

Pensionen



Bitte unbedingt ausfüllen

Versicherungsnummer	Geburtsdatum
---------------------	--------------

Antrag auf

- ☐ ALTERSPENSION
 - ☐ VORZEITIGE ALTERSPENSION BEI LANGER VERSICHERUNGSDAUER
 - ☐ KORRIDORPENSION
 - ☐ INVALIDITÄTSPENSION / BERUFSUNFÄHIGKEITSPENSION
- Dieser Antrag gilt VORRANGIG als Antrag auf Leistungen der Rehabilitation (inklusive Rehabilitationsgeld).

zum Stichtag

0 1 .

! Bitte beachten Sie die Erläuterungen auf beiliegendem Informationsblatt.
Personenbezogene Bezeichnungen, die nur in männlicher Form angeführt werden, beziehen sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

1. PERSONALDATEN DES VERSICHERTEN / DER VERSICHERTEN (in Blockschrift)

Auflage 2020

VORAUSSETZUNGEN – BERECHNUNGEN – LEISTUNGEN

AutorInnen



© Fotostudio Schreiner

Mag.ª Isabel Koberwein

arbeitet in der Grundlagenabteilung der GPA-djp und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Themen ArbeitnehmerInnenschutz, Arbeitszeit, Sozialpolitik.



© Fotostudio Schreiner

Dr. David Mum

ist Mitglied der Bundesgeschäftsführung und leitet die Grundlagenabteilung der GPA-djp. Er ist vorrangig mit den Themen Sozialpolitik, Verteilungspolitik, Betriebliche Altersvorsorge und Politische Ökonomie befasst.

Impressum:

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Redaktion: Vera Erlachner MA, GPA-djp Grundlagenabteilung

Layout: Ulrike Pesendorfer, GPA-djp Marketing

Fotos: Fotolia, iStockphoto, GPA-djp

ZVR 576439352

Stand: Februar 2020

Vorwort



Seit jeher steht das Thema Pensionen immer wieder im Mittelpunkt oftmals hart geführter politischer Auseinandersetzungen. Den Antrieb liefern dabei nicht selten die Interessen jener, denen es nicht um die Weiterentwicklung und Absicherung des bestehenden Systems geht, sondern um seine Schwächung zugunsten der Forcierung der privaten Vorsorge. Das Krankreden und das systematische Erzeugen von Verunsicherung hinsichtlich des Weiterbestands unseres Pensionssystems, sind dabei eine oftmals angewandte Strategie. Der erste Teil unserer Broschüre setzt sich daher mit der Finanzierbarkeit und Zukunftsfähigkeit des bestehenden Systems auseinander, stellt die Auswirkungen des erfolgten Umstieges auf das Pensionskonto dar und nimmt dabei auch die Argumente und Gegenentwürfe mancher wirtschaftsnaher ExpertInnen näher unter die Lupe.

Die Bundesregierung unter Türkis-Blau legte bei ihren Maßnahmen zwar weniger Augenmerk auf den Pensionsbereich, es bestand jedoch eine grundsätzliche Ausrichtung, die auf weitere Bevorzugungen für Personen hindeutete, die zwar das Regelpensionsalter bereits erreicht haben, aber weiter erwerbstätig sind. Davon hätten vor allem Selbständige profitiert, da sie über den Zeitpunkt ihres Pensionsantrittes selbst entscheiden können. Im Gegenzug war geplant, den Zugang zur Korridor pension und zur Schwerarbeitspension durch die Reduzierung der anrechenbaren Zeiten zu erschweren sowie den Anspruch auf krankheitsbedingten Pensionen durch Änderungen beim Berufsschutz weiter einzuschränken.

Dass die neue türkis-grüne Bundesregierung in ihrem Programm ein Bekenntnis zum bestehenden Pensionssystem abgibt und sich für Bemühungen ausspricht, um Lücken und Ungerechtigkeiten im Pensionssystem zu schließen, ist jedenfalls positiv. Zu begrüßen ist auch, dass die Stärkung der Gesundheit im Erwerbsleben als wichtiger Faktor gesehen wird und ein Fokus auf Prävention, Rehabilitation und Stärkung des Gesundheitssystems angekündigt wird.

Für die GPA-djp gilt es vor diesem Hintergrund, die Umsetzungsschritte der Pensionspläne der neuen türkis-grünen Bundesregierung genau zu beobachten und zu bewerten und daraus die entsprechende Informations- und Sensibilisierungsarbeit abzuleiten. Einen Beitrag dazu leistet auch die vorliegende Broschüre, die in gewohnter Weise einen Überblick zu den verschiedenen Pensionsarten sowie zu Anspruchsvoraussetzungen und zur Berechnung der Pensionshöhe gibt. Alle Angaben basieren dabei auf den aktuellen Sozialversicherungswerten für 2020.

Barbara Teiber, MA
gf. Vorsitzende

Inhalt

Vorwort	3
Das Pensionssystem im politischen Diskurs	5
Finanzierbarkeit des Pensionssystems.....	5
Pensionskonto: Böses Erwachen? Welche Leistungen kann man erwarten?	15
Vorsicht bei Pensionslückenrechnern von Anbietern privater Pensionszusatzprodukte	18
Allgemeine Grundlagen	21
Voraussetzungen und Antragstellung.....	21
Mindestversicherungszeit	22
Regelpensionsalter	23
Pensionskonto.....	23
Versicherungszeiten, Beitragszeiten, Ersatzzeiten	24
Pensionsanpassung	26
Ausgleichszulage	27
Nachkauf von Schul- und Studienzeiten.....	27
Freiwillige Selbstversicherung und freiwillige Weiterversicherung	29
Höherversicherung	30
Pensionssplitting.....	31
Versicherungszeiten im Ausland	31
Pensionsberechnung	32
Bemessungsgrundlage	32
Aufwertungsfaktoren.....	33
Kontoprozentsatz	33
Abschläge bei vorzeitigem Pensionsantritt	33
Bonifikation bei späterem Pensionsantritt	33
Ermittlung der Pension am Pensionskonto	34
Pensionsarten im Überblick	35
Eigenpensionen	35
Langzeitversichertenregelung	36
Korridorpension	37
Schwerarbeitspension.....	38
Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension	42
Teilpension	49
Hinterbliebenenpensionen	51
Witwen-/Witwerpension.....	51
Waisenpension	53
Anhänge	55

DAS PENSIONSSYSTEM IM POLITISCHEN DISKURS

Finanzierbarkeit des Pensionssystems

Die Pensionsdiskussion ist ein innenpolitischer Dauerbrenner.

Bedeutet die steigende Lebenserwartung zwangsläufig, dass das Pensionssystem finanziell unter Druck kommt und nicht finanzierbar ist?

Nein, denn auf Basis der bisher beschlossenen Reformen, ist das Pensionssystem auf die geänderte Bevölkerungszusammensetzung vorbereitet.

Während der Anteil der über 65-Jährigen bis 2060 von 19 % auf 30 % steigen wird (Anstieg um ca. 60 %), nimmt der Anteil der Wirtschaftsleistung (BIP), der für Pensionen gezahlt werden wird, nur von ca. 14 % auf maximal 15 % zu. Das ist eine überschaubare und absolut machbare Steigerung. Selbstverständlich sind Szenarioberechnungen über derart lange Zeiträume mit Vorsicht zu genießen. Trotzdem sind diese Prognosen aber wertvolle Informationen, denn die Menschen, um die es in den Szenarien geht, leben in der Regel schon. Die maßgeblichen Größen wie Bevölkerungsentwicklung, Lebenserwartung, Beschäftigung und Wirtschaft unterliegen keinen abrupten Änderungen wie etwa Börsenkursen auf den Finanzmärkten. Wenn es gegenüber den Szenarioberechnungen zu deutlichen Abweichungen kommt, kann und wird man im System reagieren.

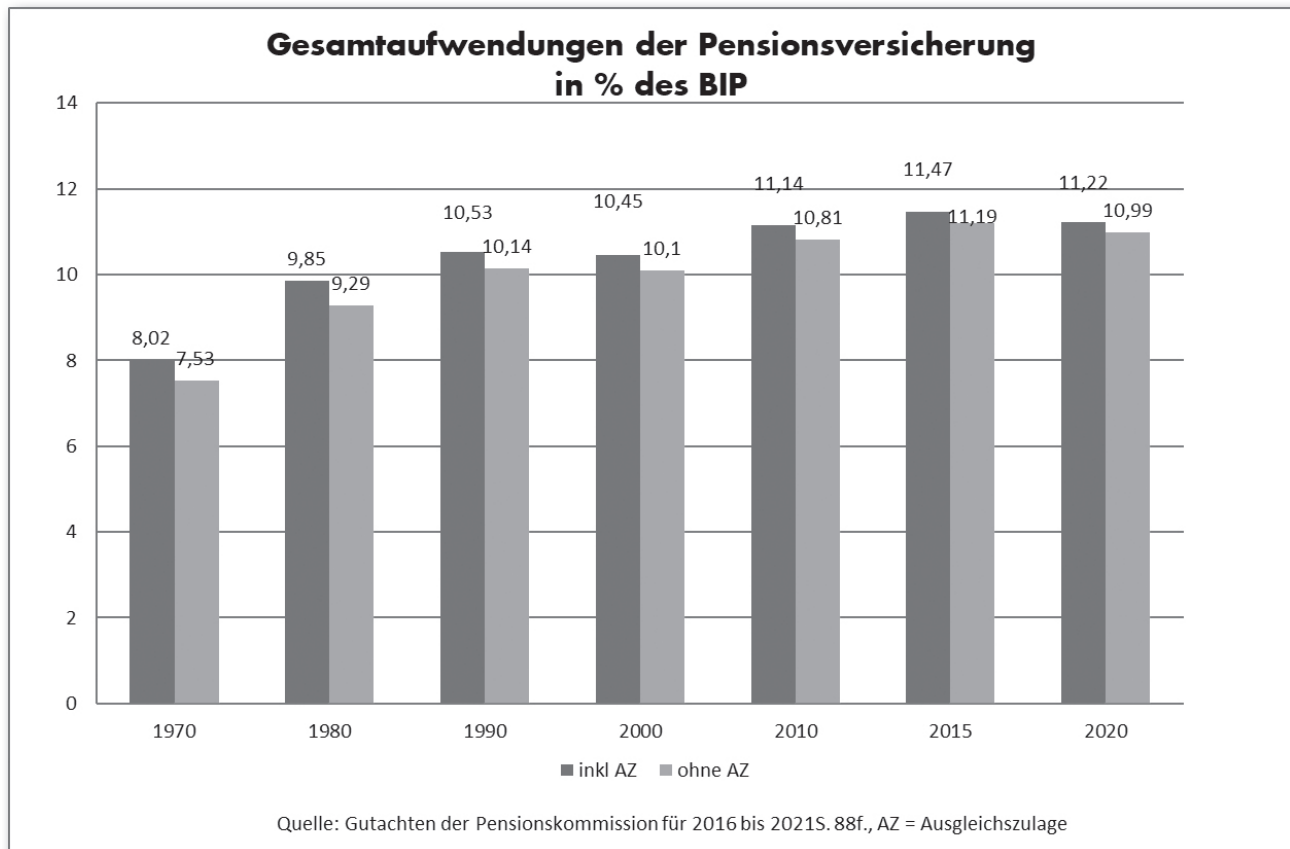
Außerdem entwickeln sich maßgebliche Größen in dieselbe Richtung. Wenn das Wachstum geringer ausfällt, steigen meist auch Löhne und Preise geringer. Das bedeutet, dass die Aufwertung der Beitragsgrundlagen geringer ist, weil diese an die Einkommensentwicklung gekoppelt ist. Und bei niedrigerem Wachstum ist meist auch die Inflation geringer, was sich auf die Pensionsanpassungen durchschlägt.

Ist das Pensionssystem zu teuer?

Die Ausgaben für das öffentliche Pensionssystem sind in den letzten Jahrzehnten moderat gestiegen. Sinnvollerweise misst man den Pensionsaufwand in Relation zum BIP (Bruttoinlandsprodukt). Damit wird gemessen, welcher Anteil des Gesamteinkommens bzw. der Gesamtproduktion den PensionistInnen zur Verfügung gestellt wird. Logischerweise sollte dieser Anteil steigen, wenn der Anteil der PensionistInnen an der Bevölkerung zunimmt.

Dabei fällt gleich auf: Der Anteil der Pensionen am BIP ist weitaus geringer als der Anteil der PensionistInnen an der Bevölkerung. Die PensionistInnen erhalten also keineswegs ein zu großes „Stück vom Kuchen“.

Die Ausgaben der gesetzlichen Pensionsversicherung (ohne Beamten inklusive Ausgleichszulagen) lagen 1980 bei knapp 10 %, 1990 bei 10,53 % und 2015 bei 11,5 % des BIP. Bis 2020 wird sogar ein leichtes Abnehmen auf 11,2 % erwartet. Das Wirtschaftswachstum bewirkte, dass die Wertschöpfung und das Gesamteinkommen (BIP) schneller gewachsen sind als die Pensionsaufwendungen.



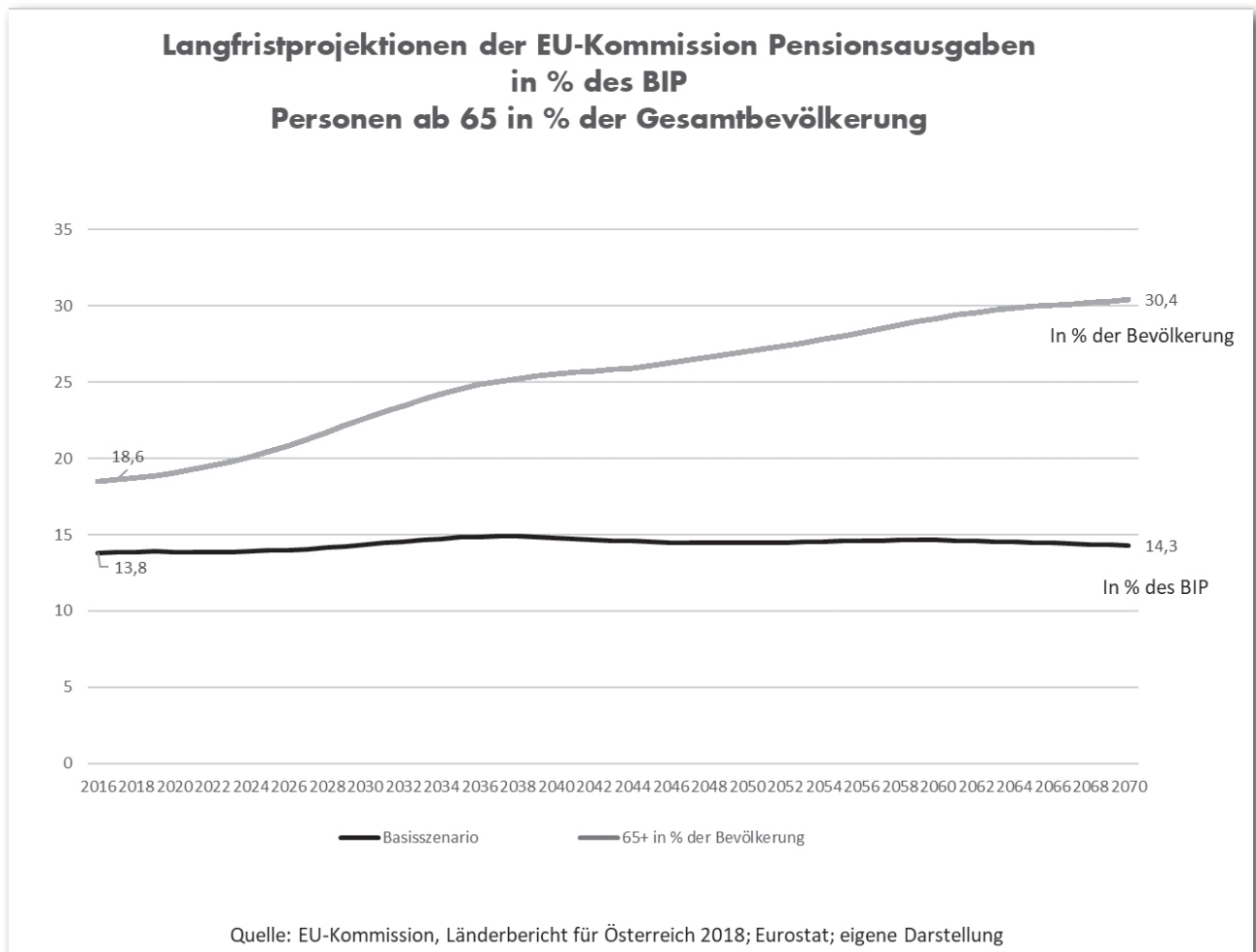
Wird das Pensionssystem unfinanzierbar, weil der „Altenanteil“ immer mehr zunimmt?

Es ist richtig, dass die Lebenserwartung momentan weiter ansteigt und es immer mehr Menschen gibt, die älter als 65 Jahre alt sind. Bedeutet das, dass sich die Pensionsfinanzierung nicht mehr „ausgehen“ kann? Nein, die Tatsache, dass die Menschen kontinuierlich älter werden, ist keineswegs neu. Dementsprechend gibt es schon seit Jahrzehnten längst überholte Prognosen über den Kollaps des Pensionssystems.

Es steigt nicht nur der Anteil der PensionistInnen, sondern auch die Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft. Für die Frage der Finanzierbarkeit des Pensionssystems kommt es nicht nur auf die Höhe der Pensionsausgaben an, sondern auch darauf, wie hoch das gesamte volkswirtschaftliche Einkommen ist, aus dem die Pensionen finanziert werden müssen. Das Wirtschaftswachstum hat sich in Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise sowie der europaweiten Sparpolitik zwar einige Jahre stark verlangsamt, aber seit 2014 steigt das Wachstum wieder und hat 2017 und 2018 wieder über 2,5 % erreicht. Das bedeutet, dass die Erwerbstätigen jedes Jahr ein höheres Gesamteinkommen erwirtschaften. Ein Teil des Zugewinns bzw. Wachstums kann und soll für die PensionistInnen „reserviert“ werden. Es wäre absurd zu behaupten, dass sich eines der reichsten Länder der Welt seine Bevölkerung nicht „leisten“ kann.

Der Anteil der Pensionsausgaben am BIP entwickelt sich nicht parallel zum Anteil der über 65-Jährigen, sondern wesentlich langsamer. Das ist u.a. darauf zurückzuführen, dass die Beamtenpensionen mit dem Pensionsrecht der ArbeiterInnen und Angestellten harmonisiert werden und dass das Frauenpensionsalter an das der Männer angeglichen wird (beginnend mit Jahrgang 1963, abgeschlossen mit Jahrgang 1968). Die Pensionsberechnung trägt der längeren Lebenserwartung Rechnung: Die Pensionsberechnung orientiert sich seit der Umstellung auf das Pensionskonto am Lebensdurchschnittseinkommen.

Wenn man alle Pensionen inkl. BeamtInnen zusammen betrachtet, zeigt sich ein geringer Zuwachs: Die gesamten öffentlichen Pensionsausgaben lagen 2016 bei knapp 14 % des BIP und steigen bis Mitte der 2030er Jahre auf knapp 15 % des BIP.¹ Danach sinkt der Anteil wieder bis auf 14,3 %. Dies als unfinanzierbar darzustellen, wäre geradezu lächerlich. Insbesondere wenn man sich vor Augen führt, dass das BIP ja ein höheres ist.

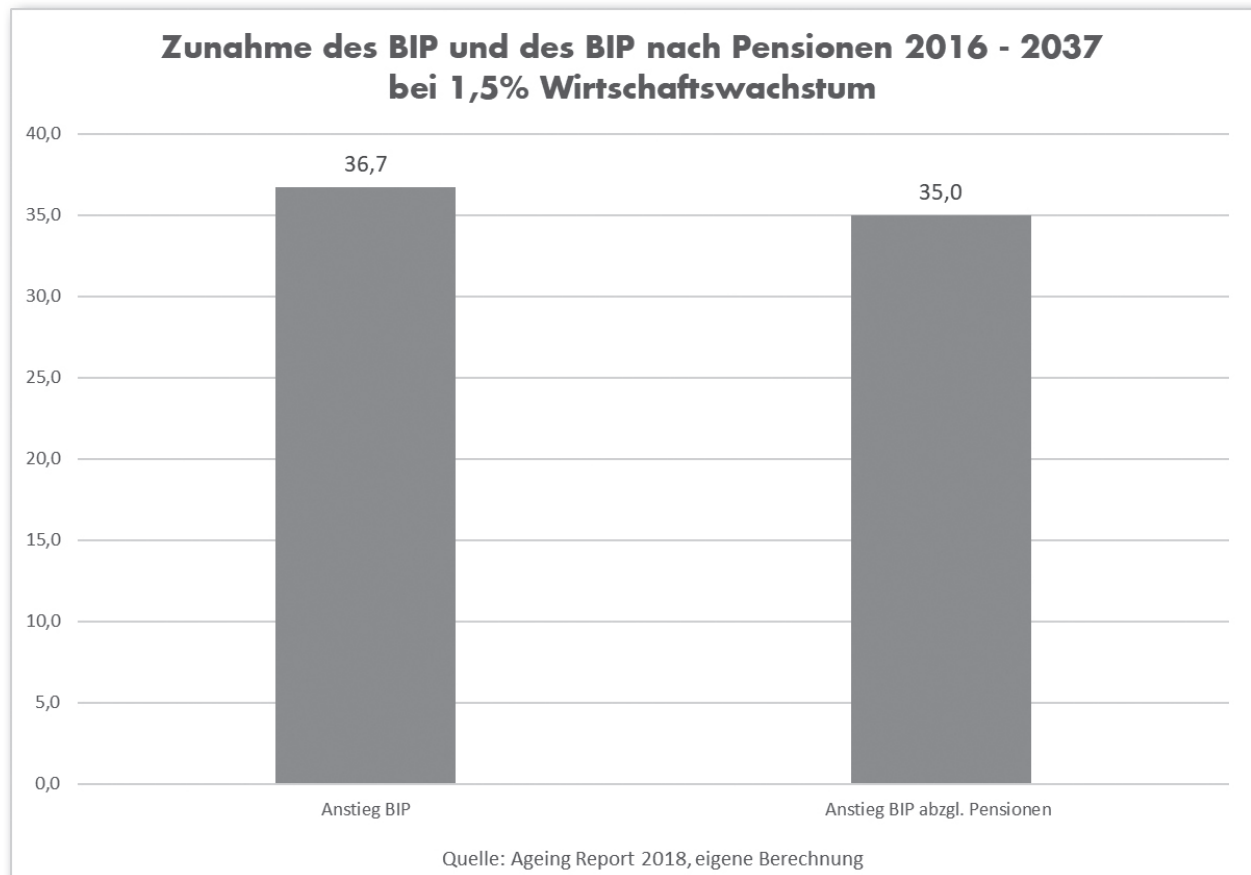


Bildlich gesprochen wird ein minimal größeres Stück eines deutlich größeren Kuchens den PensionistInnen zur Verfügung gestellt. Klar ist: Der verbleibende Kuchen für die NichtpensionistInnen ist deutlich höher als derzeit!

Wenn das Wirtschaftswachstum 1,5 % beträgt, dann steigt das BIP 2016 bis 2036 um 36,7 %. Das BIP nach Abzug der Pensionsausgaben steigt dann um 35 %.² Und das ist nach den Projektionen der Zeitpunkt mit den höchsten relativen Pensionsausgaben.

¹ <https://www.awblog.at/langfristprojektionen-der-eu-kommission/> (9.3.2018)

² Die Annahme von 1,5 % Wirtschaftswachstum wurde auch den Berechnungen im Ageing Report 2015 der EU Kommission für Österreich zugrunde gelegt.



Dass der Anteil der Pensionsausgaben am BIP zunehmen wird, ist notwendig und sinnvoll. Es ist aus Gründen der Generationengerechtigkeit richtig, einen höheren Anteil am BIP für Pensionen auszugeben, wenn der Anteil der PensionistInnen an der Bevölkerung steigt.

Im Basisszenario der EU Kommission steigt das Pensionsantrittsalter insgesamt um 0,7 Jahre. Und trotzdem nimmt der Pensionsaufwand am BIP bei stark steigender Lebenserwartung nur von 14 % auf maximal knapp 15 % zu.

Bei dem Szenario der automatischen Anbindung des Regelpensionsalters an die steigende Lebenserwartung sinken die Pensionsausgaben am BIP bis auf 12 % deutlich unter das derzeitige Niveau. D.h. ein höherer Anteil älterer Menschen müsste sich mit einem deutlich kleineren Anteil am Wohlstand begnügen. Das macht keinen Sinn.

Dazu Erik Türk: „Die heute Jüngeren müssten demnach künftig trotz deutlich späteren Pensionsantritts mit erheblich niedrigeren Leistungen auskommen, ohne dass es hierfür irgendeine „Notwendigkeit“ gäbe. Die Darstellung eines solchen Vorschlags als sinnvolle Antwort auf die demografische Entwicklung oder gar als Beitrag zur „Sicherung der Pensionen der heute Jüngeren“ kann nur als Unsinn bezeichnet werden.“³

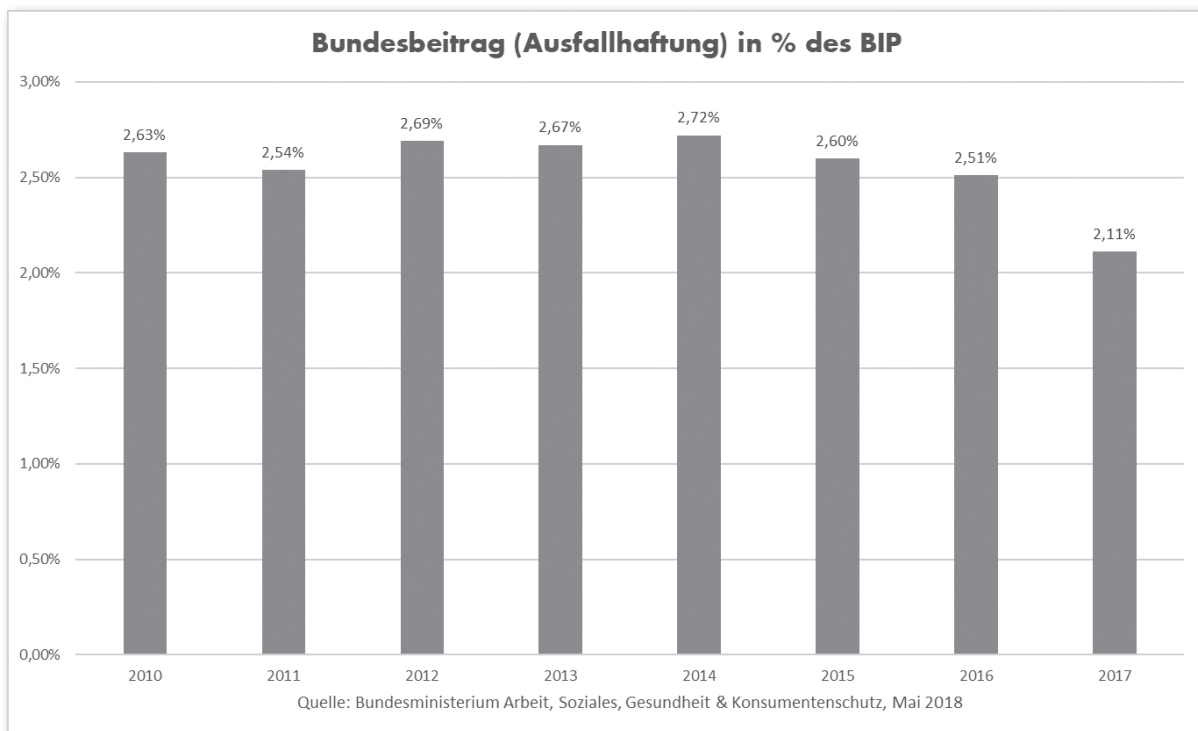
Bundeszuschüsse

Neben den zweckgebundenen Pensionsversicherungsbeiträgen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen werden die Pensionen zu einem Teil auch aus Steuermitteln finanziert (Bundesbeitrag). Mit den Pensionsausgaben insgesamt sind auch diese Bundeszuschüsse gestiegen.

³ <https://www.awblog.at/langfristprojektionen-der-eu-kommission/> (9.3.2018)

Von Anfang an war konzipiert, dass das Pensionssystem gemischt finanziert wird: durch zweckgebundene Beiträge und durch Steuermittel. Kommt die Rede auf die Mittel aus dem Steueraufkommen bei den Pensionen, wird oft von einem „Pensionsloch“ oder einem „Defizit“ gesprochen. Das ist aber irreführend und falsch.

Der Bundesbeitrag stieg von 1,7 % des BIP im Jahr 2008 auf 2,1 % 2009, weil 2009 in der Wirtschaftskrise die Einnahmen aus Sozialversicherungsbeiträgen zurückblieben. Seither sank er von 2,63 % in dem Jahr 2010 auf 2,11 % im Jahr 2017.⁴ **Die Höhe des Bundesbeitrags ist daher maßgeblich von der wirtschaftlichen Entwicklung geprägt.**



Der Bundesbeitrag ist seit Beschlussfassung des ASVG ein zentraler Bestandteil der Pensionsfinanzierung. Dass es einen Zuschuss aus dem Budget gibt, ist also nicht einem Pensionsloch oder einem Defizit geschuldet, sondern ist seit Anfang des Pensionssystems vorgesehen. Die Interpretation des Bundeszuschusses als „ungewollte Defizitabdeckung“ ist daher eine Verdrehung der Tatsachen.

Die teilweise Steuerfinanzierung hat mehrere Gründe: Zum einen gibt es viele Leistungen der Pensionsversicherung, bei denen eine Steuerfinanzierung die sachlich adäquate Finanzierungsart darstellt. Dies sind etwa die Ausgleichszulagen als Element der Armutsvermeidung für PensionistInnen, die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten oder Präsenz- und Zivildienst bei der Pensionshöhe, Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation oder die Krankenversicherung von PensionistInnen.

Der Bundesbeitrag aus Steuermitteln deckt die Differenz zwischen den Beitragseinnahmen und den Pensionsausgaben. Es macht aber wenig Sinn, von der Abdeckung eines „Defizits“ zu sprechen. Denn sowohl Pensionsversicherungsbeiträge als auch Steuern sind öffentliche Abgaben. Man könnte den Bundeszuschuss reduzieren, indem man die Pensionsversicherungsbeiträge erhöht. Aber das wäre nicht sinnvoll.

⁴ Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2018, S. 85

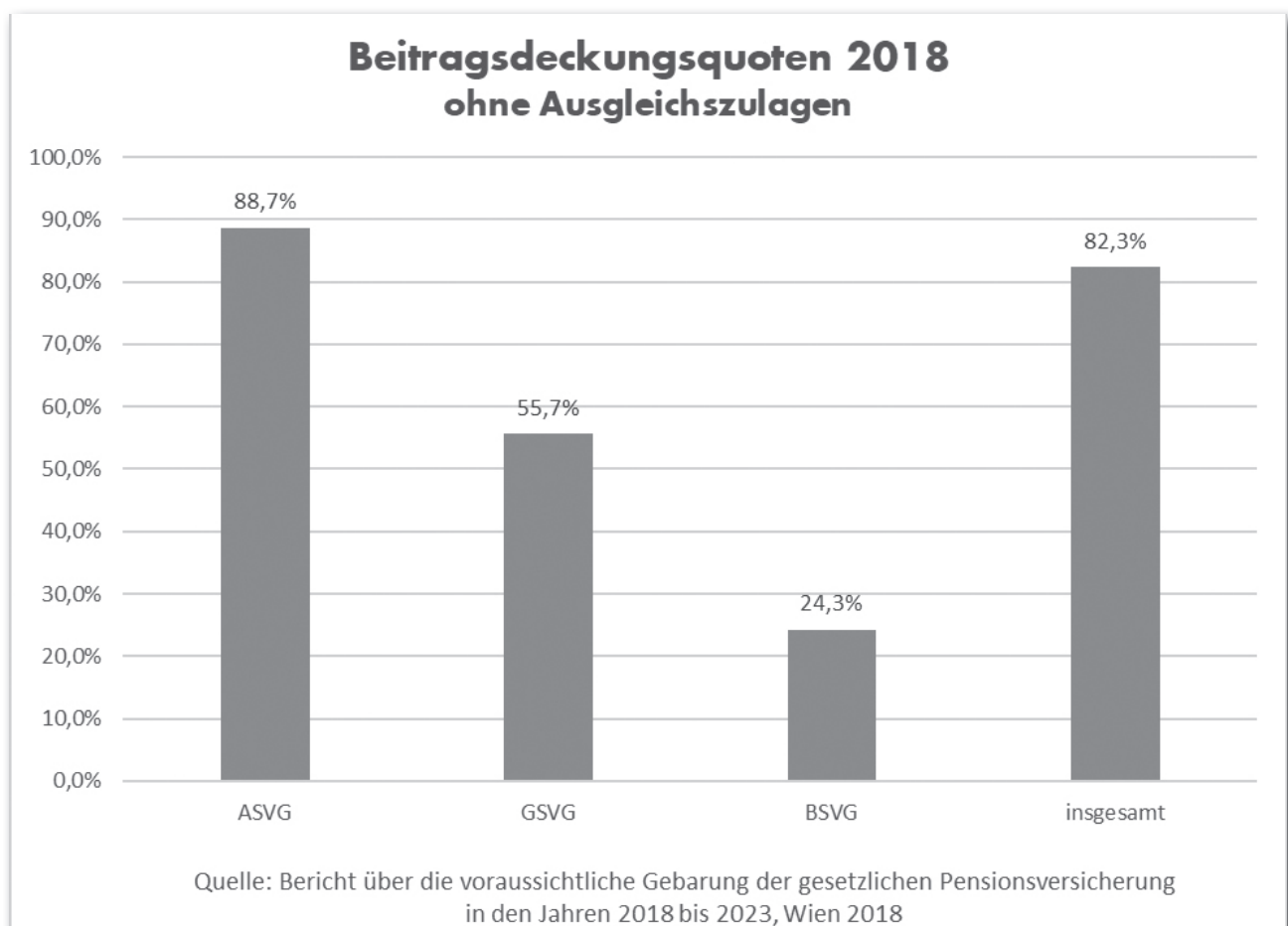
Die PV-Beiträge werden von den Arbeitseinkommen eingehoben, während Steuern auch bei anderen Einkommensquellen (Kapitalertragssteuer), oder etwa am Vermögen und Konsum ansetzen können. Außerdem werden Sozialversicherungsbeiträge maximal bis zur Höchstbeitragsgrundlage entrichtet (2020: EUR 5.370,-) während Steuern auch von hohen Einkommen entrichtet werden.

Die Diskreditierung des Bundesbeitrages in der öffentlichen Diskussion als Zuschuss zu einem „defizitären System“ geht damit an der Realität vorbei. Durch die Einbeziehung von Steuermitteln erfolgt eine bewusste Verbreiterung der Finanzierungsbasis. Durch die Ausgestaltung des Bundesbeitrages als Ausfallhaftung wird darüber hinaus klargestellt, dass die Verantwortung für die Finanzierung der Pensionszahlungen aus dem öffentlichen System eine gesamtgesellschaftliche ist.

ASVG: Pensionen am besten durch Beiträge gedeckt

Steuermittel decken etwa ein Fünftel der Pensionsausgaben. Anders gesagt: Die Pensionen sind zu 4/5 durch die Pensionsversicherungsbeiträge gedeckt. Am höchsten ist der Eigenfinanzierungsgrad bei den ArbeiterInnen und Angestellten. Deutlich geringere Deckungsquoten haben die Systeme der Bauern und Selbstständigen. Bei diesen wird der Pensionsaufwand daher wesentlich stärker aus dem Steueraufkommen mitfinanziert.

- Bei den ArbeiterInnen und Angestellten (ASVG-Bereich) sind fast 90 % des Aufwands beitragsfinanziert
- Bei den Selbstständigen (GSVG) sind es 55 % und bei den Bauern 24,3 %

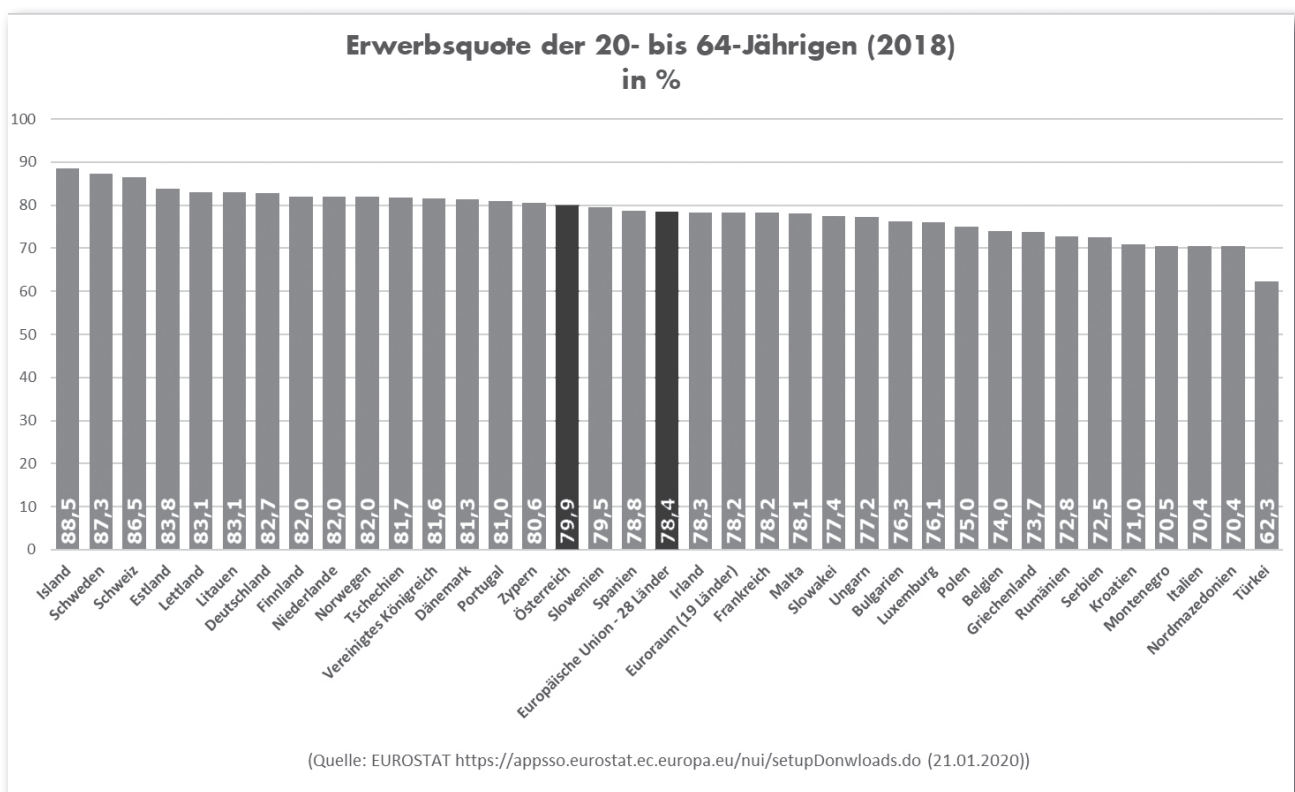


Erwerbsquote älterer ArbeitnehmerInnen

Die Erwerbsquote Älterer ist in Österreich im internationalen Vergleich noch unterdurchschnittlich, aber sie ist in den letzten 15 Jahren kontinuierlich und deutlich gestiegen. Die Erwerbsquote misst den Anteil der Erwerbstätigen an einer Altersgruppe.

Für die Finanzierbarkeit des Sozialsystems kommt es auf die Beschäftigungsquote insgesamt über alle Altersgruppen an. Diese beeinflusst das Verhältnis von BeitragszahlerInnen zu LeistungsbezieherInnen. Bei der Gesamtbeschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen liegt Österreich 2018 deutlich über EU Schnitt. 79,9 % der 20- bis 64-Jährigen waren beschäftigt. Das ist deutlich höher als der EU Schnitt von 78,4 %.⁵

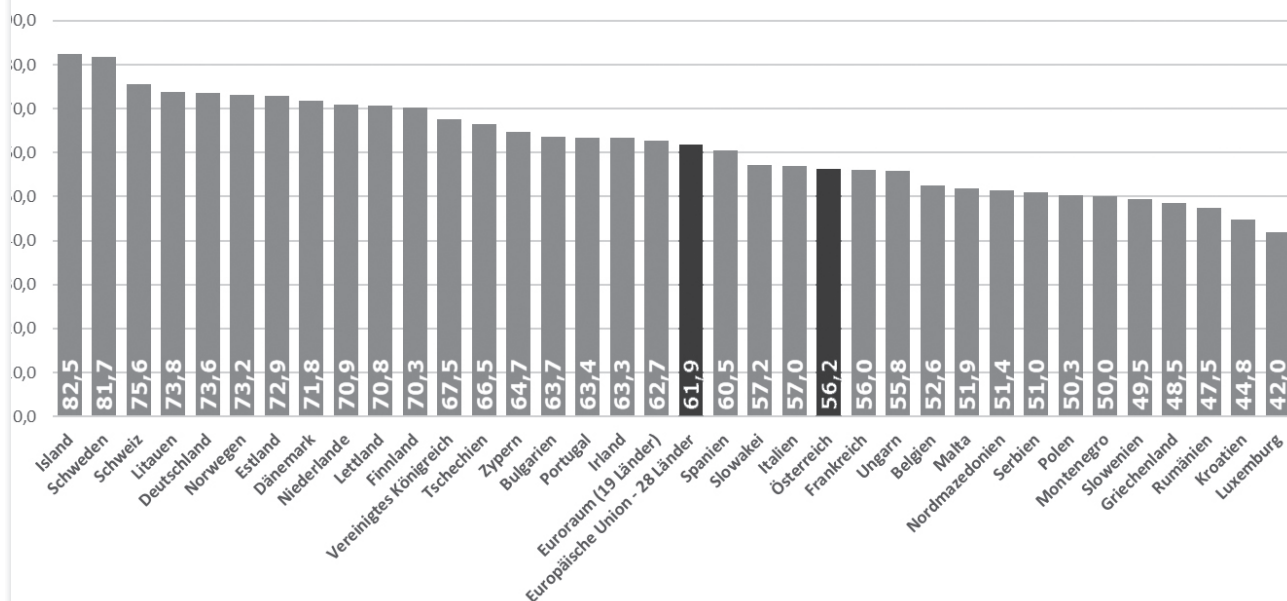
Die Beschäftigungsquote der Älteren (55- bis 64-Jährigen) lag unter dem EU-Schnitt: In Österreich betrug sie 2018 56,2 % (EU Schnitt: 61,9 %). Aber in Österreich stieg die Beschäftigungsquote der älteren ArbeitnehmerInnen seit 2000 kontinuierlich an. 2000 waren 28 % der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig, 2017 waren es 51 %. Deutlich geringer als im EU Schnitt ist in Österreich hingegen die Jugendarbeitslosigkeit und die Langzeitarbeitslosigkeit.⁶



⁵ EUROSTAT, 21.1.2020

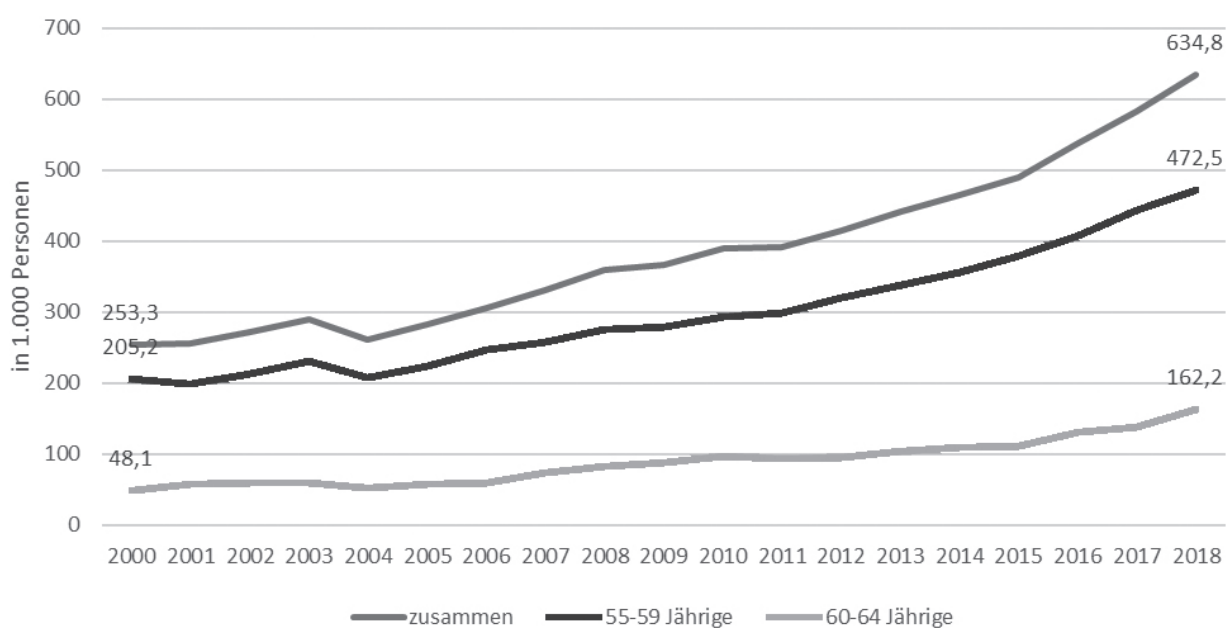
⁶ <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tsdde100&plugin=1> (21.3.2018)

Erwerbstätigenquote 55- bis 64-Jährige (2018) in %



(Quelle: EUROSTAT <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do> (21.01.2020))

Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen in Österreich



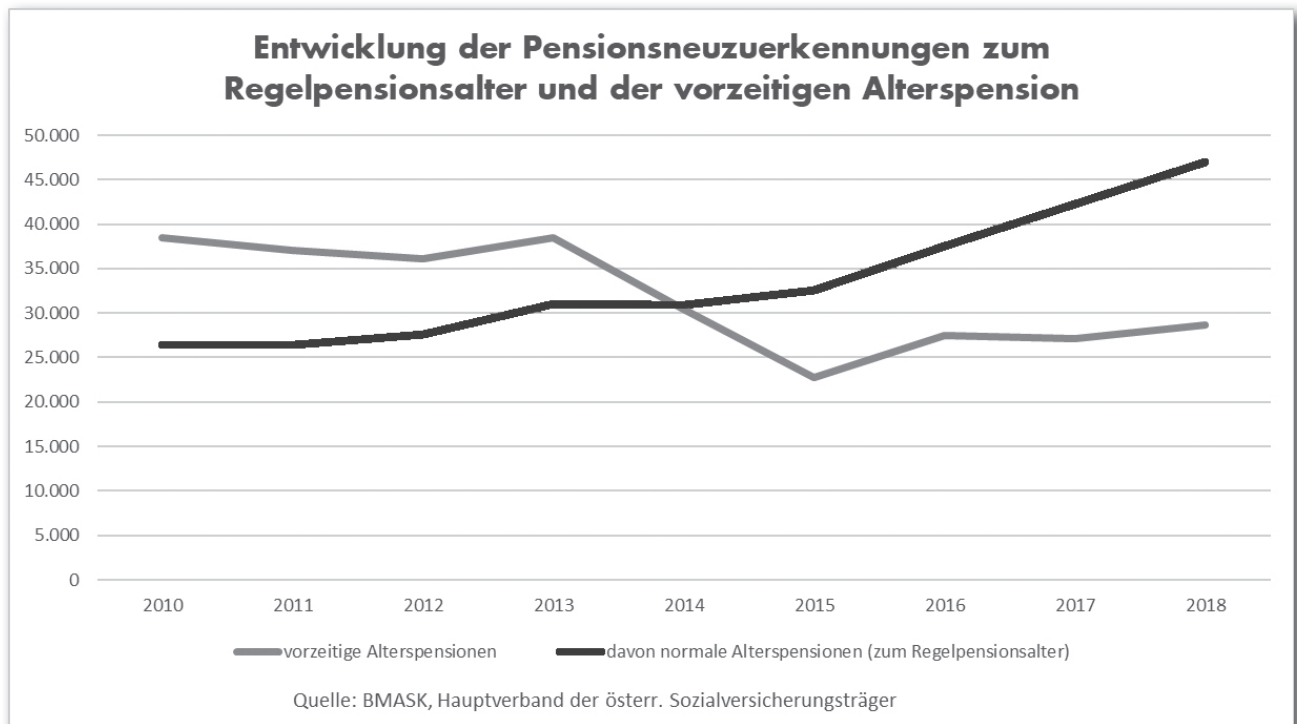
Quelle: Statistik Austria

Die Erwerbsanreize im Pensionssystem sind im neuen Pensionskontorecht sehr hoch. Es bedarf aber auch ausreichender und altersgerechter Arbeitsplätze.

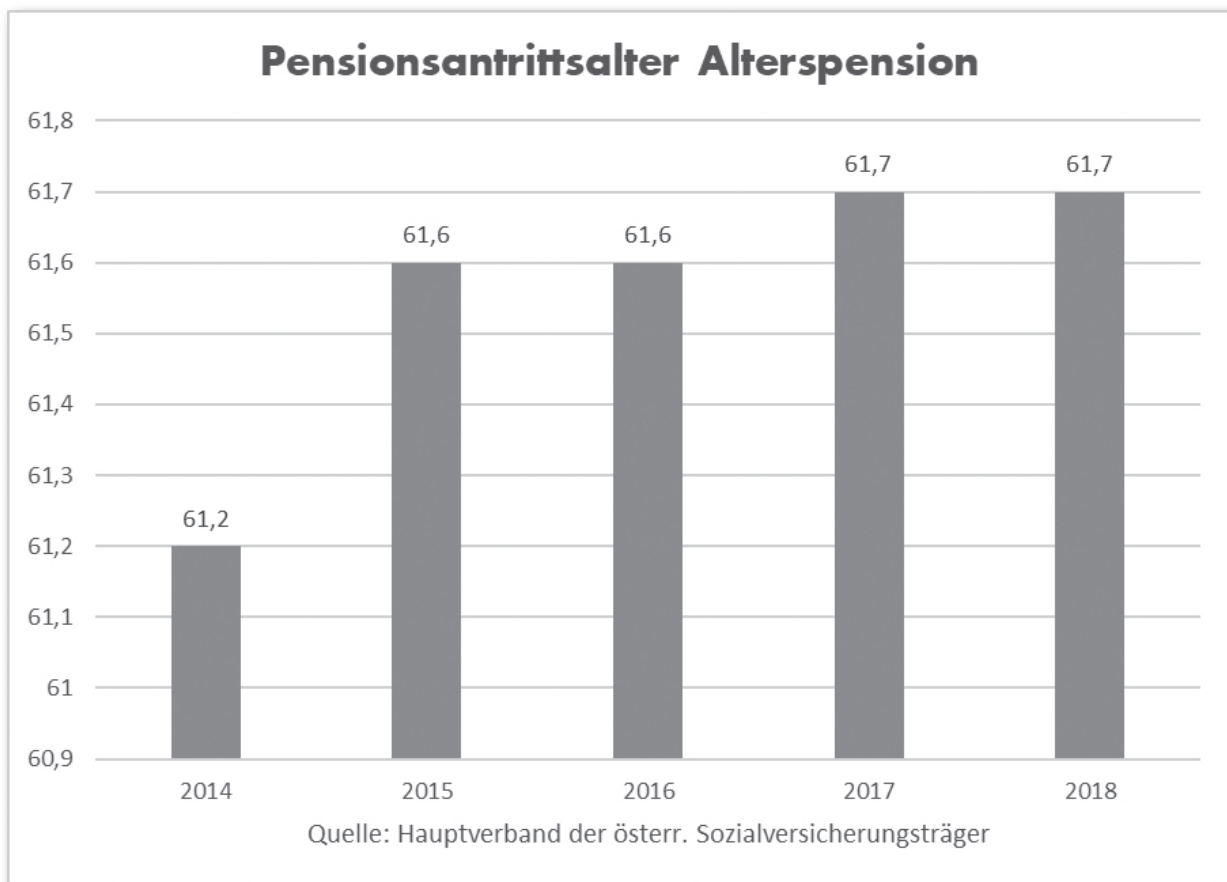
2014 traten viele Maßnahmen in Kraft, die das faktische Pensionsalter erhöhen: die Umstellung auf das Pensionskonto und die Abschaffung der befristeten BU- bzw. Invaliditätspensionen für Jahrgänge ab 1964. Bei der Langzeitversichertenregelung wurde das Mindestalter angehoben.

Leichter Anstieg bei den vorzeitigen Pensionsanträgen

In den letzten Jahren sind bei den neu zuerkannten Alterspensionen immer mehr Menschen zum Regelpensionsalter von 65 Jahren bzw. derzeit noch 60 Jahren bei Frauen, in Pension gegangen. Auch der Zugang bei den vorzeitigen Pensionsanträgen ist in den letzten zwei Jahren leicht gestiegen. Letztere sind jene Pensionen, bei denen man bei Vorliegen ausreichender Versicherungsjahre schon etwas vor dem Regelpensionsalter die Pension antreten kann.



Auch der Anstieg des Antrittsalter bei Alterspensionen setzte sich 2017 fort.

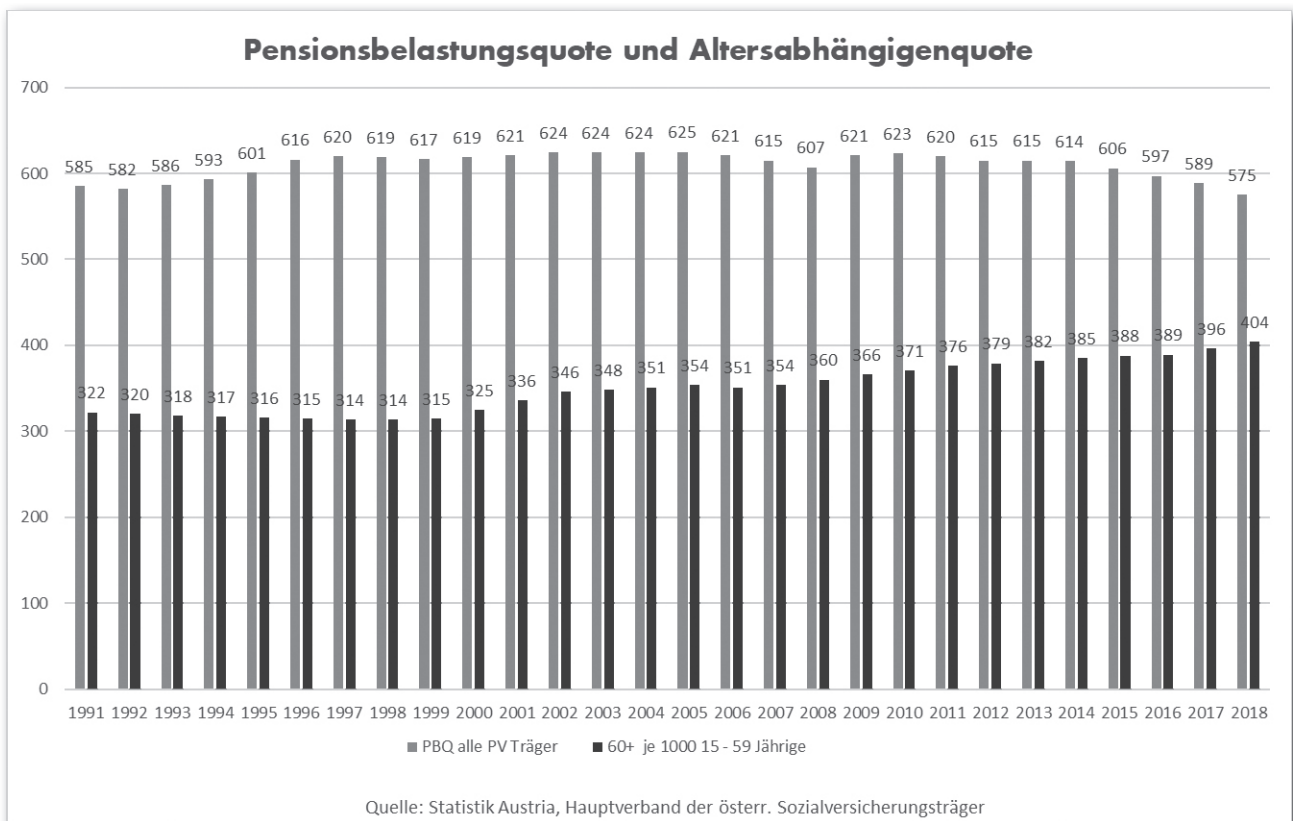


Verhältnis Pensionen zu Erwerbstätigen

In der öffentlichen Debatte zum Pensionssystem steht meist das Verhältnis der über 60-/65-Jährigen zum Rest der Bevölkerung im Mittelpunkt. Entscheidend ist aber für das Pensionssystem die Relation der Anzahl der BeitragszahlerInnen zu den LeistungsempfängerInnen („Pensionsbelastungsquote“). Diese Relation hängt auch ganz stark von der Entwicklung der Beschäftigung ab. Die beiden Größen unterschieden sich sehr deutlich. Die Pensionsbelastungsquote misst die Anzahl an Pensionen, die je 1.000 Pensionsversicherten anfallen. Diese ist 2018 nicht höher als vor 20 Jahren.

Wie man anhand der Grafik sieht, ist die Zahl der über 60-Jährigen auf jeweils 1.000 15- bis 59-Jährigen (Demographisch Belastungsquote) seit 2000 deutlich gestiegen (325 auf 404: +24,2 %). Demgegenüber ist die Pensionsbelastungsquote (Anzahl der Pensionen je 1.000 Versicherte) gesunken: von 619 auf 575. Darin spiegelt sich die gestiegene Beschäftigung wider. Bei einer hohen Beschäftigung ist das Pensionssystem auch bei einem steigenden Altenanteil gut finanzierbar.

Der Schlüssel zur Sicherstellung der Finanzierbarkeit des Pensionssystems liegt nicht in einem automatisch steigenden Regelpensionsalter, sondern in steigender Beschäftigung.



PENSIONS-KONTO: BÖSES ERWACHEN?

WELCHE LEISTUNGEN KANN MAN ERWARTEN?

Die Pensionsansprüche aller Versicherten ab Jahrgang 1955 sind bei der Pensionsversicherung in einem Pensionskonto gutgeschrieben. Das Pensionskonto zeigt den aufgrund der vorliegenden Versicherungszeiten bereits erworbenen Pensionsanspruch zum Regelpensionsalter.

Der Pensionsanspruch wird aufgrund einer einfachen Formel ermittelt: Pro Versicherungsjahr erwirbt man einen Pensionsanspruch von 1,78 % des Einkommens in diesem Jahr. Dieser Anspruch wird jährlich im Ausmaß der durchschnittlichen Lohnsteigerung aufgewertet.

Wenn man beispielsweise in einem Jahr EUR 2.000,- brutto verdient, erwirbt man dadurch in diesem Jahr einen Pensionsanspruch von EUR 35,60 (1,78 % von EUR 2.000,-). Würde man 40 Jahre EUR 2.000,- brutto verdienen, erwirbt man einen Pensionsanspruch von EUR 1.424,- brutto (40 * EUR 35,60). Das wären dann 71,2 % des Aktiveinkommens.



Beispiel Angestellter, 40 Versicherungsjahre:

Bruttomonatsverdienst: EUR 2.000,-, das entspricht EUR 1.482,54 netto (bzw. Jahresbezug: EUR 28.000,- brutto, EUR 20.943,96 netto).

In Pension: EUR 1.424,- brutto laufend, EUR 1.277,28 netto (bzw. Jahresbezug: EUR 19.936,- brutto, EUR 17.905,16 netto)

Das Verhältnis der Bruttopension zum Bruttoarbeitseinkommen beträgt 71,2 %.

Das Verhältnis von laufender Nettopension zum Nettoarbeitseinkommen liegt aber wesentlich höher und beträgt 86 %!

Auf dem Pensionskonto ist immer der Anspruch auf die Bruttopension angeführt. Da man in der Pension aber weniger Abgaben als im Erwerbsleben zahlt, ist die Relation von Nettopension zum Nettoeinkommen deutlich besser. ArbeitnehmerInnen zahlen Sozialversicherungsbeiträge von etwa 18 %, als PensionistIn zahlt man hingegen nur 5,1 % KV Beitragssatz. Hinzu kommt bei beiden die Lohnsteuer.

2014 lagen die Ersatzraten für die Neuzugänge bei den Pensionen (ohne Hinterbliebenenpensionen) bei ca. 80 %. Die Zahlen beziehen sich sowohl auf Alterspensionen als auch auf Invaliditätspensionen.⁷

■ Nettoersatzrate: 79 % (Männer 81,5 %, Frauen 77,2 %)

Betrachtet man nur die Alterspensionen so lag die Nettoersatzrate bei Männern bei 84,9 % und bei Frauen bei 72,8 %.⁸

Man sieht daher: Eine reine Betrachtung der Bruttopension und ein Vergleich zum Bruttoeinkommen unterschätzt die Absicherung im Alter.

Österreichspension und Pensionskonto

Das derzeitige Pensionssystem mit dem leistungsdefinierten Pensionskonto beruht nicht auf der geplanten Schlüsselreform, die massive Pensionskürzungen zum Ziel hatte und 2003 durch gewerkschaftliche Proteste weitgehend verhindert werden konnte.

Das Pensionskonto wurde hingegen 2004 im Zuge der Pensionsharmonisierung verschiedener öffentlicher Pensionssysteme als Umsetzung des neuen langfristig und nachhaltig ausgerichteten Pensionssystems mit einem Leistungsziel beschlossen. Das Leistungsziel beruht auf dem Modell der Österreichspension des ÖGB. Wir haben dabei auf Basis der Lebensdurchrechnung aber einer massiv verbesserten Aufwertung der Beitragsgrundlagen auf Basis der Lohnentwicklung als einziges Land der Welt ein leistungsdefiniertes Pensionskonto umsetzen können!

Anderen Länder Schweden und Italien haben beitragsdefinierte Konten, hier mit hohen impliziten Abschlägen bei früherem Antritt. Die schwarz-blaue Regierung unter Schüssel wollte - unterstützt von IV und WKO - auch eine rein „beitragsorientierte“ Bestimmung der Pension. D.h. es gäbe keine Leistungszusage und Anspruch auf eine konkrete Pensionshöhe, sondern die Pension wäre so berechnet worden, dass die Summe der eingezahlten Beiträge auf die Lebenserwartung aufgeteilt worden wären.

⁷ ArbeiterInnen und Angestellte, Fälle im Inland, ohne zwischenstaatliche Teilleistungen. Bericht 2012 über das Monitoring des effektiven Pensionsantrittsalters 2011, BMASK

⁸ BMASK Fact Sheet Pensionen Oktober 2015 S. 10

Demgegenüber gibt unser Pensionskonto jedes Jahr Auskunft über die Höhe der bereits erworbenen Pensionsansprüche. Das bringt eine Bestandssicherheit und Transparenz.

Die Tatsache, dass die bereits erworbenen Leistungsansprüche auf den individuellen Pensionskonten ausgewiesen sind, bringt eine hohe Bestandssicherheit. Kürzungen bereits erworbenen Anwartschaften sind Pensionskonto-Recht kaum durchsetzbar. Die jährliche Erhöhung der Gutschrift um die neu erworbenen Leistungsansprüche auf individuellen Pensionskonten bringt ein hohes Maß an Transparenz und ist leicht nachvollziehbar.

Das österreichische Leistungskonto bietet eine vergleichsweise gute Leistungshöhe: 1,78% Leistungsgutschrift pro Jahr in Verbindung mit fairer Aufwertung ergibt bringt bei durchschnittlichem Erwerbsverlauf auch für die heute Jüngeren einen guten Einkommensersatz (Nettopension relativ zu vorherigem Nettoeinkommen).

Zum Vergleich: Die jährliche Leistungsgutschrift beträgt in Deutschland nicht 1,78%, sondern nur etwa 1% und wird in Zukunft sogar noch weiter sinken.

Österreichs Pensionssystem bringt im internationalen Vergleich gute Leistungen

Mit dem Pensionskonto und seiner Berechnungsformel bleibt Österreich ein Land mit einem guten öffentlichen Pensionssystem. Das zeigen u.a. Vergleichsberechnungen der OECD für Menschen die neu auf den Arbeitsmarkt kommen.

Die OECD simuliert die Pensionshöhe eines Erwerbstätigen, der 2015 auf den Arbeitsmarkt kommt und 45 Jahre ohne Unterbrechung bis zum Regelpensionsalter arbeitet. Die Bruttoersatzrate liegt dann in Österreich bei 78,1 % und damit deutlich über dem OECD Schnitt von 63 %. ⁹ Die österreichische Nettoersatzrate für den Durchschnittsverdienst liegt in den OECD Simulationen bei 91,6 % und damit auch deutlich höher als im OECD-Schnitt von 66 %.

Zur Interpretation: Das sind natürlich keine Echtdata, sondern Berechnungen wie viel jemand, der durchschnittlich viel verdient, an Pension bekommt, wenn er nach 45 Jahren zum Regelpensionsalter in Pension geht. Auch das ist natürlich nicht repräsentativ. Aber da die Berechnung bei den verschiedenen Pensionssystemen immer denselben Einkommensverlauf unterstellt, sieht man gut die Unterschiede in der Leistungshöhe der verschiedenen Pensionssysteme.

Das heißt, das Pensionssystem bietet auch für all jene, die neu auf den Arbeitsmarkt kommen eine vergleichsweise gute finanzielle Absicherung im Alter. Und das Pensionskonto stabilisiert das öffentliche System. Regierungen sollten sich davor hüten, rückwirkend in erworbene Ansprüche der Versicherten einzugreifen. Das würden alle durch eine Verschlechterung ihres Pensionsanspruches am Pensionskonto merken.

Das Pensionskonto schafft Transparenz und zeigt, wie sich die Pensionshöhe je nach Eintrittsalter unterscheidet. Wenn man statt mit 62 mit 65 Jahren in Pension geht, hat das erhebliche Auswirkungen auf die Pensionshöhe.

⁹ OECD „Pensions at a glance 2015“, S. 27f. und S. 215. Dass die Ersatzrate 78,1 % beträgt und nicht 80,1 % ($45 \cdot 1,78$), liegt vermutlich daran, dass die Ansprüche im letzten Jahr vor dem Pensionsantritt nicht aufgewertet werden, während das Erwerbseinkommen möglicherweise aber noch ansteigt. Die bereits erworbenen Pensionsanwartschaften werden grundsätzlich jedes Jahr am Pensionskonto mit der Aufwertungszahl valorisiert. Außer im Jahr des Pensionsantritts selbst, da wird die aus den vergangenen Jahren erworbene Gutschrift nicht mehr aufgewertet. Wenn man aber unterjährig vor Pensionsantritt noch eine Einkommenserhöhung hat, führt das zu einer leicht geringeren Ersatzrate. In ihren Berechnungen geht die OECD von folgenden Annahmen aus: Realeinkommenssteigerung 1,25 %, Inflation 2 %, Diskontrate 2 %.

Für jedes Monat, das man vor dem Regelpensionsalter in Pension geht, gibt es Abschläge:

- 4,2 % pro Jahr bei der Langzeitversichertenregelung; 5,1 % pro Jahr in der Korridorpension.
- Jedes zusätzliche Versicherungsmonat erhöht den Pensionsanspruch (pro Jahr 1,78 % des versicherten Einkommens).
- Beide Effekte bewirken, dass sich die Pensionshöhe um ca. 8 % pro Jahr des verschobenen Pensionsantritts erhöht. Wer also mit 65 Jahren statt mit 62 in Pension geht, hat eine Pension, die ca. um ein Viertel höher ist.
- Das bedeutet, dass im Pensionskonto die Erwerbsanreize im Pensionssystem außerordentlich hoch sind. Jetzt muss es darum gehen, es den Menschen zu ermöglichen bis 65 Jahre arbeiten zu können.
- Abschläge bei vorzeitigem Pensionsantritt berücksichtigen, dass man bei früherem Pensionsantritt einige Monate/Jahre länger Pension bezieht und eine längere Pensionsbezugsdauer aufweist. Die Abschläge dürfen aber nicht mehr ausmachen als die längere Bezugsdauer zu kompensieren.

Vorsicht bei Pensionslückenrechnern von Anbietern privater Pensionszusatzprodukte

Zweifellos kann es für viele Menschen sinnvoll sein, eine zusätzliche Vorsorge im Alter zu haben. Davor sollte man sich ein realistisches Bild über die Höhe der zu erwartenden Pension machen. Von Versicherungen und Banken werden dazu Pensionslückenrechner angeboten, die relativ hohe Pensionslücken errechnen. Es ist ratsam auch den diesbezüglichen Rechner der Arbeiterkammer zu verwenden, um abzusehen, wie sehr die Ergebnisse unter verschiedenen Annahmen auseinandergehen. Für viele Menschen bietet die Pensionsversicherung eine gute Altersabsicherung.

Auch wird der bereits erworbene Pensionsanspruch jährlich im Ausmaß der gesamtwirtschaftlichen Lohnsteigerungen erhöht. Die Pensionsansprüche werden jährlich mit der sogenannten „Aufwertungszahl“ valorisiert. Diese errechnet sich aus der Entwicklung der durchschnittlichen Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung.

Wie hoch wird die Pensionslücke?

Anbieter von Pensionszusatzvorsorgeprodukten wie Banken, Versicherungen und Vermögensberater werden Ihnen anhand der aktuellen Ansprüche laut dem Pensionskonto anbieten, ihre Pensionslücke zu berechnen und zu schließen. Mit Pensionslücke ist die Differenz zwischen der zu erwartenden Pension und dem Letzteinkommen gemeint. Nachdem beide Werte noch nicht feststehen, kann man mit verschiedenen Annahmen eine große oder eine kleine Pensionslücke errechnen.

Wovon hängt die Pensionslücke ab?

Wer von jetzt bis zum Regelpensionsalter weiterarbeitet und erst zum Regelpensionsalter in Pension geht, hat sicher eine kleinere Pensionslücke als jemand, der vorzeitig in Pension gehen wird und für jedes Monat vor dem Regelpensionsalter Abschläge in Kauf nehmen muss.

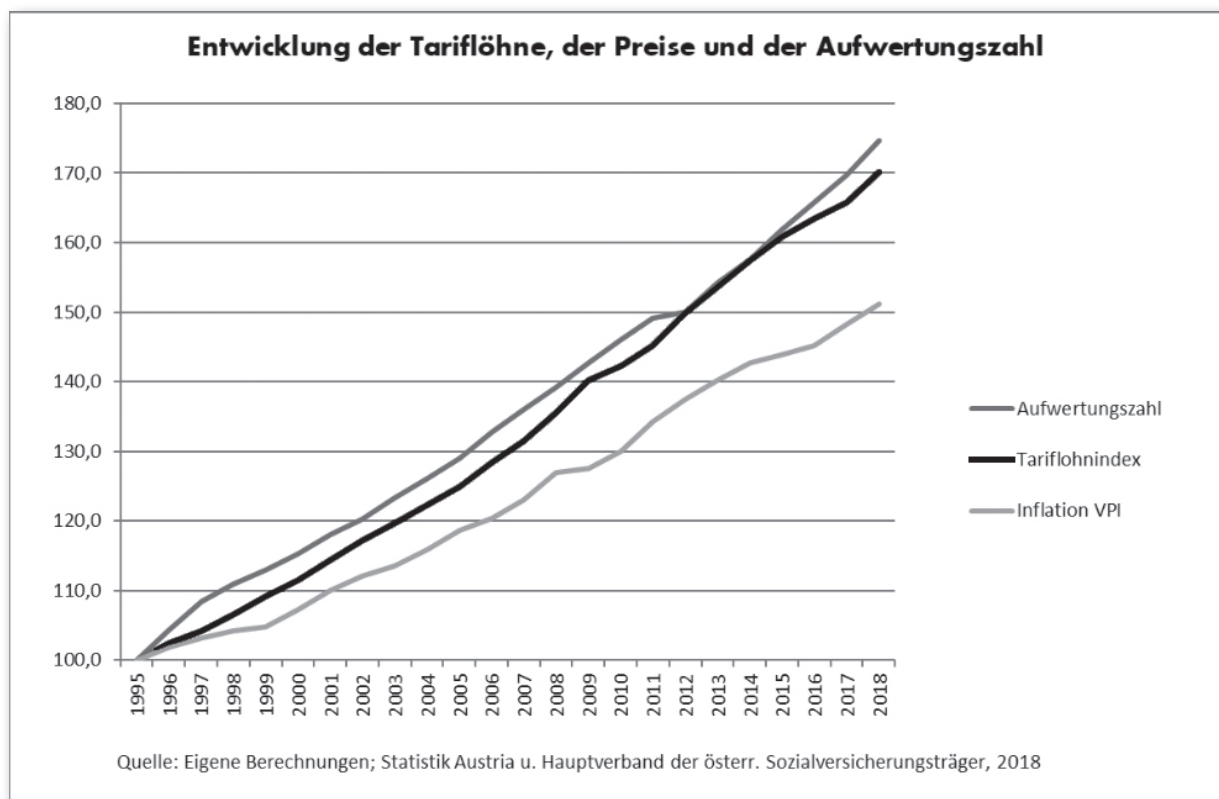
Wer derzeit Vollzeit arbeitet und auf Teilzeit wechselt, hat ein geringeres Einkommen und erwirbt daher für jedes zusätzliche Versicherungsjahr geringere Ansprüche als bei Fortsetzung der Vollzeitbeschäftigung. Andererseits wird auch das Letzteinkommen geringer sein. Man hat also eine geringere Pensionslücke und eine geringere Pension!

Wer die Beschäftigung verliert, ist zwar weiter pensionsversichert, erwirbt aber in der Arbeitslosigkeit für jedes Versicherungsjahr um 30 % geringere Pensionsansprüche als bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses. Es erfolgen Gutschriften in der Höhe von 70 % des Einkommens vor Eintritt der Arbeitslosigkeit. Bei einem Jahr der Arbeitslosigkeit ist der Unterschied in Bezug auf die Gesamtpension gering, wer lange arbeitslos bleibt, wird größere Einbußen haben. Wer seine Arbeit verliert, wird sich aber sehr schwer tun, laufend für ein Altersvorsorgeprodukt einzuzahlen.

Pensionskonto: Die „Verzinsung“ kann sich sehen lassen

Die Ansprüche am Pensionskonto werden jährlich entsprechend der gesamtwirtschaftlichen Lohn- und Gehaltsentwicklung aufgewertet. Wie man anhand der Grafik deutlich sieht, entwickelte sich die Aufwertungszahl seit 1995 sehr ähnlich wie der Tariflohnindex, der die Entwicklung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter darstellt. Beide stiegen deutlich stärker als die Preise.

Während die Preise von 1995 bis 2018 um 51,2 % gestiegen sind, stiegen die KV Löhne um 70,1 % und die Aufwertungszahl um 74,7 %. Die Pensionsansprüche werden daher nicht nur gegen die Teuerung abgesichert, sondern steigen immer dann höher als die Inflation, wenn die Bruttolöhne und -gehälter stärker steigen als die Preise. Man wird also mit der jährlichen Aufwertung der Pensionsansprüche am Wohlstandszugewinn beteiligt. Die Aufwertungszahl betrug 1995 bis 2018 durchschnittlich 2,5 % pro Jahr, die Inflation 1,8 %. Die Ansprüche am Pensionskonto werden daher auch deutlich besser „verzinst“ als ihre Geldguthaben auf einem Sparbuch!



Mit welchen Annahmen wird eine Pensionslücke berechnet?

Man sollte vorsichtig sein, wenn BeraterInnen von Banken, Versicherungen oder Vermögensberater eine hohe Pensionslücke berechnen und Ihnen zum Kauf von Vorsorgeprodukten raten. Vergleichen Sie deren Ergebnisse mit dem Pensionsrechner der AK. Diesen finden Sie unter

<http://pensionsrechner.arbeiterkammer.at/>

Da Prognoserechnungen von vielen Annahmen abhängen, ist das Ergebnis immer einigermaßen „gestaltbar“.

Beim Test von Onlinerechnern haben wir festgestellt, dass bei **Hochrechnungen die Pensionen deutlich geringer hochgerechnet werden als die Einkommen. Das ergibt dann eine deutliche Erhöhung der Pensionslücke!**

In einem anderen Fall wurden die Pension und die Pensionslücke in heutigen Geldwerten gerechnet und danach auf den Pensionszeitpunkt hochgerechnet. Die Pension ist aber zu gering angegeben, da sie so berechnet wird als entspräche die Aufwertungszahl immer genau der Preissteigerung. Wie wir oben gesehen haben, lag die Aufwertungszahl in den letzten Jahren deutlich über der Inflationsrate. Würde dieser Effekt berücksichtigt werden, so würde dies die Pensionslücke verkleinern, weil sich eine höhere Pension ergäbe.

Gegencheck mit AK Pensionsrechner

Die Arbeiterkammer bietet einen guten Pensionsrechner an, der zum Ziel hat, dass man sich ein realistisches Bild über die zu erwartende Pension machen kann. Die AK hat kein Eigeninteresse ihnen ein Vorsorgeprodukt verkaufen zu wollen. Daher sollte man sich mit diesem Rechner verschiedene Szenarien durchrechnen.

Der Rechner zeigt ihnen die zu erwartende Pension in drei Ausprägungen:

- Heutig: Pension zu heutigen Preisen und Kaufkraft
- Real: zeigt ihnen die Kaufkraft der Pension in heutigen Preisen. Da die Ansprüche am Pensionskonto mit der Lohnentwicklung und nicht der Preisentwicklung valorisiert werden, gewinnt man an Kaufkraft.
- Nominal: Pensionshöhe im Jahr des Pensionsantritts zu den hochgerechneten Werten

Man kann einen Karrierefaktor eingeben, der simuliert, wie sich Einkommen, Pension und die Ersatzraten entwickeln, wenn das individuelle Einkommen stärker steigt, als das Durchschnittseinkommen.

ALLGEMEINE GRUNDLAGEN

Pensionen zählen zu den wichtigsten Leistungen des Sozialstaats. Sie ermöglichen die finanzielle und materielle Absicherung nach dem Ende des Erwerbslebens. Zu den Leistungen der Pensionsversicherung zählen die Alterspensionen, die man ab Erreichen des Pensionsalters beziehen kann, ebenso wie Rehabilitationen oder krankheitsbedingte Pensionierungen, wenn man krankheitsbedingt seinen Beruf nicht mehr ausüben kann. Damit im Todesfall einer beschäftigten Person die Angehörigen abgesichert sind, gibt es die Hinterbliebenenpensionen (Witwen-/Witwer- und Waisenpensionen).

In der Pensionsversicherung wird zwischen Eigenpensionen und Hinterbliebenenpensionen unterschieden. Zu Ersteren gehören die Alterspension, die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer, die Langzeitversichertenregelung („Hacklerregelung“) sowie die Korridorpension und die Schwerarbeitspension.

Alle diese Pensionsarten setzen jeweils die Erreichung einer bestimmten, gesetzlich vorgesehenen Altersgrenze voraus. Krankheitsbedingte Pensionen, die unterschieden werden in Berufsunfähigkeitspension (Angestellte) und Invaliditätspension (ArbeiterInnen), zählen ebenfalls zu den Eigenpensionen. Bei Tod eines/einer Versicherten existieren für die Hinterbliebenen Leistungen in Form der Witwen-/Witwerpension sowie der Waisenpension. Genauere Erläuterungen zu den einzelnen Pensionsarten folgen in den Abschnitten „Eigenpensionen“ (S. 35) und „Hinterbliebenenpensionen“ (S. 51).

Gesetzlich geregelt sind die Pensionen einerseits im ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) bzw. GSVG (Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz) und BSVG (Sozialversicherungsgesetz der BäuerInnen) sowie andererseits im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG), das mit 01.01.2005 in Kraft getreten ist und die Grundlage für die Pensionsharmonisierung darstellt.

Mit 2014 erfolgte die Umstellung ins neue Pensionsrecht. Alle bis dahin bestehenden Pensionsansprüche wurden abgerechnet und ins Pensionskonto übertragen. Die Ermittlung der Pensionshöhe ist damit nicht nur wesentlich vereinfacht, sondern für die/den einzelne/n Versicherte/n auch weitaus besser nachvollziehbar und transparenter geworden. Vom Umstieg ins neue Pensionsrecht und der Beendigung der bis 2013 angewandten Parallelrechnung sind alle Versicherten betroffen, die ab 01.01.1955 geboren wurden. Für alle früher Geborenen ist der Umstieg von keiner Relevanz. Ihre Pensionshöhe wird weiterhin ausschließlich nach den Bestimmungen des ASVG ermittelt.

Voraussetzungen und Antragstellung

Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf eine Pension, wenn ein bestimmtes Lebensalter erreicht ist (Eintritt des Versicherungsfalles), wenn eine Mindestanzahl von Versicherungsmonaten vorliegt (Erfüllung der Wartezeit) bzw. wenn (besondere) Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Über die unterschiedlichen Anspruchsvoraussetzungen je nach Pensionsart wird im Abschnitt „Pensionsarten im Überblick“ ab Seite 35 informiert.

Im alten wie im neuen Pensionsrecht ist die Höhe der Pension abhängig von der Anzahl der Versicherungsmonate, vom jeweiligen Pensionsantrittsalter sowie vom versicherten Einkommen (Bemessungsgrundlage). Voraussetzung für die Leistungserbringung bzw. die Durchführung eines Pensionsfeststellungsverfahrens ist die Antragstellung beim Pensionsversicherungsträger.

Der Antragstag löst den Pensionsstichtag aus, der auf den jeweils folgenden Monatsersten nach dem Tag der Antragstellung fällt. Zu diesem wird festgestellt, ob der Versicherungsfall eingetreten ist und die Pensionsvoraussetzungen erfüllt sind, wie hoch die Leistung ist und welche Versicherungsanstalt sie auszahlt.

Erfolgt die Antragstellung an einem Monatsersten, so ist dieser Tag auch der Pensionsstichtag. Bei Anträgen auf eine Leistung aus dem Versicherungsfall des Todes ist der Stichtag der Todestag, wenn dieser auf einen Monatsersten fällt, sonst der dem Todestag folgende Monatserste.

Mindestversicherungszeit

Neben der Erfüllung des Pensionsantrittsalters ist ein Anspruch auf eine Alterspension an folgende Mindestversicherungszeiten geknüpft:

Für Personen, die vor dem 01.01.1955 geboren wurden:

- mindestens 180 Beitragsmonate der Pflichtversicherung (dazu zählen pro Kind auch bis zu 24 Monate des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld) oder freiwilligen Versicherung zum Stichtag
- **oder** mindestens 300 Versicherungsmonate (Ersatzmonate vor dem 01.01.1956 ausgenommen) zum Stichtag
- **oder** mindestens 180 Versicherungsmonate in den letzten 360 Kalendermonaten vor dem Stichtag.

Für Personen, die ab dem 01.01.1955 geboren wurden:

- mindestens 180 Versicherungsmonate, davon mindestens 84 Monate auf Grund einer Erwerbstätigkeit, vor dem Stichtag.

Den Versicherungszeiten auf Grund einer Erwerbstätigkeit sind folgende Zeiten gleichgestellt:

- Zeiten einer **Selbstversicherung** wegen Pflege eines behinderten Kindes
- Zeiten einer **Selbstversicherung** wegen Pflege eines nahen Angehörigen
- Zeiten einer beitragsbegünstigten Weiterversicherung für pflegende Angehörige
- Zeiten einer Familienhospizkarenz
- Zeiten des Bezuges von aliquotem Pflegekarenzgeld bei Pflegezeit.

Wenn auch Monate einer Selbstversicherung (§16a ASVG) erworben wurden, zählen höchstens 12 davon für die Erfüllung der Mindestversicherungszeit.

Regelpensionsalter

Das Regelpensionsalter für die Alterspension beträgt im ASVG wie auch im APG für Männer 65 Jahre und für Frauen 60 Jahre. Ab 2024 wird das Pensionsantrittsalter für Frauen in Halbjahresschritten an das der Männer angeglichen. Demnach wird für alle Frauen, die ab dem 02.06.1968 geboren wurden, ein Pensionsantrittsalter von 65 Jahren gelten.

Anhebung Frauenpensionsalter

Kalenderjahr	Antrittsalter	Weibliche Versicherte, geboren bis:
2023	60. Lebensjahr	1.12.1963
2024	60. Lebensjahr + 6 Monate	1.06.1964
2025	61. Lebensjahr	1.12.1964
2026	61. Lebensjahr + 6 Monate	1.06.1965
2027	62. Lebensjahr	1.12.1965
2028	62. Lebensjahr + 6 Monate	1.06.1966
2029	63. Lebensjahr	1.12.1966
2030	63. Lebensjahr + 6 Monate	1.06.1967
2031	64. Lebensjahr	1.12.1967
2032	64. Lebensjahr + 6 Monate	1.06.1968
2033	65. Lebensjahr	gilt für alle ab dem 2.06.1968 geborene Versicherte

Pensionskonto

Seit 2005 werden die verschiedenen öffentlichen Pensionssysteme schrittweise vereinheitlicht. Grundlage bildet das 2005 in Kraft getretene Allgemeine Pensionsgesetz (APG). Durch das APG wurde ein leistungsorientiertes Pensionskonto eingerichtet, womit auch weitgehend die von ÖGB und AK entwickelten Grundsätze umgesetzt wurden.

Dieses „Pensionskonto“ zeigt den Versicherten, welchen Pensionsanspruch sie bislang erworben haben, wenn sie mit den bereits erworbenen Versicherungszeiten zum Regelpensionsalter in Pension gehen würden. Dieses Konto sieht bei einem Pensionsantritt mit 65 Lebensjahren und 45 Versicherungsjahren 80 % des Lebensdurchschnittseinkommens vor. Das Konto gewährleistet die Ausfallhaftung des Bundes und Transparenz für die Versicherten. In bereits erworbene Ansprüche kann rückwirkend nicht mehr eingegriffen werden.

Durch die Beendigung der Parallelrechnung ab 2014 wurden alle zuvor erworbenen Ansprüche dem Pensionskonto gutgeschrieben und die laufenden Leistungsansprüche werden regelmäßig vermerkt. Das Konto wird bis zu jenem Kalenderjahr geführt, in dem der Stichtag der (vorzeitigen) Alterspension bzw. der Tod des/der Versicherten liegt.

Mit dem Stichtag kommt es zur Zuerkennung der Pension, die Pensionshöhe ergibt sich aus dem „Kontostand“ des Pensionskontos und eine weitere Führung des Pensionskontos ist hinfällig. Während einer Invaliditätspension oder Berufsunfähigkeitspension wird das Pensionskonto weitergeführt.

Das Konto weist Folgendes aus:

- Das (versicherte) Erwerbseinkommen bzw. die Beitragsgrundlage bei „Ersatzzeiten“,
- die jährliche Gutschrift (Summe der Beitragsgrundlagen mal Steigerungsbetrag 1,78 %),
- die aufgewerteten Gutschriften der Vorjahre,
- die Gesamtgutschrift und die
- bereits erworbene monatliche Pensionshöhe.

Ein Pensionskonto ist nicht mit einem Bankkonto vergleichbar. Es bedeutet nicht, dass die Gelder auf dem Kapitalmarkt veranlagt werden. Das Konto ist auch nicht „jederzeit behebbar“. Man kann es vielmehr als einen „Beitrags- bzw. Leistungsausweis“ ansehen.



Ein vereinfachtes Beispiel:

Wenn jemand monatlich EUR 1.000,- verdient, dann erhält er am Ende des Jahres EUR 17,80 (1,78 % der Bemessungsgrundlage) als künftige Monatspension gutgeschrieben. Dieser Betrag wird jährlich fair mit der Lohnentwicklung aufgewertet, und es kommen die Beträge der Folgejahre hinzu. 45 Jahre mal EUR 17,80 ergibt EUR 800,-, also die bekannten 80 %.

Dieses leistungsdefinierte Pensionskonto stellt die Pensionsansprüche im neuen Recht dar und enthält seit 2014 auch die übertragenen Ansprüche aus dem Altrecht. Es ist für alle, die vor dem 01.01.1955 geboren wurden, irrelevant, weil für diese Personen die Pension nur nach der modifizierten Pensionsreform 2003 ausgerechnet wird. Für sie wird kein Pensionskonto geführt.

Die Aufwertung zurückliegender Versicherungs-/Beitragsjahre ist im Vergleich zu den vor der Harmonisierung geltenden Regelungen verbessert: Im harmonisierten Recht werden die jährlichen Beitragsgrundlagen (auch für die Vergangenheit) mit der Lohnentwicklung, und damit wesentlich besser als im Altrecht, aufgewertet.

Versicherungszeiten, Beitragszeiten, Ersatzzeiten

Im APG gibt es nur mehr Versicherungszeiten. Diese untergliedern sich in Versicherungszeiten auf Grundlage einer Erwerbstätigkeit, Zeiten einer Teilversicherung in der Pensionsversicherung (dazu zählen Zeiten der Kindererziehung, Familienhospizkarenz, Bezug von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe, von Kranken-, Wochen-, Übergangs- und Rehabilitationsgeld, Zivil- oder Präsenzdienst) sowie Zeiten einer freiwilligen Versicherung in der Pensionsversicherung.

Im Altrecht (ASVG) werden Versicherungszeiten in Beitragszeiten und Ersatzzeiten unterteilt. Beitragszeiten entstehen durch Zeiten einer Pflichtversicherung („Erwerbsarbeitszeiten“) und einer freiwilligen Versicherung. Ersatzzeiten sind Versicherungszeiten, die ohne Bezahlung von Beiträgen in der Pensionsversicherung berücksichtigt werden, wie etwa Kindererziehungszeiten.

Es werden auch Versicherungszeiten angerechnet, während derer jemand wegen der Anrechnung des PartnerInnen-einkommens keine Notstandshilfe erhalten hat. Voraussetzung dafür ist, dass ein Antrag beim AMS gestellt wurde und sich die Person im betreffenden Zeitraum dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt hat. Durch den Wegfall der Anrechnung des PartnerInnen-einkommens bei der Notstandshilfe ab 1.7.2018 wurde die Berücksichtigung dieser Zeiten sichergestellt.

Nach dem APG gelten folgende Grundlagen für die Beiträge, die dem Pensionskonto gutgeschrieben werden:

■ **Arbeitslosigkeit**

70 % der Bemessungsgrundlage in der Arbeitslosenversicherung

■ **Notstandshilfe**

92 % von 70 % der Bemessungsgrundlage des Arbeitslosengeldes.

■ **Wochengeld**

Das 30fache des (tägl.) Wochengeldes.

■ **Kindererziehungszeiten**

Bewertung mit monatlich EUR 1.922,59 (Wert für 2020). Pro Kind werden bis zu 48 Monate angerechnet. Bei Mehrlingsgeburten bis zu 60 Monate. Bei Überschneidungen mit der Geburt eines weiteren Kindes zählen die Monate jedoch nicht doppelt. Die Anrechnung von Kindererziehungszeiten erfolgt für jenen Elternteil, der überwiegend die Kinderbetreuung übernimmt. Somit können Kindererziehungszeiten auch zwischen den Eltern aufgeteilt werden. Seitens der Pensionsversicherungsträger werden Zeiten der Kindererziehung vorrangig weiblichen Versicherten zugeordnet.

■ **Präsenzdienst, Zivildienst, Auslands- und Ausbildungsdienst**

EUR 1.922,59 (Wert 2020)

■ **Krankengeld**

Bemessungsgrundlage für das Krankengeld
(Sozialversicherungspflichtiges Bruttogehalt bis zur Höchstbeitragsgrundlage)

■ **Rehabilitationsgeld**

Bemessungsgrundlage für das Krankengeld

■ **Umschulungsgeld**

EUR 2.336,40 (Wert 2020)

■ **Wiedereingliederungsgeld**

Bemessungsgrundlage für das Krankengeld abzüglich des auf Grund der Wiedereingliederungsteilzeit herabgesetzten Entgelts

■ **Pflegekarenzgeld**

EUR 1.922,59 (Wert 2020)

■ **Pflegezeit**

Aliquot zur Beitragsgrundlage des Pflegekarenzgeldes

■ **Schul- und Studienzeiten**

EUR 5.370,- (Wert 2020). Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten werden bei der Pensionsberechnung bzw. bei der Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen nur dann berücksichtigt, wenn für diese nachträglich Beiträge entrichtet worden sind. (Näheres dazu unter „Nachkauf von Schul- und Studienzeiten“)

Pensionsanpassung

Ein wesentliches Element der Absicherung im Alter ist der Erhalt der Kaufkraft. Die Pensionen werden daher jährlich valorisiert.

Dafür werden die Pensionen jeweils mit Wirksamkeit 1. Jänner, um einen von der/m BundesministerIn für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz festgesetzten Anpassungsfaktor erhöht. Die Entwicklung des Verbraucherpreises (Inflation) wird dabei berücksichtigt. Die konkrete Anpassung kann davon aber auch abweichen.

Ab 2020 entfällt die Wartezeit auf die erste Pensionsanpassung. Damit ist gemeint, dass neu in die Pension eintretende Versicherte bereits mit Beginn des ersten Kalenderjahres, das dem Pensionsantritt folgt, eine Pensionserhöhung erhalten. Zuvor erfolgte die erste Pensionserhöhung erst im zweiten Kalenderjahr nach dem Pensionsstichtag.

Für das Jahr 2020 wurde für die Pensionsanpassung folgende Staffelung festgelegt:

bis EUR 1.111,-	3,6 %
von EUR 1.111,01 bis EUR 2.500,- linear abgestuft von	3,6 % bis 1,8 %
von EUR 2.500,01 bis EUR 5.220,-	1,8 %
ab EUR 5.220,01 ein Fixbetrag von	EUR 94,-

Ausgleichszulage

Höhe der Ausgleichszulagenrichtsätze 2020

Personenkreis	Betrag
Alleinstehende PensionsbezieherInnen*), Witwen(Witwer), hinterbliebene eingetragene PartnerInnen	EUR 966,65
Alleinstehende PensionistInnen (gilt nicht für Witwen/Witwer), die:	
■ mindestens 360 Beitragsmonate der Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben haben	EUR 1.080,00
■ mindestens 480 Beitragsmonate der Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben haben	EUR 1.315,00
Ehepaare **) im gemeinsamen Haushalt *)	EUR 1.472,00
Familienrichtsatz, wenn bei einem oder beiden PartnerInnen mind. 360 Beitragsmonate vorliegen	EUR 1.782,00
Halbwaisen bis 24 Jahre	EUR 355,54
Halbwaisen über 24 Jahre	EUR 631,80
Vollwaisen bis 24 Jahre	EUR 533,85
Vollwaisen über 24 Jahre	EUR 966,65

*) Diese Richtsätze erhöhen sich für jedes Kind, für das Anspruch auf Kinderzuschuss besteht und dessen monatliches Einkommen unter EUR 355,54 liegt, um EUR 149,15.

**) gilt auch für gleichgeschlechtliche Paare in einer eingetragenen Partnerschaft. Von der Ausgleichszulage sind noch 5,1 % Krankenversicherungsbeitrag abzuziehen.

Nachkauf von Schul- und Studienzeiten

Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten werden bei der Pensionsberechnung bzw. bei der Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen nur dann berücksichtigt, wenn für diese nachträglich Beiträge entrichtet worden sind. Sie gelten als Beitragszeiten der freiwilligen Versicherung. Nachgekaufte Schul-/Studien-/Ausbildungszeiten gelten als Beitragszeiten der freiwilligen Versicherung. Für ab 1.1.2005 gelegene Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten besteht die Möglichkeit, eine Selbstversicherung in der Pensionsversicherung abzuschließen.

Nachgekauft werden können Zeiten, die ab dem Kalenderjahr nach Vollendung des 15. Lebensjahres liegen und an einer mittleren oder höheren inländischen Schule, an einer Hochschule bzw. Kunstakademie (mindestens zweijähriger Ausbildungsweg) verbracht wurden sowie Zeiten für eine nach dem Hochschulstudium vorgeschriebene Berufsausbildung.

Als Schuljahr gilt der Zeitraum von September bis August. 12 Monate pro anrechenbarem Schuljahr können nachgekauft werden, für jedes Hochschulse semester 6 Monate, Ausbildungsmonate mit der gesamten Dauer. Die Schule muss nicht abgeschlossen worden sein. Abgebrochene Schuljahre zählen jedoch nicht.

Wie viele Jahre können nachgekauft werden:

Mittlere Schule	2 Jahre
Höhere Schule/Akademie	3 Jahre
Hochschule/Akademie	12 Semester / 6 Jahre

Ausnahme:

Bei Witwen-/Witwer- und Waisenpensionen zählen Schul-/Studien-/Ausbildungszeiten des/der Verstorbenen auch ohne Beitragsleistung für die Erfüllung der Wartezeit (Mindestversicherungszeit).

Kosten des Nachkaufs

Bei den Kosten für den Nachkauf von Schul-, Studien und Ausbildungszeiten wird nicht mehr nach Art der Bildungseinrichtung (Schule oder Universität) unterschieden. Es gilt ein einheitlicher Beitragssatz, der bei Antragstellung im Jahr 2020 **EUR 1.224,36** für einen Monat beträgt. Das entspricht einer Beitragszahlung von einem Verdienst in Höhe der Höchstbeitragsgrundlage. Auf dem Pensionskonto erwirbt man daher Ansprüche in einer Höhe, die einem Einkommen in Höhe von EUR 5.370,- entsprechen (Wert 2020).

**ACHTUNG:**

Für die Langzeitversichertenregelung („Hacklerregelung“) werden nachgekaufte Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten seit 2014 nicht mehr berücksichtigt. Männer, die ab dem 01.01.1954 bzw. Frauen, die nach dem 01.01.1959 geboren wurden, müssen die für die Langzeitversicherung erforderlichen Beitragsjahre auf Grundlage einer Erwerbstätigkeit nachweisen können (Präsenz, Zivildienstzeiten sowie Kindererziehungszeiten und Zeiten einer Hospizkarenz werden weiterhin in bestimmtem Ausmaß für die Langzeitversichertenregelung berücksichtigt). Siehe dazu auch die Erläuterungen unter dem Punkt „Langzeitversichertenregelung“ im Kapitel „Pensionsarten im Überblick“ auf Seite 36).

Steuerersparnis

Die Kosten des Nachkaufs sind ohne Begrenzung steuerlich als Sonderausgabe absetzbar. Somit trägt, je nach Einkommenshöhe, der Fiskus einen maßgeblichen Anteil der Kosten. Die Steuerersparnis ist umso höher, je höher das Einkommen ist („Progressiver Steuertarif“).

Es besteht die Möglichkeit, eine Ratenzahlung zu beantragen, um nicht den gesamten Betrag in einem Jahr entrichten zu müssen. Dabei werden von der Pensionsversicherungsanstalt keine Verzugszinsen verrechnet. Ratenzahlung ist auch insofern sinnvoll, als durch das Verteilen der Zahlungen auf mehrere Jahre der Steuervorteil am größten ist.

Freiwillige Selbstversicherung und freiwillige Weiterversicherung

Wer nicht mehr pensionsversichert ist, kann sich freiwillig selbst- bzw. weiterversichern. Das betrifft etwa Menschen, die aus dem Arbeitsleben ausscheiden und nicht über das AMS weiterversichert sind bzw. solche, die Voraussetzungen für eine anschließende Weiterversicherung schaffen wollen, wenn keine oder zu wenig Vorversicherungszeiten vorliegen. Für den betreffenden Zeitraum werden zusätzliche Versicherungsmonate erworben.

Selbstversicherung

Die Selbstversicherung ist auch rückwirkend (12 Monate) möglich. Eine Erwerbstätigkeit vor der Selbstversicherung ist nicht erforderlich. Als Voraussetzungen gelten, die Vollendung des 15. Lebensjahres, ein Wohnsitz im Inland und dass keine gesetzliche Pensionsversicherung vorliegt. Der Versicherungsbeginn ist von der/dem Versicherten innerhalb eines Zeitrahmens von 12 Monaten vor Antragstellung und dem Monatsersten nach Antragstellung frei wählbar. Die Selbstversicherung kann jederzeit zum Letzten eines Kalendermonats von der/dem Versicherten beendet werden bzw. endet, wenn die Voraussetzungen enden (z.B. mit Beginn einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung).

Hat vor der freiwilligen Selbstversicherung noch keine Pflichtversicherung bestanden, so beträgt die Beitragsgrundlage EUR 3.132,50 (Wert 2020). Bei einer zuvor bestehenden Pflichtversicherung wird der durchschnittliche monatliche Bruttoarbeitsverdienst aus dem Kalenderjahr vor dem Beschäftigungsende für die Festlegung der Beitragsgrundlage herangezogen.

Diese Beitragsgrundlage ist mit dem Mindestbetrag von EUR 844,50 und dem Höchstbetrag von EUR 6.265,- begrenzt. Als Beitrag zur Selbstversicherung sind pro Monat 22,8 % der Beitragsgrundlage zu bezahlen. Somit kostet ein Selbstversicherungsmonat, wenn noch keine Pflichtversicherung bestanden hat, EUR 714,21, wenn bereits eine Pflichtversicherung bestanden hat - abhängig von der Beitragsgrundlage - zwischen EUR 192,55 und EUR 1.428,42 (alle Werte für 2020).

Geringfügige Beschäftigung

Geringfügig Beschäftigte nach dem ASVG haben die Möglichkeit, sich um den monatlichen Beitrag von EUR 65,03 (Wert 2020) in der Pensions- und Krankenversicherung selbst zu versichern. Sie erwerben somit Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung und haben Anspruch auf Krankengeld und Wochengeld.

Der Antrag auf Selbstversicherung ist bei dem zuständigen Krankenversicherungsträger zu stellen.

Weiterversicherung

Die Möglichkeit einer freiwilligen Weiterversicherung besteht für Personen, die aus der Pflicht- oder Selbstversicherung ausscheiden und auf diesem Weg Versicherungslücken schließen möchten. Ein Antrag ist binnen sechs Monate nach Ausscheiden aus der Versicherung erforderlich. Wurden bereits 60 Versicherungsmonate erworben (ausgenommen Monate der Selbstversicherung), kann der Antrag jederzeit eingebracht werden.

Als Voraussetzungen gelten, dass vor dem Ende der Pflicht- oder Selbstversicherung

- in den letzten 24 Monaten mindestens 12 Versicherungsmonate oder
- in den letzten 5 Jahren jährlich mindestens 3 Versicherungsmonate oder
- 60 Versicherungsmonate vor der Antragstellung

in einer oder mehreren Pensionsversicherungen vorliegen.

Die Beitragsgrundlage für die freiwillige Weiterversicherung in der Pensionsversicherung richtet sich wie bei der freiwilligen Selbstversicherung nach dem durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverdienst aus dem Kalenderjahr vor der Antragstellung.

Es gelten hinsichtlich der Beitragsgrundlagen dieselben (oben angeführten) Werte wie bei der freiwilligen Selbstversicherung.

Über Antrag ist unter gewissen Umständen eine Minderung der Beitragsgrundlage möglich, wenn dies die wirtschaftlichen Verhältnisse des/der AntragsstellerIn rechtfertigen. In diesem Fall wird die Leistung aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld – ggf. plus Einkommen des/der Ehegatten/in) als Beitragsgrundlage herangezogen.

Höherversicherung

Durch eine freiwillige Zusatzversicherung in der Pensionsversicherung kann jede/r Versicherte, unabhängig vom Lebensalter, den künftigen Pensionsanspruch erhöhen. Die Höherversicherung ist also eine Möglichkeit der privaten Pensionsvorsorge im Rahmen der Pensionsversicherung und stellt eine Alternative zu finanzmarktabhängigen Vorsorgeprodukten dar. Die Höherversicherung bewirkt eine höhere Pension durch einen besonderen Steigerungsbetrag. Man erwirbt damit aber keine zusätzlichen Versicherungsmonate.

Voraussetzung ist, dass man pensionsversichert ist. Es muss eine Pflicht-, Weiter- oder Selbstversicherung vorliegen. Man muss die Höherversicherung bei der Pensionsversicherungsanstalt beantragen. Der Zeitpunkt der Zahlung(en) und die Beitragshöhe sind frei wählbar. Maximal kann man pro Jahr bis zur doppelten monatlichen Höchstbeitragsgrundlage zahlen (2020: EUR 10.740,-). Die Höherversicherung beginnt mit der ersten Einzahlung und kann jederzeit wieder beendet werden.

Der besondere Steigerungsbetrag wird 14-mal jährlich gemeinsam mit der Pension ausbezahlt und anteilmäßig wie die Pension erhöht. Bereits die Einzahlung eines einzigen Beitrages bewirkt eine Pensionserhöhung. Im Falle des Todes des/der Versicherten geht ein Teil der Ansprüche auf die BezieherInnen von Hinterbliebenenpensionen über. Wenn aber die Pensionserhöhung bei höheren Pensionen geringer ausfällt, betrifft dies auch die Ansprüche aus der freiwilligen Höherversicherung.

Auswirkung auf die Pensionshöhe

Durch Beiträge zur Höherversicherung wird nicht die Pensionsbemessungsgrundlage erhöht, sondern ein „besonderer Steigerungsbetrag“ zur monatlichen Pension erworben. Dieser errechnet sich aus den eingezahlten Beiträgen (länger zurückliegende Beitragszahlungen werden aufgewertet). Für die Beiträge wird ein Anspruch errechnet, der abhängig ist vom Alter zum Zeitpunkt der Beitragsleistung und vom Pensionsbeginn. Je jünger ein/e Versicherte/r bei der Beitragsleistung ist, umso höher ist der zustehende Prozentsatz. Bei der Berechnung des Steigerungsbetrages werden seit April 2016 einheitliche Faktoren für Frauen und Männer zugrunde gelegt.

Beiträge zur Höherversicherung können sich im Rahmen der sogenannten „Topf-Sonderausgaben“ bis zur Veranlagung 2020 steuermindernd auswirken, wenn der der Zahlung zugrundeliegende Antrag vor dem 1. Jänner 2016 eingebracht wurde.

Pensionssplitting

Mit 1.1.2017 ist eine Ausweitung der Möglichkeiten beim freiwilligen Pensionssplitting in Kraft getreten. Bisher bestand die Möglichkeit, dass jener Elternteil, der sich nicht der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, bis zu 50 % seiner Teilgutschrift für die ersten vier Jahre nach der Geburt des Kindes auf das Pensionskonto des Elternteiles, der sich der Kindererziehung widmet, übertragen lassen kann. Die Übertragung musste bis zum 7. Geburtstag des Kindes beim Pensionsversicherungsträger beantragt werden. Nun ist ein Splitting bis zum 7. Geburtstag des Kindes möglich und die Übertragung ist bis zum 10. Lebensjahr des Kindes kundzutun.

Die übertragene Teilgutschrift muss sich auf eine Erwerbstätigkeit beziehen. Teilgutschriften etwa für den Bezug von Arbeitslosengeld können nicht übertragen werden. Eine solche Vereinbarung ist danach nicht mehr widerrufbar, um Rechtssicherheit für die/den Erziehende/n zu schaffen. Im Rahmen des freiwilligen Pensionssplittings für Zeiten der Kindererziehung können nur die Pensionsgutschriften von vollen Kalenderjahren übertragen werden. Eine unterjährige Änderung des Splittings ist aus Gründen der leichteren Vollziehbarkeit nicht vorgesehen.

Versicherungszeiten im Ausland

Auf Grundlage der geltenden zwischenstaatlichen Sozialversicherungsabkommen ist die Berücksichtigung von im Ausland erworbenen Versicherungszeiten geregelt. Dabei wird unterschieden, ob ausländische Versicherungszeiten in einem EU-Mitgliedstaat, den EWR-Staaten Island, Liechtenstein, Norwegen sowie der Schweiz oder in einem sonstigen Vertragsstaat, erworben wurden.

Abkommensstaaten sind: Australien, Bosnien – Herzegowina, Chile, Israel, Kanada/Quebec, Mazedonien, Montenegro, Philippinen, Serbien, Südkorea, Tunesien, die Türkei und die USA. Die Antragstellung ist an den Pensionsversicherungsträger des Wohnstaates zu richten, es müssen nicht parallele Anträge an die in Frage kommenden Träger gestellt werden. Jedoch ist der zuständige Träger darauf aufmerksam zu machen, dass Versicherungszeiten im Ausland vorliegen, die Kontaktaufnahme und Leitung des Pensionsfeststellungsverfahrens erfolgt dann durch den Pensionsversicherungsträger des Wohnstaates bei Antragsstellung.

Wenn die Anspruchsvoraussetzungen für eine Pension nicht allein mit den österreichischen Versicherungsmonaten erfüllt sind, werden die in einem Mitglied- oder Abkommensstaat erworbenen Versicherungszeiten für die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen hinzugezählt. Wenn ein Pensionsanspruch besteht, hat der zuständige Pensionsversicherungsträger jedes Staates gesondert die Pensionsleistung nach seinen nationalen Rechtsvorschriften zu berechnen. Es können in den verschiedenen Staaten unterschiedliche Anspruchsvoraussetzungen bestehen. Das betrifft etwa das Mindestmaß an Versicherungszeiten oder das Pensionsalter.

Liegen Versicherungszeiten in der EU bzw. im EWR vor, wird folgendermaßen vorgegangen:

Wenn die Anspruchsvoraussetzungen für eine Pension bereits mit österreichischen Versicherungszeiten erfüllt sind, wird die Pension auf Basis der österreichischen Versicherungszeiten errechnet. Wenn die Anspruchsvoraussetzungen nicht alleine mit österreichischen Versicherungszeiten erfüllt werden, so sind bei der Ermittlung der Pension auch die mitgliedstaatlichen Versicherungszeiten mitzuberechnen. Es wird dann eine theoretische

Pension errechnet, als ob alle Versicherungszeiten in Österreich erworben worden wären. Von dieser erhält man dann jenen Anteil, der sich aus dem Verhältnis der österreichischen Versicherungszeiten zu allen Versicherungszeiten ergibt.

Liegen Versicherungszeiten vor, die in sonstigen Vertragsstaaten erworben wurden, so wird nicht wie oben beschrieben geprüft, ob ein Pensionsanspruch ohne bzw. mit den ausländischen Zeiten besteht. Die Berechnung der Leistung erfolgt in diesem Fall nur auf Grundlagen der österreichischen Zeiten. Die ausländischen Zeiten wirken sich demnach nur hinsichtlich der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen (notwendige Versicherungszeiten) aus. D.h. diese helfen einem dabei überhaupt einen Anspruch zu erwerben, erhöhen diesen aber nicht. Versicherungszeiten aus einer Erwerbstätigkeit, die aus einem Staat stammen, mit welchem kein Sozialversicherungsabkommen besteht, werden nicht berücksichtigt.

PENSIONSBERECHNUNG

Im folgenden Abschnitt wird überblicksmäßig das grundsätzliche Vorgehen bei der Pensionsberechnung, sowohl nach dem ASVG (relevant für alle vor dem 01.01.1955 Geborenen) wie für das Pensionskonto (relevant für alle ab dem 01.01.1955 Geborenen), dargestellt. Außerdem wird der Umstieg ins neue Pensionsrecht und das Vorgehen bei der Erstellung der Erstgutschrift am Pensionskonto erläutert.

Die Bestimmung der Höhe der Pension hängt im Wesentlichen ab von:

- der Anzahl der erworbenen Versicherungsmonate,
- der Höhe der Bemessungsgrundlage (Einkommen für die Pensionsberechnung),
- vom Alter bei Pensionsbeginn.

Bemessungsgrundlage

Die Bemessungsgrundlage bildet die Basis für die Pensionsberechnung und wurde vor der Pensionsreform 2003 aus den 180 Beitragsmonaten (15 Jahren), der durchschnittlich höchsten Arbeitsverdienste – dem sog. Durchrechnungszeitraum – ermittelt. Ab 2003 wurde der Durchrechnungszeitraum für die Bemessungsgrundlage im ASVG schrittweise um je 12 Monate pro Jahr angehoben und sollte im Jahr 2028 schließlich auf 480 Monate (40 Jahre) angestiegen sein. Durch die erfolgte Umstellung auf das neue Pensionsrecht im Jahr 2014 spielt diese schrittweise Ausdehnung für alle Versicherten, die ab 1955 geboren wurden, keine Rolle mehr. Für die Abrechnung der Altleistungsansprüche und die Feststellung der Erstgutschrift am Pensionskonto wurde ein Durchrechnungszeitraum von 28 Jahren zu Grunde gelegt. Im neuen Allgemeinen Pensionsgesetz gilt grundsätzlich „Lebensdurchrechnung“, d.h. die Pension wird auf Basis des gesamten Einkommensverlaufes berechnet.

Durchrechnungszeitraum im ASVG:

Der Durchrechnungszeitraum im ASVG ist für Pensionen relevant, die vor 1955 geboren wurden. Dieser liegt 2020 bei 32 Jahren.

Kindererziehungszeiten verkürzen den Durchrechnungszeitraum im ASVG:

Der Pensionsbemessungszeitraum vermindert sich im ASVG durch Kindererziehungszeiten um maximal 36 Monate pro Kind bzw. um die Zahl der Monate einer Familienhospizkarenz. Durch die „volle“ Anrechnung pro Kind werden auch Mehrlingsgeburten berücksichtigt. Insgesamt darf der Pensionsbemessungszeitraum jedoch nicht geringer als 180 Monate (15 Jahre) sein (die Verkürzung ist unabhängig davon, ob neben der Kindererziehung

eine Berufstätigkeit vorgelegen hat). Für das Jahr 2020 beträgt die Bemessungsgrundlage für Kindererziehungszeiten im ASVG EUR 1.295,31. Im Pensionskonto werden diese deutlich höher bewertet.

Aufwertungsfaktoren

Arbeitsverdienste, die mehr als ein Kalenderjahr zurückliegen, werden aufgewertet, um eine Anpassung an den sich ändernden Geldwert sicherzustellen. Diese Aufwertungsfaktoren werden jährlich neu festgesetzt. Im ASVG werden die in der Vergangenheit erworbenen Versicherungszeiten weitaus schlechter bewertet als im APG. Die Aufwertung im Pensionskonto erfolgt mit der durchschnittlichen Steigerung der Beitragsgrundlagen und folgt damit im Wesentlichen der Entwicklung der Löhne und Gehälter.

Kontoprozentsatz

Von der jeweils ermittelten Bemessungsgrundlage gebührt pro Jahr ein Steigerungsbetrag, also ein Prozentsatz der Bemessungsgrundlage, der die Pensionshöhe ergibt. Der Steigerungsbetrag beträgt 1,78 %. Somit ergibt sich mit 45 Versicherungsjahren eine Ersatzrate von 80 % der Bemessungsgrundlage.

Abschläge bei vorzeitigem Pensionsantritt

Bei Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter werden Abschläge berechnet. Diese betragen im ASVG wie auch im APG grundsätzlich 4,2 % der Bruttopension pro Jahr bzw. 0,35 % pro Monat der früheren Inanspruchnahme.

Bei der Korridorpension, Schwerarbeitspension und Berufsunfähigkeitspension haben die Abschläge eine andere Höhe (siehe dazu die Ausführungen zu den einzelnen Pensionsarten). Die Abschläge werden deswegen abgezogen, weil ein früherer Pensionsantritt zu einer längeren Pensionsbezugsdauer führt.

Laut Sterbetafel von 2010 lag die Lebenserwartung von 60-jährigen Männern bei 21,55 Jahren und bei 60-jährigen Frauen bei 25,36 Jahren.¹⁰ Wenn ein Mann mit 62 statt 65 Jahren in Pension geht, beträgt die Pensionsbezugsdauer daher 19,55 statt 16,55 Jahre und ist um 15,3 % länger. Das entspricht in etwa der Höhe der Abschläge bei 3 Jahre vorzeitigem Antritt (15,3 % bei Korridorpension, 12,6 % bei der Langzeitversichertenregelung).

Bonifikation bei späterem Pensionsantritt

Als Anreiz für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben wurde mit 1.1.2017 ein *Aufschubbonus* eingeführt, der Versicherten zusteht, die trotz erfüllter Voraussetzungen für die Alterspension weiterarbeiten. Für die Monate der späteren Inanspruchnahme der Pension erhöht sich die Pension um 4,2 % pro Jahr. Zusätzlich wird in der Bonusphase die Hälfte des DN- und des DG-Beitrages durch die Pensionsversicherung getragen, wodurch sich das Arbeits-Nettoeinkommen erhöht. Für die Gutschrift am Pensionskonto werden bei der späteren Pensionsberechnung jedoch weiterhin die vollen Beitragsgrundlagen herangezogen.

¹⁰ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/sterbetafeln/022520.html (letzter Zugriff 16.01.2020)

Ermittlung der Pension am Pensionskonto

- Im Pensionskonto gilt volle Lebensdurchrechnung. (Der Durchrechnungszeitraum ist nicht wie im ASVG begrenzt) Für jedes Versicherungsjahr gebührt ein einheitlicher Kontoprozentsatz von 1,78 %. Das bedeutet, man erwirbt für jedes Versicherungsjahr einen zusätzlichen Pensionsanspruch in der Höhe von 1,78 % des sozialversicherungspflichtigen Einkommens bzw. der am Pensionskonto ausgewiesenen Beitragsgrundlagen.



Beispiel:

Verdient man in einem Jahr EUR 1.000,- pro Monat, dann erhöht sich dadurch der Pensionsanspruch um 1,78 % von EUR 1.000,-, also um EUR 17,80. Verdient man EUR 2.000,-, erhöht er sich um EUR 35,63. Nach 45 Jahren weist somit das Pensionskonto eine Pension in der Höhe von 80 % des Lebensdurchschnittseinkommens auf: $(45 * 1,78 = 80)$.

- Zurückliegende Zeiten werden im APG entsprechend der durchschnittlichen Entwicklung der Beitragsgrundlagen und somit besser als im ASVG aufgewertet.
- Die Bemessungsgrundlage für Kindererziehungszeiten, Familienhospizkarenz, Präsenz- und Zivildienst beträgt EUR 1.922,59 (Wert für 2020).
- Zeiten der Arbeitslosigkeit werden mit 70 % der Bemessungsgrundlage des Arbeitslosengeldes (nicht mit dem Arbeitslosengeld selbst) berücksichtigt, Zeiten der Notstandshilfe mit 92 % davon. Diese Zeiten gehen in der Pension nach „Altrecht“ gar nicht in die Bemessungsgrundlage ein, sondern wirken sich als Ersatzmonate nur auf den Steigerungsprozentsatz aus.

Pensionshöhe in Abhängigkeit der Versicherungszeiten, bei Pensionsantritt zum Regelpensionsalter

Versicherungsjahre	Soviel Prozent der Bemessungsgrundlage ergibt die Pensionshöhe
15	26,7
20	35,6
25	44,5
30	53,4
35	62,3
40	71,2
45	80,1

PENSIONSARTEN IM ÜBERBLICK

Hinweis: Anhang 1 auf Seite 55 enthält eine Übersichtstabelle zu Anspruchsvoraussetzungen und Abschlagsregelungen bei den einzelnen Eigenpensionsarten.

EIGENPENSIONEN

Alterspension zum Regelpensionsalter

Die Regelpension kann von Frauen bei Vollendung des 60. Lebensjahres und von Männern bei Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch genommen werden.

Zusätzlich müssen die folgenden Mindestversicherungszeiten vorliegen:

Personen, die vor dem 01.01.1955 geboren wurden:

- mindestens 15 Beitragsjahre (180 Beitragsmonate) in der Pflichtversicherung (dazu zählen pro Kind auch bis zu 24 Monate Kinderbetreuungsgeldbezug) oder einer freiwilligen Versicherung zum Stichtag.
- **oder** mindestens 300 Versicherungsmonate (Ersatzmonate vor dem 01.01.1956 ausgenommen) zum Stichtag
- **oder** mindestens 180 Versicherungsmonate in den letzten 360 Kalendermonaten vor dem Stichtag.

Personen, die ab dem 01.01.1955 geboren wurden:

- mindestens 180 Versicherungsmonate, davon müssen mindestens 84 Monate auf Grund einer Erwerbstätigkeit vor dem Stichtag vorliegen.
- wenn bis zum 31.12.2004 mindestens ein Versicherungsmonat erworben wurde, gelten die oben angeführten Bestimmungen nur, sofern sie für diese Personen günstiger sind.



Hinweis: Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen

Ab dem Jahr 2024 wird das Regelpensionsalter für Frauen in Halbjahresschritten bis 65 Jahre angehoben. Jene, die bis zum 01.12.1963 geboren wurden, haben ein Regelpensionsalter von 60 Jahren. Für Frauen, die ab 02.06.1968 geboren wurden, beträgt das Regelpensionsalter 65 Jahre (siehe dazu Tabelle auf Seite 56 – Anhebung Frauenpensionsalter).

Berechnung der Alterspension

Die Berechnung der Alterspension nach dem Altrecht bzw. nach dem harmonisierten Recht ist im Abschnitt „Pensionsberechnung“ ab Seite 32 erläutert.

Langzeitversichertenregelung

Die Langzeitversichertenregelung ermöglicht einen Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter. Männer können die Langzeitversichertenregelung ab Vollendung des 62. Lebensjahres in Anspruch nehmen, wenn mindestens 540 Beitragsmonate (45 Jahre) erworben wurden. Für Frauen wird das Zugangsalter schrittweise von auf 62 Jahre angehoben; auch hinsichtlich der erforderlichen Beitragszeiten wirkt für Frauen eine schrittweise Anhebung:

Anspruchsvoraussetzungen Frauen Langzeitversichertenregelung

Jahrgang	Alter	Beitragsmonate
1961	59	528
01.01.1962 bis 01.12.1963	60	540
02.12.1963 bis 01.06.1964	60,5	540
02.06.1964 bis 01.12.1964	61	540
02.12.1964 bis 01.06.1965	61,5	540
ab 02.06.1965	62	540

Neben Erwerbszeiten werden folgende Zeiten für die Langzeitversichertenregelung als Beitragszeiten berücksichtigt:

- bis zu 60 Ersatzmonate für Zeiten der Kindererziehung
- Ersatzmonate wegen Anspruch auf Wochengeld
- bis zu 30 Ersatzmonate für Zeiten eines Präsenz- oder Zivildienstes

Krankengeldzeiten, Zeiten des Bezuges einer Leistung der Arbeitslosenversicherung, Beitragszeiten einer freiwilligen Versicherung sowie nachgekaufte Schul-/Studienzeiten werden bei der Langzeitversicherung für die notwendigen Versicherungsjahre nicht berücksichtigt.

Die Art der erbrachten beruflichen Tätigkeit ist hinsichtlich des Anspruchs auf die Langzeitversichertenregelung (manchmal noch als „Hacklerregelung“ bezeichnet) nicht relevant.

Abschlagsberechnung

Grundsätzlich werden bei der Berechnung der Pension nach der Langzeitversichertenregelung Abschläge wirksam. Diese betragen für jeden Monat bzw. jedes Jahr zwischen dem tatsächlichen Pensionsantritt und dem Regelpensionsalter 0,35% bzw. 4,2%.

Für Pensionsantritte ab 1.1.2020 gilt eine Abschlagsfreiheit, wenn 45 Arbeitsjahre über der Geringfügigkeitsgrenze (des jeweiligen Jahres) vorliegen. Dazu zählen auch Lehrzeiten. Von den erforderlichen 45 Arbeitsjahren können bis zu 5 Jahre durch Zeiten der Kindererziehung ersetzt werden. Andere Versicherungszeiten (z.B. Präsenz-/Zivildienstzeit), werden hinsichtlich der Abschlagsfreiheit nicht berücksichtigt.

Für jeden Monat bzw. jedes Jahr zwischen dem tatsächlichen Pensionsantritt und dem Regelpensionsalter werden 0,35 % bzw. 4,2 % Abschläge berechnet.

Langzeitversichertenregelung und Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung

Sind die Voraussetzungen für die Langzeitversichertenregelung erfüllt, können keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung in Anspruch genommen werden. Somit besteht etwa auch nicht die Möglichkeit, die Blockvariante der Altersteilzeit über den frühestmöglichen Pensionsantritt hinaus zu vereinbaren. Die kontinuierliche Variante der Altersteilzeit ist jedoch trotz erfüllter Anspruchsvoraussetzungen bis zum Regelpensionsalter möglich.

Wegfall der Leistung

Der Anspruch auf die Langzeitversichertenregelung fällt für den Zeitraum weg, in dem vor dem Monatsersten nach Erreichung des Regelpensionsalters eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, die eine Pensionsversicherungspflicht begründet bzw. aus der ein monatliches Erwerbseinkommen (brutto) über der Geringfügigkeitsgrenze erzielt wird. Ist dies nicht mehr der Fall, lebt der Pensionsanspruch im früheren Ausmaß wieder auf.

Korridor pension

Die Korridor pension ermöglicht, ebenso wie die Langzeitversichertenregelung, einen Pensionsantritt ab dem vollendeten 62. Lebensjahr. Unterschiede gibt es hinsichtlich der erforderlichen Versicherungszeiten und der Abschläge. Die Voraussetzungen für die Korridor pension liegen vor, wenn mindestens 480 Versicherungsmonate erworben wurden.

Bei der Korridor pension wird hinsichtlich des Antrittsalters nicht zwischen Frauen und Männern unterschieden. Das bedeutet, dass die Korridor pension für Frauen erst ab dem Jahr 2028 relevant sein wird. Vorher besteht für sie noch die Möglichkeit, bereits vor Vollendung des 62. Lebensjahres entweder eine Alterspension oder eine vorzeitige Alterspension in Anspruch zu nehmen.

Berechnung der Korridor pension

Innerhalb eines Pensionskorridors, der zwischen der Vollendung des 62. Lebensjahres und des 68. Lebensjahres liegt, werden Abschläge bzw. Bonuszuschläge berechnet. Diese betragen für jedes Jahr/Monat, das man vor dem Regelpensionsalter die Pension antritt, 5,1 % bzw. 0,425 %.

Ein entsprechender Bonus wird zugeschlagen, wenn die Pension zwischen dem vollendeten 65. Und dem vollendeten 68. Lebensjahr angetreten wird.

Wegfall der Korridor pension

Bezieht man eine Korridor pension und übt gleichzeitig eine Erwerbstätigkeit mit Pflichtversicherung aus, oder bezieht man ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze, so entfällt die Korridor pension in den jeweiligen Kalendermonaten zur Gänze. Besteht wieder Anspruch auf Bezug der Korridor pension, kommt es jedoch zu einer Neuberechnung (Erhöhung) der Pensionshöhe: Für jeden Monat, in dem die Korridor pension weggefallen ist, gibt es eine Erhöhung der Pension um 0,55 %. Das Ausmaß der Erhöhung der Pension hängt von der Höhe der „ursprünglichen“ Pension ab und nicht vom danach erzielten Erwerbseinkommen.

Korridorpension oder Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension?

Wer nach 62 Jahren invalide bzw. berufsunfähig wird und die übrigen Voraussetzungen für die Korridorpension erfüllt, muss diese nicht in Anspruch nehmen, sondern kann auch eine Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension beantragen. Dabei können geringere Abschläge wirksam werden.

Ausnahme bei Ansprüchen aus der Arbeitslosenversicherung

Grundsätzlich gibt es keinen Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung, wenn man die Anspruchsvoraussetzungen für eine Pension erfüllt. Eine Ausnahme besteht aber beim Pensionskorridor bei DienstgeberInnenkündigung (nicht bei Selbstkündigung). In diesem Fall kann man noch ein Jahr lang Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen.

Auch wenn das Dienstverhältnis bereits vorher (z.B. mit 61 Jahren) von der/dem DienstgeberIn gekündigt wurde, steht dieses Anrecht des Bezugs einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung (von 62 bis 63) zu. Für dieses eine Jahr erwirbt man auch zusätzliche Versicherungsmonate, was zu einem höheren Steigerungsbetrag führt, und auch die Abschläge fallen durch den späteren Pensionsantritt geringer aus. Wenn man also bereits die Voraussetzungen für eine Korridorpension erfüllt, so sollte man sein letztes Dienstverhältnis nicht selbst auflösen. Man muss jedoch der Arbeitsvermittlung des AMS zur Verfügung stehen. Sobald ein Anspruch auf die vorzeitige Alterspension besteht, endet die Leistungserbringung durch die Arbeitslosenversicherung.

Auch der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung ist bis zu einem Jahr nach Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Korridorpension möglich, sofern nicht zuvor der Anspruch auf eine vorzeitige Alterspension erfüllt ist.

Schwerarbeitspension

Die Schwerarbeitspension ermöglicht einen Pensionsantritt mit 60 Jahren und setzt geleistete Schwerarbeit voraus, die an bestimmte Kriterien geknüpft ist. Voraussetzung für die Schwerarbeitspension sind 540 Versicherungsmonate (45 Jahre). Davon müssen 120 Monate (10 Jahre) auf Schwerarbeitsmonate entfallen, die wiederum innerhalb der letzten 240 Monate (20 Jahre) vor dem Pensionsstichtag erworben wurden. Voraussetzung für eine Schwerarbeitspension ist weiters, dass keine pensionsversicherungsspflichtige Erwerbsarbeit vorliegt.

Schwerarbeitsmonat

Ein Schwerarbeitsmonat liegt vor, wenn innerhalb eines Kalendermonats mindestens 15 Tage der Ausübung einer oder mehrerer besonders belastender Berufstätigkeiten (Schwerarbeit) vorliegen. Was als Schwerarbeit gilt, ist per Verordnung des Sozialministeriums definiert. Ein Schwerarbeitsmonat liegt auch vor, wenn an mindestens 6 Arbeitstagen im Kalendermonat Schicht- oder Wechseldienst erbracht wird, in dessen Rahmen auch Nachtdienst im Ausmaß von mindestens 6 Stunden zwischen 22 Uhr und 6 Uhr geleistet wird (sofern in diese Arbeitszeit nicht überwiegend Arbeitsbereitschaft fällt).

Definition von Schwerarbeit

- Schicht- oder Wechseldienst, wenn dabei auch Nachtdienst vorkommt (mindestens sechs Stunden zwischen 22 Uhr und 6 Uhr).
- Regelmäßige Arbeit unter Hitze oder Kälte im Sinne des Nachtschwerarbeitsgesetzes (Durchschnittstemperatur bei plus 30 Grad Celsius oder niedriger als Minus 21 Grad Celsius; Klimazustand muss durch Arbeitsvorgänge bzw. Arbeitsumgebung bedingt sein, z.B. überwiegender Aufenthalt in Kühlräumen).
- Arbeit unter chemischen oder physikalischen Einflüssen, wenn dadurch eine Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 10 % verursacht wurde.
- Schwere körperliche Arbeit im Ausmaß von 8 Stunden, bei der Männer mindestens 2.000 und Frauen mindestens 1.400 Arbeitskilokalorien verbrauchen.
- Berufsbedingter Pflege von erkrankten oder behinderten Menschen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf.
- Arbeit trotz Vorliegens einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 80 %.
- Tätigkeiten, für die ein Nachtschwerarbeitsbeitrag geleistet wurde, auch ohne dass daraus ein Anspruch auf Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz entstanden ist.

Nachtschwerarbeit

Ein Nachtschwerarbeitsmonat liegt vor, wenn innerhalb eines Kalendermonates an mindestens 6 Arbeitstagen Nachtschwerarbeit geleistet wird.

- Arbeiten bei besonders belastender Hitze
- Arbeiten in begehbaren Kühlräumen
- Arbeiten bei dauernd starkem Lärm
- Arbeiten unter Einwirkung von Erschütterungen
- Arbeiten an Bildschirmarbeitsplätzen (unter gewissen Voraussetzungen).

Sonderruhegeld

Wenn man 20 Jahre oder in den letzten 30 Jahren 15 Jahre Nachtschwerarbeit geleistet hat, kann man ab 57 Jahren (Männer) bzw. 52 Jahren (Frauen) Sonderruhegeld beziehen.

Nachtschwerarbeitsbeitrag: Der Nachtschwerarbeitsbeitrag, den ArbeitgeberInnen zur Deckung der Aufwendung des Bundes für das Sonderruhegeld zu entrichten haben, beträgt 3,4 % der Beitragsgrundlage.

Antrag auf Schwerarbeitspension

Der Erledigung eines Pensionsantrages gehen umfangreiche Erhebungen voraus. Eine bereits vor dem Pensionsansuchen beantragte Feststellung der erworbenen Versicherungsmonate ist dabei im Hinblick auf eine möglichst kurze Verfahrensdauer von Vorteil. Ab Vollendung des 57. Lebensjahres können Versicherte ihre in Österreich erworbenen Schwerarbeitsmonate über Antrag feststellen lassen, wenn sie bereits mindestens 444 Versicherungsmonate (37 Jahre) erworben haben.

Sollte bereits zuvor ein Bedarf an der Feststellung von Schwerarbeitsmonaten im Sinne der Pensionsversicherung, z.B. bei einem Antragsverfahren auf eine Schwerarbeitspension, bestehen, so kann der/die DienstgeberIn die Tätigkeiten, die auf eine Schwerarbeit schließen lassen, samt Angabe der Dauer dieser bestätigen. Der/Die DienstnehmerIn hat diese Bestätigung dem zuständigen Pensionsversicherungsträger zu übermitteln.

Berufsliste

Jene Tätigkeiten, bei denen von einem Arbeitskalorienverbrauch im Sinne der Schwerarbeitsverordnung (Männer 2.000/Frauen 1.400 Kilokalorien) auszugehen ist, wurden in einer Berufsliste zusammengefasst. Man kann auch in einem anderen Beruf gearbeitet haben und einen Antrag auf Schwerarbeitspension stellen, wenn davon auszugehen ist, dass körperlich schwere Arbeit (im Sinne der 2.000 bzw. 1.400 Kilokalorien) geleistet wurde. In diesem Fall sind entsprechende Nachweise zu erbringen. Die Berufsliste ist vor allem als Arbeitsbehelf im Zuge der Feststellung von Schwerarbeitszeiten zu sehen. Somit kann auch nicht vorausgesetzt werden, dass Zeiten der Ausübung eines in der Berufsliste genannten Berufes automatisch als Schwerarbeitszeiten anerkannt werden.

Meldepflichten des Dienstgebers/der Dienstgeberin

DienstgeberInnen haben seit 2008 jährlich bis Ende Februar für das jeweilige Vorjahr dem jeweils zuständigen Krankenversicherungsträger hinsichtlich der bei ihnen beschäftigten männlichen Versicherten, die bereits das 40. Lebensjahr vollendet haben, und weiblichen Versicherten, mit vollendetem 35. Lebensjahr, Daten zu melden, die für die Schwerarbeitspension relevant sind:

- alle Tätigkeiten, die auf das Vorliegen von Schwerarbeit schließen lassen,
- die Namen und Sozialversicherungsnummern jener Personen, die diese Tätigkeiten verrichten und
- die Dauer dieser Schwerarbeitstätigkeiten.

Die Meldung der Dienstgeberin/des Dienstgebers ist keine Garantie für die Anerkennung der gemeldeten Zeiten als Schwerarbeitszeiten durch die Pensionsversicherung!

Der Anspruch auf eine Schwerarbeitspension bleibt erhalten, auch wenn von dieser erst zu einem späteren Zeitpunkt als beim Erfüllen aller Anspruchsvoraussetzungen Gebrauch gemacht wird.

Kritik an der Schwerarbeitspension

- Die Schwerarbeitspension unterscheidet nicht zwischen Männern und Frauen. Das heißt, dass diese Pensionsart für Frauen erst ab 2024 in Betracht kommt, da ab diesem Zeitpunkt das Regelpensionsalter für Frauen schrittweise auf 65 Jahre angehoben wird und davor ohnedies noch unter 60 Jahre liegt. Vor 2024 haben Frauen generell noch die Möglichkeit, in Alterspension bzw. in vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer zu gehen. Erbrachte Schwerarbeit bleibt bei Frauen als Kriterium für einen Pensionsanspruch also vorerst unbeachtet.
- Die Regelung der Schwerarbeitspension bzw. die Definition von Schwerarbeit ist restriktiv. Das führt dazu, dass nur sehr wenige Versicherte die erforderlichen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen können. Viele Menschen, die Schwerarbeit leisten, kommen nicht auf 45 Versicherungsjahre, sondern müssen schon vorher krankheitsbedingt in Pension gehen.
- Die Voraussetzung, dass Schwerarbeit in den letzten 20 Jahren vor dem Pensionsstichtag vorzuweisen ist, widerspricht den faktischen Erwerbsbiographien von Schwerarbeit leistenden Menschen. Die Mehrzahl erbringt Schwerarbeit zu Beginn des Arbeitslebens, muss aber später gesundheitsbedingt in andere Tätigkeiten wechseln. Diese Schwerarbeitszeiten bleiben unberücksichtigt.
- Nachtarbeit ist nicht generell ein Kriterium für Schwerarbeit sondern nur dann, wenn sie in Verbindung mit Schicht- oder Wechseldienst erfolgt. Die wissenschaftlich belegten gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die von Nachtarbeit generell ausgehen, werden damit nicht ausreichend berücksichtigt.
- Gleichermaßen notwendig, wie die Wertung von Nachtarbeit als Schwerarbeit, wäre aus Gewerkschaftsicht auch die Berücksichtigung von Akkordarbeit, Fließbandarbeit oder ähnlichen Tätigkeiten (etwa Arbeit in einem Call Center) sowie von besonders belastenden Pflegetätigkeiten.
- Fortwährende Lärmexposition fehlt als Schwerarbeitskriterium, bedeutet aber eine ähnliche Belastung wie regelmäßig unter Hitze bzw. Kälte arbeiten zu müssen.
- Psychische Belastungen bleiben bei der Definition von Schwerarbeit als Kriterien völlig unzureichend berücksichtigt.

Berechnung der Schwerarbeitspension

Für jedes Jahr/Monat, des Pensionsantritts vor dem Regelpensionsalter werden auch bei der Schwerarbeitspension Abschläge berechnet. Diese betragen 1,8 % pro Jahr bzw. 0,15 % pro Monat vor dem Regelpensionsalter und somit maximalen Abschläge 9 %.

Abschlagsfreiheit bei 45 Arbeitsjahren

Wird die Schwerarbeitspension ab dem 1.1.2020 angetreten, werden keine Abschläge wirksam. Bei den erforderlichen Versicherungszeiten werden aber ausschließlich Zeiten der Erwerbstätigkeit berücksichtigt, dazu zählen auch Lehrzeiten. Präsenz- und Zivildienstzeiten werden hinsichtlich der Abschlagsfreiheit nicht angerechnet.

**Hinweis:**

Bei der Berechnung einer Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension werden Schwerarbeitszeiten berücksichtigt und führen dort zu geringeren Abschlägen.

Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension

Bei krankheitsbedingten Pensionen ist zwischen Invaliditätspension (ArbeiterInnen) und Berufsunfähigkeitspension (Angestellte) zu unterscheiden. Beide Pensionsarten sind im ASVG geregelt.

Die Zuerkennung einer Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension erfolgt auf Grundlage einer ärztlichen Begutachtung (durchgeführt im Rahmen des „Kompetenzzentrums Begutachtung“ des Pensionsversicherungsträgers), die über das Vorhandensein von geminderter Arbeitsfähigkeit bzw. Berufsunfähigkeit Auskunft gibt. Da es sich um krankheitsbedingte Pensionen handelt, muss keine Altersgrenze erreicht werden.

Seit 2014 wird für Versicherte ab Geburtsjahrgang 1964 nur noch bei voraussichtlich andauernder Berufsunfähigkeit eine Pensionsleistung gewährt. Ansonsten wird diese weitgehend durch das Rehabilitationsgeld der Krankenversicherung bzw. das Umschulungsgeld des AMS ersetzt.

Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen für die BU- bzw. Invaliditätspension

Bezüglich der Wartezeit für eine BU- bzw. Invaliditätspension gelten grundsätzlich dieselben Voraussetzungen wie bei der Alterspension:

- 180 Beitragsmonate der Pflichtversicherung (dazu zählen pro Kind auch bis zu 24 Monate des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld) oder freiwilligen Versicherung zum Stichtag
- oder mindestens 300 Versicherungsmonate (Ersatzmonate vor dem 01.01.1956 ausgenommen) zum Stichtag
- oder bei einem Stichtag vor dem 50. Lebensjahr müssen mindestens 60 Versicherungsmonate innerhalb der letzten 120 Kalendermonate vor dem Stichtag vorliegen bzw. muss bei einem Stichtag nach dem 50. Lebensjahr für jeden Lebensmonat nach dem 50. Lebensjahr, zusätzlich zu den 60 Versicherungsmonaten, ein weiterer Versicherungsmonat bis zum Höchstausmaß von 180 Versicherungsmonaten vorliegen. Der Rahmenzeitraum von 120 Kalendermonaten erhöht sich für jeden weiteren Lebensmonat um 2 Kalendermonate bis zum Höchstausmaß von 360 Kalendermonaten.
- Ist die geminderte Arbeitsfähigkeit durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit begründet, steht eine Berufsunfähigkeitspension bzw. Invaliditätspension unabhängig von der Erfüllung der Anwartschaften zu.

Unterscheidung Invalidität (ArbeiterInnen) und Berufsunfähigkeit (Angestellte)

Die Invaliditätspension der ArbeiterInnen unterscheidet zwischen erlernten (durch ein Lehrverhältnis begründet), angelernten (gleichwertige qualifizierte Kenntnisse und Fähigkeiten aufgrund praktischer Arbeit) und nicht erlernten (Hilfsarbeiten) Berufen. Als invalid gilt jemand, wenn dessen/deren Arbeitsfähigkeit in Folge des körperlichen oder geistigen Zustandes auf weniger als die Hälfte der Arbeitsfähigkeit einer körperlich oder geistig gesunden Person einer Gruppe, auf die der/die AntragstellerIn verwiesen werden kann, gesunken ist.

Invalide Personen, die in erlernten bzw. angelernten Berufen tätig waren, dürfen nur auf andere Berufe innerhalb ihrer jeweiligen Berufsgruppe verwiesen werden (Berufsschutz). Bei Angestellten spricht man von Berufsunfähigkeit und nicht von Invalidität. Als berufsunfähig gelten Angestellte, wenn sie aus Gesundheitsgründen ihren bisherigen Beruf oder einen gleichwertigen Beruf nicht mehr ausüben können bzw. weder Tätigkeiten in der bisherigen Verwendungsgruppe noch in der nächst niedrigeren Verwendungsgruppe verrichten können. Dabei wird im Wesentlichen auf die Tätigkeit im letzten Jahr Bezug genommen („Letzte nicht nur vorübergehend ausgeübte Tätigkeit“). Der Schutz hängt daher von der zuletzt ausgeübten Tätigkeit ab.

Damit man einen Berufsschutz erwirbt, müssen während der letzten 15 Jahre mindestens 7,5 Jahre einer qualifizierten (erlernten/angelernten) Erwerbstätigkeit vorliegen. Wenn seit Ende der Ausbildung weniger als 15 Jahre vergangen sind, muss man seit der Ausbildung überwiegend, zumindest aber 12 Monate diese Tätigkeit ausgeübt haben, damit man einen Berufsschutz hat.

Angestelltentätigkeiten gelten als berufsgeschützt. Der Berufsschutz richtet sich bei Angestellten – wie bisher – nach der letzten, nicht nur vorübergehend, ausgeübten Tätigkeit.

ArbeiterInnen, die in den letzten 15 Jahren mindestens 7,5 Jahre einen erlernten oder angelernten Beruf oder eine Tätigkeit als Angestellte/r ausgeübt haben, gelten somit dann als invalid, wenn sie aus Gesundheitsgründen in ihrem Beruf nicht mehr arbeiten können. Zeiten berufsschutzbegründender ArbeiterInnentätigkeiten und Angestelltentätigkeiten werden zusammengezählt.

Invalide Personen, die in nicht (an)gelernten Berufen tätig waren (HilfsarbeiterInnen), dürfen auf jede andere Tätigkeit, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch bewertet wird und die ihr/ihm unter „billiger Berücksichtigung“ der von ihm/ihr bisher ausgeübten Tätigkeit zugemutet werden kann, verwiesen werden (kein Berufsschutz).

Tätigkeitsschutz

Tätigkeitsschutz besagt, dass ein/e Versicherte/r, der/die nicht mehr im Stande ist einer Tätigkeit nachzugehen, welche in den letzten 180 Monaten (15 Jahren) vor dem Stichtag 120 Monate (10 Jahre) ausgeübt wurde, ab Erreichung einer bestimmten Altersgrenze als berufsunfähig bzw. invalid gilt.

Die Rahmenfrist von 15 Jahren, die für einen Anspruch auf Tätigkeitsschutz zu Grunde gelegt wird, ist um Zeiten eines Pensionsbezuges (Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension) zu verlängern. Zumutbare Änderungen der bisher ausgeübten Tätigkeit sind jedoch zu berücksichtigen.

Der Tätigkeitsschutz gilt sowohl für Menschen mit als auch ohne Berufsschutz. Durch die Anhebung der Altersgrenze beim Tätigkeitsschutz ergibt sich die Konsequenz, dass ältere Versicherte ohne Berufsschutz länger auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verwiesen werden können, als das bisher der Fall war. Jede auf dem Arbeitsmarkt noch bewertete Tätigkeit, gilt für diese Menschen als zumutbar, ungeachtet der tatsächlichen Verfügbarkeit eines entsprechenden Arbeitsplatzes.

Pensionsbeginn

Der Pensionsstichtag wird durch den Tag der Antragstellung ausgelöst. Zu diesem Stichtag wird festgestellt, ob bzw. wann Invalidität/Berufsunfähigkeit eingetreten ist, ob die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen bzw. wie hoch die Leistungen sind. Die krankheitsbedingte Pension beginnt grundsätzlich mit dem Stichtag, frühestens jedoch nach der formalen Beendigung der Tätigkeit, aufgrund welcher Invalidität/Berufsunfähigkeit vorliegt. Wenn der Entgelt- und Krankengeldanspruch erschöpft ist, fällt die Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension auch vor dem formalen Ende des Dienstverhältnisses an.

Wegfall der BU-/Invaliditätspension

Wenn sich etwa der Gesundheitszustand einer Person, die BU-/Invaliditätspension bezieht, wesentlich verbessert, kann diese auch entzogen werden. Die Entziehung der Leistung kann auch aufgrund einer gleichzeitig ausgeübten Erwerbstätigkeit erfolgen. Nach Erreichen des Regelpensionsalters (60 für Frauen, 65 für Männer) kann diese Pension nicht mehr entzogen werden.

Umwandlung in Alterspension

Auf Antragstellung kann nach Erreichen des 60. Lebensjahres (Frauen) bzw. 65. Lebensjahres (Männer) eine Umwandlung/Neuberechnung der BU-/Invaliditätspension in eine Alterspension beantragt werden. Die dafür erforderliche Wartezeit muss jedoch erfüllt sein. Ansonsten bleibt der Anspruch auf die krankheitsbedingte Pension weiterbestehen.

Reform der Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspension ab 2014

Bei der 2014 wirksam gewordenen Reform der BU- bzw. Invaliditätspension steht das Ziel „Rehabilitation statt Pension“ im Zentrum. Für die Umsetzung bedeutet dies im Wesentlichen, dass eine krankheitsbedingte Pension nur mehr bei dauerhafter Invalidität zuerkannt wird und, dass in Fällen einer vorübergehenden Minderung der Arbeitsfähigkeit, Maßnahmen der Rehabilitation zu einer Wiedereingliederung des/der Versicherten ins Erwerbsleben führen sollen. Dieses Ziel soll vor allem durch eine intensive Zusammenarbeit von Pensionsversicherung, Krankenversicherung und Arbeitsmarktservice erreicht werden. Anstatt einer befristeten BU- oder Invaliditätspension besteht nun Anspruch auf Rehabilitations- bzw. Umschulungsgeld.

Indem die Neuregelung für Versicherte gilt, die mit 1. Jänner 2014 jünger als 50 Jahre waren, wird die Möglichkeit befristeter krankheitsbedingter Pensionen schrittweise auslaufen.

Geburtsjahrgänge bis 1963:

Versicherte, die am 1. Jänner 2014 das 50. Lebensjahr bereits vollendet hatten, sind von der Reform der BU- und I-Pensionen nicht betroffen. Für sie gelten die bisherigen gesetzlichen Bestimmungen bzw. die weiter oben beschriebenen Anspruchsvoraussetzungen weiterhin.

Wurde im Rahmen der ärztlichen Begutachtung dauernde BU bzw. Invalidität festgestellt, erfolgt eine unbefristete Gewährung der entsprechenden Pensionsleistung.

Im Falle vorübergehender BU oder Invalidität kann eine Pension für maximal 2 Jahre befristet zuerkannt werden. Auf Antragstellung kann nach der Befristung für längstens zwei weitere Jahre abermals eine befristete Leistung zuerkannt werden.

Härtefallregelung

Personen ab vollendetem 50. Lebensjahr ohne Berufsschutz, die gesundheitlich stark beeinträchtigt sind und de facto keine Arbeitsmarktchancen haben, steht ein erleichterter Zugang in die Invaliditätspension offen.

Geburtsjahrgänge ab 1964:

Seit 1. Jänner 2014 ist bei der Pensionsversicherungsanstalt das Kompetenzzentrum Begutachtung eingerichtet, das für die Erstellung medizinischer, berufskundlicher und arbeitsmarktbezogener Gutachten zuständig ist. Überprüft wird bei dieser Begutachtung

- ob die betroffene Person berufsunfähig/invalid ist,
- ob die Berufsunfähigkeit dauernd oder vorübergehend, aber voraussichtlich länger als 6 Monate dauert,
- ob Berufsschutz vorliegt.

Ergibt die Begutachtung, dass von dauerhafter Invalidität auszugehen ist und Maßnahmen der medizinischen/beruflichen Rehabilitation nicht zweckmäßig oder nicht zumutbar sind (und werden zudem die weiter oben angeführten allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt), besteht Anspruch auf eine unbefristete BU- bzw. Invaliditätspensionsleistung.

Wurde vorübergehende Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit festgestellt, die voraussichtlich mindestens sechs Monate andauern wird und sind berufliche Maßnahmen der Rehabilitation nicht zweckmäßig oder nicht zumutbar, so besteht Anspruch auf Rehabilitationsgeld. Dieses wird vom Krankenversicherungsträger ausbezahlt. Vom Krankenversicherungsträger wird im Rahmen eines Case Managements auch ein Versorgungs- und Maßnahmenplan erstellt und dessen Implementierung begleitet.

Sind entsprechend der Feststellung des Pensionsversicherungsträgers Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation zweckmäßig/zumutbar, besteht Anspruch auf Umschulungsgeld. Die Zuständigkeit für die Auszahlung liegt in diesem Fall beim AMS.

Entscheide der Pensionsversicherung können weiterhin beim Arbeits- und Sozialgericht bzw. beim Bundesverwaltungsgericht beeinsprucht werden.

Rehabilitationsgeld

Rehabilitationsgeld wird für die Dauer der vorübergehenden BU bzw. Invalidität zuerkannt und gebührt frühestens ab dem Monatsersten, der auf die Antragstellung folgt. Der entsprechende Bescheid erfolgt durch den Pensionsversicherungsträger, die Auszahlung wird vom Krankenversicherungsträger vorgenommen. Der Bezug des Rehabilitationsgeldes ist mit der Verpflichtung des/der Versicherten zur Mitwirkung an Rehabilitationsmaßnahmen verbunden. Wird diese Mitwirkungspflicht verletzt, kann die Leistung für die Dauer der Weigerung durch Bescheid des PV-Trägers entzogen werden. Der/Die Versicherte muss zuvor auf diese Rechtsfolge hingewiesen werden.

Im Rahmen des von der Krankenversicherung durchzuführenden Case Managements wird jährlich überprüft, ob vorübergehende Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit weiter vorliegt. Das Rehabilitationsgeld kann unbegrenzt weitergewährt werden. Die Zuerkennung sowie die Entziehung des Rehabilitationsgeldes erfolgt durch Bescheid des Pensionsversicherungsträgers.

Die Leistungshöhe des Rehabilitationsgeldes entspricht jener des Krankengeldes, das aus der letzten Erwerbstätigkeit gebührt hätte und ab dem 43. Tag jener des erhöhten Krankengeldes (60 % anstatt 50 % der entsprechenden Bemessungsgrundlage). Mindestens gebührt das Rehabilitationsgeld im Ausmaß der Ausgleichszulage. Im Unterschied zur Ausgleichszulage wird das Rehabilitationsgeld nicht 14-mal, sondern nur 12-mal ausbezahlt. Allerdings wird - anders als bei der Ausgleichszulage - das Einkommen des Partners/der Partnerin nicht angerechnet. Es erfolgt keine laufende Anpassung der Leistungshöhe (abgesehen vom Mindestsatz, welcher der Höhe des jeweils geltenden Ausgleichszulagenrichtsatzes entspricht).

Indem sich die Leistungshöhe beim Krankengeld und Rehabilitationsgeld am Monatseinkommen vor der Erkrankung bemisst, ist bei Versicherten, die noch wenige Versicherungszeiten haben, das Rehabilitationsgeld in den meisten Fällen höher als die befristete Pension gewesen wäre. Jedoch erfolgt keine Aufwertung zurückliegender Bemessungsgrundlagen, was bei lange zurückliegender letzter Erwerbstätigkeit eine geringe Leistungshöhe bewirkt.

Besteht ein Anspruch auf Rehabilitationsgeld während eines Krankengeldanspruches, ruht das Krankengeld in der Höhe des Rehabilitationsgeldes. Wird während des Rehabilitationsgeldbezuges eine Erwerbstätigkeit mit einem monatlichen Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze ausgeübt, gebührt nur ein Teilrehabilitationsgeld.

Besteht während des Bezuges von Rehabilitationsgeld eine Erwerbstätigkeit (selbstständig oder unselbstständig) und liegt das Einkommen dafür über der Geringfügigkeitsgrenze, so erfolgt eine Kürzung. Abhängig vom Erwerbseinkommen beträgt das Ausmaß dieses Teilrehabilitationsgeldes zwischen 30 % bis 50 % des Rehabilitationsgeldes.

Die Entscheidung über die weitere Gewährung von Rehabilitationsgeld wird einmal jährlich durch die Pensionsversicherungsanstalt getroffen.

Rehabilitationsgeld ist nach den Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes bis zu einer Höhe von täglich EUR 30,00 lohnsteuerfrei. Gebührt ein höheres Rehabilitationsgeld, so ist für den EUR 30,00 übersteigenden Betrag Lohnsteuer im Ausmaß von 25 % zu leisten. Man erwirbt während des Bezuges von Rehabilitationsgeld in der Pensionsversicherung Versicherungsmonate. Diese werden, wie bei Bezug von Krankengeld, entsprechend der Beitragsgrundlage des entsprechenden Erwerbseinkommens, das der Leistung voranging, bewertet.

Medizinische Rehabilitation und Case Management

Wenn die Begutachtung ergibt, dass von vorübergehender und mindestens 6 Monate andauernder Invalidität/Berufsunfähigkeit auszugehen ist, besteht seit 01.01.2014 Anspruch auf medizinische Rehabilitation. Voraussetzung ist, dass diese Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit notwendig, und infolge des Gesundheitszustandes auch zweckmäßig sind.

Die Erbringung der Maßnahmen erfolgt durch die Pensionsversicherung. Im Rahmen eines durch die Krankenversicherung zu erbringenden Case Managements, wird mit dem/der Versicherten der Rehabilitationsbedarf erhoben und ein Versorgungsplan festgelegt. Dazu erfolgt anfänglich ein Erstgespräch mit dem/der Case ManagerIn und in weiterer Folge die Vereinbarung von Zielen bzw. die Festlegung von Maßnahmen mit dem/der Reha-Geld-BezieherIn.

Mindestens einmal jährlich bzw. jedenfalls bei einer gravierenden Veränderung der Arbeitsfähigkeit, erfolgt eine Rückmeldung an die Pensionsversicherung. Die Pensionsversicherung entscheidet auch einmal jährlich über die weitere Gewährung von Rehabilitationsgeld. Wird der Bezug von Rehabilitationsgeld beendet, so endet auch das Case Management.

Umschulungsgeld

Anspruch auf Umschulungsgeld besteht, wenn von vorübergehender Berufsunfähigkeit/Invalidität auszugehen ist, berufliche Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind und wenn Berufsschutz vorliegt. Wie beim Rehabilitationsgeld besteht auch hier eine Mitwirkungspflicht des/der Versicherten, die bei Verweigerung auch zum Entzug der Geldleistung führen kann. Die Rehabilitation erfolgt durch Maßnahmen zur Umschulung oder durch eine zusätzliche Ausbildung.

Umschulungsgeld wird in der Phase der Auswahl und Planung beruflicher Maßnahmen der Rehabilitation durch das Arbeitsmarktservice ausbezahlt und gebührt bis zum Monatsende nach der Beendigung der letzten Umschulungsmaßnahme.

Die Leistungshöhe entspricht jener des Arbeitslosengeldes, ab Beginn der Teilnahme an Maßnahmen entspricht es dem um 22 % erhöhten Grundbetrag des Arbeitslosengeldes zuzüglich allfälliger Familienleistungen und wird 12-mal pro Jahr ausbezahlt. Das Umschulungsgeld wird mindestens in der Höhe des Existenzminimums bezahlt.

Während des Bezugs von Umschulungsgeld werden am Pensionskonto Zeiten der Teilpflichtversicherung erworben, die Beitragsgrundlage beträgt **EUR 2.336,40** je Monat (Wert 2020). Als Mindestverfügbarkeit des/der Versicherten für die Beteiligung an Maßnahmen gelten 20 Stunden pro Woche bzw. 16 Stunden, wenn Betreuungspflichten für Kinder unter 10 Jahren bestehen und keine erforderliche Betreuungsmöglichkeit gegeben ist.

Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation

Mit Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation sind Umschulungen oder Ausbildungen gemeint. Für die Erbringung dieser Maßnahmen ist das Arbeitsmarktservice zuständig. Zuvor wird von der Pensionsversicherung bei Vorliegen geminderter Arbeitsfähigkeit, die Feststellung getroffen, dass Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation zu einer Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit führen können und es wird eine Berufspotentialanalyse zur Berufsfindung durchgeführt.

Dabei sollen konkrete Berufsfelder bzw. Berufe definiert werden, für die der/die Versicherte durch zweckmäßige und zumutbare Maßnahmen qualifiziert werden könnte.

Als zweckmäßig gelten Maßnahmen, durch die mit hoher Wahrscheinlichkeit Berufsunfähigkeit bzw. Invalidität auf Dauer beseitigt oder vermieden werden kann und wenn sie mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer dauerhaften Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt führen.

Hinsichtlich der Zumutbarkeit von Maßnahmen muss sichergestellt sein, dass sie unter Berücksichtigung der physischen und psychischen Eignung eines/r Versicherten, der bisherigen Tätigkeit sowie der Dauer und des Umfangs der bisherigen Ausbildung (Qualifikationsniveau) sowie des Alters, des Gesundheitszustandes und der Dauer eines Pensionsbezuges festgesetzt und durchgeführt werden. Maßnahmen der Rehabilitation, die eine Ausbildung zu einer Berufstätigkeit umfassen, durch deren Ausübung das bisherige Qualifikationsniveau wesentlich unterschritten wird, dürfen nur mit Zustimmung der versicherten Person durchgeführt werden. Klar gestellt ist auch, dass, wenn der/die Versicherte eine Tätigkeit ausgeübt hat, die einen Lehrabschluss oder einen mittleren Schulabschluss erfordert, oder durch praktische Arbeit qualifizierte Kenntnisse oder Fähigkeiten erworben hat, die einem Lehrabschluss oder mittleren Schulabschluss gleichzuhalten sind, eine Rehabilitation auf Tätigkeiten, die keine gleichwertige Ausbildung vorsehen, jedenfalls unzulässig ist.

Somit behalten Angestellte, FacharbeiterInnen und gelernte ArbeiterInnen auch nach der Reform der krankheitsbedingten Pensionen die zuvor geltenden Zumutbarkeitsbestimmungen und die Verweisung auf beliebige Tätigkeitsfelder ist, anstatt der Zuerkennung einer Pensionsleistung, nicht möglich.

Zur Klärung der Frage der Zumutbarkeit von beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation wird dem Pensionsbescheid obligatorisch ein berufskundliches Gutachten zugrunde gelegt, wenn sich diese Frage nicht schon aufgrund der ärztlichen Untersuchung beantworten lässt.

Stellt sich heraus, dass die berufliche Rehabilitation nicht zweckmäßig oder zumutbar ist, kann ein neuer Pensionsantrag gestellt werden. Bis zur Entscheidung gebührt das Umschulungsgeld ohne Zuschlag.

Auf Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation besteht ein Rechtsanspruch für jene Personen, die auf Grund ihres Gesundheitszustandes die Voraussetzungen für eine Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension erfüllen bzw. in absehbarer Zeit erfüllen werden und in den letzten 15 Jahren vor dem Stichtag mindestens 90 Monate eine Erwerbstätigkeit in einem erlernten oder angelernten Beruf als ArbeiterIn, Angestellter oder Selbstständige/r ausgeübt haben.

Berechnung der Berufsunfähigkeits-/Invaliditätspension

Die Höhe einer BU-/Invaliditätspension hängt von der Anzahl der erworbenen Versicherungsmonate, der Höhe der Bemessungsgrundlage und vom tatsächlichen Pensionsantrittsalter ab. Für je 12 Versicherungsmonate gebühren 1,78 % Steigerungspunkte, Restmonate werden anteilmäßig berücksichtigt.

Bei Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter (60. Lebensjahr bei Frauen; 65. Lebensjahr bei Männern) werden Abschläge von der Pensionsleistung in der Höhe von 4,2 % pro Jahr (0,35 % pro Monat), höchstens jedoch 13,8 % berechnet. Bei der Berechnung der BU-/Invaliditätspension werden nicht nur die tatsächlichen Versicherungszeiten berücksichtigt, sondern auch sogenannte Zurechnungsmonate. Das sind jene Monate ab dem Pensionsstichtag bis zum Monatsersten nach Vollendung des 60. Lebensjahres. Kommen Zurechnungsmonate zum Tragen, darf die Pensionsleistung höchstens 60 % der höchsten zur Anwendung kommenden Bemessungsgrundlage betragen. Diese Begrenzung gilt nicht, wenn die Leistung bereits ohne Zurechnungsmonate mehr als 60 % beträgt.

Wer nach 62 Jahren invalide bzw. berufsunfähig wird (und die notwendigen Versicherungsmonate aufweist), muss nicht in die Korridorpension gehen, die mit höheren Abschlägen verbunden ist, sondern kann auch eine Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension in Anspruch nehmen.

- Bei Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspensionen werden am Pensionskonto Zeiten und Gutschriften am Konto, die vor dem 18. Lebensjahr erworben wurden, nur dann berücksichtigt, wenn dies vorteilhaft ist. Das sind Zeiten, in denen in der Regel sehr wenig verdient wird, eine Nichtberücksichtigung kann damit in gewissen Fällen besser sein als eine Berücksichtigung.
- Geringere Abschläge, wenn Schwerarbeitszeiten vorliegen: Bei der Berechnung einer BU- bzw. Invaliditätspension kommen für Versicherte, die mindestens 57 Jahre alt sind, geringere Abschläge zu tragen, wenn auch Schwerarbeitszeiten vorliegen. Voraussetzung ist, dass innerhalb der letzten 20 Jahre vor dem Pensionsstichtag mindestens 10 Jahre der Schwerarbeit vorgewiesen werden können. Die maximalen Abschläge betragen in diesem Fall 11 % für den Berechnungsanteil nach dem APG. Diese eigentlich bis 2015 befristete Reduzierung der Abschläge wurde ab 2014 durch den Umstieg ins neue Pensionsrecht durchgehend wirksam.

Verminderung der Pensionsleistung: Wird neben dem Bezug einer Invaliditätspension bzw. Berufsunfähigkeitspension eine Erwerbstätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze ausgeübt, so wird die Pension als Teilpension gewertet. Übersteigt das Gesamteinkommen (Teilpension + Erwerbseinkommen) eine bestimmte Grenze, so wird die Pension je nach Höhe des Gesamteinkommens, um folgende Prozentsätze vermindert (Werte für 2020):

Gesamteinkommensteile	über EUR 1.241,97 bis EUR 1.863,02	30 %
	über EUR 1.863,02 bis EUR 2.483,93	40 %
	über EUR 2.483,93	50 %

Der Anrechnungsbetrag (Betrag, um den die Pension herabgesetzt wird) darf jedoch weder das Erwerbseinkommen noch 50 % des Steigerungsbetrages übersteigen.

Eine Neufeststellung der Teilpension erfolgt

- anlässlich der Pensionsanpassung,
- bei jeder Neuaufnahme einer Erwerbstätigkeit,
- über Antrag der Pensionistin / des Pensionisten und
- bei Durchführung des Jahresausgleiches

Teilpension

Mit 2016 ist die Teilpension als erweiterte Altersteilzeit in Kraft getreten. Dabei handelt es sich nicht um eine neue Pensionsart, sondern um eine neue Variante der Altersteilzeit. Zusätzliche Voraussetzung ist das Bestehen eines Anspruchs auf eine Korridorpension (Erreichung des 62. Lebensjahres, 40 Versicherungsjahre).

ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn vereinbaren eine Reduzierung der Arbeitszeit um 40 % bis 60 %, durch einen Gehaltsausgleich wird der Entgeltverlust bis zur Höchstbeitragsgrundlage zur Hälfte ersetzt. Somit beträgt das Einkommen in der Teilpension 70 % bis 80 % des bisherigen Entgelts. Beiträge zur Sozialversicherung werden in der Höhe der Beitragsgrundlage vor der Teilpension entrichtet.

Auch die Beiträge zur betrieblichen Vorsorgekasse werden in der bisherigen Höhe weiterbezahlt. Die künftige Pensionshöhe und auch Abfertigungsansprüche werden daher nicht geschmälert. ArbeitgeberInnen erhalten einen Kostenersatz von 100 % für die entstehenden Mehrkosten (siehe dazu nachfolgende Tabelle).

Eine Kombination von Altersteilzeit und Teilpension ist möglich (insgesamt max. 5 Jahre). Nach einer geblockten Altersteilzeit kann jedoch keine Teilpension vereinbart werden. Für Frauen wird die Teilpension aufgrund ihres niedrigeren Regelpensionsalters erst ab der vollzogenen Angleichung ihres Pensionsalters an jenes der Männer relevant sein (siehe dazu „Anhebung des Frauenpensionsalters“).

Unterschiede: Altersteilzeit – Teilpension

	Altersteilzeit	Teilpension
Voraussetzungen-Versicherungszeiten	mindestens 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der letzten 25 Jahre*	Erfüllung der Voraussetzungen für die Korridorpension: 40 Versicherungsjahre und mindestens 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der letzten 25 Jahre
Mindestalter	Frauen: 55 Jahre (im Jahr 2019), weiter ansteigend Männer: 60 Jahre	62 Jahre
Arbeitszeitreduktion	Kontinuierlich (möglich bis zum Regelpensionsalter) oder geblockt bis zum frühestmöglichen Pensionsantritt bzw. bei Korridorpension max. 1 Jahr darüber hinaus.	Kontinuierlich bis zum Regelpensionsalter
Höhe des Lohnausgleichs	50 % der Differenz zw. Entgelt für reduzierte Arbeitszeit und jenem vor Herabsetzung der Arbeitszeit	Kein Unterschied zur Altersteilzeit
Sozialversicherungsbeiträge	In der Höhe vor Herabsetzung der Arbeitszeit	Kein Unterschied zur Altersteilzeit
Altersteilzeitgeld für den/die ArbeitgeberIn	50 % der Mehrkosten bei Blockung 90 % bei kontinuierlicher Variante	100 % der Mehrkosten
Dauer	Maximal 5 Jahre	3 Jahre; Kombination Altersteilzeit und Teilpension max. 5 Jahre

*Zeiten der Kindererziehung verlängern die Rahmenzeit

HINTERBLIEBENENPENSIONEN

Witwen-/Witwerpension

Nach dem Tod eines/r Versicherten steht dem/der hinterbliebenen EhepartnerIn Witwen-/ Witwerpension zu, deren Höhe zum jeweiligen Pensionsstichtag festgestellt wird. Der Pensionsstichtag ist der dem Todestag nächstfolgende Monatserste (bzw. der Todestag selbst, sollte dieser auf einen Monatsersten fallen). Der Pensionsbeginn ist abhängig vom Antragstag.

Liegt dieser innerhalb von sechs Monaten nach dem Tod des/der Versicherten, beginnt die Pension mit dem Tag nach dem Todestag. Bei einer späteren Antragstellung ist der Antragstag zugleich der Pensionsbeginn.

Die Zuerkennung der Pension ist mit bestimmten Voraussetzungen bzw. Wartezeiten verbunden:

Der/Die Verstorbene muss zum Pensionsstichtag:

- Mindestens 180 Beitragsmonate der Pflichtversicherung (pro Kind zählen dazu auch bis zu 24 Monate des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld) oder der freiwilligen Versicherung aufweisen.
- **Oder** mindestens 300 Versicherungsmonate (Ersatzmonate vor dem 01.01.1956 ausgenommen).

Das Alter des/der Verstorbenen spielt in diesen beiden Fällen keine Rolle.

Die Wartezeit gilt auch als erfüllt, wenn:

- der Pensionsstichtag vor dem 50. Lebensjahr des/der Verstorbenen liegt und 60 Versicherungsmonate in den letzten 120 Kalendermonaten (Rahmenzeit) vorliegen.
- bei einem Stichtag nach dem 50. Lebensjahr verlängert sich die Wartezeit für jeden weiteren Lebensmonat um einen Versicherungsmonat bis zum Höchstausmaß von 180 Versicherungsmonaten. Die Rahmenzeit von 120 Kalendermonaten erhöht sich entsprechend um jeweils 2 Kalendermonate bis zum Höchstausmaß von 360 Kalendermonaten.
- der/die Versicherte vor Vollendung des 27. Lebensjahres verstirbt und bis dahin mindestens 6 Versicherungsmonate erworben hat (ausgenommen Zeiten der Selbstversicherung nach § 16a ASVG) Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten werden für die Wartezeit als Beitragsmonate der freiwilligen Versicherung berücksichtigt, wenn dafür Beiträge entrichtet wurden, ansonsten gelten sie als Ersatzmonate. Wenn auch Monate der Selbstversicherung gem. § 16a ASVG erworben wurden, zählen höchstens 12 davon für die Erfüllung der Wartezeit. Die Wartezeit entfällt, wenn der/die Versicherte in Folge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit verstirbt.

Befristete Pension

In folgenden Fällen besteht ein Anspruch auf Witwen- bzw. Witwerpension lediglich für die Dauer von 30 Kalendermonaten nach dem Tod des Ehepartners/der Ehepartnerin:

- Die Witwe/Der Witwer war beim Tod des Ehepartners/der Ehepartnerin noch nicht 35 Jahre alt.
- Der/Die verstorbene EhepartnerIn war bei der Eheschließung bereits PensionistIn.
- Der/Die verstorbene EhepartnerIn war zwar noch nicht PensionsbezieherIn, aber bei der Eheschließung schon älter als 60 (Frau) bzw. 65 (Mann) Jahre.

In diesen Fällen erlischt die Pension ohne weiteres Verfahren mit Ablauf des 30. Kalendermonates.

Unbefristete Pension

Die Witwen- bzw. Witwerpension gebührt jedoch ohne zeitliche Befristung, wenn

- in der (durch die) Ehe ein Kind geboren (legitimiert) wurde, oder
- die Witwe zum Zeitpunkt des Todes des Versicherten schwanger war oder
- zum Zeitpunkt des Todes des Ehepartners dem Haushalt der Witwe ein Kind des Verstorbenen angehörte, das Anspruch auf Waisenpension hat oder
- die Ehe von Personen geschlossen wurde, die bereits früher miteinander verheiratet gewesen sind und bei Fortdauer der früheren Ehe keine zeitliche Begrenzung auszusprechen wäre, oder
- die Ehe eine bestimmte Mindestdauer bestanden hat.

Die Mindestdauer der Ehe für einen unbefristeten Pensionsanspruch beträgt in Fällen nach (siehe Aufzählung „Befristete Pensionen“):

Punkt 1) 10 Jahre

Punkt 2) 3 Jahre,

bei einem Altersunterschied bis zu 20 Jahren 5 Jahre,

bei einem Altersunterschied von mehr als 20 bis zu 25 Jahren,

10 Jahre bei einem Altersunterschied von mehr als 25 Jahren

Punkt 3) 2 Jahre.

Geschiedene EhepartnerInnen

Anspruch auf eine Witwen-/Witwerpension besteht auch für geschiedene EhepartnerInnen. Jedoch nur, wenn zum Zeitpunkt des Todes der/die Verstorbene gegenüber seiner/ihrer ehemaligen EhepartnerIn eine Unterhaltsverpflichtung hatte. Die Höhe der Witwen-/Witwerpension ist in diesem Fall auf die Höhe des Unterhaltsanspruches nach oben hin begrenzt.

In bestimmten Fällen (insbesondere abhängig von der Art der Scheidung) ist keine Begrenzung vorgesehen. Ein Pensionsanspruch entsteht unter bestimmten Voraussetzungen gegenüber geschiedenen EhepartnerInnen auch, wenn Unterhaltszahlungen ohne gesetzliche oder vertragliche Verpflichtungen erfolgt sind.

Die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen bzw. Wartezeiten unterscheiden sich für Geschiedene nicht von jenen in aufrechten Eheverhältnissen.

Höhe der Witwen-/Witwerpension

Die Höhe einer Witwen-/Witwerpension beträgt zwischen 0 und 60 % der Pension, die der/die Verstorbene gehabt hätte bzw. bezogen hat. In einem ersten Schritt ist die Berechnungsgrundlage zu bilden. Dafür wird jeweils das in den letzten 2 Kalenderjahren bezogene Einkommen des/der Verstorbenen bzw. des/der Hinterbliebenen durch 24 geteilt.

Wenn in den letzten 2 Jahren das Einkommen des/der Verstorbenen aufgrund von Krankheit oder Arbeitslosigkeit gemindert war, so sind zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage die letzten 4 Kalenderjahre heranzuziehen (wenn dies für den/die Hinterbliebene günstiger ist) und durch 48 zu teilen.

Für die Ermittlung des Prozentsatzes in dessen Ausmaß die Witwen-/Witwerpension ausbezahlt wird, ist folgende Formel anzuwenden:

$$70 - \left(30 \times \frac{\text{Berechnungsgrundlage der/des Hinterbliebenen}}{\text{Berechnungsgrundlage der/des Verstorbenen}} \right) = \text{Prozentsatz}$$

Somit ergibt sich, dass je höher die Bemessungsgrundlage der/des Hinterbliebenen im Unterschied zum/zur Verstorbenen ist, desto geringer wird der Prozentsatz, in dessen Ausmaß die Pension vom Pensionsanspruch des/der Verstorbenen gebührt.

Wenn die Bemessungsgrundlage der/des Hinterbliebenen 2 1/3-mal höher als die des/der Verstorbenen ist, beträgt die Pension 0 %. Bei einem Einkommen des/der Verstorbenen, das 3-mal höher ist als der/des Hinterbliebenen beträgt die Pension 60 % und bei gleich großen Einkommen beträgt der Prozentsatz für die Pensionshöhe 40 %.

Ein Anspruch von weniger als 60 % kann abhängig vom Einkommen der/des Hinterbliebenen erhöht werden:

Erreicht die Summe aus Witwen-/Witwerpension und allfälliger weiterer Einkommen nicht den Betrag von **EUR 1.925,32**, so ist der Prozentsatz der Witwen-/Witwerpension soweit zu erhöhen, bis dieser Betrag oder maximal 60 % erreicht wird.

Verminderung der Pensionsleistung:

Überschreitet in einem Kalendermonat die Summe der Einkünfte inklusive der Hinterbliebenenpension EUR 8.460,- (dieser Wert entspricht dem Doppelten der Höchstbeitragsgrundlage des Jahres 2012), so vermindert sich die Hinterbliebenenpension um den Überschreibungsbetrag bis auf Null. Als Einkommen gelten das eigene Erwerbseinkommen und das Erwerbsersatzeinkommen, wie Pension, Krankengeld oder Arbeitslosengeld. Firmenpensionen und Pensionskassenleistungen werden nicht dazu gezählt.

Waisenpension

Kinder, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gebührt nach dem Tod eines oder beider Elternteile eine Waisenpension. Nach dem 18. Lebensjahr wird eine Waisenpension zuerkannt, wenn sich der/die Waise noch in Ausbildung befindet, die seine/ihre Arbeitskraft überwiegend beansprucht bzw. wenn er/sie eine österreichische Universität bzw. gleichgestellte Bildungsanstalt besucht und entweder Familienbeihilfe bezieht bzw. nachweisen kann, ein ordentliches Studium „ernsthaft und zielstrebig“ zu betreiben.

In diesen Fällen wird Waisenpension maximal bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres gewährt. Ist der/die Waise erwerbsunfähig bzw. tritt die Erwerbsunfähigkeit während einer Schul- oder Berufsausbildung ein, wird die Waisenpension für die weitere Dauer der Erwerbsunfähigkeit gewährt.

Als Kinder gelten bis zum 18. Lebensjahr die ehelichen, legitimierten und die Wahlkinder des/der Verstorbenen, die Stiefkinder, wenn sie mit dem/der Versicherten in einer Hausgemeinschaft gelebt haben, uneheliche Kinder einer weiblichen Versicherten, uneheliche Kinder eines männlichen Versicherten, wenn dessen Vaterschaft festgestellt bzw. anerkannt wurde. Unerheblich ist, ob das Kind bereits eine Berufstätigkeit ausübt oder noch in Ausbildung steht.

Hinsichtlich der Wartezeit gelten dieselben Voraussetzungen wie bei der Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension.

Höhe der Waisenpension

Die Basis für die Berechnung der Waisenpension bildet immer eine 60 %-ige Witwen- oder Witwerpension, unabhängig davon, ob, bzw. in welcher Höhe, diese tatsächlich anfällt. Für jedes einfach verwaiste Kind beträgt die Waisenpension 40 % der ermittelten Witwen-/Witwerpension, für jedes doppelt verwaiste Kind 60 % der ermittelten Witwen-/Witwerpension.

Anhang 1

ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN UND ABSCHLÄGE IM ÜBERBLICK

	Regelpension	LZV-Regelung	Korridor-pension	Schwerarbeits-pension	BU- bzw. Invaliditäts-pension
Alter	Männer: 65 Frauen: 60*	Männer: 62 Frauen: je nach Geburtsjahrgang 57-62 Jahre**	62	60	
Versicherungszeiten/Beitragszeiten	■ 180 Beitragsmonate (dazu zählen auch die ersten 24 Monate des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld pro Kind) oder ■ 300 Versicherungsmonate oder ■ 180 Versicherungsmonate innerhalb der letzten 360 Kalendermonate	Männer: 540 Beitragsmonate (45 Jahre) Frauen: 504-540 Beitragsmonate (42-45 Jahre)**	Bei Pensionsstichtag: 40 Jahre	540 Versicherungsmonate, davon mind. 120 Schwerarbeitsmonate innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Stichtag	■ 180 Beitragsmonate oder ■ 300 Versicherungsmonate ■ Bei BU vor dem 27. Lebensjahr: mind. 6 Versicherungsmonate ■ Bei BU vor dem 50. Lebensjahr: 60 Versicherungsmonate innerhalb der letzten 20 Jahre
Abschläge	keine	4,2 %/Jahr 0,35 %/Monat vor dem Regelpensionsalter keine ***	5,1 %/Jahr 0,425 %/Monat vor dem Regelpensionsalter	Vor 01.01.1955 Geborene: 4,2 %/Jahr 0,35 %/Monate nachdem Regelpensionsalter, max. 13,8 % nach 01.01.1955 Geborene: 1,8 %/Jahr 0,15 %/Monat vor dem Regelpensionsalter keine ***	4,2 %/Jahr 0,35 %/Monat vor dem Regelpensionsalter, max. 13,8 % (bei Vorliegen von Schwerarbeit max. 11 %) keine ***

* Das Frauenpensionsalter wird ab 2024 schrittweise an das Regelpensionsalter der Männer angeglichen.

** Für Frauen wird das Antrittsalter und die erforderlichen Beitragszeiten für die LZV-Regelung ab Jahrgang 1959 schrittweise auf die Anspruchsvoraussetzungen der Männer angeglichen (Näheres dazu siehe Anhang 3 Seite 57).

*** Für Pensionsantritte ab 1.1.2020 gilt eine Abschlagsfreiheit, wenn 45 Arbeitsjahre über der Geringfügigkeitsgrenze (des jeweiligen Jahres) vorliegen. Dazu zählen auch Lehrzeiten. Von den erforderlichen 45 Arbeitsjahren können bis zu 5 Jahre durch Zeiten der Kindererziehung ersetzt werden. Andere Versicherungszeiten (z.B. Präsenz-/Zivildienstzeit), werden hinsichtlich der Abschlagsfreiheit nicht berücksichtigt.

Anhang 2

ANHEBUNG MINDESTALTER FÜR DIE LANGZEITVERSICHERTENREGELUNG

Frauen

Jahrgang	Regelpensionsalter	Jahr Pensionsantritt	Pensionsalter Langzeit-Versicherte	Jahr Pensionsantritt	früherer Antritt in Jahren
1961	60	2021	59	2020	1
1962	60	2022	60	2022	0
bis 1.12.1963	60	2023	60	2023	0
bis 1.06.1964	60,5	2024	60,5	2024	0
bis 1.12.1964	61	2025	61	2025	0
bis 1.06.1965	61,5	2026	61,5	2026	0
bis 1.12.1965	62	2027	62	2027	0
bis 1.06.1966	62,5	2028	62	2028	0,5
bis 1.12.1966	63	2029	62	2028	1
bis 1.06.1967	63,5	2030	62	2029	1,5
bis 1.12.1967	64	2031	62	2029	2
bis 1.06.1968	64,5	2032	62	2030	2,5
ab 2.06.1968	65	2033	62	2030	3

Anhang 3

PENSIONSRELEVANTE BETRÄGE IN DER SOZIALVERSICHERUNG 2020

Gültig ab 1. Jänner 2020. Alle Beträge sind Bruttobeträge.

Die Anpassung des Pensionseinkommens erfolgt im Jahr 2020 nachfolgender Staffelung:

bis EUR 1.111,–	3,6 %
von EUR 1.111,01 bis EUR 2.500,– linear abgestuft von	3,6 % bis 1,8 %
von EUR 2.500,01 bis EUR 5.220,–	1,8 %
ab EUR 5.220,01 ein Fixbetrag von	EUR 94,–

Höchstbeitragsgrundlage

- EUR 5.370,– monatlich

Pensionskonto

- Jahreshöchstbeitragsgrundlage EUR 73.080,–
- Kontoprozentsatz 1,78 %
- Höchstmögliche jährliche Teilgutschrift EUR 1.300,82

Höchstbemessungsgrundlage (aus den 32 „besten“ Jahren)

- EUR 4.458,17

Höchstpension

- EUR 3.566,54 (80 % von der Höchstbemessungsgrundlage, Bemessungszeitraum 31 Jahre)

Geringfügigkeitsgrenze

- EUR 460,66 (monatlich)

Richtsätze für Ausgleichszulagen

für Alleinstehende	EUR 966,65
Für Alleinstehende, wenn mind. 360 Beitragsmonate auf Grund einer Erwerbstätigkeit vorliegen	EUR 1.080,00
Für Alleinstehende, wenn mind. 480 Beitragsmonate auf Grund einer Erwerbstätigkeit vorliegen	EUR 1.315,00
für Ehepaare und eingetragene PartnerInnenschaften (im gemeinsamen Haushalt lebend)	EUR 1.472,00
Familienrichtsatz mind. 360 Beitragsmonat bei einem oder beiden PartnerInnen	EUR 1.782,00
Erhöhung für jedes Kind (dessen Einkommen unter EUR 334,49 liegt)	EUR 149,15

Bewertung von Zeiten der Kindererziehung

- ASVG, GSVG, BSVGEUR 1.231,64
- APGEUR 1.864,78

Diese Beitragsgrundlage gilt auch für Zeiten der Familienhospizkarenz sowie des Präsenz- und Zivildienstes.

Beitragssätze**Pensionsversicherung**

	Insgesamt	Anteil Arbeitgeber	Anteil Arbeitnehmer
ArbeiterInnen, Angestellte	22,8 %	12,55 %	10,25 %
Bergbaubeschäftigte	28,3 %	18,05 %	10,25 %
Freie DienstnehmerInnen (ASVG)	22,8 %	12,55 %	10,25 %
Gewerbetreibende	17,5 %		
FreiberuflerInnen	20,0 %		
Neue Selbstständige (GSVG)	17,5 %		
Bauern/Bäuerinnen	15,25 %		

GPA-djp – ganz in Ihrer Nähe

Ihre AnsprechpartnerInnen in ganz Österreich

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

GPA-djp Service-Center

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Fax: +43 (0)5 0301-300, eMail: service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6900 Bregenz, Reutegasse 11

www.gpa-djp.at

GPA djp

**GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER**

Für alle,
die **mehr wollen!**

www.gpa-djp.at