

Ältere Dienstnehmer beschäftigen

Sind die (aktuellen) gesetzlichen Regelungen für die Beschäftigung älterer Dienstnehmer eher ein Fluch oder ein Segen?



Gastautorin

Birgit Vogt-Majarek ist Rechtsanwältin mit Schwerpunkt Arbeits- und Gesellschaftsrecht und Partnerin der Kanzlei Kunz Schima Wallentin Rechtsanwälte OG (KSW).
office@ksw.at,
www.ksw.at

DIE SEIT JAHRZEHNTEn steigende Lebenserwartung führt zu verstärkten arbeitsmarktpolitischen Problemen. Die in jüngerer Zeit vermehrt getroffenen sozialpolitischen Maßnahmen zur Entlastung bzw. Subvention der Beschäftigung älterer Dienstnehmer haben bisher nur eingeschränkt Wirkungen am Arbeitsmarkt gezeigt, weil die rechtlichen Risiken bei der Beschäftigung weiter bestehen blieben.

Beihilfen

»Come Back« Eingliederungshilfe

Gefördert werden dabei Dienstgeber, die ein Dienstverhältnis mit einem beim AMS vorgemerkten Arbeitssuchenden begründen, der älter als 45 ist (mit 1. Jänner 2014 wurde die Altersgrenze für Frauen und Männer vereinheitlicht). Im Falle von Langzeitarbeitslosigkeit werden auch jüngere Dienstnehmer gefördert. Die Förderungshöhe und deren Dauer werden im Einzelfall vereinbart und beträgt in der Regel maximal 66,67% der Bemessungsgrundlage. Die Förderungsdauer wurde mit 1. Jänner 2014 von maximal 2 auf nun maximal 3 Jahre erhöht.

Kombilohn

Mit 1. Jänner 2014 wurde der dem Dienstnehmer zustehende »Kombilohn«, bei dem vollversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse mit einem laufenden monatlichen Bruttoentgelt von bis zu 1.700,- € gefördert werden können, neu gestaltet. Voraussetzung für die Gewährung eines Kombilohns ist – neben einem Mindestalter des Dienstnehmers von 50 Jahren – eine Vormerkung beim AMS für mindestens 182 Tage.

Abgabenrechtliche Besonderheiten

Bonussystem

Dienstgeber können für Dienstverhältnisse, die bis zum 31. August 2009 mit über 50-jährigen

Dienstnehmern begründet wurden, durch den Entfall der Beitragspflicht des Dienstgebers grundsätzlich einen Bonus in der Höhe von 3% des Bruttoentgelts bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrenze von 4.530,- € (im Jahr 2014) pro Monat in Anspruch nehmen.

Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages:

Diese Erleichterung besteht hauptsächlich für Personen, die bereits Anspruch auf eine Alterspension haben. Dennoch geleistete Beiträge können zurückgefordert werden.

Entfall des IESG-Zuschlags

Das IESG sieht eine (vergleichsweise komplizierte) Stichtagsregelung für den Entfall des IESG-Zuschlages in der Höhe von 0,55% der Beitragsgrundlage vor.

Entfall des Unfallversicherungsbeitrages bzw. Entfall des DG-Beitrages zum FLAF

Beide Beiträge entfallen für Männer und Frauen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben.

Auch wenn bereits weitergehende Vorteile in diesem Bereich angekündigt wurden, muss zusammenfassend festgehalten werden, dass sich die vorgestellten abgabenrechtlichen Erleichterungen am Dienstgeberkonto nur im untersten zweistelligen Prozentbereich der Kosten des jeweiligen Dienstnehmers für den Dienstgeber zu Buche schlagen, dabei jedoch mit erheblichem Verwaltungsaufwand verbunden sind.

Sonstige Besonderheiten

Altersteilzeit

Einen fließenden Übergang vom Erwerbsleben zur Alterspension ermöglicht die »Altersteilzeit«. Verringert ein älterer Dienstnehmer seine Arbeitszeit und gewährt ihm sein Dienstgeber dafür einen Lohnausgleich, so erhält der Dienstgeber hierfür aus der Arbeitslosenversicherung das »Altersteilzeitgeld« ausbezahlt.

Voraussetzung ist der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung, die entweder im Rahmen einer gleichbleibenden Arbeitszeitreduzierung oder in Form eines Blockzeitmodells erfolgen kann. Nach der Art des Modells richtet sich die Höhe des durch das AMS refundierten Betrages von 50% bis 90% des zusätzlichen Aufwands.

Für nach dem 1. Jänner 2013 abgeschlossene Altersteilzeitvereinbarungen kann das Altersteilzeitgeld grundsätzlich bis zu einer Maximaldauer von 5 Jahren ausbezahlt werden. Demnach können Frauen, die bereits das 53. Lebensjahr und Männer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, in die Altersteilzeitarbeit übertreten und diese für längstens 5 Jahre ausüben.

Beendigung des Dienstverhältnisses

Wenngleich auch in Österreich eine Diskriminierung von Angestellten aufgrund des Alters laut dem Gleichbehandlungsgesetz (GLBG) verboten ist, bedeutet eine Vereinbarung, dass der Dienstnehmer bei Erreichen des Pensionsantrittsalters aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, noch keine solche Diskriminierung. Aufgrund des unterschiedlichen Pensionsantrittsalters für Frauen und Männer bedeutet eine solche Vereinbarung mit Frauen laut EuGH aber eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Vereinbarungen, dass das Dienstverhältnis bei Erreichen des Pensionsantrittsalters endet, können auch bei Dienstnehmern mit »atypischen« Lebensläufen (und damit verbundenen Abschlägen in der Alterspension) schwierig durchsetzbar und unter Umständen nichtig sein.

Kündigungsanfechtung

Verglichen mit anderen europäischen Jurisdiktionen ist das österreichische Kündigungsrecht als vergleichsweise liberal einzustufen. Der Dienstgeber braucht bei einer ordentlichen Kündigung (unter Einhaltung von Kündigungsfristen und -terminen) grundsätzlich keine Kündigungsgründe anzuführen. Der gekündigte Dienstnehmer kann jedoch die Dienstgeberkündigung gerichtlich wegen Motiv- oder Sozialwidrigkeit anfechten. Das Risiko für den Dienstgeber, in einem Kündigungsanfechtungsverfahren zu unterliegen, wächst mit dem steigenden Alter – und auch der längeren Betriebszugehörigkeit – des Dienstnehmers. Gesetzlich gerechtfertigt wird dies durch die zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung des gekündigten Dienstnehmers in den

dieBerater®
Unternehmen Mensch

Weiterbildung. Nachhaltig und extrabunt.

Jetzt das neue Kursbuch gratis bestellen.
Oder Kurse bequem online buchen!

shop.dieberater.com



Arbeitsprozess (vgl. § 105 Abs 3b Satz 2 ArbVG). Dabei wird aber übersehen, dass Dienstgeber gerade aufgrund des erhöhten Risikos von Kündigungen davon Abstand nehmen, »ältere« Dienstnehmer einzustellen.

Der Gesetzgeber ging auf diese rechtspolitischen Bedenken gegen den höheren Kündigungsschutz älterer Dienstnehmer bisher nur zaghaft ein und gewährt das Recht zur Kündigungsanfechtung Dienstnehmern, die im Zeitpunkt ihrer Einstellung bereits mindestens 50 Jahre alt waren, erst ab Vollendung des zweiten Jahres der Betriebszugehörigkeit. Außer Acht gelassen wird dabei jedoch, dass sich durch das steigende Pensionsantrittsalter auch der Zeitraum, in dem ein älterer Dienstnehmer nur erschwert kündbar ist, laufend verlängert.

Bedenkt man, dass Österreichs (im EU-Vergleich) niedrige Arbeitslosenrate sicherlich auch dem liberalen Kündigungsrecht zu verdanken ist – wenngleich durch die vielen Frühpensionierungen statistisch geschönt –, und berücksichtigt man den Grundsatz »If you cannot fire, you cannot hire«, so erscheint es fraglich, ob die oben erwähnten Anreize zur Beschäftigung älterer Dienstnehmer und der de facto erhöhte Bestandschutz diesen wirklich zu Gute kommt oder arbeitsmarktpolitisch ein Bumerang ist. **T**