



Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ-EUGEN-STRASSE 20-22
1040 WIEN
www.arbeiterkammer.at
erreichbar mit der Linie D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65	Fax 501 65	Datum
2025-0.470.740SV-GSt		Mag. Wolfgang Panhölzl	DW 12275	DW	26.06.2025

Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Allgemeine Pensionsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Betriebspensionsgesetz, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Landarbeitsgesetz 2021 und das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz geändert werden (Teilpensionsgesetz)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung.

Der Entwurf beinhaltet mit dem Nachhaltigkeitsmechanismus, der Teilpension und der Harmonisierung der Altersteilzeit mit der Teilpension wesentliche Teile des im Regierungsprogramm vereinbarten Pensionspakets.

Zu den wesentlichen Bestimmungen des geplanten Entwurfs:

Der Nachhaltigkeitsmechanismus soll gemäß Regierungsprogramm die Einhaltung des vereinbarten Kostendämpfungspfades für Pensionsausgaben sicherstellen. Wenn es zu Abweichungen vom vorgesehenen Budgetpfad kommt, dann sollen die erforderlichen Versicherungsjahre für die Korridorpension ab 1.1.2035 in Halbjahresschritten erhöht werden. Sollte dies nicht ausreichen, sind weitere Maßnahmen zu setzen, wie zB beim Anfallsalter, Pensionsanpassungen oder Beitragssatz.

Die Einführung der Teilpension ist als Maßnahme zur Anhebung des faktischen Pensionsalters und zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer gedacht. Mit der Teilpension wird die teilweise Inanspruchnahme einer (vorzeitigen) Alterspension ermöglicht. Das Abgehen vom Alles-oder-Nichts-Prinzip stellt im österreichischen Pensionsrecht einen Paradigmenwechsel im Sinne einer Modernisierung und Flexibilisierung des Pensionszugangs dar. Wesentlich dabei ist, dass die Einkommensersatzfunktion als

tragendes Prinzip der sozialen, gesetzlichen Pensionsversicherung durch die Anforderung einer Arbeitszeitreduktion aufrecht bleibt. Es wird bei vorzeitigen Alterspensionen auch künftig nicht möglich sein, zu einem Vollzeiteinkommen eine Pension zu beziehen.

Die Altersteilzeit wird mit einer Übergangsphase von maximal fünf Jahren auf maximal drei Jahre verkürzt und mit der Teerpension harmonisiert. Wer künftig beispielsweise mit dem 63. Lebensjahr die Voraussetzungen für die Korridorpenion erfüllt, kann vom 60 bis zum 63 Lebensjahr Altersteilzeit in Anspruch nehmen und ab dem 63. Lebensjahr eine Teerpension. Wer die Voraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension nicht erfüllt, kann von 62 bis 65 Altersteilzeit beziehen und danach eine Teerpension in Anspruch nehmen.

Mit der Einführung der Teerpension wird eine Forderung der Arbeiterkammer umgesetzt und den Menschen ermöglicht, im Pensionsalter ihre Arbeitszeit zu reduzieren und einen Teil ihrer Pension in Anspruch zu nehmen. Dies kommt der Lebens- und Arbeitsrealität vieler Menschen entgegen, die im Alter ohne spürbare Einkommenseinbußen einen Gang oder auch zwei zurückschalten wollen. Während des Bezugs der Teerpension wächst der auf dem Pensionskonto verbleibende Pensionsteil weiter an, was abhängig von der Dauer des Teerpensionsbezugs zu einer attraktiven Erhöhung der Gesamtpension führt. Die Teerpension ist auch ab dem Regelpensionsalter möglich und jedenfalls im Pensionskorridor bis zum 68. Lebensjahr sinnvoll, weil der Aufschubbonus von 5,1 % auch in dieser Phase zu beachtlichen Pensionserhöhungen führt. Eine Gefahr für die Wirksamkeit der Teerpension ab dem Regelpensionsalter stellt allerdings die im Regierungsprogramm als Offensivmaßnahme vorgesehene Einführung einer Flattax für den Zuverdienst zur Alterspension dar. Mit der Einführung einer Flattax würde auch das Ziel mit der Teerpension einen Beitrag zur Anhebung des faktischen Pensionsalters zu leisten, konterkariert.

Die Teerpension stellt als Paradigmenwechsel im Pensionssystem legistisch eine erhebliche Herausforderung dar. Gilt es doch, eine grundsätzlich neue Leistungsform in das komplexe Gefüge des Leistungs- und Beitragsrechts der gesetzlichen Pensionsversicherung samt Begleitbestimmungen im Arbeits- und Arbeitslosenversicherungsrecht innerhalb kürzester Zeit zu integrieren. Hier kann aufgrund der komplexen Materie und des Zeitdrucks kein bis ins letzte Detail perfekter Gesetzentwurf erwartet werden. Der vorgelegte Gesetzentwurf stellt jedoch eine absolut taugliche Grundlage für die Umsetzung dar. Die zahlreichen technischen Anmerkungen in der BAK-Stellungnahme sind daher nicht als Kritik zu verstehen, sondern als Unterstützung noch vorhandene technische Mängel und legistische Unklarheiten zu beseitigen, um der Teerpension einen möglichst reibungslosen Start zu ermöglichen.

Die Verkürzung der Altersteilzeit ist zum einen der Harmonisierung mit der Teerpension geschuldet, zum anderen jedoch auch dem Budgetziel der Kostendämpfung. Insgesamt ist jedoch mit dem Übergangsrecht ein brauchbarer Kompromiss zwischen Kostendämpfung und Vertrauenschutz gelungen, wenngleich die rasche Verkürzung der Anspruchsdauer kritisch zu sehen ist, weil sie sich insb. bei Frauen auf wenige Jahrgänge konzentriert.

Der Nachhaltigkeitsmechanismus ist leider in mehrfacher Hinsicht missglückt. Entgegen dem Regierungsprogramm wird nicht die Einhaltung des vereinbarten Kostendämpfungspfades sichergestellt, sondern die Einhaltung eines Zielpfades, der in keinem nachvollziehbaren Zu-

sammenhang zum Kostendämpfungspfad steht. Zudem wurden für den Zielpfad nominelle Größen in der UG 22 gewählt, die denkbar untauglich für einen fünfjährigen Prognosezeitraum sind. Die Entwicklung der Ausgaben in der UG 22 hängt ja nicht nur vom Erfolg des Pensionspakets (Korridorpension, Teilpension, Altersteilzeit und Älterenbeschäftigungspaket ab, sondern beispielsweise auch von der Inflation. So kann es sein, dass das Pensionspaket alle gewünschten Beschäftigungseffekte erreicht und der Zielpfad wegen unterschätzter Inflationsannahmen trotzdem überschritten wird.

Ein weiteres Risiko für den Nachhaltigkeitsmechanismus stellt „Arbeiten im Alter“ (Flat-Tax) dar. Wenn der Zuverdienst zur Alterspension so attraktiv gestaltet wird, dass ein Großteil der rund 30.000 Personen, die derzeit ihren Pensionsantritt aufschieben, Ihre Pension in Anspruch nehmen, schlägt sich das bei den Ausgaben in der UG 22 mit bis zu 650 Mio € zu Buche. Diese Effekte der Flat-Tax sind im Nachhaltigkeitsmechanismus jedenfalls zu neutralisieren. Die Kostendämpfung des Pensionspakets im Ausmaß von 7,5 Mrd kumuliert bis zum Jahr 2030 ergibt sich im Wesentlichen aus der Einschränkung der Altersteilzeit (10%), den Verschärfungen bei der Korridorpension (45%), der Einführung der Teilpension (15%) und dem Älterenbeschäftigungspaket (30%). Eine derartige Zuordnung der Kostendämpfung auf die vereinbarten Maßnahmen fehlt im Nachhaltigkeitsmechanismus und erschwert die Kontrolle der Einhaltung des Pfades.

Weiters fehlt die Aufteilung der Budgeteffekte auf die betroffenen Budgetkapitel. Die Erhöhung der Beschäftigungsquote bewirkt ja nicht nur Budgeteffekt in der UG 22 (gesetzliche Pensionsversicherung), sondern auch im Bereich der Beamten (UG 23), aber vor allem auch in der UG 16 durch die zusätzlichen Steuereinnahmen und in der Sozialversicherung durch die Krankenversicherungsbeiträge.

Schließlich wurden bislang nur jene Maßnahmen umgesetzt die Arbeitnehmer:innen belasten. Das Älterenbeschäftigungspaket, das immerhin rund 30% der Kostendämpfung bringen soll, fehlt bislang zur Gänze.

Insgesamt erscheint der Nachhaltigkeitsmechanismus,

- intransparent, weil er die Kostendämpfung und deren Maßnahmen nicht abbildet,
- unvollständig, weil die Auswirkungen auf die betroffenen Budgetkapitel nicht dargestellt sind und dadurch die Kostendämpfung unterschätzt wird.
- methodisch unausgereift, weil der Zielpfad in nominellen Beträgen der UG 22 festgelegt wird, die wesentlich von Faktoren außerhalb des Pensionspaketes beeinflusst werden (zB Infaltion),
- voreilig umgesetzt, weil mit dem Älterenbeschäftigungspaket (Anreize für Arbeitgeber:innen ältere Arbeitnehmer:innen zu beschäftigen, alternsgerechte Arbeitsplätze zu schaffen etc) noch wesentliche Maßnahmen des Pensionspaketes fehlen.
- für Arbeitnehmer:innen mit einem hohen Risiko behaftet, dass es durch Auslösen des Nachhaltigkeitsmechanismus zu weiteren Verschärfungen beim Pensionszugang kommt, ohne dass die Arbeitgeber:innen einen Beitrag leisten müssen.

Zu den wesentlichen Bestimmungen des geplanten Entwurfs:

Zur besseren Übersichtlichkeit wird zuerst auf die Bestimmung zum Nachhaltigkeitsmechanismus eingegangen (eigentlich Z 2) und anschließend auf die weiteren Änderungen betreffend die Teilpension und Begleitbestimmungen.

Zum Nachhaltigkeitsmechanismus (Z 2 - § 79 b ASVG)

Allgemeines

Die Koalition hat sich auf ein vielfältiges Maßnahmenpaket im Pensionssystem geeinigt, mit dem Einsparungen erzielt werden sollen, um die Finanzierung des gesetzlichen Pensionssystems trotz aktueller demographischer Herausforderungen zu sichern. Dies soll insb durch die ebenfalls in diesem Entwurf enthaltene Einführung einer Teilpension bei gleichzeitiger Einschränkung der Altersteilzeit (s.u.), Anpassungen bei der Korridorpenion (Erhöhung Mindestversicherungszeit, Antrittsalter ab 01.01.2026), Änderungen der erstmaligen Pensionsanpassung sowie einer wesentlichen Anhebung der Älterenbeschäftigtequoten und damit auch des faktischen Pensionsantrittsalters erfolgen. Kostenneutral sollen Anpassungen bei der Schwerarbeits- und bei der Invaliditäts- bzw Berufsunfähigkeitspension erfolgen, die aber noch nicht umgesetzt sind. Gleichzeitig ist die Einführung einer "Flat-Tax" für den Zuverdienst neben einer Eigenpension geplant, was je nach Ausgestaltung zu massiven Kosten führen kann.

Laut Budgetbericht (Tabelle 12, Seite 36) können durch diese Maßnahmen Einsparungen im Ausmaß von 1,9 Mrd im Jahr 2029 erzielt werden. Aus der Tabelle 12 ergibt sich auch, dass sich die Einsparungen in verschiedenen UGs des Budgets auswirken (insb durch die steuerlichen Mehreinnahmen, die nicht in der UG 22 abgebildet sind). Die Offensivmaßnahme "Arbeiten im Alter", womit die Endbesteuerung für den Zuverdienst von Pensionist:innen ("Flat-Tax") gemeint ist, wird in Tabelle 18 des Budgetberichts mit den auch im Regierungsprogramm vereinbarten Kosten von 300 Mio Euro für 2026 und ab dann jährlich 470 Mio Euro bewertet. Auch hier bilden sich die budgetären Auswirkungen in mehreren UGs (UG 16, UG 22) ab. Es muss daher kritisch hinterfragt werden, in welchem Ausmaß diese Einsparungen im Nachhaltigkeitsmechanismus und damit im festgelegten Zielpfad eingeflossen sind. Es scheint, als wäre davon ausgegangen worden, dass sich der überwiegende Anteil der Einsparungen durch die geplanten Maßnahmen in der UG 22 auswirkt. Dies ist insbesonders aufgrund des **hohen Anteils der steuerlichen Mehreinnahmen** aber nicht der Fall. Die Berechnung des Zielpfades ist daher **kritisch** zu hinterfragen.

Grundsätzlich ist anzumerken, dass die Pensionsausgaben aufgrund der demographischen Entwicklung relativ zum BIP nur moderat und in einem erwartbaren Ausmaß ansteigen (vgl Ageing Report 2024, Basisszenario). Die **alarmierende Debatte** um die Stabilität der Finanzierbarkeit der Pensionen ist trotz des demografischen Wandels **nicht nachvollziehbar**. Es wird daher insgesamt kritisch beurteilt, dass über das gesetzliche Pensionssystem insgesamt derart hohe Einsparungen eingebracht werden sollen, auch wenn klar ist, dass aufgrund des großen Einsparungsbedarfs alle Bereiche etwas zur Konsolidierung beitragen müssen. Es darf aber darauf hingewiesen werden, dass Einschnitte in das Pensionssystem vor allem langfristig negative Auswirkungen für heute Erwerbstätige und Junge haben, wenn der prognosti-

zierte Höhepunkt der Pensionsausgaben bereits überschritten ist. Verschärfungen sollten daher trotz Spardrucks nur mit äußerster Vorsicht und Zurückhaltung vorgenommen und eine Aushöhlung des hervorragenden öffentlichen Pensionssystems unbedingt vermieden werden. **Positiv** beurteilt wird, dass die geplanten Maßnahmen grundsätzlich darauf abzielen, die **Beschäftigungsquote** der Älteren zu erhöhen, was laut Berechnungen zu einer wesentlichen Dämpfung des Ausgabenanstiegs aufgrund der Demographie führt (vgl Ageing Report 2024, Szenario "Higher employment rate of old workers +10ppt"). Leider wird dies aber umgesetzt, ohne entsprechende Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt und ohne die Arbeitgeber:innen in die Pflicht zu nehmen, altersgerechte Arbeitsplätze zu schaffen. Anstatt den Arbeitnehmer:innen mit dem Nachhaltigkeitsmechanismus weitere Verschlechterungen in Aussicht zu stellen, wäre es höchst an der Zeit Maßnahmen zu setzen, welche es den Arbeitnehmer:innen auch tatsächlich ermöglichen, gesund bis zum Regelpensionsalter ihre Erwerbstätigkeit auszuüben. Dies betrifft sowohl die Arbeitsmarkt- als auch die Gesundheitspolitik.

Konkret

Zu § 79b Abs 1 ASVG

In Abs 1 wird festgelegt, dass die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz jährlich bis 31. August des Folgejahres die Abweichung der Aufwendungen der UG 22 vom Zielpfad nach Abs 2 festzustellen hat. Eine Überschreitung um mehr als 0,5% ist gesondert auszuweisen, ebenso ist die gesamthafte Abweichung festzustellen. Über die Ergebnisse ist dem Nationalrat jährlich Bericht zu erstatten. Darüber hinaus wird in Abs 1 angeführt, dass die durch diesen Pfad erreichbaren Einsparungen im Jahr 2030 budgetwirksam einer Anhebung des faktischen Pensionsalters um ein Jahr entsprechen.

In den Erläuterungen wird ausgeführt, dass in den jährlichen Berichten an den Nationalrat auch die finanziellen Beiträge der einzelnen Maßnahmen zur Kostendämpfung darzustellen sind. Aus dem Gesetzeswortlaut geht dies nicht hervor. Eine Aufgliederung und damit ein Monitoring der einzelnen Maßnahmen und ihrer Auswirkungen erscheint jedenfalls sinnvoll. Dies sollte daher auch im Gesetzestext des Abs 1 klargestellt werden.

Die Ausführung, dass die Einsparungen des Pfades einer Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters um 1 Jahr entsprechen würden, ist kritisch zu hinterfragen. In den Erl wird darauf ebenfalls nicht eingegangen. Inhaltlich scheint fragwürdig, wie dieser Wert zustande gekommen ist, da im Strategiebericht zum Bundesfinanzrahmen 2025-2028 bzw 2026-2029 erkennbar ist, dass die zugrunde gelegten Einsparungen anhand der Maßnahmen konkret bewertet wurden. Wurde nun im Zielpfad des Nachhaltigkeitsmechanismus eine Einsparung bezogen auf das Ziel der Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters um ein Jahr festgelegt oder wurde dieser, wie beschrieben, anhand der Ausgabenprognose abzüglich der bewerteten Maßnahmen erstellt. Es wäre wünschenswert, dass derartige grundlegende Berechnungen in den Erläuterungen oder der WFA offengelegt werden. Da sich der Gesetzgeber hier bereits auf das faktische Pensionsantrittsalter und daher auch auf die Beschäftigungsquoten bezieht, wäre auch ein Zielpfad anhand von zu erreichenden Beschäftigungsquoten anzudenken (mehr dazu weiter unten).

Zum Zielpfad nach § 79b Abs 2 ASVG

In Abs 2 ist der Zielpfad für die Jahre 2026 bis 2030 festgelegt. Die Werte entsprechen den Aufwendungen der UG 22 im Bundesfinanzrahmengesetz 2025-2029 bzw 2026-2029, für 2030 wurde ein Prognosewert angesetzt.

Wie der Zielpfad konkret errechnet wurde, geht aus dem Entwurf nicht hervor. Die Zahlen des Bundesfinanzrahmens beruhen auf dem vorangegangenen Finanzrahmen, angepasst an die aktuelle Wirtschaftsprägnose sowie den angenommenen Einsparungen aus den geplanten Maßnahmen.

In dem festgelegten Pfad sind die **geplanten Maßnahmen und ihr Konsolidierungsbeitrag** somit bereits konkret bewertet enthalten. Da einige der geplanten Maßnahmen (zB Schwerarbeitspension, Invaliditätspension, Flat-Tax) aktuell noch nicht einmal ausverhandelt sind, ist es nicht nachvollziehbar, inwiefern diese bereits für die Berechnung des Zielpfades herangezogen werden konnten. So sind beispielsweise zur **Flat-Tax** bisher nur die im Regierungsprogramm beschriebenen Eckpunkte bekannt. Darin wird explizit festgehalten, dass das Modell durch die Bundesregierung mit den Sozialpartnern entwickelt werden soll, ein Deckel für das begünstigte Einkommen sei dabei noch zu klären. Das Modell hat laut Regierungsprogramm einen Rahmen von 300 Mio Euro ab 2026 und 470 Mio ab 2027. Ob dieser konkret eingehalten werden wird, ist aber noch unvorhersehbar. Da somit noch zur Gänze offen ist, wie diese Regelung ausgestaltet sein wird, ist eine Miteinbeziehung in den Zielpfad und damit in den Nachhaltigkeitsmechanismus nicht möglich. Ganz im Gegenteil sind derartige Maßnahmen, die Einsparungen im Pensionsbereich vermindern und damit die Einhaltung des Zielpfades torpedieren könnten, explizit auszunehmen. Sonst drohen allen Pensionistinnen Verschlechterungen, um "Zuckerln" für kleine, privilegierte Gruppen zu finanzieren.

Es wird daher gefordert, festzulegen, dass **kostensteigernde Maßnahmen**, die bereits jetzt absehbar sind, nicht in den Zielpfad und in die Berechnung der Überschreitung einfließen zu lassen. Dazu zählt insbesondere die geplante Endbesteuerung des Zuverdiensts der Pensionist:innen (Flattax), welche auch in der UG 22 zu massiven Mehrkosten führen würde, einfach deshalb, weil sich der Pensionsaufschub nicht mehr rechnet, wenn der Zuverdienst zur Pension massiv begünstigt wird. Immerhin gibt es derzeit rund 30.000 Personen, die den Bezug ihrer Alterspension aufschieben.

Zusätzlich würde damit auch das Ziel der Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer konträr. Wegen der enormen Kosten für die öffentliche Hand, ist die Flattax im Ergebnis Rückenwind für die Forderung nach einer Anhebung des Regelpensionsalters. Es darf daher an dieser Stelle bereits angemerkt werden, dass eine Endbesteuerung für den Zuverdienst (Flat-tax) von Pensionist:innen mit ungewissem Kostenpotential von der BAK ebenso abgelehnt wird wie eine Anhebung des Regelpensionsalters.

Es wird **kritisch** beurteilt, dass im Zielpfad **absolute Werte als Zielwerte** festgeschrieben werden. Da der Zielpfad auf aktuellen Wirtschaftsprägnosen beruht, wäre eine Festschreibung von Prozentsätzen des BIPs sinnvoller. Wenn sich die Gesamtwirtschaft durch unerwartete Disruptionen entgegen der aktuellen Prognose entwickelt, könnte es trotz Kostendämpfung durch die ergriffenen Maßnahmen zu einer Überschreitung des Zielpfades kommen. Aktuelle und rezente Krisen haben gezeigt, dass nicht unbedingt von einer stabilen wirtschaftlichen

Entwicklung ausgegangen werden kann, weshalb die Festsetzung absoluter Zahlen nicht zweckmäßig erscheint.

Ein weiterer Ansatzpunkt wäre es, die Zielerreichung und damit die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen über festgelegte **Zielbeschäftigtequoten** zu überprüfen. Da das Grundziel ist, mehr Ältere in Beschäftigung zu halten – und damit gleichzeitig auch das Pensionssystem zu entlasten sowie gesamtstaatlich höhere Einnahmen zu lukrieren – wäre eine Festlegung von Zielbeschäftigtequoten auch systematisch nachvollziehbar und logisch. Damit wären auch die oben genannten Probleme bei Festlegung des Zielpfades (unklare Maßnahmenbewertung; kostensteigernde Maßnahmen; absolute Werte) beseitigt und es fände gleichzeitig auch das dringend notwendige Monitoring (s.u.) der Beschäftigtequoten statt.

Zu den kostendämpfenden Maßnahmen nach § 79b Abs 3 ASVG:

Abs 3 sieht bei einer festgestellten gesamthaften Überschreitung des Zielpfades um mehr als 0,5% folgende Änderungen vor:

- die Erhöhung der erforderlichen Versicherungsjahre für die Korridorpension ab 01.01.2035 in Halbjahresschritten
- kostendämpfende Änderungen betreffend Beitragssatz, Kontoprozentsatz, Anfallsalter, Pensionsanpassung und Anspruchsvoraussetzungen

Die geplante weitere **Erhöhung der erforderlichen Versicherungsjahre für die Korridorpension** wird **abgelehnt**. Derzeit sind für den Anspruch auf Korridorpension 480 Versicherungsmonate erforderlich, welche ab 2026 schrittweise auf 504 Versicherungsmonate angehoben werden. Wesentlich wird sein auch die Arbeitgeber beim Nachhaltigkeitsmechanismus durch ein Bonus/Malussystem zu beteiligen.

Zusätzlich stellt sich allgemein die Frage, wie die Umsetzung dieser Änderungen zu erfolgen hat und ob hier ein Automatismus eintreten soll, der von der BAK klar abgelehnt wird. Unklar ist, ob bezüglich der Anhebung der Versicherungsjahre für die Korridorpension ein **Regierungshandeln ohne Einbeziehung der Gesetzgebungsorgane** (Nationalrat, Bundesrat) möglich sein und dies daher als gesetzliche Umsetzungsermächtigung für die Regierung verstanden werden soll. Nach Ansicht der BAK ist auch diese Maßnahme noch nicht ausreichend konkret umschrieben, da unklar ist wie die halbjährliche Anhebung der Versicherungsjahre zu erfolgen hat (zB alle halben Jahre, drei Monate oder sechs Monate mehr?). Die BAK geht daher davon aus, dass das reguläre Gesetzgebungsverfahren bei Umsetzung der Änderungen anzuwenden ist. Es sollte daher zumindest in den Erläuterungen auf die intendierte Umsetzung der geplanten Maßnahmen eingegangen sowie festgehalten werden, dass weitere gesetzliche Änderungen nur im Rahmen des in der Verfassung vorgezeichneten Gesetzgebungsprozesses erfolgen dürfen.

Zur Fortschreibung des Zielpfades nach § 79b Abs 3 und Abs 4 ASVG:

In Abs 3 wird normiert, dass “jedenfalls” eine Fortsetzung des Zielpfades ab 2031 festzulegen ist, wobei das aktuelle Mittelfristgutachten der Alterssicherungskommission zu berücksichtigen ist. In Abs 4 wird festgelegt, dass die kostendämpfenden Änderungen nach Abs 3 so auszugestalten sind, dass der Zielpfad ab 2031 voraussichtlich eingehalten wird.

Nach Ansicht der BAK geht aus den vorgeschlagenen Bestimmungen nicht eindeutig hervor, ob die **Fortschreibung des Zielpfades ab 2031** bloß zu erfolgen hat, wenn eine Überschreitung des Zielpfades festgestellt wurde. Durch die systematische Platzierung in Abs 3 ist aber davon auszugehen, dass dies nur im Falle einer Überschreitung vorgeschrieben sein soll. Es wird daher eine gesetzliche Klarstellung angeregt. Anstatt von "Jedenfalls ist eine Fortsetzung des Zielpfades ab 2031 (...)" wird die Wortfolge "*Im Falle einer festgestellten Überschreitung des kumulierten Zielpfades um mehr als 0,5% ist eine Fortsetzung des Zielpfades ab 2031 (...)*" vorgeschlagen.

Insgesamt ist darauf hinzuweisen, dass eine einfache Fortsetzung des Zielpfades nicht zweckmäßig erscheint. Wenn im Falle einer Überschreitung konkrete Maßnahmen ergriffen werden, müssten diese vorerst hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Ausgabenentwicklung in der UG 22 bewertet werden, um darauf aufbauend eine neuen Zielpfad festlegen zu können. Die in Abs 4 vorgesehene Abfolge wonach zuerst ein Zielpfad festgelegt wird und darauf aufbauend Maßnahmen ergriffen werden sollen, die zu einer Einhaltung führen, erscheint nicht zweckmäßig und geradezu willkürlich. Unklar ist auch, wie der Verweis auf das aktuellste von der Alterssicherungskommission beschlossene Mittelfristgutachten zu verstehen ist. Also ob die angenommene Ausgabenentwicklung aus dem Gutachten übernommen werden soll oder ob bloß einzelne Prognosewerte der Berechnung des Zielpfades zugrunde gelegt werden sollen. Es wird außerdem darauf hingewiesen, dass die gesamthaft Einhaltung des Zielpfades für 2030 nach Abs 1 bis 31. August 2031 festgestellt werden muss. Es ist daher nicht realistisch, dass bei einer festgestellten Überschreitung für das Jahr 2031 bereits wirksame kostendämpfende Maßnahmen ergriffen werden können. Die gesetzliche Vorgabe, dass durch die kosten-dämpfenden Maßnahmen der Zielpfad ab 2031 voraussichtlich eingehalten werden können soll, geht daher ins Leere.

Was fehlt:

- Maßnahmen zur Erhöhung der Älterenbeschäftigung

Die im Zielpfad enthaltenen Einsparungen durch ein Älterenbeschäftigungspaket können nur dann erreicht werden, wenn auch tatsächlich Maßnahmen in diesem Bereich ergriffen werden. Die Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer:innen wird nur mit – im Regierungsprogramm auch angekündigten – arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen insbesondere im Bereich der Qualifizierung und Weiterbildung älterer Arbeitnehmer:innen gelingen. Weiters notwendig sind auch die geplante Evaluierung und Weiterentwicklung von Maßnahmen, um länger gesundes Arbeiten zu ermöglichen. Es braucht hierzu verbindliche Maßnahmen, insbesondere auch auf betrieblicher Ebene, wie die konkrete Verpflichtung von Arbeitgeber:innen, altersgerechte Arbeitsplätze und -bedingungen zu schaffen sowie Verbesserungen im Bereich des Arbeitnehmer:innenschutzes.

Es erscheint insgesamt fragwürdig, bereits einen Nachhaltigkeitsmechanismus vorzugeben, ohne zugleich die notwendigen Maßnahmen zur Erhöhung der Älterenbeschäftigtequote zu ergreifen.

- Anreiz- und Monitoringsystem

Zentral wäre auch die Umsetzung des geplanten Anreiz- und Monitoringsystems für die Beschäftigung von Personen ab 60. Aktuell beschäftigen rund ein Viertel aller Betriebe mit über 20 Mitarbeiter:innen keine über 60-Jährigen. Es müssen somit auch die Unternehmen in die Pflicht genommen werden, um ältere Arbeitnehmer:innen in Beschäftigung zu halten und ältere Bewerber:innen einzustellen. Dies könnte über ein **Bonus-Malus-System** erfolgen, wie es auch in der Vergangenheit bereits geplant war.

Die Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer:innen sollten jährlich geschlechts- und altersgruppenspezifisch sowohl gesamthaft als auch auf Branchenebene gemonitor werden. Zugleich ist eine jährliche Festlegung von Zielbeschäftigtequoten älterer Arbeitnehmer:innen vorzunehmen, deren Einhaltung branchen- und arbeitgeberspezifisch jährlich überprüft wird. Je nach Erfüllung bzw Nicht-Erfüllung ist ein Bonus bzw ein Malus vorzusehen. Dies kann budgetneutral erfolgen und würde Betriebe dazu animieren und in die Pflicht nehmen, an der Erhöhung der Älterenbeschäftigtequote mitzuwirken. Ein solches Anreiz- und Monitoring-system sollte bis zur Erreichung der festgelegten Zielbeschäftigtequoten in Kraft bleiben.

- Evaluierung der Maßnahmen

Mit dem in § 79 b ASVG geplanten Nachhaltigkeitsmechanismus wird bloß die Überprüfung eines intransparenten Zielpfades festgelegt, es sollte aber jedenfalls auch eine Evaluierung der Wirkung der einzelnen Maßnahmen verankert werden. So könnten erforderliche Anpassungen vorgenommen werden, um die Ziele zu erreichen. Diese Evaluierung sollte geschlechtsspezifische Auswirkungen berücksichtigen und mit einem konkreten Zeithorizont versehen werden, damit nötigenfalls zeitnahe Anpassungen vorgenommen werden können.

Ohne die genannten begleitenden Maßnahmen entsteht der Eindruck, dass der politische Willen fehlt, die Voraussetzungen - insb betreffend das Älterenbeschäftigungspaket - zu schaffen, um eine Aktivierung des Nachhaltigkeitsmechanismus zu vermeiden.

Zur Teilpension (Art 1 und 2)

Allgemein:

Mit der Teilpension soll die Möglichkeit geschaffen werden, die Pension zu einem gewissen Anteil anzutreten, die Erwerbstätigkeit zeitlich zu reduzieren, anstatt diese zur Gänze aufzugeben und somit länger im Erwerbsleben zu verbleiben. Dies stellt im österreichischen Pensionssystem ein sehr sinnvolles neues Angebot dar, das ein Ausgleiten in die Pension ermöglicht. Viele der nachfolgend kritisierten technischen Umsetzungsmängel sind wohl diesem Zeitdruck geschuldet, der den Versicherten baldige Planungssicherheit bieten soll.

Das primär genannte Ziel der Novellierungen – die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer:innen – wird von der BAK vollinhaltlich unterstützt. Ob die Verkürzung der Bezugsdauer und Verschärfung der Regelungen zur Altersteilzeit das adäquate Mittel sind dieses Ziel zu erreichen, ist fraglich. Separat betrachtet führt die Teilpension zu flexibleren Möglichkeiten des Pensionsantritts, insb bei den vorzeitigen Alterspensionen; in Zusammenschau mit den geplanten Änderungen bei der Altersteilzeit wird jedoch sichtbar, dass dem Ziel der Budgetentlastung große Bedeutung zukommt.

In Summe fehlen auch nach diesem geplanten Gesetzespaket – wie auch schon bei den Maßnahmen im Budgetbegleitgesetz (BBG) 2025 – konkrete arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (Stichwort: Älterenbeschäftigungspaket) zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen. Aus dem Regierungsprogramm sei da zu einem auf das Monitoring der Beschäftigungsquoten, zum anderen auf ein Anreiz- und Kontrollsysteem für Arbeitgeber:innen zu weisen. Alleine aus dem Teilpensionspaket und der Anhebung der Anspruchsvoraussetzungen für die Korridorpension haben Arbeitgeber:innen keine (neuen) Anreize, verstärkt auf ältere Arbeitnehmer:innen zu setzen.

Abschließend muss auch angemerkt werden, dass das Ziel der Bekämpfung des Fachkräftemangels nicht nachvollziehbar erscheint, da strukturelle Mängel am Arbeitsmarkt besonders in technischen und handwerklichen Berufen bestehen. Die Ausgestaltung der Teilpension führt nicht zu einem unmittelbaren Anstieg des Verbleibs vieler Personen in diesen Berufen, in denen die Problematik nicht ausschließlich in der Arbeitszeit, sondern den Arbeitsbedingungen liegen, die mit altersbedingter Abnahme der (körperlichen und geistigen) Leistungsfähigkeit nicht kompatibel erscheinen. Außerdem besteht kein Rechtsanspruch auf eine Reduktion der Arbeitszeit und sind die Arbeitnehmer:innen daher auf die Zustimmung der Arbeitgeber:innen angewiesen.

Zum konkreten Entwurf sind folgende allgemeine Kritikpunkte anzuführen:

a) Nichtbeachten von bestehenden Detailregelungen

Die nachstehend angeführten technischen Klarstellungen sind im Sinn der Rechtssicherheit geboten und erforderlich, um nicht nötige Gerichtsverfahren und Vollziehungsschwierigkeiten zu vermeiden.

Das ASVG kennt Regelungen, wie (Pensionsversicherungs-) Beiträge nach dem Pensionsstichtag behandelt werden (vgl § 230 ASVG) Diese Bestimmung wird jedoch im System der geplanten Teerpension nicht hinreichend berücksichtigt.

Aus dem Entwurf ist klar erkennbar, dass sowohl der Anspruch auf Teerpension als auch der Anspruch der darauffolgenden Pension jeweils einen eigenständigen Stichtag iSd § 223 Abs 2 ASVG auslöst. Gem § 223 Abs 1 Z 1 ASVG wird der Versicherungsfall des Alters bereits mit Erreichen des Anfallsalters erfüllt.

Es liegt daher ein Versicherungsfall und zwei Stichtage vor. Dies bedeutet jedoch, dass § 230 Abs 1 ASVG verhindert, dass die neben der Teerpension einbezahlten Pensionsversicherungsbeiträge leistungswirksam werden. Diese Folgen können keinesfalls gewünscht sein.

b) Begriff der Teerpension

Zwar ist wie oben ausgeführt die Möglichkeit eines teilweisen Pensionsantritt einer Alterspension eine Neuerung, der Begriff "Teerpension" findet sich jedoch bereits in anderen gesetzlichen Bestimmungen (vgl §§ 90, 92, 254 Abs 6 bis 8 ASVG). Dies birgt eine Verwechslungsgefahr und den einzelnen Rechtsunterworfenen kann nicht zugemutet werden jeweils eine systematische oder historische Interpretation vornehmen zu müssen, um zu erfahren, welche "Teerpension" nun gemeint ist. Hier wird angeregt jedenfalls eine andere Begrifflichkeit wie "Teilarterspension" zu wählen.

c) Kein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Reduktion der Erwerbstätigkeit

Da für den Anspruch auf Teerpension gem § 4a Abs 1 Z 2 APG die vereinbarte Normalarbeitszeit reduziert werden muss, wird kritisiert, dass offensichtlich nicht geplant ist den Arbeitnehmer:innen einen Rechtsanspruch auf Reduktion in entsprechendem Ausmaß einzuräumen. Somit bleiben – wie bei der Altersteilzeit – die einzelnen Arbeitnehmer:innen vom Wohlwollen der Arbeitgeber:innen abhängig. Der Zugang zu einer Pensionsleistung wird somit von der Entscheidung eines Dritten abhängig gemacht.

d) Ausbaufähiges Modell in Richtung mehr Flexibilität

Wird einmal eine bestimmte Reduktion (25, 50 oder 75%) der Normalarbeitszeit festgelegt, sieht der Entwurf keine Möglichkeit vor das Ausmaß der Reduktion zu ändern. Dieses Modell ermöglicht somit kein Gleiten in die "reguläre" Pension, sondern nur ein 3-Stufen-Modell. Ändert sich beispielsweise die Lebenslage der Teerpensionsbezieher:in (zB durch Verlust des Dienstverhältnisses oder Pflegebedarf von Angehörigen), sollte eine Anpassung der Reduktion der Arbeitszeit und eine höhere Teerpension möglich sein, um den Zweck (Möglichst langer Verbleib im Erwerbsleben) auch zu entsprechen.

e) Gemeinsame Versteuerung

Nach derzeitiger Rechtslage besteht die Möglichkeit, mehrere Pensionen gemeinsam sofort bei Auszahlung versteuern zu lassen. Das betrifft einerseits den Bezug mehrerer gesetzlicher Pensionen (zB Alterspension und Witwer-/Witwenpension) als auch den gleichzeitigen Bezug

der gesetzlichen Pension und einer betrieblichen Pension (aus einer direkten Leistungszusage oder einer Pensionskasse).

Die sofortige gleichzeitige monatliche Versteuerung einer Pension und Einkünften aus einem Arbeitsverhältnis ist derzeit jedoch nicht möglich. In diesen Fällen erfolgt die Nachversteuerung nachträglich im Zuge der Arbeitnehmer:innenveranlagung. Dies führt zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand auf Seiten der Finanzverwaltung, als auch bei den betroffenen Steuerpflichtigen. Hinzu kommt der psychologisch negative Anreiz zu einer Nebenbeschäftigung zu einer (Teil-)Pension, da im Folgejahr der Jahresbetrag der Steuer zu zahlen ist und die Höhe der Steuer damit überproportional hoch wirkt. Um die Attraktivität der Teilpension zu fördern und den Verwaltungsaufwand für die Steuererhebung möglichst gering zu halten, sollte die Möglichkeit geschaffen werden, die auf die Teilpension entfallende Steuer sofort monatlich zu erheben. Dies könnte über die Versteuerung der Pension über die Lohnverrechnung aus dem Arbeitsverhältnis erfolgen, zB indem der jährliche Pensionsbescheid bei der Lohnverrechnung abgegeben wird und dieses Einkommen gleich von dem:der Arbeitgeber:in versteuert wird. Auch wäre eine monatliche Vorschreibung auf Grundlage der monatlichen Beitragsgrundlagen durch das Finanzamt denkbar.

Konkret:

Artikel 1 - ASVG Begleitbestimmungen

Ziffer 1

Wenngleich eine Meldeverpflichtung der betroffenen Arbeitnehmer:innen insbesondere zur Vollziehung der Wegfallsbestimmungen (§ 4a Abs 4 APG) oder zur Kontrolle, ob die reduzierte Arbeitszeit der Betroffenen innerhalb der geplanten Bandbreiten des § 4a Abs 3 APG liegt, notwendig ist, kann die Sinnhaftigkeit einer Meldeverpflichtung innerhalb von sieben Tagen über das wöchentliche Arbeitszeitausmaß in Zweifel gezogen werden. Im Sinne der Norm kann der Entwurf nur so verstanden werden, dass nur dann eine Meldeverpflichtung bestehen soll, wenn eine Änderung des Arbeitszeitausmaßes eintritt, die auch eine Änderung für den Fortbestand und das Ausmaß der Bezugsberechtigung relevant ist. Bei geringfügigen Änderungen der Arbeitszeit (innerhalb der Bandbreiten) oder bei Dienstverhältnissen, aufgrund deren nicht die Teilpension in Anspruch genommen wurde und deren Ausübung nicht zu einem Wegfall führt, sollte die neue Bestimmung im § 40 Abs 2 Z 2 ASVG demnach nicht anwendbar sein. Die BAK regt daher eine gesetzliche Klarstellung an. Eine wöchentliche Meldung jeglicher Arbeitszeit führt nur zu einem Mehraufwand der betroffenen Arbeitnehmer:innen und der Verwaltung (Pensionsversicherungsträger).

Darüber hinaus wird gefordert, dass eine Meldeverpflichtung für Arbeitgeber:innen normiert wird. Diese verfügen auch über einen leichteren Zugriff zu den entsprechenden Zeitaufzeichnungen.

Ziffer 3

Die Aufnahme der Teelpension nach § 4a APG in den Ausnahmenkatalog des § 90 ASVG (kein Ruhen des Krankengeldes) ist zu befürworten. Dennoch sollte zur Verständlichkeit auch bei der erstgenannten (Invaliditäts-) Teelpension der Wortlaut „nach §§ 254 Abs 6 bis 8 und 271 Abs 3“ in den Gesetzestext aufgenommen werden, um Missverständnissen vorzubeugen.

Ziffer 4 und 5

Sowohl bei der Bestimmung zu den Sonderzahlungen zur Pension (§ 105 Abs 3a ASVG) im ersten Jahr nach dem Pensionsantritt als auch bei der erstmaligen Pensionsanpassung (§ 108h Abs 1a ASVG) sind die notwendigen Ergänzungen für die Teelpension bedauerlicherweise legistisch unzureichend gelöst. Anstatt klare Stichtagsregelungen der (ersten) Teelpension und der später abgerufenen Gesamtpensionsleistung zu treffen, wurde ein Verweis auf die Bestimmung des im Entwurf enthaltenen § 4a Abs 8 APG, die als solche schon äußerst schwer verständlich ist, gewählt. Darüber hinaus führt diese Formulierung als Ausnahme von der Aliquotierung der ersten Sonderzahlung bzw der ersten verminderten Pensionsanpassung zu mehr Verwirrung als sie zur Klarheit beiträgt.

Neben der schwer verständlichen Legistik muss auch die Tatsache hervorgehoben werden, dass verschiedene Sonderzahlungen bzw Anpassungen der Teelpensionen (zuerst in Anspruch genommene Teelpension und danach erst abgerufener restlicher Teil des Pensionskontos, die in Summe die gesamte Pensionsleistung bilden) zu Schwierigkeiten in der Beratung und verständlichen Vermittlung der konkreten Berechnung für die Versicherten führen wird. Jene, die von der Teelpension in eine Gesamtpension übergehen, erhalten bei der ersten Sonderzahlung und der erstmaligen Anpassung also zum Teil (im Ausmaß der bereits davor bezogenen Teelpension) die volle Sonderzahlung und den vollen Anpassungsfaktor, für den restlichen Pensionsteil jedoch uU nur eine aliquote Sonderzahlung und jedenfalls nur den halben Anpassungsfaktor. Zum einen verursacht dies einen hohen Verwaltungsaufwand bei der Berechnung und lässt zum anderen Nachvollziehbarkeit und Kontrolle für die Rechtsunterworfenen vermissen.

Ziffer 6

Die Bestimmung entspricht systematisch der Berechnung der (fiktiven) Pensionsberechnung der verstorbenen Person für die Hinterbliebenenpensionen gem § 264 Abs 1 Z 1 ASVG (dort: Invaliditätspension, auf die er (sie) zum Todeszeitpunkt Anspruch gehabt hätte). Teleologisch gesehen wäre also die (fiktive) Gesamtleistung des verstorbenen Teelpensionsbeziehers bzw der verstorbenen Teelpensionsbezieherin zum Monatsersten jenes Monats, in dem er:sie verstarb, zu berechnen. Auf diese (Gesamt-)Pension hätte die verstorbene Person zum Todeszeitpunkt Anspruch gehabt.

Artikel 2 - APG

Teilpension

Ziffer 1 - § 4a APG

Abs 1

Die im zentralen Absatz 1 geregelten Anspruchsvoraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Teilpension werfen bedauerlicherweise viele Fragen für die Vollziehung auf. Während in der Ziffer 1 noch klar geregelt ist, dass eine Beanspruchung der Teilpension nur möglich ist, wenn die Voraussetzungen für eine (vorzeitige) Alterspension - mit der Ausnahme der Voraussetzung des Fehlens einer die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung begründenden Erwerbstätigkeit am Stichtag - erfüllt, enthält Ziffer 2 einige unbestimmte Begriffe und Formulierungen.

Der erste Satz lautet: „*das Ausmaß der vereinbarten Normalarbeitszeit in der die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung begründenden Beschäftigung nachweislich um zumindest 25%, jedoch höchstens 75% reduziert*“. In Zusammenschau mit den Erläuterungen ist der Satz vermutlich so zu verstehen, dass auch nach der Reduktion der Normalarbeitszeit noch eine Beschäftigung im Ausmaß über der Geringfügigkeitsgrenze zu verbleiben hat und die Teilpension nicht neben einer lediglich geringfügigen Beschäftigung möglich ist. Eine klarere Formulierung im Gesetzestext wäre jedoch notwendig.

Auch die Voraussetzung der „nachweislichen“ Reduktion ist mangels Definition nicht eindeutig. Reicht für den Nachweis eine belegbare vertragliche Änderung der Normalarbeitszeit oder muss eine faktische Reduktion eintreten – letzteres wird zB vermutlich während eines aufrechten Krankenstandes nicht möglich sein, weil sowohl vor dem Stichtag der Teilpension bis zum Ende der Arbeitsunfähigkeit faktisch keine Arbeitszeit vorliegt. Offen bleibt in welcher Form die Reduktion im Konkreten beim Pensionsversicherungsträger nachzuweisen ist. Ebenfalls widersprüchlich ist die nachweisliche Reduktion der Normalarbeitszeit als Anspruchsvoraussetzung zu der Tatsache, dass gemäß den Ausführungen in den Erläuterungen und § 4a Abs 2 Z 2 letzter Satz APG eine Teilpension auch ohne vorher ausgeübte Beschäftigung möglich sein soll (zB nach dem Bezug von Arbeitslosengeld) - in letzterem Fall liegt naturgemäß keine „Reduktion“ der Arbeitszeit vor, weil ein Dienstverhältnis erst begonnen wird. Die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber umfasst die Begründung eines Dienstverhältnisses mit einem gewissen Stundenausmaß und nicht die Reduktion der Arbeitszeit. Die Formulierung ist irreführend, auch wenn aus der Gesamtschau der Bestimmung hervorgeht, dass wohl von einer (fiktiven) Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden vor der fiktiven Reduktion auszugehen ist.

Die BAK befürwortet die Möglichkeit aus der Arbeitslosigkeit in Teilpension gehen zu können und ersucht deshalb um eine Klarstellung.

Nach dem Wortlaut des Gesetzes ist die Normalarbeitszeit der überwiegenden Beschäftigung vor Beginn der Teilpension maßgeblich. Dies ist insbesondere DANN nicht verständlich, als vor Beginn der Teilpension, uU doch eine Altersteilzeit in Anspruch genommen bzw vereinbart

wurde und die ursprüngliche Normalarbeitszeit bereits zu diesem Zeitpunkt zwischen 40 - 60% reduziert wurde. Eine nochmalige Reduktion der bereits reduzierten Normalarbeitszeit um erneute 25 - 75% kann nicht das Ziel sein bzw. wäre dies in der arbeitsrechtlichen Praxis kaum durchsetzbar (weil dann die Normalarbeitszeit idR viel zu gering wäre, um attraktiv zu sein). Es muss in diesem Zusammenhang daher klargestellt werden, dass Zeiten einer Altersteilzeit mit jener Arbeitszeit zu werten sind, die vor Beginn der Altersteilzeit galt bzw. für die Reduktion der Arbeitszeit innerhalb der Teelpension die Bemessungsgrundlage jene Arbeitszeit ist, die vor Beginn der Altersteilzeit galt.

Kritisch anzumerken ist auch, dass aus dem Entwurf nicht eindeutig hervorgeht, ob Betroffene mit zwei (oder mehr) pflichtversicherten Dienstverhältnissen eine Teelpension antreten können und wie die Arbeitszeit (in Summe oder je Dienstverhältnis) im Konkreten zu reduzieren ist. Da in Z 2 die Beschäftigung lediglich im Singular angeführt hat, ist anzunehmen, dass die Bundesregierung dabei den Regelfall von einem einzigen Beschäftigungsverhältnis vor Augen hatte, jedoch ergibt sich dazu auch aus den Erläuterungen nichts Detailliertes. Darin wird nur auf die VwGH-Judikatur zu mehreren unselbstständigen Tätigkeiten beim selben Arbeitgeber, die sozialversicherungsrechtlich als Einheit zu betrachten sind, hingewiesen, aber auf die Möglichkeit von mehreren Dienstverhältnissen bei unterschiedlichen Arbeitgebern nicht eingegangen. Eine explizite gesetzliche Regelung für Personen mit mehreren Dienstverhältnissen ist erforderlich, weil kein Grund ersichtlich ist, diese Personengruppe von der Möglichkeit einer Teelpension auszuschließen.

Ähnlich zu den Bedenken zu Satz 1 von § 4a Abs 1 Z 2 APG wirft auch der zweite Satz einige Fragen auf. Dieser lautet: "Dabei ist die zu leistende Stundenanzahl auf ganze Arbeitsstunden aufzurunden und die im letzten Jahr vor dem Stichtag (§ 223 Abs. 2 ASVG) der Teelpension überwiegende Beschäftigung maßgeblich." Es fehlt eine Definition der "überwiegenden Beschäftigung" - fraglich ist, ob das Überwiegen auf das zeitliche Überwiegen oder auf eine finanzielle Komponente (zB Höhe der Bemessungsgrundlage) abstellt. Bei o.a. Konstellation mit mehreren Dienstverhältnissen stellt sich auch die Frage, welches Dienstverhältnis bei paralleler Ausübung überwiegt bzw welche Kriterien für die Beurteilung heranzuziehen sind. Bei reiner Wortlautinterpretation vom "letzten Jahr vor dem Stichtag" wären jedenfalls die letzten 12 Monate vor dem Stichtag anzunehmen, in den Erläuterungen ist jedoch vom "vorangegangenen Kalenderjahr" die Rede – dieser Widerspruch ist zu beseitigen. Sachgerechter scheint die Betrachtung der letzten 12 Monate vor dem Teelpensionsstichtag.

Der letzte Satz der Norm stellt eine subsidiäre Annahme von 38,5 Wochenstunden als (fiktive) Normalarbeitszeit vor der Reduktion dar, wenn davor keine oder keine überwiegende Beschäftigung ausgeübt wurde. Bei nicht-pflichtversicherten Beschäftigungsverhältnissen oder wie in den Erläuterungen angeführt karenzierten Dienstverhältnissen stellt sich die Frage, ob dann auch die subsidiäre 38,5-Stunden-Marke zur Anwendung gelangt und wenn ja, ob nicht die tatsächlich vereinbarte Normalarbeitszeit bei diesen Dienstverhältnissen der richtige Maßstab wäre. Was gilt zB bei einer Person, die in den letzten 12 Monaten sieben Monate nicht erwerbstätig war, aber die letzten 5 Monate zuvor durchgängig Vollzeit mit 40 Wochenstunden oder Teilzeit mit 30 Wochenstunden beschäftigt war.

Abs 2

§ 4a Abs 2 APG schließt einen Antrag auf Teilpension aus, wenn bereits ein bescheidmäßig zuerkannter Anspruch auf eine Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung aus dem Versicherungsfall des Alters besteht. Der Bezug einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension bzw von Rehabilitationsgeld würde einen Antrag auf Teilpension somit nicht daher ausschließen. Hier ist jedoch fraglich, ob diese rechtliche Möglichkeit für die Versicherten auch sinnvoll ist. Sobald eine Teilpension zugesprochen wird, erlischt nämlich gem § 100 Abs 2 bzw Abs 3 ASVG die bisher bezogene Leistung. Die bei der Invaliditäts- bzw Berufsunfähigkeitspension angefallenen Abschläge sind gem § 5 Abs 3 APG auch auf die hinzutretende Teilpension anzuwenden. Sollte dies nicht gewollt sein und § 4a Abs 3 APG auch in diesen Fällen eine lex specialis darstellen, müsste dies zumindest klar in den Erläuterungen festgehalten werden.

Da die Folgen eines Antrags auf Teilpension für die betroffenen Rehabilitationsgeld- bzw Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspensionsbezieher:in im Regelfall nicht bekannt sein werden, wird angeregt, dass der Antrag auf Teilpension auch bei Bezug einer dieser Leistungen nicht zulässig ist.

Abs 3

Bei der Berechnung des reduzierten Stundenausmaßes innerhalb der Bandbreite muss eine Aufrundung (analog zu wie in § 4a Abs 1 Z 2 zweiter Satz APG) stattfinden. Ohne dieser Aufrundung kommt es in den Randbereichen zu unerwünschten Fehlern, wie nachstehendes Beispiel zeigt.

Ein Dienstverhältnis im Ausmaß von 38,5 Stunden wird um 25 % reduziert. Dies bedeutet auf ein Ausmaß von 28,875 Stunden. Dieser Wert ist nach § 4a Abs 1 Z 2 APG auf 29 Stunden aufzurunden. Dies würde jedoch bedeuten, dass das Stundenausmaß nicht um 25 %, sondern nur unzulässige um 24,67 % reduziert wurde.

Die Regelung über die Abschläge für die Korridor- und Schwerarbeitspension als Teilpension ist mangelhaft.

“Für eine Verminderung der Bruttoleistung bei Inanspruchnahme der Teilpension vor dem Monatsersten nach Erreichung des Regelpensionsalters kommt jener Prozentsatz nach § 5 Abs. 2 zur Anwendung, der für die vorzeitige Alterspension maßgeblich ist, deren Voraussetzungen bei Inanspruchnahme der Teilpension erfüllt sind.”

Diese Regelung ist in zweifacher Weise zu kritisieren. Einerseits können bei Inanspruchnahme der Teilpension die Voraussetzungen für die Korridor- und Schwerarbeitspension nach § 4 Abs 2 und Abs 3 APG nicht erfüllt sein, da eine Anspruchsvoraussetzung (jeweils Z 2) das Nichtbestehen weder einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung auf Grund einer

Erwerbstätigkeit noch eines Erwerbseinkommens, welches das nach § 5 Abs 2 ASVG jeweils in Betracht kommende Monatseinkommen übersteigt, ist.

Andererseits ist selbst, wenn man den oben genannten Punkt außer Acht lässt, die Formulierung „*deren Voraussetzungen bei Inanspruchnahme der Teilpension erfüllt sind*“ unpräzise. Es ist denkbar, dass beim Antritt der Teilpension sowohl die Voraussetzungen für die Schwerarbeitspension als auch für die Korridorpension erfüllt sind. Die Bestimmung im Entwurf sieht keine Regelung für diesen Fall vor, wobei wohl davon auszugehen sein wird, dass die für die Versicherten günstigere Regelung (idF Schwerarbeitspension) zur Anwendung gelangt.

Dennoch wird angeregt analog zum letzten Satz des Abs 3 leg cit jeweils eine eigene Regelung für die Korridor- und Schwerarbeitspension als Teilpension zu treffen.

Des Weiteren sieht die Bestimmung keine Regelung vor, wie mit dem Fall umzugehen ist, in denen das Erreichen des Regelpensionsalters auf einen Monatsersten fällt. Dazu wäre noch eine analoge Regelung wie zB in § 5 Abs 2 letzter Satz APG zu treffen.

Generell ist die Sachlichkeit der mengenmäßig unterschiedlichen Bandbreiten der Z 1 – 3 leg cit fraglich.

Abs 4

Z 1: Die Regelung zur Vermeidung von Härtefällen wird ausdrücklich begrüßt. Der Gesetzes- text stimmt jedoch nicht mit den Erläuterungen überein (um mehr als 10% überschreiten ≠ weniger als 10 %). Es wird angeregt sich sowohl im Gesetzestext als auch in den Erläuterungen für eine Variante zu entscheiden, wobei von der BAK klar die Formulierung „um mehr als 10% überschreiten“ präferiert wird.

Z 2: Hinsichtlich der Wortfolge “Eine zusätzliche Erwerbstätigkeit aufnimmt” ist eine Klarstellung notwendig, ob darunter bereits jede weitere nicht nach § 4a Abs 1 Z 2 APG reduzierte Erwerbstätigkeit fällt (also auch wenn dieses zusätzliche Dienstverhältnis bereits am Stichtag der Teilpension bestanden hat) oder nur jede weitere, nicht nach § 4a Abs 1 Z 2 APG reduzierte Erwerbstätigkeit, die zum Stichtag noch nicht bestanden hat. Hinsichtlich der fehlenden Berücksichtigung mehrfacher Beschäftigungen wird nochmals auf die Ausführungen zu Abs 1 verwiesen.

Z 2: Auch geringfügige Beschäftigungen, die neben der vollversicherten reduzierten Beschäftigung ausgeübt werden unterliegen gem § 53a Abs 3 ASVG der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung. Dies bedeutet streng genommen, dass jede zusätzliche geringfügige Tätigkeit zu einem Wegfall der Teilpension führen würde. Da dieses Ergebnis keinesfalls gewünscht sein kann, sollte die Wortfolge „... die eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung oder ...“ mit „... die für sich genommen eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung begründet oder ...“ ersetzt werden

Abs 6

Der Kinderzuschuss nach § 262 ASVG, welcher zuletzt aufgrund der Einführung des Euros mit BGBl. I Nr. 67/2001 geändert wurde, soll Teilpensionist:innen verwehrt werden. Dies erscheint nicht schlüssig. Selbst bei einer Reduktion der Normalarbeitszeit von 25% hat die Leistungsbezieher:in einen Einkommensverlust. Bestehen Verpflichtungen gegenüber Kindern könnte der – wenn auch massiv an Wert verminderte – Kinderzuschuss diesen Einkommensverlust zumindest teilweise abfedern. Es wird angeregt den Kinderzuschuss aus den Ausnahmekatalog zu streichen.

Hinsichtlich § 248c ASVG wird angeregt eine Klarstellung zu treffen. § 248c Abs 2 ASVG regelt die Berechnung des Höherversicherungsbetrags, Abs 3 legt das Gebühren des Betrags. Die nunmehrige Bestimmung lässt sich (auch in Zusammenschau mit den Erläuterungen) so auslegen, dass zwar neben einer Teil(alters)pension keine Erhöhung nach § 248c Abs 3 ASVG vorgenommen wird, jedoch eine Berechnung sehr wohl nach Abs 2 legt durchgeführt wird und der „gesamte“, berechnete Betrag nach Inanspruchnahme der „vollen“ Pension gebührt. Das wird von der BAK als nicht sinnvoll betrachtet.

Abs 7

Die geplante Anspruchswahrung wird ausdrücklich begrüßt.

Abs 8

Auch dieser Absatz ist für die Rechtsunterworfenen schwer verständlich, da allein viermal das Wort Pension ohne Konkretisierung vorkommt und auch die Teilpension eine Form der (vorzeitigen) Alterspension oder Langzeitversichertenpension ist. Vorgeschlagen wird folgende Formulierung:

„Die Teilpension gebürt ab dem Stichtag einer nachfolgenden (vorzeitigen) Alterspension gem § 4 Abs 2 oder 3 APG (Korridor- oder Schwerarbeitspension) oder einer Langzeitversichertenpension gemäß § 617 Abs 13 ASVG als Bestandteil der nachfolgenden Pensionsleistung.“

Abs 9

In den Erläuterungen wird festgehalten, dass diese Bestimmung nur für den Fall gelten soll, dass eine Teilpension bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen auf Korridorpension in Anspruch genommen wird. Bei wörtlicher Interpretation des Gesetzestextes kommt der gesetzgeberische Wille jedoch anders zur Geltung. Eine wortgenaue Auslegung würde bedeuten, dass selbst wenn eine Langzeitversicherten- oder Schwerarbeitspension als Teilpension angetreten wird, kein „Wechsel“ in eine reguläre Langzeitversicherten- oder Schwerarbeitspension (als Gesamtpension) möglich ist. Dies würde Teilpensionist:innen bei Verlust des Dienstverhältnisses oder längeren Krankenständen besonders hart treffen, da § 22 Abs 1 erster Satz AIVG einen Arbeitslosengeldanspruch entgegensteht bzw der Krankengeldanspruch gem § 139 Abs 5 ASVG (dazu unten ausführlicher) auf 26 Wochen beschränkt ist und vor dem Regelpensionsalter kein Pensionsantritt möglich wäre.

Offensichtlich will der Gesetzgeber, wie in den Erläuterungen ersichtlich, nur einen Wechsel zwischen der Korridorension als Teilpension in eine Langzeitversicherten- oder Schwerarbeitspension verhindern. Dann sollte auch der Gesetzesinhalt diesen Willen widerspiegeln.

Abs 10

Abgesehen davon, dass es sich um eine arbeitsrechtliche Bestimmung in einem Sozialversicherungsgesetz handelt, sind die arbeitsrechtlichen Abwehrrechte nicht genügend ausgeführt. Neben dem Benachteiligungsverbot sollte ein individueller Kündigungsschutz in Form einer motivwidrigen Anfechtungsmöglichkeit geschaffen werden. Zudem sollte die Bestimmung in den arbeitsrechtlichen Teil der Gesetzesvorlage verlagert oder zumindest zusätzlich verankert werden (zB. im AVRAG).

Abs 11

Unklar ist auch hier, ob die Aufnahme einer statistischen Bestimmung im APG am richtigen Ort erfolgt. Daher wäre dieser Absatz betreffend die Berechnung der Erwerbstätigen- bzw Beschäftigtenquote in den jeweils relevanten Bestimmungen zu übernehmen.

Darüber hinaus sollte normiert werden, dass die Teilpensionsbezieher:innen bei der Berechnung des faktischen Pensionszugangsalters nicht oder höchstens im Ausmaß des Anteils der Teilpension berücksichtigt werden.

Artikel 3 - AIVG Änderungen im AIVG

Ziffer 1

Jedenfalls ist der in § 21 Abs 1 Z 8 AIVG vorgesehene Bemessungsgrundlagenschutz zu begrüßen, da die Beitragsgrundlage einer verringerten Normalarbeitszeit für die Bemessung nicht herangezogen wird, sollte die Person nach der Altersteilzeit arbeitslos werden.

Wichtig wäre hier aber auch klarzustellen, dass die Sonderregelungen in § 22 Abs 1 letzter Satz AIVG jedenfalls Anwendung finden, sollte die Person nach der geförderten Altersteilzeit arbeitslos werden. Die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer sollte nach Auslaufen der Altersteilzeit und Beendigung des Dienstverhältnisses jedenfalls ein Wahlrecht haben, ob er:sie die Leistung Arbeitslosengeld für ein weiteres Jahr, Korridorension oder Teilpension beantragt. Dies sollte nicht davon abhängig gemacht werden, wie das letzte Dienstverhältnis, für das Altersteilzeit vereinbart wurde, geendet hat und ob die Person dies bereits zum Zeitpunkt der Vereinbarung wusste, dass damit Nachteile in der Arbeitslosenversicherung verbunden sind. Daher sollte § 22 AIVG um eine Bestimmung ergänzt werden, dass der Leistungsbezug für ein weiteres Jahr nach dem Auslaufen der Altersteilzeit jedenfalls möglich ist.

Vor dem Hintergrund der Intention der Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen sollte insbesondere ganz allgemein geregelt werden, dass ein Anspruch auf Arbeitslosengeld für ein weiteres Jahr ab Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen einer vorzeitigen Alterspension bestehen soll, unabhängig von der Beendigungsart des letzten Dienstverhältnisses.

Ziffern 2 bis 5

Die weiteren Änderungen im AIVG betreffen vorrangig den § 27 AIVG, in dem die gesetzliche Altersteilzeit geregelt ist.

Mit Einführung der Teilpension soll nunmehr die maximale Dauer der Altersteilzeit auf 3 Jahre (statt bisher 5 Jahre) eingeschränkt werden. Die Vereinbarung einer Altersteilzeit soll nunmehr lediglich 3 Jahre vor und bis zum (frühestmöglichen) Pensionsstichtag aus dem Versicherungsfall des Alters möglich sein.

Bereits jetzt nehmen mehr Frauen Altersteilzeit in Anspruch (55-60% der Bezieher:innen sind Frauen), weshalb sie von den geplanten Verschlechterungen bei der Altersteilzeit besonders betroffen sind.

Laut Entwurf soll gemäß § 27 Abs 2 Z3 lit a AIVG (neu) für künftige Altersteilzeitvereinbarungen, der Lohnausgleich nur mehr auf Basis des durchschnittlich für die Normalarbeitszeit gebührenden Entgelts berechnet werden. Damit sollen laut Erläuterungen „*Überstunden oder Überstundenpauschalen*“ nicht mehr in die Bemessungsgrundlage des Oberwertes miteinfließen. Zu bedenken ist jedoch, dass die vorgeschlagene Formulierung einen sehr weiten Interpretationsspielraum eröffnet und nach Ansicht der BAK uU auch die in der Entgeltfortzahlung oder im Urlaubsentgelt enthaltenen Mehr- bzw Überstundenanteile ausnehmen würde, was nicht praktikabel ist.

Ratsam wäre daher, dass im Gesetzeswortlaut dezidiert, lediglich und ausschließlich Mehr- bzw. Überstunden von der Berücksichtigung im Oberwert ausgenommen werden.

Das Einkommen in der Altersteilzeit wird damit jedenfalls geringer und somit unattraktiver. Besonders betroffen sind dadurch Branchen in denen regelmäßig viele Überstunden geleistet werden, zB im Gesundheitsbereich. Gerade in diesen Branchen sind Frauen überproportional repräsentiert und damit stärker betroffen.

Gemäß **§ 27 Abs 4 AIVG** soll kein Altersteilzeitgeld (Förderung) gebühren (und damit keine Altersteilzeit mehr möglich sein), wenn (schon) die Anspruchsvoraussetzungen für die in Abs 4 genannten (vorzeitigen) Pensionsleistungen erfüllt werden oder das Regelpensionsalter erreicht wurde. Ausgenommen davon sind Personen, mit Anspruch auf die vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer, die die Altersteilzeit noch bis zu einem Jahr, längstens aber bis zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen auf eine Korridorpension gem § 4 Abs 2 APG. Erst durch die ab 1.1.2026 beginnenden Anhebung des Korridorpensionsalters wird für diese Ausnahmebestimmung ein Anwendungsbereich geschaffen.

Der Kostenersatz in Höhe von 100 % der Mehrkosten für Arbeitgeber:innen (die ursprüngliche „Teilpension“) wird abgeschafft.

Die § 27 Abs 2, 4 und 5 AIVG kommen laut dem Entwurf erst für Altersteilzeitvereinbarungen, deren Laufzeit ab 1.1.2026 zu laufen beginnt, zur Anwendung. Zu befürworten ist, dass für Altersteilzeitvereinbarungen, deren Laufzeit im Kalenderjahr 2025 begonnen wurde bzw. beginnt, die momentane Rechtslage weiterhin besteht und diese nicht von den Änderungen betroffen sind.

Ziffer 6 - Nebenbeschäftigung verbot

Der Entwurf sieht mit einem neu geschaffenen § 28 Abs 2 AIVG nunmehr vor, dass Arbeitnehmer:innen in Altersteilzeit etwaige Nebenbeschäftigung dem AMS melden müssen. Sofern die Nebenbeschäftigung nicht bereits regelmäßig im Jahr vor Beginn der Altersteilzeit ausgeübt wurde, gebührt für jene Monate, in denen eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird, keine Förderung und somit kein Lohnausgleich für die Arbeitnehmer:innen.

Laut § 79 Abs 189 AIVG soll dieses Nebenbeschäftigung verbot (im Gegensatz zu den übrigen Bestimmungen, die grds erst mit 01.01.2026 in Kraft treten) bereits **für bestehende Altersteilzeitvereinbarungen gelten**. Dies mit der Maßgabe, dass Nebenbeschäftigung, die demnach nicht erlaubt wären, bis 30.06.2026 zu beenden sind. Unklar bleiben die Folgen einer Beendigung oder Nicht-Beendigung des zusätzlichen Dienstverhältnisses bis zum 30.06.2026 (Rückwirkung bis zum 1.1.2026?). Hier ist noch eine gesetzliche Klarstellung vonnöten.

Die genannte Bestimmung wird aus Sicht der BAK **für äußerst problematisch angesehen**. Nicht zuletzt deswegen, weil hier in bestehende Arbeitsverträge und daher in bereits verbindlich geregelte Rechtsverhältnisse zwischen AG und AN eingegriffen wird.

Zunächst ist es zumindest fragwürdig, dass eine AIVG-Bestimmung ein Nebenbeschäftigung verbot (vor allem für bestehende Arbeitsverträge) normiert, obwohl die Arbeitnehmer:innen selbst keinerlei Förderungsbezieher:innen sind und daher auch in keiner Rechtsbeziehung zum AMS stehen.

Insbesondere erscheint die Normierung, dass bei Förderungsentzug **auch der Lohnausgleich der Arbeitnehmer:innen wegfällt, jedenfalls überschießend**, da Arbeitnehmer:innen zum Teil einen vertraglichen Anspruch auf den Lohnausgleich (unabhängig vom Bezug der Förderungen des Arbeitgeber) vereinbart haben (so bspw die Altersteilzeit-Mustervereinbarung der Arbeiterkammer). Genauso überschießend erscheint der Wegfall der Beitragsgrundlagenprivilegierung nach § 44 Abs 1 Z 10 ASVG.

Das Gesetz greift daher, insbesondere bei bestehenden Altersteilzeitvereinbarungen, problematisch und unverhältnismäßig in die privatautonome Vertragsgestaltung ein.

Dies kann nicht mit dem momentanen budgetären Sparbedarf argumentiert werden, da es vollkommen ausreichen würde, die Förderung gegenüber den Arbeitgeber:innen einzustellen und dies – ganz im Sinne der Rechtssicherheit – auch nur für **künftig** abgeschlossene Alters- teilzeitvereinbarungen.

Ganz im Lichte des neuen § 2i AVRAG, ist es zumindest auch fraglich, ob eine AlVG-Bestimmung als *lex specialis* ein Nebenbeschäftigungsvorbot für Arbeitnehmer:innen normieren kann, obwohl diese in keiner Rechtsbeziehung (Förderungsbezieher sind die Arbeitgeber:Innen) zum AMS stehen. Diese Nebenbeschäftigungseinschränkung wäre sohin dogmatisch nicht im AlVG anzusiedeln.

In diesem Zusammenhang ist es weder befriedigend noch zielführend, dass Arbeitnehmer:innen zwar eine (direkte) Meldepflicht gegenüber dem AMS haben sollen, dieses jedoch – laut Erläuterungen – sodann (nur) mit dem Betrieb in Kontakt treten wird.

Darüber hinaus kann die Beurteilung der Frage, ob eine Nebenbeschäftigung bereits „*regelmäßig*“ im Jahr vor Beginn der Altersteilzeit ausgeübt worden ist, durchaus schwierig sein. Unklar ist die Definition bzw der Maßstab einer „*regelmäßigen*“ Ausübung der Nebenbeschäftigung. Dafür wäre eine Legaldefinition oder zumindest klarere Ausführungen in den Erläuterungen wünschenswert. Der Verweis in den Erläuterungen, wonach die Beurteilung, welche Tätigkeiten betroffen sein sollen, „...*nur im Einzelfall festgemacht*...“ werden könne, bekräftigt vielmehr die Interpretationsbedürftigkeit.

Die Einschränkung einer weiteren Beschäftigung ausüben zu können, muss gleichermaßen auch für selbständige Beschäftigungen gelten, denn auch hier kann der Zweck der Altersteilzeit nicht die „geförderte verringerte Normalarbeitszeit und damit gewonnen Freizeit für selbständige Erwerbstätigkeit zu verwenden sein. Dies ist nach dem vorliegenden Entwurf aufgrund der Wortfolge „*bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt*“ nicht der Fall. Hier bedarf es jedenfalls einer Ergänzung der gesetzlichen Regelung.

Zudem wäre eine gesetzliche Klarstellung, dass naturgemäß, wie auch den Ausführungen in den Erläuterungen zu entnehmen ist, nur entgeltliche Nebenbeschäftigungen (und bspw. nicht ehrenamtliche unentgeltliche Nebenbeschäftigungen) von § 28 Abs 2 AlVG (neu) umfasst sind, wünschenswert.

Schlussendlich würde die Beurteilung, ob eine (schädliche) Nebenbeschäftigung zulässig ist oder nicht, im Einzelfall ausschließlich dem AMS obliegen und die Arbeitnehmerinnen in Rechtsunsicherheit zurücklassen. Die Weigerung in diesem Zusammenhang eine klare Grenze zu ziehen, birgt das Potenzial in unzähligen vermeidbaren verwaltungsgerichtlichen Verfahren zu resultieren.

Aus den genannten Gründen lehnt die BAK das vorgeschlagene Nebenbeschäftigungsvorbot in dieser weitgehenden Form ab.

Exkurs: Blockvariante

Gemäß § 82 Abs 7 AIVG letzter Satz richtet sich die Berechnung des Ober- und Unterwertes für den Lohnausgleich einschließlich Sozialversicherungsbeiträge nach § 27 Abs. 2 Z 3 und Abs. 5 Satz 1 und 2 AIVG in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl I Nr. 118/2023. Die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Oberwerts würde daher bei Blockvarianten unverändert (also für Arbeitnehmer:innen günstiger – unter Berücksichtigung der Überstunden) bleiben.

Zudem würden laut Inkrafttretensbestimmungen des § 79 Abs 189 AIVG die genannten Änderungen in § 27 Abs 2, 4 und 5 AIVG - soweit aus dem Entwurf ersichtlich - nur für kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarungen gelten und nicht für Blockvarianten, was zu einer sachlich nicht nachvollziehbaren Unterscheidung führt.

Artikel 4 - AVRAG

Durch die Neuschaffung des § 14f Abs 1 AVRAG soll klargestellt werden, dass die Bemessungsgrundlage für eine Abfertigung-Alt jene Arbeitszeit sein soll, die vor Inanspruchnahme der Teilpension bestanden hat.

Die Regelungsintention ist zu begrüßen, wobei aber der Bezug zu einer Alters-teilzeit (die uU davor in Anspruch genommen wurde) hier auch wieder fehlt. Um Interpretationsspielraum hintanzustellen, sollte auch hier klargestellt werden, dass Zeiträume einer Altersteilzeit (vor der Teilpension) ebenso mit jener Arbeitszeit zu bewerten sind, die der Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit entsprechen.

Gemäß § 14f Abs 2 AVRAG soll normiert werden, dass der Anspruch auf Abfertigung-Alt auch bei Selbstduldigung bestehen bleibt, für den Fall, dass man eine Teilpension im Rahmen eines anderen Arbeitsverhältnisses in Anspruch nimmt.

Artikel 5 bis 7 - BPG, BMSVG, LAG

Normiert werden notwendige Anpassungen bezüglich Betriebspensionen für Teilpensionsbezieher:innen sowie Anpassungen, die aufgrund der bevorstehenden Änderungen der Anspruchsvoraussetzungen der Korridorpension (Anhebung des Alters) vorzunehmen sind.

Artikel 8 – BUAG

Als positiv angesehen wird die Schutzbestimmung für den Abfertigungsanspruch als auch bei der Anrechnung der Beschäftigungszeiten.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung ihrer Anliegen und Anregungen.

