

Arbeitsrechtliche Fragestellungen zum Thema: Beschäftigung älterer Mitarbeiter/innen

Mag. Bernhard Achatz, Wirtschaftskammer Tirol

Beschäftigung älterer Mitarbeiter/innen

- Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung
- Teilzeitformen, insbesondere Altersteilzeit
- Umgang mit Langzeitkrankenständen
- Möglichkeiten der Einführung eines Wiedereingliederungsmanagements
- Risiken im Zusammenhang mit der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen

Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung

Es bestehen kaum (keine) gesetzlichen Möglichkeiten, die Arbeitszeit über längere Zeiträume als 1 Jahr wertneutral durchzurechnen (erweiterte Bandbreite, 4-Tagewoche, Einarbeiten in Verbindung mit Feiertage, etc.)

Größten Spielraum bietet hier die **gleitende Arbeitszeit**:

- derzeit 10 Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Woche
- ohne wirkliche Begrenzung des Durchrechnungszeitraumes
- in der Praxis gilt sehr häufig eine Jahresdurchrechnung der Arbeitszeit

→ **Risiko aus Arbeitgeber-Sicht**: kommt es vor der Konsumation des Zeitguthabens zur Beendigung, sind die geleisteten „Normalstunden“ als Überstunden - d.h. mit einem Zuschlag von 50% - auszubezahlen

Teilzeitformen, insbesondere Altersteilzeit

- Möglichkeiten der Arbeitszeitreduktion: Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit
- Sabbatical: angelehnt an die Regelungen für Bundesbedienstete (2 Formen)
 - 80% Lohn über einen Zeitraum von 5 Jahren mit 1 Jahr „Auszeit“ (Entgeltverzicht)
 - Ansparphase angelehnt an die Gleitzeitdurchrechnung/Überstundenzeitkonto
- **Jedenfalls wichtig:** Klare Regelungen schaffen, Anmeldezeit festlegen, Widerrufsrecht, Nachbesetzung/Vertretung klären, Resturlaub klären, Möglichkeiten von Kurzauszeiten überlegen (3 Monate?!)
- Bildungskarenz und Bildungsteilzeit sowie Elternteilzeit
- Sowie Pflegekarenz und Pflegezeit

Teilzeitformen, insbesondere Altersteilzeit

- **Altersteilzeit**
- In der Praxis hat das Blockmodell die Nase vorn: Ziel ist früherer Pensionsantritt und nicht (immer) die altersgerechte Arbeitszeitgestaltung
- Die **kontinuierliche Altersteilzeit** wäre jedoch die Lösung, um nach derzeitiger Gesetzeslage die Arbeitszeit zu reduzieren, die Erfahrung länger im Betrieb und der Lohnausfall wird teilweise durch den Staat (AMS Förderung) gemindert.
- Derzeit ab dem 53./58. Lebensjahr, Maximaldauer 5 Jahre
- flexiblere Modelle wären wünschenswert!

Teilpension

- Ab 2016
- Ziel: Aufrechterhaltung der sv-pflichtigen Beschäftigung
- Voraussetzung:
 - Anspruch auf Korridor pension (62.LJ)
 - Kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung, keine Blockung!
- Nach dem Vorbild der Altersteilzeit Reduktion der AZ um 40% bis 60% mit teilweise m Lohnausgleich
- Gilt auch im Anschluss an die Altersteilzeit, wobei die Höchstgrenze (ATZ und Teilpension) von 5 Jahren gilt
- nach einer geblockten Altersteilzeit ist die Teilpension ausgeschlossen ist

Umgang mit Langzeitkrankenständen

- Derzeit in Verhandlung ist der „Teilkrankenstand“
- Sinnvolle Lösung zur Wiedereingliederung nach bsp. Bandscheiben-OP, psychischen Erkrankungen, Krebserkrankungen, etc.
- Kombination von Lohn- und Krankengeld durch die GKK'S
- Prüfung der Teilarbeitsfähigkeit durch den Chefarzt der GKK's
- Freiwilligkeit und Mindesteinsatzzeit (16/20/24 Stunden) sind noch in Diskussion

Möglichkeiten der Einführung eines Wiedereingliederungsmanagements

- Viele größere Betriebe haben bereits ein qualitätsvolles System beim Wiedereinstieg im Falle von Langzeitkrankenständen:
 - Kontaktaufnahme durch die Führungskraft während des Krankenstandes
 - wertschätzende Kommunikation
 - vor dem Wiedereinstieg - Gespräch mit dem Arbeitsmediziner, empfehlenswert auch mit dem Betriebsrat und dem Vorgesetzten
 - prüfen, ob der Arbeitsplatz adaptiert werden muss oder sogar ein Arbeitsplatzwechsel sinnvoll und notwendig ist

Risiken im Zusammenhang mit der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen

- Mitarbeiter haben grundsätzlich drei Möglichkeiten, eine Beendigung anzufechten:
 - Motivwidrigkeit
 - Sozialwidrigkeit
 - Diskriminierung

- Die Sozialwidrigkeit hängt sehr eng mit einer langen Betriebszugehörigkeit und der damit einhergehenden Altersbedingtheit zusammen

- Krankheit kann einen Diskriminierungstatbestand darstellen, wenn dies eine Behinderung zur Folge hat

Tipps und Lösungen: www.arbeitundalter.at

- WKÖ, IV, BAK und ÖGB präsentieren gemeinsam „Tipps & Lösungen“ zu alternsgerechtem Arbeiten auf www.arbeitundalter.at .
- **Ins Tun kommen:**
Unternehmen - Personalverantwortliche und Präventivfachkräfte sowie Belegschaftsvertreter erhalten hier Tipps zur praxisorientierten und effizienten Umsetzung von alternsgerechtem Arbeiten in den Bereichen „Führung“, „Arbeitsorganisation“, „Weiterbildung“ und „Gesundheit“.
- Diese Homepage ist eine gute Ergänzung zum GesundheitsCheck für Unternehmen!

Ziel muss es sein, durch alters- und
alternsgerechtes Arbeiten die
Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen aller
Generationen zu erhöhen und dadurch die
Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen
steigern....