....	33
9.4.2. Ausmaß der Teilpension	34
9.4.3. Kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung	34
9.4.4. Berechnung und Auszahlung der Förderung.....	34
9.4.5. Zuständige Stelle	35
10. Allgemeiner Kündigungsschutz nach dem Arbeitsverfassungsgesetz	36
10.1. Allgemeines	36
10.2. Sozialwidrige Kündigung	36
10.3. Ältere Arbeitnehmer.....	36
10.4. Anfechtungsverfahren	37
10.4.1. Betriebe ohne Betriebsrat	37
10.4.2. Betriebe mit Betriebsrat	37
10.4.3. Ausgang des Anfechtungsverfahrens.....	37

11. Gleichbehandlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	38
11.1. Allgemeines	38
11.2. Folgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	38
11.2.1. Anfechtung der diskriminierenden einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses	38
11.2.2. Anfechtung des diskriminierenden Ablaufs des befristeten Arbeitsverhältnisses.....	38
11.2.3. Finanzielle Ansprüche bei diskriminierender Beendigung des Arbeitsverhältnisses	39
11.2.4. Beweislastverteilung.....	39
12. Frühwarnsystem	40
12.1. Allgemeines	40
12.2. Anzeigepflicht	40
12.3. Die Anzeigepflicht auslösende Auflösungsarten	40
12.4. Inhalt der Anzeige	41
12.5. Vorherige Zustimmung des Arbeitsmarktservice	41
13.Exkurs: Gleichbehandlungskommission und Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen	42
13.1. Gleichbehandlungskommission.....	42
13.2. Anwaltschaft für Gleichbehandlung	42

1. Exkurs: Anhebung der Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer ab 55

1.1. Allgemeines

Die österreichische Bevölkerung altert. Der Anteil der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Unternehmen steigt kontinuierlich an. Dennoch ist der Anteil der 55+ in Österreich, die noch im Erwerbsleben stehen, im EU-Vergleich deutlich unter dem Durchschnitt. Nur 46,3 % der über 55 Jährigen sind in Ö erwerbstätig. Im EU Schnitt sind es 53,3 %, in Deutschland 66,2 % und in der Schweiz 72,8 %! Ein höherer Anteil an älteren Beschäftigten wäre auch für Österreich wichtig, um unser Pensionsystem nachhaltig finanzieren zu können. Derzeit gehen die Österreicher zu früh in Pension! Ist die Gruppe der älteren Arbeitnehmer in zu geringem Ausmaß am Arbeitsmarkt vertreten, gehen deren Erfahrungswissen und Netzwerke verloren. Dadurch sinkt die Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Betriebe.

1.2. Welche Beschäftigungsquoten müssen erreicht werden?

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Beschäftigungsquote älterer AN (ab 55 Jahren) anzuheben.

Drei Zielwerte zum Stichtag 30.Juni 2017 wurden gesetzlich festgelegt:

- Für 55-59-jährige Männer 73,6%, (Wert 2015: 71,8%)
- Für 60-64-jährige Männer 33,1%, (Wert 2015: 28,9%)
- Für 55-59-jährige Frauen 60,1%. (Wert 2015: 55,6%)

Hinweis!

Die Beschäftigungsquote ist der Anteil der über 55-Jährigen Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung im gleichen Alter.

Der Sozialminister hat diese Beschäftigungsquoten bis 30. Juni 2017 zu ermitteln und bis zum 31.10.2017 im Bundesgesetzblatt kundzumachen.

1.3. Was geschieht wenn die Zielwerte nicht erreicht werden?

Wird einer dieser Zielwerte bis zum 30. Juni 2017 nicht erreicht, so gilt ab 1.1.2018 für Betriebe mit mindestens 25 vollversicherten Dienstnehmer ein Bonus-Malus Modell (§ 1a Abs.5 AMPFG):

Der Bonus erfolgt in Form einer Senkung der Lohnnebenkosten iHv 0,1% des DG-Beitrages zum FLAF (auf dann 3,8%).

Der Malus erfolgt in Form der doppelten Auflösungsabgabe bei Beendigung von Dienstverhältnissen von derzeit 121 Euro auf 242 Euro (Wert 2016).

Steigt die Beschäftigung der über 55-Jährigen im erforderlichen Ausmaß an, so tritt das Bonus Malus Modell nicht in Kraft. Durch die Personalpolitik unserer Unternehmer kann das Erreichen der Beschäftigungsziele beeinflusst und das Inkrafttreten des Bonus Malus Modells verhindert werden.

1.4. Welche Betriebe sind betroffen und von wem werden diese informiert?

Der Hauptverband der Sozialversicherungsträger wird Betriebe ab 25 Mitarbeiter über den Anteil der über 55-Jährigen in Ihrem Betrieb, **erstmals per 30.9.2016**, elektronisch informieren.

Das sind alle Unternehmen mit - in einem 12-Monats-Schnitt - mindestens 25 voll versicherten Dienstnehmern, inklusive freie Dienstnehmer, aber ohne Lehrlinge und Rehabilitationsgeldbezieher.

1.4.1. Worüber informiert der Hauptverband?

Der Hauptverband informiert über den Anteil der über 55 Jährigen an allen Beschäftigten und zwar

- als Gesamtquote (für alle Dienstgeber mit im Durchschnitt mehr als 25 DN)
- als Branchenquoten (nach der Systematik der Wirtschaftstätigkeiten - ÖNACE-2 Steller) und
- als Dienstgeberquoten (für jeden einzelnen Dienstgeber gesondert),

Hinweis!

Die Unternehmen werden von Statistik Austria einem Wirtschaftszweig zugeordnet. Nähere Informationen zur ÖNACE unter https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/ZahlenDatenFakten/SZ_Was_ist_OeNACE_und_wo_erhalten_Sie_Ihren_OeNACE_Code_.html

Die Betriebe werden somit per **Ende September 2016** informiert sein, ob sie mehr, gleich viel oder weniger über 55-Jährige beschäftigt, als der Durchschnitt ihrer Branche.

1.4.2. Wozu dient diese Information?

Einerseits zur **Bewusstseinsbildung**, denn Unternehmer sollen darüber informiert werden, wie hoch ihr Anteil an älteren Beschäftigten im Vergleich zum Schnitt ihrer Branche ist. Andererseits als **Orientierung**, ob das Unternehmen - bei Annahme eines gleichen Anteils älterer Beschäftigter im Folgejahr einen **Bonus** oder einen **Malus** ab 1.1.2018 zu erwarten hätte.

Mit dieser Orientierung kann ein Unternehmen mit einem unterdurchschnittlichen Anteil Älterer entscheiden, ob es seine Personalsituation anpassen möchte, um im Folgejahr den Branchenschnitt zu erreichen bzw. den Branchenschnitt zu halten. Im Herbst 2017 entscheidet sich, ob ein Bonus-Malus-Modell in Kraft treten wird.

1.4.3. Weitergehende Informationen:

Der Hauptverband wird ab **30.9.2017** die Betriebe über die **Rechtsfolgen** des neuen Bonus Malus Modells informieren:

Malus: Für Dienstgeber, deren Dienstgeberquote die Branchenquote des Vorjahres nicht erreicht, verdoppelt sich die Auflösungsabgabe im darauffolgenden Kalenderjahr.

Bonus: Dienstgeber, deren Dienstgeberquote die Branchenquote des Vorjahres erreicht oder überschreitet, erhalten eine Reduktion des FLAF-Beitrages um 0,1% auf 3,8%.

Hinweis!

Der FLAF-Beitrag beträgt derzeit 4,5 Prozent der Bemessungsgrundlage und soll unabhängig vom Bonus-Malus-System 2017 um 0,4 Prozentpunkte auf 4,1 Prozent gesenkt werden. 2018 erfolgt eine weitere Reduktion des Beitrags um 0,2 Prozentpunkte auf 3,9 Prozent. Arbeitgeber, die die vorgegebenen Beschäftigungsquoten für Ältere erfüllen, können den Dienstgeberbeitrag zum FLAF ab 2018 um weitere 0,1 Prozentpunkte auf 3,8 Prozent reduzieren.

Die Rechtsfolgen, folglich die doppelte Auflösungsabgabe bzw. der reduzierte FLAF Beitrag, treten erstmals ab 1.1.2018 ein.

1.5. Beratung durch die Wirtschaftskammern

Die jeweilige Wirtschaftskammer des Bundeslandes berät alle Dienstgeber, die die Branchenquote unterschreiten, über die Erhöhung der Dienstgeberquote.

Im Vorfeld dieser Regelung informiert Sie Ihre Wirtschaftskammer über Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten bezüglich der Einstellung oder Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

1.6. Welche Förderungsmöglichkeiten bietet das AMS?

Bei der Einstellung älterer Arbeitsloser gibt es über die **AMS Eingliederungsbeihilfe** und die **AMS Beschäftigungsinitiative 50 +** großzügige Zuschüsse zu den Lohnkosten und den Lohnnebenkosten. Je nach Region und Einzelfall sind unterschiedliche Fördersätze und Förderdauern möglich. Genaue Auskünfte erhalten Betriebe bei der für sie zuständigen Regionalen Geschäftsstelle des AMS bzw. unter <http://www.ams.at/service-unternehmen/foerderungen/eingliederungsbeihilfe-come-back> .

Einen Zuschuss zu den Weiterbildungskosten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Höhe von 50% der Kurskosten bietet die **Qualifizierungsförderung Beschäftigter des AMS**. Nähere Informationen unter <http://www.ams.at/service-unternehmen/qualifizierung/qualifizierungsfoerderung-beschaeftigte-guelstig-ab-1-jaenner-2015-kurse-bis-laengstens-31122017> .

1.7. Wer bietet eine qualifizierte Beratung an?

Für Fragen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer sowie zum Bonus-Malus-Neu wenden Sie sich bitte an die sozialpolitische Abteilung der jeweiligen Landeskammer.

Weiters gibt es folgende geförderte Beratungen für Betriebe zu Fragen rund um die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

Die **AMS Impulsberatung für Betriebe** berät Unternehmen unter anderem zu Themen des alternsgerechten Arbeitens und der Weiterbildung der Beschäftigten. Diese Beratung ist kostenfrei. Nähere Informationen erteilt die Regionale AMS Geschäftsstelle bzw. befindet sich unter <http://www.ams.at/service-unternehmen/foerderungen/impulsberatung-betriebe> .

Die **Fit2work Betriebsberatung** unterstützt Betriebe bei Förderung der Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter. Nähere Informationen unter http://www.fit2work.at/home/Angebot_fuer_Betriebe/?lang=DE .

Die Sozialpartnerwebsite www.arbeitundalter.at bietet online Informationen und konkrete Handlungstipps zur Umsetzung von altersgerechtem Arbeiten im Betrieb - http://www.arbeitundalter.at/cms/Z03/Z03_4/tipps-loesungen .

2. Gleichbehandlung bei Stellenausschreibung und Stellenbesetzung

2.1. Allgemeines

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet eine Diskriminierung aufgrund

- des Geschlechts,
- der ethnischen Zugehörigkeit,
- der Religion,
- der Weltanschauung,
- des Alters und
- der sexuellen Orientierung.

2.2. Geltungsbereich

Die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes gelten für

- Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen,
- arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse,
- Heimarbeiter,
- Leiharbeitnehmer sowie
- nach Österreich überlassene und entsandte Arbeitskräfte, für die Dauer der Überlassung und Entsendung.

2.3. Gleichbehandlung im Zusammenhang mit einem konkreten Arbeitsverhältnis

Aufgrund des Alters darf daher niemand unmittelbar oder mittelbar bei

- Begründung des Arbeitsverhältnisses und
- Festsetzung des Entgelts

diskriminiert werden.

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Alters in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren wird.

Im Falle einer mittelbaren Diskriminierung erfolgt die Ungleichbehandlung einer Person nicht offensichtlich wegen des Alters, sondern aufgrund einer dem Anschein nach neutralen Regelung, die benachteiligende Auswirkungen haben kann.

Vorsicht!

Daraus ergibt sich, dass Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und die sich daraus ergebenden Stellenbesetzungen grundsätzlich diskriminierungsfrei erfolgen müssen.

Beispiel:

Die Stellenannonce mit dem Wortlaut „junge, dynamische MitarbeiterInnen, Höchstalter 30 Jahre, zur Verstärkung unseres Projektteams gesucht“ stellt eine Altersdiskriminierung dar.

2.4. Folgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes**2.4.1. Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung**

Der erstmalige Verstoß gegen das Gebot zur diskriminierungsfreien Stellenausschreibung ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Verwarnung zu ahnden, bei weiteren Verstößen wird eine Geldstrafe bis zu € 360,- verhängt.

2.4.2. Nichtbegründung des Arbeitsverhältnisses

Wird ein Arbeitsverhältnis mit einem älteren Arbeitnehmer aufgrund seines Alters nicht begründet, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

- mindestens zwei Monatsentgelte, wenn der Stellenbewerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder
- bis zu € 500,-, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wurde.

Darunter fallen Stellenbewerber, deren Bewerbungen im Auswahlverfahren wegen des Alters unberücksichtigt blieben, die aber die zu vergebende Stelle auch ohne Diskriminierung nicht erhalten hätten.

Der Anspruch kann vom Stellenbewerber binnen sechs Monaten ab der Ablehnung der Bewerbung gerichtlich geltend gemacht werden.

Tipp!

Versuchen Sie nach dem erfolgten Bewerbungsgespräch die wesentlichen Inhalte des Gespräches schriftlich zusammenzufassen und dabei auch jene - leicht nachweisbaren - sachlichen Argumente für bzw. gegen die erfolgreiche Bewerbung herauszuarbeiten.

2.4.3. Beweislastverteilung

Beruft sich ein Arbeitnehmer im Streitfall auf den Diskriminierungstatbestand des Alters, hat er diesen glaubhaft zu machen. Dem Arbeitgeber obliegt, zu beweisen, dass

- es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder
- die die Diskriminierung bewirkenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die angewendeten Mittel angemessen und erforderlich sind.

Vorsicht!

Damit eine Ausnahme vom Gleichbehandlungsgebot zulässig und rechtmäßig ist, muss jedenfalls eine ausreichende sachliche Rechtfertigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegen! Was als ausreichende sachliche Rechtfertigung anzusehen ist und ob eine Ungleichbehandlung zur Erreichung eines (legitimen) Ziels angemessen ist, muss durch die Rechtsprechung geklärt werden.

3. Berücksichtigung von Vordienstzeiten

3.1. Allgemeines

Ältere Dienstnehmer haben im Regelfall Beschäftigungszeiten bei anderen Dienstgebern vorzuweisen.

Eine zwingende Anrechnung von Vordienstzeiten für arbeitsrechtliche Ansprüche kann sich sowohl aus gesetzlichen Bestimmungen als auch aus kollektivvertraglichen Regelungen ergeben.

3.2. Vordienstzeitenanrechnung beim Urlaub

Das Urlaubsgesetz sieht vor, dass auf die Wartezeit von 25 Dienstjahren für das erhöhte Urlaubsausmaß

- Dienstzeiten bei anderen Arbeitgebern im Inland oder im EU-/EWR-Raum, sofern sie mindestens je 6 Monate gedauert haben,
- Zeiten einer selbständigen Erwerbstätigkeit im Inland oder im EU-/EWR-Raum, sofern sie mindestens je 6 Monate gedauert haben sowie
- Entwicklungshelferzeiten

insgesamt bis zum Höchstausmaß von 5 Jahren anzurechnen sind.

Schulzeiten an einer allgemein bildenden höheren, einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule sind mit höchstens 4 Jahren zu berücksichtigen. Bei einem Zusammentreffen von Schulzeiten mit Vordienstzeiten ist die gesamte Anrechnung mit 7 Jahren begrenzt.

Vorsicht!

Der gemeinsame Höchststrahmen von 5 Jahren für andere Vordienstzeiten kann nur durch Schulzeiten auf 7 Jahre ausgedehnt werden!

Ein erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium ist zusätzlich mit maximal 5 Jahren anzurechnen.

3.3. Vordienstzeitenanrechnung durch Kollektivvertrag

Zahlreiche Kollektivverträge (meist Angestellten-Kollektivverträge) verpflichten den Arbeitgeber, Dienstzeiten, die ein Dienstnehmer aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Arbeitgebern nachweist, bei der Einstufung in die Gehaltsordnung des Kollektivvertrages anzurechnen.

Um die Einstellung älterer Mitarbeiter finanziell attraktiver zu gestalten, ist in den meisten Kollektivverträgen die Anrechnung von Vordienstzeiten auf ein Höchstausmaß begrenzt.

Beispiel:

Der Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting sieht vor, dass Verwendungsgruppenjahre aus früheren Dienstverhältnissen bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 12 Verwendungsgruppenjahren anzurechnen sind.

Tipp!

Informieren Sie sich über die Anrechnung von Vordienstzeiten in dem anzuwendenden Kollektivvertrag.

Der Arbeitgeber sollte den Arbeitnehmer zu Beginn des Arbeitsverhältnisses auffordern, anrechenbare Vordienstzeiten bekanntzugeben und durch entsprechende Urkunden (Dienstzeugnis, Versicherungsdatenauszug) nachzuweisen.

Die festgestellten anrechenbaren Vordienstzeiten sind im Dienstzettel oder Dienstvertrag festzuhalten.

4. Begünstigungen bei Sozialversicherungsbeiträgen

4.1. Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages

Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag beträgt insgesamt 6% und ist je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu entrichten. Arbeitnehmer und Arbeitgeber zahlen somit je 3 % an Arbeitslosenversicherungsbeitrag.

Bei geringem Einkommen vermindert sich dieser von Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils zu entrichtende Prozentsatz. Bei einem Einkommen bis € 1.311,- beträgt der Arbeitslosenversicherungsbeitrag 0 %, bei einem Einkommen über € 1.311,- bis € 1.430,- beträgt er 1 % und bei einem Einkommen über € 1.430,- bis € 1.609,- beträgt er 2 %.

Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag entfällt, wenn

- dem Arbeitnehmer bereits eine Pension zuerkannt wurde (außer eine Witwen- oder Waisenpension),
- die Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension (Mindestalter, erforderliche Anzahl von Versicherungs- und Beitragsmonaten) - ausgenommen der Korridorpension - erfüllt sind oder
- das 63. Lebensjahr vollendet wurde.

Vorsicht!

Diese Ausnahme gilt sowohl für echte, als auch für freie Dienstnehmer.

4.2. Entfall des Insolvenzentgeltsicherungsbeitrages

Der Insolvenzentgeltsicherungsbeitrag ist ein vom Arbeitgeber zu tragender Zuschlag zu dem vom ihm zu leistenden Anteil des Arbeitslosenversicherungsbeitrages in der Höhe von 0,35 % seit 1.1.2016.

Für Personen, die das 63. Lebensjahr vollendet haben, ist ab Beginn des folgenden Kalendermonats kein Zuschlag zu entrichten.

Tipp!

Sollte die Gebietskrankenkasse entgegen der gesetzlichen Regelung dennoch den Insolvenzentgeltsicherungsbeitrag einheben, empfiehlt es sich, diesen zunächst zu leisten, aber den erfolgsversprechenden Antrag auf Rückerstattung zu stellen, über den in letzter Konsequenz der Verwaltungsgerichtshof zu entscheiden hat.

4.3. Entfall des Unfallversicherungsbeitrages ab dem 60. Lebensjahr

Der Beitrag zur Unfallversicherung wird vom Arbeitgeber getragen und beträgt seit 1.7.2014 unabhängig von der Beschäftigungsform 1,3 % der Beitragsgrundlage.

Für Frauen und Männer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, entfällt dieser Beitrag ab dem darauffolgenden Kalendermonat. Sie bleiben weiterhin unfallversichert, die Beiträge werden jedoch aus den Mitteln der Unfallversicherung getragen.

4.4. Entfall des Dienstgeberbeitrages zum FLAF und des Zuschlages zum Dienstgeberbeitrag (DB + DZ)

Für Frauen und Männer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, entfällt dieser Beitrag ab dem darauffolgenden Kalendermonat.

4.5. Entfall der Dienstgeberabgabe der Stadt Wien (U-Bahn-Steuer)

Für Frauen und Männer, die das 55. Lebensjahr überschritten haben, ist dieser Betrag nicht mehr zu entrichten.

5. Förderungen des Arbeitsmarktservices (AMS)

5.1. Eingliederungsbeihilfe („Come Back“)

5.1.1. Wer erhält die Förderung?

Diese Förderung können alle Arbeitgeber erhalten. Ausgenommen von den Förderungen sind das AMS, politische Parteien, Clubs politischer Parteien, radikale Vereine sowie der Bund.

5.1.2. Förderbare Personen

Die Förderung kann für Arbeitsverhältnisse vorgemerakter Arbeitsloser ab 45 Jahren sowie Arbeitssuchender, die mindestens 6 Monate (bei Personen unter 25 Jahren) bzw. 12 Monate (bei Personen ab 25 Jahren) arbeitslos vorgemerkt sind, bezahlt werden.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Förderung auch Personen, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind (z.B. WiedereinsteigerInnen oder AusbildungsabsolventInnen mit fehlender betrieblicher Praxis) gewährt werden.

Beachte!

Es können regional unterschiedliche Altersgrenzen gefördert werden.

5.1.3. Ausmaß und Dauer der Förderung

Die Förderungshöhe und die Förderungsdauer werden im Einzelfall je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen zwischen dem AMS und dem Arbeitgeber vereinbart.

5.1.4. Antragstellung

Um die Förderung zu erhalten, ist ein Beratungsgespräch zwischen dem AMS und dem Arbeitgeber bezüglich der zu fördernden Person erforderlich. Dazu müssen der Förderwerber und die zu fördernde Person vor Beginn der Beschäftigung mit der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS Kontakt aufnehmen. Die Förderungsvoraussetzungen können regional unterschiedlich sein.

5.2. „Beschäftigungsprogramm 50+“

5.2.1. Wer erhält die Förderung?

Arbeitgeber, die offene Stellen durch ältere Arbeitnehmer besetzen möchten, können das Förderangebot des AMS nutzen, im Speziellen das für diese Zielgruppe vorgesehene, besonders erfolgreiche Instrument der Eingliederungsbeihilfe. Die Förderung steht allen Arbeitgebern und somit allen Gewerbetreibenden, unabhängig von der Größe des Unternehmens, zu. Ausgenommen von der Förderung sind lediglich politische Parteien, Clubs politischer Parteien, radikale Vereine sowie der Bund.

Beachte!

Die Voraussetzungen dafür sowie die Dauer und Höhe der Förderung sind in jedem Bundesland unterschiedlich geregelt!

5.2.2. Voraussetzungen

Um die Förderung zu erhalten, müssen neben der Einstellung einer älteren arbeitssuchenden Person ab dem 50. Geburtstag, eine der folgenden Voraussetzungen alternativ vorliegen:

- eine mindestens sechsmonatige AMS-Vormerkung der zu fördernden Person zur Arbeitssuche oder
- bei einer kürzeren als sechsmonatigen AMS-Vormerkung: gesundheitliche Einschränkungen oder lange Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (WiedereinsteigerInnen, arbeitsmarktferne Personen).

Beachte!

Darüber hinaus ist die Förderung an ein vorangegangenes Beratungsgespräch zwischen dem AMS und dem Arbeitgeber gebunden. Dazu muss der Arbeitgeber als Förderungswerber vor Beginn des Arbeitsverhältnisses mit dem regional zuständigen AMS-Berater in der regionalen Geschäftsstelle des AMS Kontakt aufnehmen!

Wird das Arbeitsverhältnis auf Zeit abgeschlossen, muss es eine mindestens vierwöchige Befristung sein. Aber auch hier gibt es regionale Unterschiede.

Weiters ist grundsätzlich ein Arbeitszeitausmaß von mindestens 50% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit nötig.

Vorsicht!

Eine Teilzeitbeschäftigung von älteren Arbeitnehmern, im Ausmaß von weniger als 50 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit kann grundsätzlich nicht gefördert werden!

Ausnahmen sind jedoch bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen möglich. Näheres erfahren Sie bei Ihrem regional zuständigen Arbeitsmarktservice.

Die Förderung kann nicht gewährt werden für Personen, die

- sich bereits in einem Arbeitsverhältnis befinden oder
- innerhalb der letzten zwei Jahre vor Beginn des Förderzeitraums beim selben Arbeitgeber in einem geförderten Arbeitsverhältnis vollversichert beschäftigt waren. In begründeten und dokumentierten Fällen kann von dieser Bestimmung aber abgewichen werden.

5.2.3. Dauer und Höhe der Förderung

Vorsicht!

Die Dauer und Höhe der Förderung ist in jedem Bundesland unterschiedlich geregelt.

Die Dauer und die Höhe der Förderung beispielsweise für Wien hängen vom Alter des Arbeitnehmers ab. Die maximale Förderdauer in Wien beträgt je nach dem jeweiligen Fall zwischen 6 und maximal 12 Monate und besteht in einem Lohn- und Lohnnebenkostenzuschuss in der Höhe von bis zu € 20.000,- pro Anlassfall.

Die Höhe der Förderung beträgt in Wien

- für Männer ab 50 in den ersten drei Monaten 100 %, für die weiteren drei Monate 25 % der Bemessungsgrundlage, maximal jedoch € 10.000,-;
- für Frauen ab 50 und Männer ab 55 in den ersten drei Monaten 100 %, für die weiteren fünf Monate 25 % der Bemessungsgrundlage, maximal jedoch € 15.000,-;
- für Frauen ab 58 und Männer ab 61 in den ersten drei Monaten 100 %, für die weiteren neun Monate 50 % der Bemessungsgrundlage, maximal jedoch € 20.000,-.

Die Bemessungsgrundlage für die Förderung ist das laufende Bruttoentgelt (ohne Sonderzahlungen, Mehrarbeits- und Überstundenentgelt, Aufwandsätze, erfolgsabhängige Entgeltbestandteile, Sachbezüge, etc.) zzgl. 50 % der Nebenkosten. Unter Nebenkosten sind in erster Linie die Dienstgeberbeiträge zu verstehen.

5.2.4. Antragstellung

Die Beihilfe kann bei der für den Arbeitnehmer zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS beantragt werden. Die Zuständigkeit richtet sich nach dem Wohnbezirk des Arbeitnehmers.

Der Antrag auf die Förderung kann schriftlich im Original oder elektronisch über das E-AMS-Konto eingebracht werden.

Vorsicht!

Auf die Beihilfe des AMS besteht kein Rechtsanspruch.

6. Pensionsbezug und Erwerbseinkommen

6.1. Allgemeines

Nicht selten gehen Arbeitnehmer auch nach ihrem Pensionsantritt einer Beschäftigung nach. Inwieweit neben dem Pensionsbezug ein pensionsunschädliches Erwerbseinkommen möglich ist, hängt von der jeweiligen Pensionsart ab.

Vorsicht!

Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ist dem zuständigen Sozialversicherungsträger vor Arbeitsantritt zu melden. Eine Ausgleichszulage wird in jedem Fall in Höhe des neben dem Pensionsbezug erzielten Erwerbseinkommens gekürzt.

Für Pensionsstichtage ab 1.1.2005 bestehen folgende Zuverdienstmöglichkeiten:

6.2. Normale Alterspension

Die normale Alterspension gebührt Männern ab dem 65. Geburtstag und Frauen ab dem 60. Geburtstag (bei Vorliegen aller weiteren Voraussetzungen, wie z.B. ein Mindestausmaß an Versicherungszeiten).

Neben dieser Pensionsart kann jede Erwerbstätigkeit - unabhängig von der Höhe der Einkünfte - ausgeübt werden, es ist jedoch eine gemeinsame Versteuerung von Pension und Erwerbseinkommen durchzuführen.

Vorsicht!

Bei Ausübung von Erwerbstätigkeiten, die der Pflichtversicherung unterliegen, müssen wieder Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden. Die Beiträge zur Pensionsversicherung werden mit einem bestimmten Faktor vervielfacht und erhöhen die Pension ab dem darauf folgenden Kalenderjahr (besonderer Höherversicherungsbetrag).

6.3. Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer

Bei Vorliegen einer langen Versicherungsdauer kann für Männer vor dem 65. Lebensjahr und für Frauen vor dem 60. Lebensjahr ein Anspruch auf vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer bestehen. Dabei sieht das Gesetz strenge Zuverdienstgrenzen bzw. Wegfallbestimmungen vor.

Am so genannten Pensionsstichtag (= der Monatserste nach Antragstellung, an dem die Voraussetzungen für einen Pensionsanspruch vorliegen) darf

- keine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG), Gewerblichem Sozialversicherungsgesetz (GSVG), Freiberuflich Selbständigen-Sozialversicherungsgesetz (FSVG) oder dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG) und
- kein Erwerbseinkommen aus sonstigen Erwerbstätigkeiten über der Geringfügigkeitsgrenze (2016: € 415,72 monatlich)

vorliegen.

Eine Pflichtversicherung nach dem BSVG ist bei einer bäuerlichen Tätigkeit mit einem Einheitswert des land(forst)wirtschaftlichen Betriebes bis € 2.400,-- pensionsunschädlich.

Vorsicht!

Wird nach dem Pensionsstichtag ein Erwerbseinkommen aus einer sonstigen Erwerbstätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze bezogen oder eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung begründet, fällt die Pension zur Gänze weg.

6.4. Korridor pension

Es gelten die gleichen Bestimmungen wie bei der vorzeitigen Alterspension.

6.5. Erwerbsunfähigkeits-, Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspension

Damit eine Pension aus gesundheitlichen Gründen ausbezahlt werden kann (Pensionsanfall), ist grundsätzlich die Aufgabe der Erwerbstätigkeit erforderlich.

Während des Bezuges einer Erwerbsunfähigkeits-, Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen kann eine Beschäftigung mit einem monatlichen Einkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze (Wert 2016: € 415,72 monatlich) ausgeübt werden, ohne dass sich dadurch die Pension verringert.

Die Erwerbsunfähigkeits-, Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspension verringert sich jedoch aufgrund einer Erwerbstätigkeit, wenn

- das Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze liegt und
- das monatliche Gesamteinkommen (= Summe aus der Bruttopension und dem Erwerbseinkommen) € 1.167,91 brutto (Wert 2016) übersteigt.

Übersteigt das monatliche Gesamteinkommen den angeführten Wert, wird die Pension um einen Anrechnungsbeitrag vermindert. Dieser errechnet sich wie folgt:

Vom monatlichen Einkommensteil

- über € 1.167,91 brutto bis € 1.751,92 brutto sind 30 %,
- über € 1.751,92 brutto bis € 2.335,81 brutto sind 40 %,
- über € 2.335,81 brutto sind 50 %

anzurechnen.

Der Anrechnungsbetrag darf jedoch weder das Erwerbseinkommen noch 50 % der Pension übersteigen.

Vorsicht!

Erreicht der Bezieher einer Erwerbsunfähigkeits-, Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension das Alter für die normale Alterspension, so wird die Pension nicht automatisch in eine normale Alterspension umgewandelt. Es gelten weiterhin die Anrechnungsbestimmungen. Ein Umwandlungsantrag ist möglich, allerdings kann sich die Pensionshöhe vermindern!

6.6. Witwer-/Witwenpension

Zu diesen Hinterbliebenenpensionen ist grundsätzlich ein Zuverdienst unbegrenzt möglich. Eine Erhöhung des Prozentsatzes der Hinterbliebenenpension (max. auf 60 %) erfolgt nur insoweit, als die Summe aus eigenem Einkommen und Hinterbliebenenpension den Betrag von € 1.910,04 monatlich (2016) nicht übersteigt.

Übersteigt das Gesamteinkommen der Witwe aus eigenem Einkommen und der Witwenpension den Betrag von € 8.460,- monatlich, so wird die Witwenpension um den € 8.460,- übersteigenden Betrag gekürzt.

7. Gleichbehandlung im Arbeitsumfeld

7.1. Allgemeines

Wie schon unter Pkt. 2. angeführt, sieht das Gleichbehandlungsgesetz Diskriminierungsverbote hinsichtlich des Alters von Arbeitnehmern vor.

Demnach darf niemand aufgrund seines Alters bei

- der Festsetzung des Entgelts,
- den Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- dem beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
- der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- den sonstigen Arbeitsbedingungen

unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

7.2. Folgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

7.2.1. Entgelthöhe

Erhält ein älterer Arbeitnehmer für gleiche oder gleichwertige Arbeit ein geringeres Entgelt als ein anderer Arbeitnehmer, besteht Anspruch

- auf Bezahlung der Differenz und
- auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Der Anspruch ist binnen drei Jahren geltend zu machen.

7.2.2. Aus- und Weiterbildung

Wird ein Arbeitnehmer wegen seines Alters nicht in die betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen, hat er Anspruch

- auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder Schadenersatz und
- auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Der Anspruch ist binnen drei Jahren geltend zu machen.

7.2.3. Beruflicher Aufstieg (Beförderung)

Ist ein Arbeitnehmer wegen seines Alters beruflich nicht aufgestiegen, so hat er Anspruch auf

- Schadenersatz und
- Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Der Ersatzanspruch beträgt

- die Entgeltdifferenz für mindestens 3 Monate, wenn der Arbeitnehmer bei diskriminierungsfreier Auswahl aufgestiegen wäre, oder

- bis zu € 500,--, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der Schaden durch die Diskriminierung nur darin besteht, dass die Bewerbung nicht berücksichtigt wurde.

Der Anspruch ist binnen sechs Monaten ab Ablehnung der Bewerbung bzw. Beförderung geltend zu machen.

7.2.4. Freiwillige Sozialleistungen

Erhält ein Arbeitnehmer wegen seines Alters keine oder eine geringere freiwillige Sozialleistung als andere Arbeitnehmer hat er Anspruch

- auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder auf Schadenersatz und
- auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Der Anspruch ist binnen drei Jahren geltend zu machen.

7.2.5. Sonstige Arbeitsbedingungen

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hinsichtlich der sonstigen Arbeitsbedingungen haben älterer Arbeitnehmer Anspruch auf

- Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein nicht diskriminierter Arbeitnehmer oder auf Schadenersatz und
- Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Der Anspruch ist binnen drei Jahren geltend zu machen.

7.3. Beweislastverteilung

Beruft sich ein Arbeitnehmer im Streitfall auf den Diskriminierungstatbestand des Alters, hat er diesen glaubhaft zu machen. Dem Arbeitgeber obliegt, zu beweisen, dass

- es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder
- die die Diskriminierung bewirkenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die angewendeten Mittel angemessen und erforderlich sind

Vorsicht!

Damit eine Ausnahme vom Gleichbehandlungsgebot zulässig und rechtmäßig ist, muss jedenfalls eine ausreichende sachliche Rechtfertigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegen! Was als ausreichende sachliche Rechtfertigung anzusehen ist und ob eine Ungleichbehandlung zur Erreichung eines (legitimen) Ziels angemessen ist, muss durch die Rechtsprechung geklärt werden.

8. Altersteilzeit

8.1. Allgemeines

Die gesetzliche Regelung der Altersteilzeit erleichtert es Betrieben, ältere Arbeitnehmer unter weitest gehender finanzieller Absicherung mit einer verringerten Arbeitszeit bis zum Pensionsantritt zu beschäftigen.

Die folgenden Regelungen gelten für Ansprüche auf Altersteilzeitgeld, die zur Gänze für Zeiträume nach Ablauf des 31.12.2012 zuerkannt werden.

8.2. Arbeitsvertragliche Anspruchsvoraussetzung

8.2.1. Grundlagen

- Die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit wird durch Vereinbarung auf 40 % - 60 % verringert.

Beispiel:

Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden, ist eine Altersteilzeit von mindestens 16 und maximal 24 Stunden/Woche möglich. Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit aufgrund einer kollektivvertraglichen Regelung 38,5 Stunden, ist eine Altersteilzeit von mindestens 15,4 und maximal 23,1 Stunden/Woche möglich.

- Der Arbeitnehmer erhält aufgrund einer Kollektivvertragsbestimmung, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung im Arbeitsvertrag einen Lohnausgleich bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2016: € 4.860,- brutto monatlich) in der Höhe von mindestens 50 % des Differenzbetrages zwischen dem vor der Ausübung der Altersteilzeit gebührenden durchschnittlichen Entgelt der letzten 12 Monate und dem verminderten neuen Teilzeitentgelt.
- Der Arbeitgeber leistet vereinbarungsgemäß Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit.
- Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Berechnung der zustehenden Abfertigung alt auf Grundlage der Arbeitszeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit.

Vorsicht!

Die arbeitsvertragliche Vereinbarung hat also einen Anspruch des Mitarbeiters auf eine (allfällige) Abfertigung alt auf Basis der früheren tatsächlichen Arbeitszeit (inklusive Überstunden) vorzusehen.

Lohn- und Gehaltserhöhungen sowie allfällige Biennalsprünge wirken sich in diesem Zusammenhang auf die Höhe dieser Abfertigung alt ebenso aus wie ein allfälliger Anwartschaftssprung des Arbeitnehmers während der Altersteilzeitphase.

8.2.2. Teilzeitbeschäftigte

Auch Teilzeitbeschäftigte, deren vereinbarte Arbeitszeit mindestens 60% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit beträgt, können in die Altersteilzeit einbezogen werden.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung unter 60 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Vollarbeitszeit ist Altersteilzeit nicht möglich.

Beispiel:

Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden, muss die ursprüngliche Teilzeitbeschäftigung mindestens 24 Stunden/Woche betragen. Diese kann auf 40 % bis 60 %, also auf eine Altersteilzeit von mindestens 9,6 und maximal 14,4 Stunden/Woche verringert werden.

Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit aufgrund einer kollektivvertraglichen Regelung 38,5 Stunden, muss die ursprüngliche Teilzeitbeschäftigung mindestens 23,1 Stunden/Woche betragen. Diese kann auf 40 % bis 60 %, also auf eine Altersteilzeit von mindestens 9,24 und maximal 13,86 Stunden/Woche verringert werden.

Die Mindestdauer der Beschäftigung auf Basis von zumindest 60 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit vor Inanspruchnahme der Altersteilzeit beträgt ein Jahr.

Vorsicht!

Damit ist die Möglichkeit mit Teilzeitbeschäftigten Altersteilzeit zu vereinbaren, um die Förderung zu erlangen, eingeschränkt!

8.2.3. Empfehlenswerte zusätzliche Vertragspunkte

- Es sollte bereits bei Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung festgelegt werden, dass mit dem planmäßigen Ende der Altersteilzeitvereinbarung (in der Regel der Zeitpunkt des Pensionsantrittes) das Arbeitsverhältnis durch einvernehmliche Auflösung als beendet gilt.
- Der Lohnausgleich sollte nur unter der Bedingung bzw. so lange zugesagt werden, als vom AMS Altersteilzeitgeld auch tatsächlich gewährt wird. Für den Fall von Kürzungen des Altersteilzeitgeldes sollte eine entsprechende Verringerung des Lohnausgleichs vorgesehen sein.
- Geregelt werden sollte auch, was bei allfälliger Einstellung des Altersteilzeitgeldes hinsichtlich des Arbeitszeitausmaßes geschieht. Eine Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitszeitausmaß ist ebenso denkbar wie die Weiterführung der Teilzeitbeschäftigung (wohl aber ohne Lohnausgleich und mit niedriger Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung).

8.3. Altersteilzeitgeld

8.3.1. Allgemeines

Das Altersteilzeitgeld ersetzt dem Arbeitgeber den zusätzlichen finanziellen Aufwand, der durch

- den Lohnausgleich sowie
- die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge auf Basis der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit

entsteht.

Der zusätzliche Aufwand für die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge besteht darin, dass der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge auf der Grundlage des Entgelts der früheren Normalarbeitszeit (vor der Herabsetzung) entrichten muss, obwohl sich die Beitragsgrundlage nach der Herabsetzung verringert hat.

8.3.2. Antrittsalter und Anwartschaft

Voraussetzungen für die Gewährung von Altersteilzeitgeld sind, dass

- der Arbeitnehmer ein bestimmtes Mindestantrittsalter erreicht hat und
- die Anwartschaft erfüllt.

Vorsicht!

Kein Altersteilzeitgeld gebührt für Personen, die eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus einem Versicherungsfall des Alters beziehen oder die Voraussetzungen für eine solche Leistung aus der Pensionsversicherung erfüllen.

Altersteilzeitgeld gebührt bei kontinuierlicher Altersteilzeitvereinbarung bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter.

Tipp!

Ein nicht geltend gemachter Anspruch auf Korridor pension steht dem Anspruch auf Altersteilzeitgeld im Zuge einer kontinuierlichen Altersteilzeitvereinbarung nicht entgegen.

Wird bei einer Blockzeitvariante der Anspruch auf eine Korridor pension nicht geltend gemacht, obwohl die Voraussetzungen dafür vorliegen, so gebührt das Altersteilzeitgeld höchstens für das erste Jahr ab der Erfüllung der Voraussetzungen für die Korridor pension.

Beachte!

Seit 1.1.2016 kann anstelle des Altersteilzeitgeldes die betragsmäßig höhere Teilpension geltend gemacht werden, sobald ein Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Korridor pension erfüllt hat (Vollendung des 62. Lebensjahres, Vorliegen von 474 (2016) bzw. ab 2017 480 Versicherungsmonaten).

Seit 1.1.2013 ist das Antrittsalter für geförderte Altersteilzeitvereinbarungen

- bei Frauen mit der Vollendung des 53. Lebensjahres und
- bei Männer mit der Vollendung des 58. Lebensjahres

festgelegt.

Die höchstmögliche Laufzeit der geförderten Altersteilzeit beträgt 5 Jahre.

Vorsicht!

Wird mit einer Arbeitnehmerin, die das 53. Lebensjahr vollendet hat eine Altersteilzeitvereinbarung für die Dauer von 5 Jahren abgeschlossen, so endet diese mit Vollendung des 58. Lebensjahres. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmerin noch 2 Jahre bis zur Inanspruchnahme der Regelpension fehlen.

Für diese Zeit steht der Arbeitnehmerin auch kein Übergangsgeld zu, sofern die Altersteilzeitvereinbarung ab dem 1.1.2013 getroffen wurde.

Tipp!

Es ist ratsam, eine Altersteilzeitvereinbarung bei Frauen ab Vollendung des 55. Lebensjahres und bei Männern ab der Vollendung des 60. Lebensjahres zu vereinbaren. Dadurch kann ein lückenloser Übergang von Alterszeit in die Regelpension gewährt werden.

Der Arbeitnehmer muss in den letzten 25 Jahren vor Geltendmachung des Anspruches 15 Jahre (= 780 Wochen) arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein.

Für die Anwartschaft werden aber bestimmte anwartschaftsbegründende Zeiten, wie z.B. krankenversicherungspflichtige Zeiten nach Ende der Arbeitslosenversicherungspflicht, angerechnet. Die Ausdehnung des Zeitraumes von 25 Jahren („Rahmenfristerstreckung“) um Kinderbetreuungszeiten soll Frauen die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen erleichtern.

Ein Antrag auf Gewährung von Altersteilzeitgeld ist bei der für das Unternehmen zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices einzubringen und kann rückwirkend nur bis zum Höchstausmaß von drei Monaten gestellt werden.

8.3.3. Ausmaß und Berechnung des Altersteilzeitgeldes

Das Ausmaß des Altersteilzeitgeldes ist davon abhängig, ob eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung oder eine Blockzeitvereinbarung gewählt wird.

Der dem Unternehmen abzugeltende Anteil beträgt

- 90 % des zusätzlichen Aufwandes bei Vereinbarung einer kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung und
- 50 % des zusätzlichen Aufwandes bei Blockzeitvereinbarungen.

Vorsicht!

Das Altersteilzeitgeld gebührt nur insoweit, als mit dem neuen Entgelt für die verringerte Arbeitszeit zuzüglich Lohnausgleichs die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2016: € 4.860,- brutto monatlich) nicht überschritten wird.

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollte daher in der Altersteilzeitvereinbarung das Gesamtentgelt (Teilzeitentgelt und Lohnausgleich) mit der jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt werden, da der über der Höchstbeitragsgrundlage liegende Betrag nicht gefördert wird.

Die Abgeltung des zusätzlichen finanziellen Aufwandes durch das AMS erfolgt in monatlichen Teilbeträgen gleicher Höhe unter anteiliger Berücksichtigung der steuerlich begünstigten Sonderzahlungen.

Kollektivvertragliche Lohnerhöhungen sind entsprechend dem Tariflohnindex zu berücksichtigen. Darüber hinausgehende Lohnerhöhungen können nur berücksichtigt werden, wenn der Unterschied zwischen dem tatsächlichen Lohn und dem der Altersteilzeitgeldberechnung zu Grunde gelegten indexierten Lohn mehr als € 20,- monatlich beträgt.

Beispiel für Altersteilzeit ab 1.1.2013:

Gehalt volle Arbeitszeit (= Schnitt der letzten 12 Monate: € 3.000,-

Gehalt für herabgesetzte Arbeitszeit (50 %): € 1.500,-

Angestellter erhält: € 1.500,- Gehalt
 € 750,- Lohnausgleich
 € 2.250,- monatlicher Bruttobezug

Betrieb zahlt: € 1.500,- Gehalt
 € 750,- Lohnausgleich
 € 644,40 SV-Beiträge (= 21,48 % v. € 3.000,-)
 € 128,40 DN-SV-Beiträge (17,12 % v. € 750,-)
 € 3.022,80 Zahlung durch den Betrieb

förderbar: € 750,- Lohnausgleich
 € 157,35 DG-Beiträge für Lohnausgleich
 (= 20,98 % v. € 750,-)
 € 285,75,- DG-u. DN-Beiträge der Differenz
 zum Vollzeitbezug (= 38,1 % v. € 750,-)
 € 1.193,10 insgesamt förderbar

Förderung bei kontinuierlicher Altersteilzeit: € 1.252,76 monatlich
 (= 90 % von € 1.193,10 x 14 : 12)

Förderung bei Blockzeit: € 695,98 monatlich
 (= 50 % von € 1.193,10 x 14 : 12)

8.3.4. Kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung

Eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung liegt vor, wenn

- die Schwankungen der Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von längstens einem Jahr ausgeglichen werden, oder

- die Abweichungen jeweils nicht mehr als 20 % der Normalarbeitszeit betragen und insgesamt ausgeglichen werden.

Diese Regelung ermöglicht:

- die Abgeltung angefallener Mehr- und Überstunden durch Zeitausgleich,
- Durchrechnungsvereinbarungen, bei denen das Ausmaß der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird,
- eine „kleine Blockung“ mit maximal sechs Monaten Beschäftigung und sechs Monaten Freizeit durch Zeitausgleich,
- Gleitzeitregelungen.

Vorsicht!

Bei Gleitzeit darf das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode 20 % der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit nicht übersteigen und muss in der nächstfolgenden Gleitzeitperiode ausgeglichen werden.

8.3.5. Grundlagen der Blockzeitvariante

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

Vorsicht!

Im Fall einer Blockung darf die Freizeitphase der Altersteilzeit nicht mehr als zweieinhalb Jahre betragen.

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

Der zusätzliche Aufwand des Arbeitgebers bei Ansprüchen auf Altersteilzeitgeld wird bei Blockzeitvereinbarungen nur im Ausmaß von 50 % ersetzt, wobei für den Zeitraum der Freizeitphase eine Ersatzkraft einzustellen ist.

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

8.3.6. Krankenstand in der Blockzeitvariante

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

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

8.3.7. Urlaub in der Blockzeitvariante

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

Nach der Judikatur des Obersten Gerichtshofes kann folgendermaßen vorgegangen werden:

Der Arbeitnehmer erwirbt in der Arbeitsphase Zeitguthaben, das in der Freizeitphase verbraucht wird, und zwar unabhängig davon, ob er arbeitet oder Urlaub vereinbart hat. Der in der Freizeitphase entstehende Urlaubsanspruch wird durch den Konsum des in der Arbeitsphase Jahr für Jahr erworbenen "Urlaubszeitguthabens" verbraucht. Die durch die Urlaubstage des Arbeitnehmers in der Arbeitsphase erworbenen "Urlaubszeitguthaben" dienen der Abgeltung von neu entstehenden Urlaubstagen in der Freizeitphase.

Beispiel:

Es wird eine Altersteilzeit mit 20 Wochenstunden für vier Jahre im Rahmen eines Blockmodells getroffen. In den ersten 2 Jahren arbeitet der Arbeitnehmer weiterhin 40 Wochenstunden zu je 8 Stunden täglich (Arbeitsphase). In den beiden letzten Jahren wird Freizeit genossen (Freizeitphase).

Während der Arbeitsphase verbraucht der Arbeitnehmer zwei Jahresurlaube (zu je 25 Arbeitstagen). Er hat daher 50 Arbeitstage zu je 8 Stunden frei.

Damit ist der gesamte während der Altersteilzeit zustehende Urlaub verbraucht. Dies deshalb, weil ein Urlaubstag in der Arbeitsphase (8 Stunden pro Tag) 2 Urlaubstagen in der Altersteilzeit (4 Stunden pro Tag) entspricht.

8.3.8. Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Blockzeitvariante

Endet das Arbeitsverhältnis während der Arbeits- bzw. während der Freizeitphase, ist dem Arbeitnehmer - bei seinem Tod den Erben - das eingearbeitete, aber noch nicht verbrauchte Zeitguthaben finanziell abzugelten. Der Lohnausgleich ist nicht in diese Abgeltung einzubeziehen.

Vorsicht!

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

Das vom Arbeitgeber bezogene Altersteilzeitgeld ist an das AMS zurückzuzahlen, außer bei Kündigung oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt durch den Arbeitnehmer, berechtigter Entlassung durch den Arbeitgeber, Beendigung wegen Pensionsantrittes und Tod des Arbeitnehmers.

9. Teilpension - Erweiterte Altersteilzeit

9.1. Allgemeines

Die gesetzliche Regelung der „Teilpension - erweiterten Altersteilzeit“ erleichtert es Betrieben, ältere Arbeitnehmer unter weitest gehender finanzieller Absicherung mit einer verringerten Arbeitszeit bis zum Regelpensionsalter zu beschäftigen. Antragsteller und Bezugsberechtigter dieser Leistung ist der Arbeitgeber.

9.2. Arbeitsvertragliche Anspruchsvoraussetzungen

9.2.1. Grundlagen

- Die Mindestdauer der Beschäftigung vor Inanspruchnahme der Teilpension beträgt drei Monate.
- Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit vor Beginn der Teilpension bzw. einer vorherigen Altersteilzeit ist durch eine Teilpensionsvereinbarung um 40 % bis 60 % zu verringern.
- Die Teilpension kann im Anschluss an eine kontinuierliche Altersteilzeit oder für sich alleine in Anspruch genommen werden.
- Die Reduktion der Arbeitszeit hat im Rahmen eines gleichbleibenden Arbeitszeitmodells zu erfolgen.

Vorsicht!

Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit vor Beginn der Teilpension darf die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit um höchstens 40 % unterschreiten. Das bedeutet bei einer bisherigen Altersteilzeitbeschäftigung unter 60 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ist eine Teilpension nicht möglich.

Beispiel Vollzeitbeschäftigte:

Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden, ist eine Altersteilzeit im Ausmaß von mindestens 16 und maximal 24 Stunden/Woche möglich. Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit aufgrund einer kollektivvertraglichen Regelung 38,5 Stunden, ist eine Altersteilzeit im Ausmaß von mindestens 15,4 und maximal 23,1 Stunden/Woche möglich.

Beispiel Teilzeitbeschäftigte:

Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden, muss die ursprüngliche Teilzeitbeschäftigung zumindest 24 Stunden/Woche betragen. Diese kann auf 40 % bis 60 %, also auf eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von mindestens 9,6 und maximal 14,4 Stunden/Woche verringert werden.

Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit aufgrund einer kollektivvertraglichen Regelung 38,5 Stunden, muss die ursprüngliche Teilzeitbeschäftigung mindestens 23,1 Stunden/Woche betragen. Diese kann auf 40 % bis 60 %, somit auf mindestens 9,24 und maximal 13,86 Stunden/Woche verringert werden.

9.2.2. Inhaltliche Voraussetzungen der Teilpensionsvereinbarung

- Der Arbeitnehmer erhält aufgrund einer Kollektivvertragsbestimmung, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung im Arbeitsvertrag einen Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von mindestens 50 % des Differenzbetrages zwischen dem vor der Ausübung der Teilpension gebührenden durchschnittlichen Entgelt der letzten 12 Monate und dem verminderten neuen Teilzeitentgelt.
- Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu leisten.
- Die Berechnung einer allfälligen Abfertigung Alt ergibt sich aufgrund der Arbeitszeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit.

Vorsicht!

Lohn- und Gehaltserhöhungen sowie allfällige Biennalsprünge wirken sich in diesem Zusammenhang auf die Höhe der Abfertigung alt ebenso aus wie ein allfälliger Anwartschaftssprung des Arbeitnehmers während der Teilzeitphase.

9.2.3. Wichtige Vertragspunkte

Der Lohnausgleich sollte nur unter der Bedingung bzw. so lange zugesagt werden, als vom AMS die Teilpension auch tatsächlich gewährt wird. Für den Fall von Kürzungen der Teilpension sollte eine entsprechende Verringerung des Lohnausgleichs vorgesehen sein.

Geregelt werden sollte auch, was bei allfälliger Einstellung der Teilpension hinsichtlich des Arbeitszeitausmaßes geschieht. Eine Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitszeitausmaß ist ebenso denkbar wie die Weiterführung der Teilzeitbeschäftigung, in diesem Fall aber ohne Lohnausgleich und mit einer reduzierten Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung.

Weiters sollte bereits bei Abschluss der Vereinbarung festgelegt werden, dass mit dem plangemäßen Ende der Teilpension (in der Regel durch Pensionsantritt) das Arbeitsverhältnis mit diesem Zeitpunkt durch einvernehmliche Auflösung als beendet gilt.

9.3. Teilpensionsgeld

9.3.1. Allgemeines

Der Arbeitgeber erhält die Teilpension nur, wenn der Arbeitnehmer, mit dem er eine Teilpensionsvereinbarung trifft, bestimmte persönliche Voraussetzungen erfüllt.

9.3.2. Voraussetzungen

Voraussetzung für die Gewährung einer Teilpension ist, dass

- der Arbeitnehmer das Mindestantrittsalter der Korridor pension (62 Jahre) erreicht hat,
- die Anwartschaft erfüllt (bei Stichtag 2016: 474 Versicherungsmonate),
- mit dem Arbeitnehmer eine Teilpensionsvereinbarung getroffen wurde und
- der Arbeitnehmer zuvor mindestens 3 Monate im Unternehmen beschäftigt war.

9.3.3. Antrittsalter

Das frühestmögliche Eintrittsalter eines Arbeitnehmers in die Teilpension ist der 62. Geburtstag, wenn zu diesem Zeitpunkt auch die Voraussetzungen für eine Korridorpension erfüllt werden.

Derzeit kann die Teilpension nur von Männern in Anspruch genommen werden, da das Regelpensionsalter von Frauen noch bei 60 Jahren liegt.

9.3.4. Anwartschaft

Der Arbeitnehmer muss in den letzten 25 Jahren vor Geltendmachung des Anspruches 15 Jahre (= 780 Wochen) arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Für die Anwartschaft werden bestimmte anwartschaftsbegründende Zeiten, wie z.B. krankenversicherungspflichtige Zeiten nach Ende der Arbeitslosenversicherungspflicht angerechnet.

9.3.5. Bezugsdauer

Die Teilpension kann längstens bis zum Erreichen des Regelpensionsalters ausbezahlt werden.

9.3.6. Teilpension - kontinuierliche Altersteilzeit

Eine Teilpension kann auch im Anschluss an eine kontinuierliche Altersteilzeit vereinbart werden, sobald der Arbeitnehmer die Anspruchsvoraussetzungen für eine Korridorpension erfüllt. Eine Teilpension im Anschluss an eine geblockte Altersteilzeit ist nicht möglich. Wird eine kontinuierliche Altersteilzeit unverändert als Teilpension weitergeführt, ist es zulässig, dass sich die Jahreszeiträume, in denen die Arbeitszeit jeweils auszugleichen ist, weiterhin nach dem Beginn der ursprünglichen Altersteilzeit richten.

Die höchstmögliche Bezugsdauer von Altersteilzeit und Teilpension beim selben Arbeitgeber beträgt zusammen 5 Jahre.

Tipp!

Ein Umstieg von kontinuierlicher Altersteilzeit auf die Teilpension ist für den Arbeitgeber vorteilhaft. Es werden statt 90% nunmehr 100% des abzugeltenden Mehraufwandes ersetzt.

9.3.7. Antragstellung

Ein Antrag auf Gewährung einer Teilpension kann nur rückwirkend bis zum Höchstausmaß von drei Monaten gestellt werden. Dem Antrag auf Teilpension ist eine Bestätigung des Pensionsversicherungsträgers über die Erfüllung der Korridorpensionsvoraussetzungen anzuschließen. Diese Bestätigung darf nicht älter als 6 Monate sein.

9.4. Berechnung

9.4.1. Allgemeines

Die Teilpension ersetzt dem Arbeitgeber den gesamten zusätzlichen Aufwand, der durch den Lohnausgleich sowie der Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge auf Basis der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers entsteht.

Der zusätzliche Aufwand für die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge besteht darin, dass der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge auf der Grundlage des Entgelts der früheren Normalarbeitszeit (vor der Herabsetzung) entrichten muss, obwohl sich die Beitragsgrundlage nach der Herabsetzung verringert hat.

9.4.2. Ausmaß der Teilpension

Der dem Unternehmen abzugeltende Anteil beträgt 100 % des zusätzlichen Aufwandes bei Vereinbarung einer Teilpension.

Vorsicht!

Die Teilpension gebührt nur insoweit, als mit dem neuen Entgelt für die verringerte Arbeitszeit zuzüglich des Lohnausgleichs die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2016: € 4.860,- monatlich) nicht überschritten wird. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollte daher in der Teilpensionsvereinbarung das Gesamtentgelt (Teilzeitentgelt + Lohnausgleich) mit der jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt werden, da der über der Höchstbeitragsgrundlage liegende Betrag nicht gefördert wird.

9.4.3. Kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung

Eine Reduzierung der Arbeitszeit in Form eines Blockzeitmodells ist bei der Teilpension nicht möglich. Es muss eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung vorliegen.

Eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung liegt vor, wenn

- die Schwankungen der Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von längstens einem Jahr ausgeglichen werden, oder
- die Abweichungen jeweils nicht mehr als 20 % der Normalarbeitszeit betragen und insgesamt ausgeglichen werden.

Diese Regelung ermöglicht

- die Abgeltung angefallener Mehr- und Überstunden durch Zeitausgleich,
- Durchrechnungsvereinbarungen, bei denen das Ausmaß der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird,
- eine „kleine Blockung“ mit maximal sechs Monaten Beschäftigung und sechs Monaten Freizeit durch Zeitausgleich und
- Gleitzeitregelungen.

9.4.4. Berechnung und Auszahlung der Förderung

Die Abgeltung erfolgt in monatlichen Teilbeträgen gleicher Höhe unter anteiliger Berücksichtigung der steuerlich begünstigten Sonderzahlungen.

Kollektivvertragliche Lohnerhöhungen sind entsprechend dem Tariflohnindex zu berücksichtigen. Darüber hinausgehende Lohnerhöhungen können nur berücksichtigt werden, wenn der Unterschied zwischen dem tatsächlichen Lohn und dem der Altersteilzeitgeldberechnung zu Grunde gelegten indexierten Lohn mehr als € 20,- monatlich beträgt.

Beispiel:

Gehalt volle Arbeitszeit (= Schnitt der letzten 12 Monate): € 3.000,--

Gehalt für herabgesetzte Arbeitszeit (50 %): € 1.500,--

Angestellter erhält: € 1.500,-- Gehalt
 € 750,-- Lohnausgleich
 € 2.250,-- monatlicher Bruttobezug

Betrieb zahlt: € 1.500,-- Gehalt
 € 750,-- Lohnausgleich
 € 644,40 DG-SV-Beiträge (21,48 % v. € 3.000,--)
 € 128,40 DN-SV-Beiträge (17,12 % v. € 750,--)
 € 3.022,80 Zahlung durch den Betrieb

förderbar: € 750,-- Lohnausgleich
 € 157,35 DG-Beiträge für Lohnausgleich (20,98 % v. € 750,--)
 € 285,75 DG-u. DN-Beiträge der Differenz
 zum Vollzeitbezug (= 38,1 % v. € 750,--)
 € 1.193,10 insgesamt förderbar

Förderung: € 1.391,95 monatlich
 (= 100 % von € 1.193,10 x 14 : 12)

9.4.5. Zuständige Stelle

Die Beantragung der Teilpension erfolgt bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice, in deren Zuständigkeitsbereich der Sitz des Betriebes liegt.

10. Allgemeiner Kündigungsschutz nach dem Arbeitsverfassungsgesetz

10.1. Allgemeines

Das Arbeitsverfassungsgesetz sieht vor, dass in Betrieben, in denen dauernd mindestens fünf stimmberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden, der Arbeitnehmer oder der Betriebsrat eine Kündigung

- wegen Sozialwidrigkeit

beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten kann.

10.2. Sozialwidrige Kündigung

Sozialwidrigkeit liegt vor, wenn

- die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, d.h. wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt und
- das Arbeitsverhältnis bereits 6 Monate gedauert hat.

Wird eine wesentliche Interessenbeeinträchtigung des Arbeitnehmers festgestellt, so muss der Arbeitgeber den Nachweis erbringen, dass entweder

- persönliche Gründe (z.B. Pflichtverletzungen, erhebliche Minderleistung, sehr lange Krankenstände, fehlende Kooperationsbereitschaft) oder
- betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen (z.B. Rationalisierung, Reorganisation, Auftragsrückgang)

vorliegen.

Liegen persönliche und/oder betriebliche Kündigungsgründe vor, so hat das Gericht eine Interessenabwägung zwischen den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen vorzunehmen.

Vorsicht!

Bei betrieblichen Kündigungsgründen hat der Arbeitgeber alle Möglichkeiten, den Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen (z.B. durch Umschulung, Versetzung), auszuschöpfen.

10.3. Ältere Arbeitnehmer

Die Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit erfolgt meistens von älteren Arbeitnehmern, da sie im Regelfall mit einer längeren Arbeitslosigkeit und höheren Einkommensverlusten zu rechnen haben. Eine gesetzliche Altersgrenze für Kündigungsanfechtungen gibt es jedoch nicht.

Vorsicht!

Die Erreichung des Pensionsalters allein rechtfertigt eine Kündigung nicht!

Das Arbeitsverfassungsgesetz sieht vor, dass bei älteren Arbeitnehmern bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, der Umstand einer

- vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Unternehmen und
- die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess

besonders zu berücksichtigen ist.

Für Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt dieser Grundsatz erst ab Vollendung des zweiten Beschäftigungsjahres im Betrieb.

Tipp!

Der Arbeitgeber sollte die Kündigung eines älteren Mitarbeiters erst dann aussprechen, wenn zumutbare Änderungsvorschläge (z.B. Vereinbarung einer Gehaltsreduktion, Versetzung, Umschulung) vom Arbeitnehmer abgelehnt werden oder wenn in der Person des Arbeitnehmers gelegene Kündigungsgründe vorliegen, die auch beweisbar sind (z.B. disziplinare Probleme, mangelhafte Arbeitsleistung, Unverträglichkeit).

10.4. Anfechtungsverfahren

Ziel der Anfechtung ist die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers.

10.4.1. Betriebe ohne Betriebsrat

In Betrieben ohne Betriebsrat kann der betroffene Arbeitnehmer binnen 2 Wochen nach Zugang der Kündigung diese beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten.

10.4.2. Betriebe mit Betriebsrat

Hat der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich widersprochen, so kann er diese auf Verlangen des gekündigten Arbeitnehmers binnen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung bei Gericht anfechten.

Der einzelne Arbeitnehmer kann seine Kündigung binnen 2 Wochen anfechten, wenn

- der Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung innerhalb der einwöchigen Frist keine Stellungnahme abgegeben hat oder
- der Betriebsrat dem Verlangen des Arbeitnehmers nach Anfechtung der Kündigung nicht nachkommt.

Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung ausdrücklich zugestimmt, so ist eine Anfechtung durch den Arbeitnehmer wegen Sozialwidrigkeit ausgeschlossen.

10.4.3. Ausgang des Anfechtungsverfahrens

Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam, d.h.:

- der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeit wieder aufzunehmen und
- der Arbeitgeber ist verpflichtet, das rückständige Entgelt nachzuzahlen.

11. Gleichbehandlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

11.1. Allgemeines

Wie schon unter Pkt. 2. und Pkt. 7. ausgeführt, sieht das Gleichbehandlungsgesetz Diskriminierungsverbote im Hinblick auf das Alter von Arbeitnehmern vor.

Demnach darf auch niemand wegen seines Alters unmittelbar oder mittelbar bei

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses

diskriminiert werden.

11.2. Folgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

11.2.1. Anfechtung der diskriminierenden einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Alters einseitig beendet, so können

- die Kündigung,
- die Entlassung oder
- die Auflösung in der Probezeit

binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang vom Arbeitnehmer bei Gericht angefochten werden.

Vorsicht!

Mit der Anfechtungsklage begehrt der Arbeitnehmer vom Gericht die Feststellung, dass die Beendigungserklärung des Arbeitgebers rechtsunwirksam und das Arbeitsverhältnis aufrecht ist. Verliert der Arbeitgeber das Anfechtungsverfahren, muss er das Arbeitsverhältnis mit dem klagenden Arbeitnehmer fortsetzen! Dabei trägt der Arbeitgeber auch das Entgeltrisiko für die Dauer des Gerichtsverfahrens.

11.2.2. Anfechtung des diskriminierenden Ablaufs eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Ist ein befristetes Arbeitsverhältnis

- auf die Umwandlung in ein unbefristetes angelegt, jedoch
- wegen des Alters

mit Fristablauf beendet worden, so kann auf die Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden.

Eine Feststellungsklage ist vom Arbeitnehmer binnen 14 Tagen ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf bei Gericht einzubringen.

Vorsicht!

Mit der Anfechtungsklage begehrt der Arbeitnehmer vom Gericht die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis auch nach Ablauf der Befristung aufrecht ist. Verliert der Arbeitgeber das Anfechtungsverfahren, muss er das Arbeitsverhältnis mit dem klagenden Arbeitnehmer fortsetzen! Dabei trägt der Arbeitgeber auch das Entgeltrisiko für die Dauer des Gerichtsverfahrens.

11.2.3. Finanzielle Ansprüche bei diskriminierender Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Lässt der Arbeitnehmer die diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, Entlassung, Auflösung in der Probezeit oder Ablauf der Befristung gegen sich gelten, so hat er Anspruch auf

- Ersatz des Vermögensschadens und
- eine Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Diese Ansprüche auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung sind binnen 6 Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung, Auflösung in der Probezeit oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen.

11.2.4. Beweislastverteilung

Beruft sich ein Arbeitnehmer bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses auf den Diskriminierungstatbestand des Alters, hat er diesen glaubhaft zu machen. Dem Arbeitgeber obliegt es, zu beweisen, dass

- es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend war oder
- die die Diskriminierung bewirkenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die angewendeten Mittel angemessen und erforderlich sind.

Vorsicht!

Damit eine Ausnahme vom Gleichbehandlungsgebot zulässig und rechtmäßig ist, muss jedenfalls eine ausreichende sachliche Rechtfertigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegen! Was als ausreichende sachliche Rechtfertigung anzusehen ist und ob eine Ungleichbehandlung zur Erreichung eines (legitimen) Ziels angemessen ist, muss durch die Rechtsprechung geklärt werden.

12. Frühwarnsystem

12.1. Allgemeines

Das Frühwarnsystem im Sinne des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG) verpflichtet den Dienstgeber, die Auflösungs- bzw. Kündigungsabsicht von Dienstverhältnissen der standortzuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS schriftlich anzuzeigen und mit dem Ausspruch der Kündigungen (Auflösungen) mindestens 30 Tage zuzuwarten.

Vorsicht!

Kündigungen, die vor Ablauf dieses Zeitraumes von 30 Tagen ausgesprochen werden, sind rechtsunwirksam!

Das Frühwarnsystem soll dem AMS die Möglichkeit geben, durch den Einsatz von Förderungen und besondere Beratung Kündigungen soweit wie möglich zu vermeiden.

12.2. Anzeigepflicht

Anzeigepflicht besteht für Betriebe bei beabsichtigter Auflösung von Arbeitsverhältnissen

- von mindestens fünf Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten oder
- von mindestens fünf Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten oder
- von mindestens 30 Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als 600 Beschäftigten oder
- von mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben (Ausnahme: bei Saisonbetrieben)

innerhalb eines (ständig wandernden) Zeitraumes von 30 Tagen.

Vorsicht!

Die Anzeigepflicht bei beabsichtigter Beendigung von Dienstverhältnissen älterer Arbeitnehmer ab dem 50. Lebensjahr besteht unabhängig vom Beschäftigtenstand. Somit sind auch Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten davon erfasst.

12.3. Die Anzeigepflicht auslösende Auflösungsarten

Zu den die Anzeigepflicht auslösenden Auflösungsarten zählen Dienstgeberkündigungen und einvernehmliche Lösungen. Nicht erfasst sind Auflösungen in der Probezeit, Dienstnehmerkündigungen, Endigungen durch Zeitablauf und Beendigungen von Dienstverhältnissen durch gerechtfertigte Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt.

12.4. Inhalt der Anzeige

Die Anzeige an das AMS hat Angaben

- über die Gründe und den Zeitraum der beabsichtigten Auflösungen,
- die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer sowie der voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer,
- das Alter, das Geschlecht, die Qualifikationen und die Beschäftigungsdauer der von der beabsichtigten Auflösung voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer,
- weitere maßgebliche Auswahlkriterien sowie
- flankierende soziale Maßnahmen

zu enthalten.

Eine Durchschrift der Anzeige ist dem Betriebsrat zu übermitteln. Besteht kein Betriebsrat, ist eine Durchschrift den betroffenen Arbeitnehmern zu übermitteln.

Vorsicht!

Das Übermitteln der Durchschrift der Anzeige an den Betriebsrat ersetzt nicht das betriebsverfassungsrechtliche Kündigungsvorverfahren!

12.5. Vorherige Zustimmung des Arbeitsmarktservices

Ausnahmsweise können frühwarnpflichtige Kündigungen vor Einlangen der Anzeige oder nach Einlangen der Anzeige beim regionalen AMS innerhalb von 30 Kalendertagen ausgesprochen werden, wenn die vorherige Zustimmung des Landesdirektoriums des AMS vorliegt.

Die Zustimmung zum Ausspruch von Kündigungen vor Ablauf der 30-tägigen Wartepflicht wird bei Vorliegen wichtiger wirtschaftlicher Gründe erteilt, insbesondere wenn

- bei Einhaltung der Wartefrist eine Gefährdung für die verbleibenden Arbeitsplätze besteht oder
- ein mit dem Betriebsrat abgeschlossener Sozialplan vorliegt.

13. Exkurs: Gleichbehandlungskommission und Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

13.1. Gleichbehandlungskommission

Die beim Bundeskanzleramt eingerichtete und aus drei Senaten bestehende Gleichbehandlungskommission ist zuständig für Auseinandersetzungen

- in Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt,
- über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und
- über die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.

Die Gleichbehandlungskommission hat sich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen und Verstößen zu befassen. Insbesondere kann sie Gutachten über Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes erstatten und auf Antrag Einzelfallprüfungen vornehmen. Stellt die Kommission eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes fest, so kann sie den Arbeitgeber davon benachrichtigen und ihn zur Beendigung der Diskriminierung auffordern.

Gutachten und rechtskräftige Urteile, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, sind von der Kommission anonymisiert zu veröffentlichen.

13.2. Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist ebenfalls beim Bundeskanzleramt eingerichtet und für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen, zuständig.

Weiters kann sie unabhängiger Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchführen, sowie unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung berührenden Fragen abgeben.