



Übergangsmanagement: Von der Erwerbsarbeit in die Pension

Es gibt Situationen, in denen der direkte Antritt der Pension nicht möglich oder auch nicht gewollt ist. So möchten Unternehmen (DG) z.B. ihre kompetenten MitarbeiterInnen (DN) in Teilzeit weiterbeschäftigen oder MitarbeiterInnen benötigen aufgrund gesundheitlicher Probleme einen stufenweisen Übergang in die Pension. Gut geplante und angepasste Lösungsmodelle unterstützen beim Management der Übergänge.

→ Möglichkeiten des Übergangs

Alterspension

Das gesetzliche Pensionsantrittsalter bei der **Alterspension** beträgt derzeit bei Männern 65 Jahre, bei Frauen 60 Jahre. Die Klärung des Pensionsstichtages und die Höhe der Pension kann nur durch den/die Pensionsberechtigte/n bei der PVA erfolgen. In Pension zu gehen ist keine eigenständige Beendigungsform, daher muss das Dienstverhältnis (DV) formal beendet werden (z.B. durch eine einvernehmliche Auflösung). Mehr Info auf www.pensionsversicherung.at

Rehageld sowie Invaliditäts-/BU-Pension

Liegt eine längere bzw. dauerhafte Invalidität vor, so gibt bei entsprechenden Voraussetzungen eine **Invaliditäts-/Berufsunfähigkeits(BU)-Pension**. Für Versicherte ab Geburtsjahr 1964 gibt es bei vorübergehender Berufsunfähigkeit **Rehabilitationsgeld**, bei Zuverdienst Teil-Rehageld. Mehr Infos auf www.pensionsversicherung.at

Arbeitsunfähigkeit bzw. Leistungseinschränkung

Bei **Arbeitsunfähigkeit** aufgrund von Krankheit/Unfall gelten die Regelungen des Krankengeldes. Mehr Infos auf www.gesundheitskasse.at bzw. www.auva.at

Bei **Leistungseinschränkung** aufgrund einer **Behinderung** gibt es Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten für DG. Mehr Infos auf www.sozialministeriumservice.at

Altersteilzeit bzw. Teilpension

Die **Altersteilzeit** kann im Rahmen einer gleichbleibenden Arbeitszeitreduzierung oder in Form eines Blockzeitmodells erfolgen. Die **Teilpension** kann an eine Altersteilzeit anschließen oder für sich alleine in Anspruch genommen werden. Es gibt bestimmte Zugangsvoraussetzungen, zudem ist eine Vereinbarung zwischen DG und DN notwendig. Mehr Infos auf www.ams.at

Auszeitenmodelle

Eine **Bildungskarenz** bzw. **Bildungsteilzeit** ermöglicht DN, sich gezielt der persönlichen Weiterbildung zu widmen. Es gibt bestimmte Zugangsvoraussetzungen, zudem ist eine Vereinbarung zwischen DG und DN notwendig. Mehr Infos auf www.ams.at

Das **Sabbatical**, auch Auszeitmodell genannt, ist ein Arbeitszeitmodell, das Unternehmen anbieten können bzw. im Kollektivvertrag (KV) geregelt ist. Einer Arbeitszeit-Ansparphase folgt die Phase der beruflichen Auszeit.

Arbeiten in der Pension

Zu beachten sind Zuverdienstgrenzen bei Invaliditätspension oder vorzeitiger Pension. Bei einer Alterspension ist ein Zuverdienst ohne Abschläge möglich, jedoch werden alle Einkommen bei der Einkommensteuerberechnung herangezogen.

→ Wie können Sie das Thema managen?

- Proaktiv das **Thema des Übergangs** bei in Frage kommenden MitarbeiterInnen **ansprechen** (z.B. MA-Gespräche)
- **Planungen** mit dem/der MitarbeiterIn, der **Führungskraft** sowie dem **Personalmanagement** abstimmen
- **Möglichkeiten der verschiedenen Modelle** darstellen und abwägen
- **Unterstützungsangebote** mit den betroffenen MitarbeiterInnen abklären
- verbindliche **Vereinbarungen treffen** inkl. etwaiger Antragsstellungen
- eventuell **Angebot des Unternehmens für Arbeiten in der Pension** (z.B. Betreuung der Lehrlinge)
- **Wissenstransfer** und **Ressourcenplanung** sowie etwaige Angebote der Personalentwicklung für den Übergang
- Abschied und Ausstieg planen sowie **Wertschätzung** für das Geleistete geben

Das Betriebsservice unterstützt Sie umfassend und kostenfrei (für Unternehmen in Oberösterreich) in allen Fragen rund um die Themen Arbeit und Behinderung, betriebliche Wiedereingliederung und alternsgerechtes Arbeiten.

