

Arbeiten in der Pension Ist das die Zukunft?

Rechtliche Rahmenbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten
für den Übergang vom Erwerbsleben zum Ruhestand

Mag. Dr. Martin Huger, LL.M.

Sind besondere Gestaltungen für
„ältere“ Arbeitnehmer:innen
erforderlich?



Pension - Allgemeines



Alterspension

- Frauen: Vollendung des 60. Lebensjahres
- Männer: Vollendung des 65. Lebensjahres
- ab 2024 schrittweise Angleichung des Alterspensionsalters von Frauen an das der Männer (für ab 01.07.1968 geborene Versicherte generell 65 Jahre)



Alterspension - Mindestversicherungszeit

- für Personen, die vor dem 01.01.1955 geboren sind, ist diese gegeben, wenn
 - mindestens 180 Beitragsmonate der Pflichtversicherung (pro Kind auch bis zu 24 Monate des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld) oder freiwilligen Versicherung zum Stichtag oder
 - mindestens 300 Versicherungsmonate (Ersatzmonate vor dem 01.01.1956 ausgenommen) zum Stichtag oder
 - mindestens 180 Versicherungsmonate in den letzten 360 Kalendermonaten vor dem Stichtag

vorliegen

- für Personen, die ab dem 01.01.1955 geboren sind und bis zum 31.12.2004 mindestens einen Versicherungsmonat erworben haben, gelten die oben angeführten Bestimmungen nur, sofern sie günstiger sind
- für Personen, die ab dem 01.01.1955 geboren sind, ist diese gegeben, wenn
 - mindestens 180 Versicherungsmonate, davon mindestens 84 Monate auf Grund einer Erwerbstätigkeit, vor dem Stichtag vorliegen



- wenn neben der Pension ein Arbeitsverhältnis besteht, dann müssen Pension und Gehalt versteuert werden
- liegt Jahreseinkommen insgesamt unter der Steuergrenze ist mit keiner Steuernachzahlung rechnen
- bei vorzeitiger Alterspension (zB Korridorpension oder „Hacklerregelung“) darf nur geringfügig dazuverdiene werden (EUR 518,44 brutto/Monat 2024), um die Pension nicht zu verlieren; solange Überschreibungsbeträge 40% der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (Toleranzgrenze 2024 EUR 207,37) nicht überschritten, kein Wegfall der Pensionsleistung
- Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension: geringfügiger Zuverdienst möglich; Reduktion der Pension wenn Gesamteinkommen über EUR 1.489,42 brutto/Monat (2024) – Kürzung je nach Gesamteinkommen um 30% bis 50%
- nach dem Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters von (derzeit noch) 60 Jahren bei Frauen und 65 Jahren bei Männern gibt es keine Zuverdienstgrenzen mehr



- Pensionsantritt ist ab Vollendung des 62. Lebensjahres möglich, wenn bis zum Stichtag mindestens 480 Versicherungsmonate (40 Jahre) erworben wurden
- **am Stichtag darf keine Erwerbstätigkeit ausgeübt werden**, die eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach dem ASVG, GSVG, FSVG oder BSVG begründet und auch keine sonstige selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit mit einem monatlichen Erwerbseinkommen (brutto) **über der Geringfügigkeitsgrenze** (€ 518,44 im Jahr 2024) vorliegen
- grundsätzlich für Männer und Frauen in gleicher Weise möglich, aber: für Frauen kommt die Korridorpension erst ab dem Jahr 2028 in Betracht → vorher Möglichkeit, bereits vor Vollendung des 62. Lebensjahres eine Alterspension oder eine vorzeitige Alterspension in Anspruch zu nehmen



- Höhe der Korridorpension errechnet sich aus dem Pensionskonto
- Abschlag 0,425 % pro Monat (= 5,1 % pro Jahr) des früheren Pensionsantritts vor dem Regelpensionsalter
- bei einem Pensionsantritt zum 62. Lebensjahr ergibt sich der maximal mögliche Abschlag von 15,3 % der Leistung
- Bezug von Altersteilzeitgeld bzw. der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung ist bis zu einem Jahr nach Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Korridorpension möglich, sofern nicht zuvor der Anspruch auf eine vorzeitige Alterspension erfüllt ist



Verbesserungen für erwerbstätige Pensionisten

- **Wegfall PV-Dienstnehmerbeiträge:** Anreiz für Erwerbstätigkeit neben Pension: ab Erreichung des Regelpensionsalters **übernimmt der Bund jenen Pensionsversicherungsbeitragsteil bis zu einer Höhe von 10,25 % der doppelten Geringfügigkeitsgrenze** (2024 maximal € 106,28 (§ 54b ASVG und Parallelrecht). Durch die Beitragsübernahme wird die Pensionsleistung der begünstigten Personen (Gutschrift im Pensionskonto, besondere Höherversicherung) nicht geschmälert.
- **Pensionsbonus:** Alterspension nicht schon mit Erreichung des Regelpensionsalters in Anspruch genommen - gebührte bisher ein Zuschlag iHv 4,2 % für je 12 Monate der späteren Inanspruchnahme der Alterspension (§ 261c ASVG). Dieser Bonus wird ab 2024 – in Entsprechung der Abschläge bei Inanspruchnahme der Korridorpension (vgl § 5 Abs 2 APG) – **auf 5,1 % der Leistung pro Jahr des Pensionsaufschubs** angehoben. Als Einschränkung gilt, dass die Pension 94,28 % der gesamten Bemessungsgrundlage (derzeit: 91,76 %) nicht überschreiten darf.



Pension als Beendigungsgrund?

- die Pension an sich ist keine eigenständige Beendigungsart eines Arbeitsverhältnisses → Arbeitsverhältnis ist durch eine reguläre Beendigungsart zu beenden
 - grds kommen alle üblichen Beendigungsarten in Betracht (zB einvernehmliche Auflösung oder Kündigung)
- das Erreichen des Pensionsalters stellt grundsätzlich auch keinen eigenständigen Kündigungsgrund dar
- Befristetes Dienstverhältnis bis Erreichen des Regelpensionsalters kann Altersdiskriminierung sein - Regelung der vorzeitigen Kündigung (Befristung vs Kündigung)
- auch Anspruch auf vorzeitige Alterspension ist kein Kündigungsgrund → kann Altersdiskriminierung sein (vgl OGH 18.8.2016, 9 ObA 106/15a)
- Wird die Pension als Anlass einer Kündigung herangezogen, besteht das Risiko einer Kündigungsanfechtung durch den AN! – Sozialwidrigkeit?



Gestaltungsmöglichkeiten für den Übergang zur Pension Was ist möglich?



- Altersteilzeit
- Bildungskarenz / Bildungsteilzeit
- Arbeitszeitrechtliche Gestaltungen (Teilzeit, 4-Tage-Woche, Gleitzeit)
- Weiterbeschäftigung in Pension
- Betriebspension



- Altersteilzeit wird für maximal fünf Jahre gefördert.
- Beginn frühestens fünf Jahre vor Erreichen des Regelpensionsalters möglich.
- AN war in den letzten 25 Jahren vor Antritt der Altersteilzeit zumindest 15 Jahre arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt (wobei sich die Rahmenfrist um arbeitslosenversicherungsfreie Zeiten der Kinderbetreuung bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres erstreckt).
- Verringerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf mindestens 40 und höchstens 60 Prozent.
- Teilzeitkräfte können eine geförderte Altersteilzeit vereinbaren, wenn ihre wöchentliche Normalarbeitszeit mindestens 60 Prozent der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit beträgt.
- Es werden Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichtet.



- AG gewährt einen Lohnausgleich in Höhe von mindestens 50 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem in den letzten zwölf vollen Kalendermonaten (bei kürzerer Beschäftigungszeit in einem neuen Betrieb während dieser kürzeren, mindestens drei voller Kalendermonate betragende Zeit) vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit durchschnittlich gebührenden Entgelt (Oberwert) und dem Entgelt, das im gleichen Zeitraum bei entsprechend verringerter Arbeitszeit gebührt hätte (Unterwert), wobei dieser Lohnausgleich mit der für das jeweilige Kalenderjahr geltenden Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt ist.
- AG verpflichtet sich, eine allfällige Abfertigung „alt“ auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu berechnen.



zwei Altersteilzeit-Modelle:

- Durchgehende (kontinuierliche) Altersteilzeit
- Blockzeitmodell

Die Unterscheidung zwischen den beiden Modellen ist relevant für die Höhe der Altersteilzeitförderung, die der AG vom Arbeitsmarktservice (AMS) erhält.

Bei dem durchgehenden (kontinuierlichen) Modell arbeitet der AN für die gesamte vereinbarte Dauer der Altersteilzeit weiter zu der vereinbarten reduzierten Arbeitszeit.



Altersteilzeit – Änderungen seit 1.1.2024

- Bei Altersteilzeiten, die ab 1.1.2024 beginnen, ist eine unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit zulässig, sofern AZ innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von sechs Monaten (ab Beginn der Altersteilzeit) mindestens 20 Prozent und höchstens 80 Prozent der vorherigen Normalarbeitszeit beträgt und Schwankungen insgesamt ausgeglichen werden.
- Für Altersteilzeiten, die vor dem 1.1.2024 begonnen haben, gilt weiterhin, dass die vereinbarte Normalarbeitszeit innerhalb eines 12-Monatszeitraumes erreicht und allfällige Zeitguthaben und Zeitschulden ausgeglichen sein müssen.
- Beim **Blockzeitmodell** sind 2 Punkte zu beachten:
 - Die Freizeitphase darf längstens für die Dauer von 2,5 Jahren vereinbart werden.
 - Blockzeitmodelle werden nur gefördert, wenn spätestens zu Beginn der Freizeitphase eine Ersatzkraft eingestellt wird.

Wird einer der beiden Punkte nicht beachtet, muss der Dienstgeber die gesamte Altersteilzeitförderung zurückzahlen.



Das Altersteilzeitgeld beträgt

- beim Modell der durchgehenden (kontinuierlichen) Reduktion der Arbeitszeit 90 % des zusätzlichen Aufwandes des Dienstgebers und
- beim Blockzeitmodell 50 % des zusätzlichen Aufwandes des Dienstgebers, sofern die Altersteilzeit bereits vor dem 1. Jänner 2024 zu laufen begonnen hat.
- Bei Blockzeitmodellen, die ab 1. Jänner 2024 beginnen, reduziert sich die Förderung von 42,5% (2024) stufenweise auf 10% (2028) bis das **Blockzeitmodell 2029 schlussendlich ausläuft.**



- bis zum 31.12.2023 erhalten Arbeitgeber wenn Sie mit AN, die die Anspruchsvoraussetzungen auf eine Korridorpension nach § 4 Abs 2 Allgemeines Pensionsgesetz (APG) erfüllen, eine Arbeitszeitreduzierung wie bei einer gleichbleibenden Altersteilzeit vereinbaren, eine Teilpension, die einem Altersteilzeitgeld mit einer Ersatzquote von 100% entspricht
- aufgrund einer Änderung der gesetzlichen Bestimmungen kann eine Teilpension nach § 27a des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG) nur noch für Zeiträume bis 31.12.2023 bezogen werden
- ab 01.01.2024 erhalten AG für AN, die zuvor die Voraussetzungen für eine Teilpension erfüllt haben (Arbeitszeitreduzierung wie bei einer für Korridorpension) Altersteilzeitgeld mit einer Ersatzquote von 100%



- **Bildungskarenz:** zwischen AG und AN werden die arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten (also Arbeits- und Entgeltpflicht) ruhend gestellt, um dem Arbeitnehmer die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme zu ermöglichen (§ 11 AVRAG)
- grds erst nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten möglich
- kann innerhalb einer Rahmenfrist von 4 Jahren für maximal ein Jahr in Anspruch genommen werden
- wird ggf auch mit Weiterbildungsgeld vom AMS gefördert – Ausschluss bei Anspruch auf Alterspension (§ 22 ALVG) – bei Korridorpension zusätzliche Voraussetzungen der Beendigungsart
- gibt auch die Möglichkeit eine **Bildungsteilzeit** zu vereinbaren (§ 11a AVRAG), die eine Weiterbildung auch neben einer Teilzeitbeschäftigung im aufrechten Arbeitsverhältnis ermöglicht



Weitere Möglichkeiten

- auch durch Arbeitsformen wie Gleitzeitmodelle oder 4-Tage Woche lässt sich die Arbeit im Übergang zur Alterspension für AN attraktiver gestalten
- 4-Tage Woche (10 Stunden NAZ/Tag zugelassen) – regelmäßige Verteilung der NAZ auf 4 Arbeitstage (§ 4 Abs 8 AZG) – Kombination 4 und 5 Tagewoche möglich – Zulassung: Einzelvereinbarung oder bei BR – Betriebsvereinbarung – auch bei Teilzeit möglich
- Zusatzurlaub
- Sabbatical
- Workation



Weiterbeschäftigung in der Pension



- bei einem bereits bestehenden und in der Pension fortgesetzten Arbeitsverhältnis kann eine Vertragsanpassung erforderlich sein
- bei einem nach der Pension neu abgeschlossenen Arbeitsverhältnis kann eine **Zwischenabfertigung** angedacht werden
- es kann ratsam sein, mit dem Arbeitnehmer eine **Befristung** zu vereinbaren



- Anspruch auf **steuerliche Begünstigung** der Abfertigung ist zwingend an die **Auflösung** des Dienstverhältnisses geknüpft
- formalen Beendigung liegt nur dann vor, wenn:
 - Kündigung durch den AG bzw. einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses;
 - Abrechnung und Auszahlung aller aus der Beendigung resultierenden Ansprüche
 - Abmeldung des Arbeitnehmers bei der Sozialversicherung
- aus steuerlicher Sicht liegen nicht zwei getrennte, sondern ein einheitliches Dienstverhältnis dann vor, wenn eine unmittelbare, im Wesentlichen unveränderte Fortsetzung des ersten Dienstverhältnisses schon bei seiner Beendigung geplant bzw. in Aussicht genommen oder vom Arbeitgeber zugesagt wurde und die Beendigung des früheren Dienstverhältnisses ausschließlich zum Zweck der begünstigten Auszahlung der Abfertigung erfolgte und nicht auch durch erhebliche wirtschaftliche Gründe (regelmäßige saisonale Schwankungen fallen nicht darunter) bedingt war → keine steuerbegünstigte Auszahlung der Abfertigung möglich
- Fortsetzung des Dienstverhältnisses liegt auch dann vor, wenn nur eine geringfügige Änderung in der Entlohnung eintritt



- wird das bisherige Arbeitsverhältnis formal beendet und anschließend ein neues, dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) unterliegendes Dienstverhältnis mit einer wesentlich verminderten Entlohnung (**Reduktion der Bezüge um mindestens 25%**) begonnen, ist die Abfertigung begünstigt zu versteuern
- erfolgt jedoch innerhalb von zwölf Monaten eine Erhöhung der Bezüge ohne entsprechende gravierende wirtschaftliche Gründe, dann war von vornherein die Abfertigungszahlung nicht begünstigt zu versteuern, sondern stellt einen sonstigen Bezug dar
- Risiko Differenzansprüche?



Unter Umständen kann die Weiterbeschäftigung in der Pension für AN attraktiver gestaltet werden, zB:

- 4-Tage-Woche
- Teilzeit
- Gleitzeit



Betriebspension



- Arbeitnehmer können nur dann einen Anspruch auf eine Betriebspension haben, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende Zusage macht, dass er – ergänzend zum gesetzlichen Pensionsanspruch – im Falle
 - des Alters,
 - der Invalidität oder
 - an Hinterbliebene

eine Versorgungsleistung erbringen wird (§ 2 BPG)

- Die Zusage des Arbeitgebers kann erfolgen aufgrund:
 - einer einseitigen Zusage,
 - einer Vereinbarung im Einzelvertrag,
 - einer Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs 1 Z 18 und Z 18a ArbVG) oder
 - eines Kollektivvertrages



- **direkte Leistungszusage:** AG verpflichtet sich, dem AN und/oder seinen Hinterbliebenen im Leistungsfall die Versorgungsleistung unmittelbar zu zahlen
- **indirekte Leistungszusage:** AG verpflichtet sich, zugunsten des AN und seiner Hinterbliebenen Prämien an eine
 - Pensionskasse
 - Einrichtung iSd § 5 Z 4 PKG
 - betriebliche Kollektivversicherung

zu bezahlen (§ 3 BPG, § 5 Z 4 PKG).

- AG kann zur Sicherung der Ansprüche des AN eine Pensionsrückdeckungsversicherung abschließen
 - in diesem Fall hat der Arbeitnehmer im Leistungsfall weiterhin einen direkten Anspruch auf Gewährung der Leistung gegenüber seinem AG
 - AG hat einen Anspruch gegen die Rückdeckungsversicherung



Betriebspension - Unverfallbarkeit

- Unverfallbarkeit: § 7 BPG regelt, dass – mangels einer für den Arbeitnehmer günstigeren Vereinbarung – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles die bisher aus einer direkten Leistungszusage erworbene Anwartschaft auf eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung unverfallbar wird, wenn seit Erteilung der Leistungszusage 3 Jahre vergangen sind - § 5 BPG für Pensionskassenzusagen
- auf die Art der Beendigung kommt es für die Unverfallbarkeit nicht an
- Arbeitnehmerbeiträge werden sofort unverfallbar (§ 5 BPGG)



- Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Leistungsfalles, kann der Arbeitnehmer innerhalb von 6 Monaten ab Beendigung **Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages**
 - in eine **Pensionskasse** oder Gruppenrentenversicherung eines **neuen** (oder wenn gleichzeitig eine Anwartschaft aus einem früheren Arbeitsverhältnis besteht, des alten) **AG** oder in eine Rentenversicherung beantragen;
 - in die **direkte Leistungszusage eines neuen AG** verlangen, wenn ein AG-Wechsel unter Wahrung der Pensionsansprüche aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis stattfindet;
 - in eine **ausländische Altersversorgungseinrichtung** verlangen, wenn der AN seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt
- AN kann auch eine **Auszahlung** des Unverfallbarkeitsbetrages verlangen, wenn der Barwert der Abfindung **€ 15.600,-** (= Wert 2024) nicht übersteigt
- Gibt der Arbeitnehmer binnen 6 Monaten keine Erklärung über die Verwendung seines Unverfallbarkeitsbetrages ab, ist die Leistungszusage bei Eintritt des Leistungsfalles zu erfüllen.



- betriebliche Pensionskassen: erbringen ihre Leistungen nur an Arbeitnehmer eines Arbeitgebers
- überbetriebliche Pensionskassen: bieten ihre Leistungen verschiedenen Arbeitgebern an.

Pensionskassen übernehmen die folgenden Leistungen:

- rechtsverbindliche Zusage von Pensionen an Anwartschaftsberechtigte;
- Erbringung von Pensionen an Leistungsberechtigte;
- Verwaltung von Beiträgen und deren Veranlagung
- Pensionsvermögen ergibt sich aus **Beiträgen** des Arbeitgebers (und allfälligen Arbeitnehmerbeiträgen) sowie den **Veranlagungsgewinnen** (oder allfälligen -verlusten)
- im **Leistungsfall** hat der Arbeitnehmer (bzw leistungsberechtigte Hinterbliebene) einen **direkten Anspruch gegen die Pensionskasse**



Mag. Dr. Martin Huger, LL.M.

HUGER Rechtsanwalts GmbH

T: +43/1/890 99 55

E: martin.huger@huger.at

www.huger.at

Folgen Sie uns auf LinkedIn:



Hinweis: Dieser Vortrag stellt lediglich eine generelle Information und keine Rechtsberatung der HUGER Rechtsanwalts GmbH dar. Dieser Vortrag kann eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Die HUGER Rechtsanwalts GmbH übernimmt keine Haftung, gleich welcher Art, für Inhalt und Richtigkeit.

