

2. ARBEITS- UND SOZIALRECHTLICHER DIALOG

Einschnitte im Sozial- und Arbeitsrecht

infolge der Budgetkonsolidierung

Auswirkungen auf die bestehenden Regelungen

HERZLICH WILLKOMMEN

Graz, am 8.10.2025



Altersteilzeit „neu“

Mag.^a Verena Stiboller
Abteilung Arbeitsrecht

Altersteilzeit „neu“ ab 1.1.2026

- Einschränkungen bzw. Änderungen durch das **Teilpensionsgesetz (BGBl I Nr. 47/2025)**
- **! Änderungen NUR bei der kontinuierlichen Altersteilzeit**
 - Beginn der Altersteilzeitvereinbarung maßgeblich
- **geblockte Altersteilzeit wie bisher** (mit stufenweiser Reduktion der Förderung)

Voraussetzungen

- Mindestalter (max.) Dauer
- Versicherungszeiten
- Arbeitszeit vor ATZ
- Dauer des („aktuellen“) DV
- „Nebenbeschäftigungsverbot“

„persönliche“
Voraussetzungen

- Reduzierung der Arbeitszeit
- Lohnausgleich
- SV-Beiträge
- Abfertigung alt/neu

Voraussetzungen, die die
Vereinbarung erfüllen muss

Altersteilzeit für Antritte bis 31.12.2025

- **Antrittszeitpunkt**
 - frühestens 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter

- **maximale Dauer**
 - 5 Jahre

- **Versicherungszeiten**
 - in den letzten 25 Jahren mind. 15 Jahre arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung

- **Arbeitszeit vor ATZ**
 - mind. 60% der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen NAZ

- **Dauer des („aktuellen“) DV**
 - mind. 3 Monate bei ATZ AG

Altersteilzeit für Antritte bis 31.12.2025

- **Reduzierung der Arbeitszeit**
 - zwischen 40% bis 60% der vorherigen NAZ
- **Lohnausgleich**
 - Mehr- und Überstunden bzw. Überstundenpauschalen werden berücksichtigt
 - Deckelung mit der Höchstbeitragsgrundlage
- **SV-Beiträge**
 - Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der NAZ
- **Abfertigung alt/neu**
 - Arbeitszeit vor Herabsetzung der NAZ
- **Förderung AMS**
 - kontinuierliche ATZ – 90 % der Zusatzkosten

Altersteilzeit für Antritte bis 31.12.2025

- **NEU: „Nebenbeschäftigungsverbot“ ab 1.7.2026**
 - betrifft nur unselbständige Tätigkeiten
 - **Ausnahme:** Nebenbeschäftigung bei anderen AG wurde im Jahr vor Beginn der Altersteilzeit regelmäßig ausgeübt
 - Meldepflicht an das AMS

- **Änderung des Korridor pensionsstichtages durch Budgetbegleitgesetz 2025**
 - Erhöhung des Antrittsalters sowie der erforderlichen Anzahl an Versicherungsmonaten für die Korridor pensionen
 - **Ausnahme:** ATZ Vereinbarungen die vor dem 16.6.2025 beginnen

Altersteilzeit für Antritte von 1.1.2026 bis 31.12.2028

➤ Antrittszeitpunkt

- frühestens 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter

➤ maximale Dauer (Übergangsbestimmungen)

- Antritt ATZ 2026: max. 4,5 Jahre
 - Antritt ATZ 2027: max. 4,0 Jahre
 - Antritt ATZ 2028: max. 3,5 Jahre
- bis zum Regelpensionsstichtag möglich
- Stichtage für die vorzeitige Alterspension können überschritten werden

➤ Förderung AMS

- kontinuierliche ATZ – **80 % der Zusatzkosten**

Altersteilzeit für Antritte von 1.1.2026 bis 31.12.2028

➤ Lohnausgleichberechnung

- ohne Mehr- und Überstunden bzw. Überstundenpauschalen
- Deckelung mit der Höchstbeitragsgrundlage

➤ „Nebenbeschäftigungsverbot“

- **Ausnahme:** Nebenbeschäftigung bei anderen AG wurde im Jahr vor Beginn der Altersteilzeit regelmäßig ausgeübt
- betrifft nur unselbständige Tätigkeiten

➤ Versicherungszeiten

- die erforderlichen arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungszeiten erhöhen sich ab **1.1.2026 bis 31.12.2028** vierteljährlich um 8 Wochen

Altersteilzeit für Antritte ab 1.1.2029

➤ **Antrittszeitpunkt**

- frühestens 3 Jahre vor der Erfüllung der Voraussetzungen für die Korridor pension bzw. dem Regelpensionsalter

➤ **maximale Dauer**

- 3 Jahre
- Personen, die auf eine Pension Anspruch hätten, sind von der Altersteilzeit ausgeschlossen
- **Ausnahme:** Der Stichtag für eine vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer („Hacklerpension“) kann allerdings längstens um ein Jahr oder bis zum Stichtag für die Korridor pension überschritten werden

➤ **Förderung AMS**

- kontinuierliche ATZ – **90 % der Zusatzkosten**

Altersteilzeit für Antritte ab 1.1.2029

- **„Nebenbeschäftigungsverbot“**
 - grds. nicht erlaubt (Ausnahme)
- **Lohnausgleich**
 - ohne Mehr- und Überstunden bzw. Überstundenpauschalen
 - Deckelung mit der Höchstbeitragsgrundlage
- **Versicherungszeiten**
 - in den letzten 25 Jahren mindestens **17 Jahre arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung**

Vielen Dank!



Recht auf Mehrfachbeschäftigung

Mag. Stefan Jäger
Abteilung Arbeitsrecht

Grundlagen

- **Umsetzung der TransparenzRL 2019/1152/EU**
 - § 2i AVRAG
 - seit 28.3.2024 in Kraft

- **§ 2i AVRAG**
 - Abs 1 leg. cit.
 - AN ist berechtigt, ein AV mit anderem AG einzugehen
 - Benachteiligungsverbot

 - Abs 2 leg. cit.
 - Einschränkung der umfassenden Freiheit des AN
 - AG kann Unterlassung weiterer AV verlangen

Freiheit zur Mehrfachbeschäftigung (Abs 1)

- **Begriff der Mehrfachbeschäftigung?**
 - *AV mit anderem AG*
- **Gilt nur bezüglich anderem AV**
 - Selbstständige Tätigkeiten nicht mitumfasst
- **Gilt nur während eines aufrechten AV**
 - Keine Berührung des Konkurrenzklausalrechts
- **Benachteiligungsverbot**

Ausnahmen (Abs. 2)

➤ Unvereinbarkeit mit AZ Bestimmungen

- AN und AG haben AZ Bestimmungen einzuhalten
 - Strafbestimmungen richten sich nur an AG
- Tägliche bzw. wöchentliche Höchstgrenzen
 - Zusammenrechnung bei Mehrfachbeschäftigung nach § 2 Abs 2 AZG
 - 48 Stunden-Grenze des § 9 Abs 4 AZG
- Vorschriften zur Mindestarbeitsruhe?
- Reichweite des Unterlassungsanspruches?

Ausnahmen (Abs. 2)

➤ **Abträglichkeit der Verwendung**

- *jedes nachteilige, unzumutbare Auswirken der neuen Beschäftigung der/des AN auf den Betrieb der/des AG des bestehenden AV*

➤ **Beispiele für Abträglichkeit:**

- Konkurrenzierende Tätigkeit
- Beeinträchtigung des Ansehens des AG
- Ausnutzen des bestehenden AV zugunsten des weiteren AV
- Unzumutbare Beeinträchtigung der Pflichten aus dem AV

Rechtsfolgen

- **Motivkündigungsschutz**
 - § 15 Abs 1 AVRAG
 - Beweiserleichterung

- **Schriftliche Begründungspflicht**
 - § 15 Abs 1 AVRAG
 - Bloße Ordnungsvorschrift

- **Benachteiligungsverbot**
 - Ergänzend in § 7 Z 2 AVRAG geregelt

- **Unterlassungsbegehren des AG**
 - Nur bei unzulässiger Beschäftigung iSd § 2i AVRAG

- **Entlassungsrecht des AG**
 - Bleibt durch § 2i AVRAG unberührt
 - Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung

Vielen Dank!



Ausbildungskosten

Mag. Johannes Gruber
Abteilung Arbeitsrecht

Ausbildungskostenrückerersatz

- **gesetzliche Regelung: § 2d AVRAG**
- *„Ausbildungskosten sind die vom AG tatsächlich aufgewendeten Kosten für jene erfolgreich absolvierte Ausbildung, die dem AN Spezialkenntnisse theoretischer und praktischer Art vermittelt, die dieser auch bei anderen AG verwerten kann. Einschulungskosten sind keine Ausbildungskosten.“*

Ausbildungskostenrückerersatz

- **Ausbildung**
 - „Spezialkenntnisse theoretischer oder praktischer Art“
- **Einschulungskosten vs. Ausbildungskosten**
- **Fortbildungen**
 - Dienen der Erhaltung und Aktualisierung der bisherigen Kompetenz
- **Verwertbarkeit der Ausbildung**
 - Verbesserung der Verdienstmöglichkeiten u. Steigerung von Arbeitsmarktchancen

Ausbildungskostenrückerersatz

➤ Vereinbarungsinhalt

- Ausbildungsmaßnahme
- Konkrete Höhe der zu ersetzenden Kosten
- Bindungsdauer
- Aliquotierung des Rückerstattungsbetrages (bei Fehlen Gesamtnichtigkeit der Vereinbarung)

➤ schriftliche Vereinbarung vor Ausbildungsbeginn

- OGH 28.06.2023, 9 ObA 48/23h – sogar wenn Kostenvoranschlag von DN eingeholt wird
- Schriftlichkeit bedeutet Unterschriftlichkeit beider Parteien (OGH 24.4.2024, 9 ObA 57/23g)
- Verletzung der Schriftform: Nichtigkeit der Vereinbarung

Ausbildungskostenrückerersatz

➤ Bindungsdauer

- idR max. 4 Jahre (Ausnahme: 8 Jahre bei Spezialausbildung)
- Aliquotierungsregelung
 - Höhe der Rückzahlungsverpflichtung muss mit Verstreichen der Bindungsdauer linear, also anteilig abnehmen – falsche Aliquotierung → Vereinbarung nichtig (OGH 24.4.2020, 8 ObA 33/20s)
 - Nun erstmals „negative“ Entscheidung (OGH 21.11.2024, 9 ObA 85/24a)

„Diese Rückzahlungsverpflichtung verringert sich anteilig für jeden begonnenen Monat der nach Ende der Ausbildung im Dienstverhältnis zurückgelegten Bindungsfrist“ → Formulierung ausreichend

➤ Vorwegvereinbarung von Ausbildungskosten im DV ist ungültig

Ausbildungskostenrückerersatz

➤ Rückforderbare Kosten

- Tatsächlich aufgewendete Kosten
- z.B. Kurskosten, Reisekosten während der Ausbildung
- Fortgezahltes Entgelt
 - Ausdrückliche Vereinbarung
 - Nur wenn AN für die Dauer der Ausbildung von der Dienstleistung freigestellt wurde

Ausbildungskostenrückerersatz

➤ **Rückerersatz ausschließende Beendigungsformen:**

- Kündigung AG
- unbegründete Entlassung
- berechtigter vorzeitiger Austritt
- Ablauf eines befristeten DV
- Beendigung während der Probezeit

➤ **Kein Ausschluss bei einvernehmlicher Auflösung!**

Aus-, Fort- und Weiterbildungen

- **Artikel 13 EU-RL 2019/1152 (Transparenz RL)**
- **Pflichtfortbildungen**
- Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass den Arbeitnehmern Fortbildung kostenlos angeboten wird, als Arbeitszeit angerechnet wird und möglichst während der Arbeitszeiten stattfindet, wenn der Arbeitgeber aufgrund von Rechtsvorschriften der Union oder nationalen Rechtsvorschriften oder Kollektiv- bzw. Tarifverträgen verpflichtet ist, den Arbeitnehmern Fortbildung im Hinblick auf die Arbeit anzubieten, die sie ausüben.

Aus-, Fort- und Weiterbildungen

- **§ 11b AVRAG**
- (1) Ist auf Grund gesetzlicher Vorschriften, Verordnungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages eine bestimmte Aus-, Fort- oder Weiterbildung Voraussetzung für die Ausübung einer arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit, so
 1. ist die Teilnahme des Arbeitnehmers an dieser Aus-, Fort- oder Weiterbildung Arbeitszeit;
 2. sind die Kosten für diese Aus-, Fort- oder Weiterbildung vom Arbeitgeber zu tragen, es sei denn, die Kosten werden von einem Dritten getragen.
- (2) Die Verpflichtungen nach Abs. 1 stehen darüber hinausgehenden Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers nicht entgegen.

Aus-, Fort- und Weiterbildungen

➤ **Auszug Regierungsprogramm S. 97**

Rechtssicherheit -

Bei Fortbildungen (§ 11b AVRAG):

- Überschießende Regelungen differenziert zurückführen

➤ **Zeitliche Geltung?**

- Inkrafttreten 28.3.2024
- Keine Übergangsregelung
- Zeitpunkt des Abschlusses/Geltendmachung des Kostenersatzes

Aus, Fort- und Weiterbildungen

- **Bildungsmaßnahme** muss für die vertraglich vereinbarte Tätigkeit erforderlich sein

- **Welche Bildungsmaßnahmen sind davon erfasst?**
 - Ansicht BMAW: Unterlassen der Bildungsmaßnahme muss konkrete Rechtsfolgen vorsehen (Strafbestimmung, Nachweispflicht)

- **Unterschiedlicher Normzweck**
 - Aufrechtes DV/Beendetes DV

- **Verhältnis zu § 2d AVRAG?**
 - Keine Derogation von § 2d AVRAG
 - Im Anwendungsbereich des § 11b AVRAG überhaupt möglich?
 - Unabdingbarkeitsgrundsatz des § 16 AVRAG

Vielen Dank!



Mehrfachbeschäftigung in der Arbeitslosenversicherung

Mag. Philipp Suppan
Abteilung Sozialversicherungsrecht

Grundlegendes

- **Mehrfachbeschäftigung und Arbeitslosenversicherung (AIV)**
 - Berechnung des Arbeitslosengeldes (ALG) wird anhand der Brutto-Monatsbezüge durchgeführt.
 - „Je höher das (Gesamt-)Brutto, umso höher das Arbeitslosengeld!“

- **Werden alle Beschäftigungen berücksichtigt?**
 - Ja, sofern die Tätigkeit arbeitslosenversichert ist
 - Sorgenkind: Geringfügige Beschäftigungen



Status quo

- **Wie viel ist „geringfügig“?**
 - Bruttoeinkommen bis zu € 551,10 (im Jahr 2025).

- **Sind geringfügige Tätigkeiten arbeitslosenversichert?**
 - Eine geringfügige Beschäftigung für sich ist nicht arbeitslosenversichert.
 - Ausnahmen:
 - Mehrere geringfügige Tätigkeiten überschreiten zusammen die Geringfügigkeitsgrenze.
 - Die geringfügige Tätigkeit wird neben einer vollversicherten Beschäftigung ausgeübt.

- **War das schon immer so?**
 - Für geringfügige Beschäftigungen seit 1. April 2024.

Gesetzesänderungen

➤ Was ändert sich mit 1. Jänner 2026?

- Mehrfach geringfügig Beschäftigte, die insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, unterliegen weiterhin der ALV.
- Geringfügiger Zuverdienst zu vollversicherten Beschäftigungen soll nicht mehr zu höherem Arbeitslosengeld führen.



Bitte lassen Sie sich in solchen Fällen von Expert:innen der Arbeiterkammer beraten!



Sonstiges

➤ **Ändert sich mit 1. Jänner 2026 noch etwas?**

- Geringfügiger Zuverdienst zu Arbeitslosengeld/Notstandshilfe wird beinahe abgeschafft.
- Ausnahmen:
 - Geringfügige Tätigkeit wurde zuvor zumindest 26 Wochen neben einer vollversicherten Beschäftigung ausgeübt.
 - Besonders berücksichtigungswürdige Gruppen, zB. Langzeitarbeitslose, begünstigt Behinderte, Schwerstkranke.

Vielen Dank!



Korridorpension NEU & Teilpension

Mag. Florian Moser, MA
Abteilung Sozialversicherungsrecht

Korridorpension

➤ **Regelung bis 31.12.2025**

- Ab dem 62. Lebensjahr (Versicherungsfall)
- Wartezeit:
480 Versicherungsmonate

Am Stichtag keine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung

Korridorpension

➤ **Regelung ab 1.1.2026**

- Ab dem 63. Lebensjahr (Versicherungsfall)
Für Frauen geboren ab dem 1.1.1967 relevant.
- Wartezeit:
504 Versicherungsmonate

Am Stichtag keine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung

Korridorpension

➤ Übergangsregelung

Stufenweise Anhebung des Antrittsalters – quartalsmäßig um 2 Monate:

Vor dem 1. Jänner 1964	62 Jahre
1. Jänner 1964 bis 31. März 1964	62 Jahre und 2 Monate
1. April 1964 bis 30. Juni 1964	62 Jahre und 4 Monate
1. Juli 1964 bis 30. September 1964	62 Jahre und 6 Monate
1. Oktober 1964 bis 31. Dezember 1964	62 Jahre und 8 Monate
1. Jänner 1965 bis 31. März 1965	62 Jahre und 10 Monate

Stufenweise Anhebung der Wartezeit – quartalsmäßig um 2 Monate:

Vor dem 1. Jänner 1964	480 Versicherungsmonate
1. Jänner 1964 bis 31. März 1964	482 Versicherungsmonate
1. April 1964 bis 30. Juni 1964	484 Versicherungsmonate
1. Juli 1964 bis 30. September 1964	486 Versicherungsmonate
1. Oktober 1964 bis 31. Dezember 1964	488 Versicherungsmonate
1. Jänner 1965 bis 31. März 1965	490 Versicherungsmonate
1. April 1965 bis 30. Juni 1965	492 Versicherungsmonate
1. Juli 1965 bis 30. September 1965	494 Versicherungsmonate
1. Oktober 1965 bis 31. Dezember 1965	496 Versicherungsmonate
1. Jänner 1966 bis 31. März 1966	498 Versicherungsmonate
1. April 1966 bis 30. Juni 1966	500 Versicherungsmonate
1. Juli 1966 bis 30. September 1966	502 Versicherungsmonate

Die Teilpension

- **Eine zusätzliche Möglichkeit ab 1.1.2026**

Wozu?

Schrittweiser und späterer Ausstieg aus dem Erwerbsleben

- Anhebung des faktischen Pensionsalters
- Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer
- Weg von „Alles-oder-Nichts“
- Modernisierung und Flexibilisierung
- Dem Unternehmen bleibt Know-how erhalten

Die Teilpension

➤ Anspruchsvoraussetzungen

- Anspruch auf (vorzeitige) Alterspension
 - Schwerarbeits-, Korridor- oder Langzeitversichertenpension, Regelpension
- Reduktion der Arbeitszeit
 - Die Arbeitszeit muss um zumindest **25%** und darf um maximal **75%** reduziert werden
 - Einseitig nicht möglich!

Die Teilpension

➤ Die Höhe der Teilpension

- Ermittlung der Berechnungsbasis:
 - AZ Reduktion 25 bis 40 % → 25 % des Pensionskontos
 - AZ Reduktion 41 bis 60 % → 50 % des Pensionskontos
 - AZ Reduktion 61 bis 75 % → 75 % des Pensionskontos

Abschlag bei vorzeitigen Alterspensionen

Der übrige Teil des Pensionskontos wird fortgeführt.

- Beiträge werden weiter einbezahlt

Die Teilpension

➤ Ein Rechenbeispiel – Teilpension bei Korridor pension

- Höhe des Pensionskontos = EUR 42.000.
Der Pensionswert der vollen Pension beträgt daher EUR 3.000,- monatlich (42.000/14).
- Wie hoch ist die Teilpension?
 - Basis für Berechnung: 50 % von 42.000 = 21.000
 - Pensionswert Teilpension: 21.000/14 = 1.500
- Abschläge für Korridor pension: 0,425 % pro Monat vor Regelpension – 5,1 % pro Jahr – im konkreten Beispiel 2 Jahre vor Regelpension = 10,2 % Abschlag
 - Höhe Teilpension: 1.500 - 10,2 % = **EUR 1.347**

Die Teilpension

Das monatliche Einkommen

Entgelt aus der noch aufrechten Beschäftigung

+

Teilpension

=

Gesamteinkommen

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit

