

## Weiterbeschäftigung von Pensionisten

Die Beschäftigung pensionierter Arbeitnehmer kann sich entweder durch die Weiterführung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses über das ordentliche Rentenalter hinaus oder durch Neuanstellung eines bereits pensionierten Arbeitnehmers ergeben. Dabei sind die Rahmenbedingungen besonders aus sozialrechtlicher Perspektive anders als bei «gewöhnlichen» Angestellten und es gilt im Einzelfall arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten zu beachten. Näher beleuchtet wird im Folgenden die Weiterführung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses.

### Pensionierung und Beitragspflicht nach Sozialversicherungsrecht

Gemäss Art. 55 des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) haben Personen, welche das 65. Altersjahr vollendet haben, Anspruch auf eine Altersrente. Ebenfalls begründet das Erreichen des ordentlichen Rentenalters den Anspruch auf eine Altersrente im Bereich der beruflichen Vorsorge (Art. 8 des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG)). Im Reglement der Vorsorgeeinrichtung kann jedoch auch ein anderes Rentenalter gewählt werden. Grundsätzlich hat somit eine ordentliche Pensionierung die Entstehung des Anspruchs auf eine Altersrente und das Ende der Beitragspflicht zu Folge. Sowohl die AHV als auch die berufliche Vorsorge (abhängig vom Vorsorgereglement) erlauben einen Vorbezug oder einen Aufschub der ganzen oder halben Altersrente.

Die Beitragspflicht für die Invalidenversicherung (IV) sowie für die Arbeitslosenversicherung (ALV) stützt sich ebenfalls auf das AHVG, womit nach Erreichen des Rentenalters keine Beitragspflicht mehr besteht und ein Rentenanspruch auf Arbeitslosenentschädigung bzw. IV-Rente erlischt. Die obligatorische Unfallversicherung hingegen sieht kein Erlöschen

der Versicherungspflicht bei Erreichen des Pensionsalters vor, wenn weiterhin gearbeitet wird. Hinsichtlich des Krankentaggeldes gemäss Krankenversicherungsgesetz ist zu beachten, dass ab dem gesetzlichen Rentenalter die Leistungspflicht begrenzt ist und diese mit Erreichen des 70. Altersjahrs gänzlich endet.

### Zivilrechtliche Folgen der Pensionierung

Im Arbeitsvertragsrecht ist kein Rentenalter festgelegt. Das im Sozialversicherungsrecht definierte Rentenalter greift in das zivilrechtliche Vertragsverhältnis ein, woraus schliesslich die zivilrechtlichen Konsequenzen der Pensionierung entstehen. Das bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis grundsätzlich fort dauert, wenn dieses weder gekündigt wurde und im Arbeitsvertrag, Reglement oder eventuell sogar Gesamtarbeitsvertrag keine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters vorgesehen ist. Die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bedeutet entweder eine (mündliche) einvernehmliche Vertragsänderung oder die stillschweigende Fortsetzung eines befristeten Arbeitsverhältnisses im Sinne von § 1173a Art. 44 Abs. 2 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB). Grundsätzlich hat das Erreichen des Rentenalters rein zivilrechtlich keine Konsequenzen und gelten die ursprünglichen Vertragsvereinbarungen weiter, wenn keine anderslautenden Abreden getroffen wurden.

### Veränderte Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses

Wie oben ausgeführt, ändern sich mit der Pensionierung des Arbeitnehmers vor allem hinsichtlich der Sozialversicherungen die rechtlichen Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses. Diesbezüglich sei beispielsweise erwähnt, dass die Beitragspflicht für diverse Versiche-

rungen dahinfällt, was zu einer Erhöhung des ausbezahlten Nettolohnes zum Vorteil des Arbeitnehmers führt. Sofern das Vorsorgereglement der beruflichen Vorsorge es zulässt, hat der Arbeitnehmer zudem die Wahl, die berufliche Vorsorge über die obligatorische Versicherungspflicht hinaus weiterzuführen.

Es empfiehlt sich daher, den bestehenden Arbeitsvertrag an die neue Situation anzupassen. Zunächst einmal lässt sich damit eine Haftung des Arbeitgebers vermeiden, wenn womöglich im ursprünglichen Arbeitsvertrag ausdrücklich Leistungen vereinbart wurden, welche nun nicht mehr versichert werden können. Ausserdem sollte sich der Arbeitnehmer über die sich mit Erreichen des Rentenalters ergebenden, versicherungstechnischen Wahlmöglichkeiten Gedanken machen und diese sollten mit dem Arbeitgeber im Hinblick auf eine Weiterbeschäftigung besprochen werden. Eine schriftliche Anpassung des Arbeitsvertrags erweist sich auch aus dem Grund als angebracht, da sich aufgrund der konkreten Bedürfnisse des Arbeitnehmers Besonderheiten hinsichtlich der Regelung von arbeitsvertraglichen Rechten und Pflichten ergeben können.



● Mag. iur. Christoph Bruckschweiger, LL.M., Rechtsanwalt

WOLFF GSTOEHL BRUCKSCHWEIGER  
Advokaturbüro

Mitteldorf 1, Postfach 343, LI-9490 Vaduz  
Tel: +423 238 10 30, Fax: +423 238 10 31  
info@wgb-law.li, www.wgb-law.li