



© Bilderbox

TIPPS FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMER.

Arbeitsrechtliche Begünstigungen
Krankengeld
Arbeitslosengeld, Notstandshilfe
Berufsunfähigkeitspension
Pflegegeld
Pensionsregelungen
Altersteilzeit

öaab |

ÖAAB. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der ÖÖVP.

INHALT

ARBEITSRECHTLICHE BEGÜNSTIGUNGEN	4
LEISTUNGSANSPRÜCHE BEI KRANKHEIT	8
ARBEITSLOSENGELD BEIM AMS	9
INVALIDITÄTS-/BERUFSUNFÄHIGKEITSPENSION	11
LEISTUNGSANSPRÜCHE FÜR PFLEGELEISTUNGEN	14
WICHTIGE PENSIONSREGELUNGEN	17
ALTERSTEILZEIT	24



ÖAAB-Landesobfrau
LH-Stv. Christine Haberlander



ÖAAB-Landesgeschäftsführer
Wolfgang Brandstätter

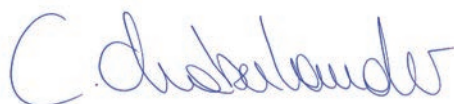
RAT & HILFE.

Neben der Durchsetzung unserer politischen Ziele, steht die Service-Information zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und Förderungen im Mittelpunkt der Arbeit des ÖAAB Oberösterreich.

Eine Reihe von Servicebroschüren sollen einen Überblick über wichtige Themen für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Familien geben. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt und die Förder- und Unterstützungsangebote ändern sich laufend. Daher ist es wichtig, ständig zu informieren, damit Sie die Vorteile optimal nutzen können.

Die vorliegende Broschüre informiert über arbeitsrechtliche Begünstigungen für Ältere, über die Altersteilzeit, die neu eingeführte Teilpension und Pensionsmöglichkeiten. Darüber hinaus bietet die Broschüre einen Überblick über die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung.

Sollten Sie noch weitere Fragen haben, steht das Team des ÖAAB Oberösterreich unter der Service-Hotline 0732/66 28 51 - 0 oder oeaab@ooe-oeaab.at gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.



ÖAAB-Landesobfrau
LH-Stv. Christine HABERLANDER



ÖAAB-Landesgeschäftsführer
Wolfgang BRANDSTÄTTER

ARBEITSRECHTLICHE BEGÜNSTIGUNGEN

■ ANGLEICHUNG VON KÜNDIGUNGSFRISTEN DER ARBEITER AN ANGESTELLTE

Die Kündigungsfristen für Angestellte betragen:

- 6 Wochen (bis zum 2. Dienstjahr)
- 2 Monate (vom 3. bis 5. Dienstjahr)
- 3 Monate (6. bis 15. Dienstjahr)
- 4 Monate (vom 16. bis 25. Dienstjahr)
- 5 Monate (ab 26. Dienstjahr)

Werden Angestellte gekündigt, so endet ihr Dienstverhältnis (unter Einhaltung der jeweiligen Kündigungsfrist) immer erst am Quartalsende, außer im Dienstvertrag wurde eine Kündigung jeweils zum 15. oder Letzten eines Monats vereinbart. Die Angestellten selbst können hingegen binnen eines Monats kündigen, wobei die Kündigung immer von einem Monatsletzten zum anderen gilt.

Ab 1. Juli 2021 werden die Kündigungsfristen und Kündigungstermine der Arbeiter an jene der Angestellten angeglichen. Das bedeutet: Die in ca. 300 Kollektivverträgen enthaltenen Kündigungsbestimmungen für Arbeiter treten mit 30. Juni 2021 außer Kraft.

■ ALLGEMEINER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Einen speziellen Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer gibt es in Österreich nicht. Als ältere Arbeitnehmer gelten im Allgemeinen Personen ab dem 45. Lebensjahr. Im Gesetz ist aber nicht genau definiert ab welchem Alter eine Kündigung als sozialwidrig einzustufen ist. Dies hängt von den einzelnen Umständen ab und kann nicht allgemeingültig dargestellt werden.

Eine Kündigung kann wegen Sozialwidrigkeit angefochten werden, unabhängig davon, ob der Betrieb einen Betriebsrat hat oder nicht. Voraussetzung ist eine Beschäftigung im Betrieb von mindestens sechs Monaten und dass man aufgrund des Alters härter als andere Mitarbeiter von der Kündigung betroffen ist.

■ SPEZIELLER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Ältere Arbeitnehmer können zwar ohne vorherige Zustimmung eines Gerichts gekündigt werden, im Rahmen einer Kündigungsanfechtung wird aber das höhere Alter speziell berücksichtigt.

Bestimmung: Gemäß §105 Abs3b ArbVG dürfen personenbedingte Gründe (höheres Lebensalter der Arbeitnehmer, langjährige Beschäftigung) zur Rechtfertigung der Kündigung nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ AB 50 GEFALLEN

Die „Wartefrist“ von zwei Jahren und die besondere Berücksichtigung des höheren Lebensalters bei Beurteilung der Sozialwidrigkeit sowie bei einem allfälligen Sozialvergleich gelten für Neueinstellungen ab 1. Juli 2017 nicht mehr. Für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt ihrer erfolgenden Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben, ist „nur“ mehr der allgemeine Kündigungsschutz von Bedeutung, der auch für jüngere Arbeitnehmer anzuwenden ist.

SPEZIELLER UND BESONDERER KÜNDIGUNGSSCHUTZ NICHT RÜCKWIRKEND

Die Neuregelung beim Kündigen greift nicht in aktuell bestehende Dienstverträge ein. Arbeitnehmer, die sich derzeit in einem aufrechten Dienstverhältnis befinden, sind von dieser Neuregelung nicht betroffen. Für sie gilt weiterhin die bisherige Rechtslage.

■ FRÜHWARNSYSTEM LAUT § 45A AMFG

Betriebe müssen das AMS mindestens 30 Tage vor Auflösung eines Arbeitsverhältnisses informieren, wenn beabsichtigt wird, dass das Arbeitsverhältnis von

- mind. fünf Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als 20 bis 99 Beschäftigten oder
- mind. fünf von 100 Arbeitnehmern in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten
- mind. 30 Arbeitnehmer in Betrieben mit über 600 Beschäftigten oder
- mindestens fünf Arbeitnehmer, älter als 50 Jahre, gelöst werden

Der Tag des Einlangens der Anzeige wird für die Berechnung der 30-Tage Frist nicht herangezogen. Ausnahmen gibt es bei Saisonbetrieben und wirtschaftlichen Gründen. Die Anzahl der angezeigten aufzulösenden Dienstverhältnisse darf in dieser Frist nicht überschritten werden, sonst gilt für zusätzlich Betroffene eine neue Wartefrist von 30 Tagen.

Kündigungen sind rechtsunwirksam, wenn...

- sie vor Einlangen der Anzeige beim AMS ausgesprochen werden oder
- sie vor Ablauf von 30 Tagen nach Einlangen der Anzeige beim AMS (Wartefrist) ausgesprochen werden und die Landesgeschäftsstelle nicht die Zustimmung zum vorzeitigen Ausspruch erteilt hat,
- die Anzeige gem. §45a AMFG überhaupt nicht erfolgte.

■ KÜNDIGUNGSANFECHTUNG

- Hat der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich widersprochen, so kann er diese auf Verlangen des gekündigten Arbeitnehmers binnen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung bei Gericht anfechten.
- Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Arbeitnehmers nicht nach, so kann der Arbeitnehmer selbst innerhalb von weiteren zwei Wochen die Kündigung selbst bei Gericht anfechten.
- In allen anderen Fällen kann der Arbeitnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten.

■ HÖHERE ANSPRÜCHE BEI ABFERTIGUNG ALT

Die Abfertigung Alt gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die vor 2003 abgeschlossen wurden. Der Anspruch gebührt erst nach drei Jahren Beschäftigung und berechnet sich nach der Beschäftigungsdauer und dem letzten Monatsgehalt. Seit 1. August 2019 werden Zeiten der Karenz bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, für jedes Kind in vollem Umfang angerechnet. Zu diesen Ansprüchen zählt auch die Abfertigung „Alt“.

Die Abfertigungshöhe beträgt:

- nach 3 Dienstjahren 2 Monatsentgelte (inkl. jeweils aliquot 13./14.Gehalt)
- nach 5 Dienstjahren 3 Monatsentgelte
- nach 10 Dienstjahren 4 Monatsentgelte
- nach 15 Dienstjahren 6 Monatsentgelte
- nach 20 Dienstjahren 9 Monatsentgelte
- nach 25 Dienstjahren 12 Monatsentgelte

Sind Arbeitnehmer durch Krankheit nicht in der Lage, im letzten Monat voll zu verdienen, so muss als Grundlage jener Verdienst (mit Provisionen, Überstunden etc.) errechnet werden, der ohne Verhinderung gebührt hätte.

Vorsicht: Im alten System gehen Abfertigungsansprüche bei Selbstkündigung und fristloser Entlassung verloren. Die Abfertigung wird bis zur Höhe von drei Monatsentgelten sofort nach Ende des Arbeitsverhältnisses fällig, darüber in monatlichen Teilbeträgen und ist mit sechs Prozent endbesteuert – erhöht also die sonstigen Steuerabgaben nicht.

■ ABFERTIGUNG NEU

Der ÖAAB war Wegbereiter für die Abfertigung Neu. Fast 90 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hielten im alten System keine Abfertigung. Seit 2003 müssen Betriebe bereits nach dem Probemonat 1,53 Prozent des monatlichen Bruttobezuges (auch vom Urlaubs- und Weihnachtsgeld) in eine betriebliche Vorsorgekasse überweisen.

Abfertigungsbeiträge sind auch für folgende Zeiten zu entrichten:

- Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst (Arbeitgeber)
- Mutterschutz und Krankenstand (Arbeitgeber)
- Altersteilzeit, Teilpension, Bildungsteilzeit, Kurzarbeit, Qualifizierungsmaßnahmen (Arbeitgeber: Normalarbeitszeit vor der Herabsetzung)
- Wiedereingliederungsteilzeit (Arbeitgeber: Normalarbeitszeit vor der Herabsetzung)
- Zeiten des Kinderbetreuungsgeld-Bezuges (Bund – FLAF)
- Sterbebegleitung (Bund – FLAF)
- Begleitung von schwersterkrankten Kindern (Bund – FLAF)
- Pflegekarenz (Bund – FLAF)
- Bildungskarenz (AMS)
- Bildungsteilzeit (Arbeitgeber: Normalarbeitszeit vor der Herabsetzung)

ANSPRUCH AUF ABFERTIGUNG

Ein Anspruch auf Abfertigung besteht grundsätzlich bei jeder Beendigung des Arbeitsverhältnisses und richtet sich gegen die betriebliche Vorsorgekasse.

Achtung: Innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich darüber entschieden werden. Treffen Sie keine Wahl, wird das Geld in der Abfertigungskasse weiter veranlagt.

ANSPRUCH AUF AUSZAHLUNG

Nach drei Einzahlungsjahren besteht ein Anspruch auf Auszahlung bei

- Arbeitgeberkündigung
- unverschuldeter Entlassung
- berechtigtem Austritt
- einvernehmlicher Auflösung
- Zeitablauf
- Mutterschaftsaustritt

Die Abfertigungsansprüche gehen bei Selbstkündigung oder fristloser Entlassung nicht mehr verloren. In diesen Fällen erfolgt zwar keine Auszahlung. Die Ansprüche bleiben in der Vorsorgekasse und werden zum nächsten Arbeitgeber mitgenommen.

ABFERTIGUNG BEI PENSIONIERUNG

Bei einer Pensionierung können Sie unter folgenden Varianten wählen:

- **Auszahlung der gesamten Abfertigung als Kapitalbetrag**
- **Überweisung der gesamten Abfertigung**
 - an eine betriebliche Kollektivversicherung, bei der Sie bereits berechtigt sind **oder**
 - an ein Versicherungsunternehmen als Einmalprämie für eine nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung **oder**
 - an eine Pensionskasse/betriebliche Altersversorgungseinrichtung, bei der Sie bereits berechtigt sind **oder**
 - an eine zusätzliche Pensionsversicherung, in der Sie bereits versichert sind

ABFERTIGUNG BEI TOD

Bei Tod eines Arbeitnehmers erhalten die Erben die volle Abfertigung (im alten System nur die Hälfte). Die Abfertigung gebührt den Ehegatten, den eingetragenen Partnern sowie den Kindern zu gleichen Teilen, sofern für die Kinder zum Zeitpunkt des Todes Familienbeihilfe bezogen wurde. Die Auszahlung der Abfertigung ist binnen drei Monaten gegenüber der betrieblichen Vorsorgekasse schriftlich geltend zu machen. Melden sich binnen drei Monaten keine anspruchsberechtigten Personen, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft.

Bei allen anderen Beendigungsarten des Dienstverhältnisses müssen sich die Betroffenen binnen sechs Monaten schriftlich (bei Pensionierung innerhalb von drei Monaten) entscheiden, was mit dem ersparten Geld in der Vorsorgekasse geschehen soll. Bei Auszahlung ist die Abfertigung mit 6 Prozent zu versteuern. Erfolgt eine Rentenzahlung, ist diese steuerfrei.

MEHR URLAUBSANSPRUCH

Ab dem 26. Dienstjahr gebühren Arbeitern und Angestellten **sechs statt fünf Wochen Urlaub pro Jahr**.

Vordienstzeiten	Höchstaßmaß der Anrechnung
A beim selben Unternehmen	tatsächlich erbrachte Dienstzeit (Unterbrechung darf max. 90 Kalendertage gedauert haben und nicht durch Selbstkündigung, verschuldete fristlose Entlassung oder unberechtigter vorzeitiger Austritt aufgelöst worden sein)
B beim selben Unternehmen	Maximal fünf Jahre - zusammen mit C und D (wenn das Dienstverhältnis mind. sechs Monate und die einzelne Unterbrechung mehr als 90 Kalendertage gedauert hat bzw. die Unterbrechung max. 90 Tage andauerte und die Auflösung auf schädliche Art und Weise erfolgte)
C bei anderen Arbeitgeber	Maximal fünf Jahre – zusammen mit B und D (das einzelne Arbeitsverhältnis muss mind. sechs Monate gedauert haben. Die Art der Auflösung ist egal)
D Zeiten einer Selbstständigkeit	Maximal fünf Jahre – zusammen mit B und D (Selbstständigkeit muss mind. sechs Monate gedauert haben)
E Schulzeiten, die über die allg. Schulpflicht hinausgehen	Maximal vier Jahre – in Kombination mit Zeiten nach B, C und D max. sieben Jahre (kein positiver Abschluss erforderlich)
F Hochschulzeiten	Maximal fünf Jahre – liegen Zeiten nach A bis E vor, so sind diese zusätzlich zu den dort genannten Grenzen anzurechnen (Positiver Abschluss notwendig!)

Wurden parallel Zeiten zurückgelegt (z.B. Studium neben Arbeitsverhältnis), so zählen diese Zeiten nicht doppelt, sondern nur einfach.

Hinweis: Erkrankten Arbeitnehmer im Urlaub, dann werden die Tage der Erkrankung nicht dem Urlaub angerechnet, sofern der Krankenstand länger als drei Tage dauert. Dem Unternehmen muss nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitgeteilt werden.

SPEZIELLE STEUER-TIPPS

- **Bis 7.500 Euro freiwillige Abfertigung NEU möglich**
Nur im neuen Abfertigungssystem können sich Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Dienstverhältnisses zusätzlich zur Abfertigung Neu auch auf eine Vergleichssumme mit ihrem Arbeitgeber einigen (für nicht ausbezahlte Überstunden, unverbrauchte Urlaube etc.). Bis max. 7.500 Euro muss dieser Betrag nur mit sechs Prozent versteuert werden. Das Jahressechstel bleibt dabei unberücksichtigt. Diese Begünstigung der freiwilligen Vergleichszahlung ist im alten Abfertigungsrecht nicht möglich.
- **Pensionsabfindungen sind nur mit dem halben Steuersatz zu versteuern**, wenn ihr Barwert 12.900 Euro (2021) nicht übersteigt. Ist die Pensionsabfindung höher, dann muss sie im jeweiligen Auszah-

lungsmoat mit dem anderen Entgelt zur Gänze Tarif versteuert werden. Zur Vermeidung der Versteuerung kann der Barwert einer Pensionsabfindung durch den Arbeitgeber auch steuerneutral an eine Pensionskasse übertragen werden.

- **Sozialplanzahlungen** bleiben bis zu einer Höhe von 22.000 Euro mit dem halben Steuersatz begünstigt.
- **Krankheitskosten sind für Behinderte zur Gänze steuerwirksam:** Ab 25 Prozent Beeinträchtigung können alle medizinischen Ausgaben (Medikamente, Arztkosten plus 0,42 Euro KM-Geld für Arztfahrten etc.) ohne Selbstbehalt als außergewöhnliche Belastung bei der Arbeitnehmerveranlagung steuerlich abgesetzt werden.
- **Krankheitskosten vom erkrankten (Ehe-)Partner** sind grundsätzlich selbst zu tragen, wobei der erkrankten Person ein steuerfreies Existenzminimum von 11.000 Euro bleiben muss. Werden Krankheitskosten für den (Ehe-)Partner gezahlt, sind diese bei dem zahlenden (Ehe-)Partner dann als außergewöhnliche Belastung ohne Selbstbehalt zu berücksichtigen, wenn dieser den Alleinverdienerabsetzbetrag bezieht oder die Einkünfte des (Ehe-)Partners den Betrag von 6.000 Euro nicht überschreiten

Zusätzlich zur Pauschale für Körperbehinderung können **Pauschalbeträge für Krankendiätenverpflegung** wie folgt geltend gemacht werden:

- Aids, Diabetes (Zuckerkrankheit), Tbc (Tuberkulose), Zöliakie: 70 Euro monatlich
- Gallen-, Leber-, Nierenleiden: 51 Euro monatlich
- Magenkrankheit oder andere innere Krankheiten: 42 Euro monatlich

Fahrtkosten zum Arzt oder ins Spital (Aufzeichnungen über diese Fahrten müssen geführt werden) können als außergewöhnliche Belastungen geltend gemacht werden.

LEISTUNGSANSPRÜCHE BEI KRANKHEIT

■ LÄNGERES KRANKENENTGELT VOM DIENSTGEBER

Seit 1. Juli 2018 ist die Dauer der Entgeltfortzahlung für Krankenstände von Arbeitern und Angestellten weitgehend geregelt. Die volle Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhöht sich mit zunehmender Dauer des Dienstverhältnisses und beträgt:

bis zum 1. Dienstjahr	6 Wochen (voll)	4 Wochen (halbes Entgelt)
ab dem 2. Dienstjahr	8 Wochen (voll)	4 Wochen (halbes Entgelt)
ab dem 16. Dienstjahr	10 Wochen (voll)	4 Wochen (halbes Entgelt)
ab dem 26. Dienstjahr	12 Wochen (voll)	4 Wochen (halbes Entgelt)

Wie schon bisher für Arbeiter gilt nun auch für Angestellte, dass bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit oder einen Unglücksfall innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, als dieser für das betreffende Arbeitsjahr noch nicht ausgeschöpft ist. Reicht eine Dienstverhinderung von einem Arbeitsjahr ins nächste Arbeitsjahr, steht mit Beginn des neuen Arbeitsjahres wieder der volle Entgeltfortzahlungsanspruch zu. Zusätzlich haben Arbeiter und Angestellte pro Arbeitsunfall Anspruch auf je acht Wochen (nach 15 Arbeitsjahren auf zehn Wochen) volle Entgeltfortzahlung.

■ KÜNDIGUNGEN IM KRANKENSTAND MÖGLICH

Arbeitnehmer sind während des Krankenstandes nicht vor dem Verlust des Arbeitsplatzes geschützt. Das ist auch der Grund warum viele Arbeitnehmer krank arbeiten gehen. Arbeitnehmer können während des Krankenstandes vom Arbeitgeber gekündigt werden. Der Arbeitgeber erspart sich dadurch aber nichts, da er

aufgrund gesetzlicher Bestimmungen bei Kündigung im Krankenstand den Krankenstand bezahlen muss, soweit der Arbeitnehmer noch einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat. Um diese Bestimmungen nicht berücksichtigen zu müssen, wurden in der Praxis den Arbeitnehmern oft einvernehmliche Lösungen angeboten, da somit die Zahlungspflicht des Arbeitgebers für den Krankenstand endet.

Hinweis: Es besteht jedoch auch dann ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die gesetzlich vorgesehene Dauer über das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses hinaus, wenn das Dienstverhältnis während oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung einvernehmlich beendet wird. Die Entgeltfortzahlungspflicht des Dienstgebers bleibt bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit des Dienstnehmers bzw. bis zur Erschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches aufrecht.

■ KRANKENGELD DURCH KRANKENKASSE

Wer innerhalb der letzten 12 Monate sechs Monate krankenversichert war, erhält bis zu 52 Wochen Krankengeld (sonst nur 26 Wochen). Ist die Eingliederung in den Arbeitsmarkt absehbar, kann der Krankengeldbezug vom Chefarzt auf bis zu 78 Wochen verlängert werden. Das Krankengeld beträgt vom 4. bis zum 42. Tag 50 Prozent der Bemessungsgrundlage, danach 60 Prozent der Bemessungsgrundlage. Dazu wird das sozialversicherungspflichtige Bruttoentgelt des letzten voll entlohnten Monats herangezogen. Sonderzahlungen werden durch einen prozentuellen Zuschlag zum Krankengeld berücksichtigt. Das Krankengeld ist bis 30 Euro Taggeld steuerfrei. Der darüber liegende Betrag ist mit 25 Prozent versteuert.

Hinweis: Wer Krankengeld bezieht, muss verpflichtend eine Arbeitnehmerveranlagung machen. Das Krankengeld wird dann regulär gemeinsam mit den anderen Einkünften versteuert.

ARBEITSLOSENGELD BEIM AMS

■ WIE LANGE ERHÄLT MAN ARBEITSLOSENGELD?

Die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld ist von der Beschäftigungsdauer und vom Alter abhängig. Das Arbeitslosengeld wird bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen (z.B. Anwartschaft) grundsätzlich für 20 Wochen gewährt und verlängert sich entsprechend der folgenden Aufstellung.

Altersgrenzen	Zeitraum vor Antragstellung	Beschäftigungsdauer	Bezugsdauer
keine	-	-	20 Wochen
keine	-	3 Jahre (156 Wochen)	30 Wochen
ab dem 40. Geburtstag	10 Jahre	6 Jahre (312 Wochen)	39 Wochen
ab dem 50. Geburtstag	15 Jahre	9 Jahre (468 Wochen)	52 Wochen

Bei Arbeitslosengeld, das nach Abschluss einer beruflichen Maßnahme der Rehabilitation in Anspruch genommen wird, kann die Bezugsdauer unter bestimmten Voraussetzungen das Ausmaß von 78 Wochen erreichen. Wird eine Schulungsmaßnahme im Rahmen einer Arbeitsstiftung besucht, verlängert sich die Bezugsdauer um maximal drei bzw. vier Jahre.

Hinweis: Um herauszufinden, wie lange man Arbeitslosengeld beziehen kann, wenn alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, nutzen Sie den „Online-Ratgeber“ unter www.ams.at/ratgeber

Die Notstandshilfe kann im Anschluss an den Bezug von Arbeitslosengeld für einen Zeitraum von höchstens 52 Wochen gewährt werden. Für einen eventuellen Weiterbezug nach Ablauf dieses Zeitraumes ist eine neuerliche Antragstellung erforderlich. Eine grundsätzliche zeitliche Begrenzung der Bezugsdauer wie beim Arbeitslosengeld besteht aber nicht. Die Notstandshilfe beträgt 92 Prozent des Arbeitslosengeldes.

■ NEUBERECHNUNG ARBEITSLOSENGELD

Der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes beträgt 55 Prozent des täglichen Nettoeinkommens, das sich aus der Beitragsgrundlage ergibt. Unter bestimmten Voraussetzungen bekommen Sie einen Ergänzungsbetrag bis 60 Prozent bzw. 80 Prozent des täglichen Nettoeinkommens. Und zwar dann, wenn der Grundbetrag niedriger als der Ausgleichszulagenrichtsatz ist.

Wer im 1. Halbjahr arbeitslos wird, hat die beim Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger gespeicherte Jahresbeitragsgrundlage aus dem vorletzten Jahr als Berechnungsgrundlage. Diese wird mit dem Aufwertungsfaktor für die Sozialversicherung des entsprechenden Jahres aufgewertet. Für Ansprüche, die zwischen 1. Juli. und 31. Dezember beantragt werden, wird die Jahresbeitragsgrundlage aus dem letzten Arbeitsjahr herangezogen. Diese Bruttobemessungsgrundlage (maximal bis zur Höchstbemessungsgrundlage) wird durch Abzug der Sozialabgaben und der Einkommensteuer in den genannten Nettowert umgerechnet.

Die Bruttobemessungsgrundlage ist in einen Nettowert umzurechnen. Abgezogen werden dabei die zum Zeitpunkt der Geltendmachung maßgeblichen sozialen Abgaben und die Einkommenssteuer (unter Berücksichtigung nicht antragspflichtiger Freibeträge). Als Grundbetrag des Arbeitslosengeldes gebührt ein Tagsatz in der Höhe von 55 Prozent des so ermittelten täglichen Nettoeinkommens.

FAMILIENZUSCHLÄGE

Familienzuschläge stehen den Angehörigen zu und tragen zu deren Unterhalt wesentlich bei. Für den Ehepartner gebührt der Familienzuschlag nur dann, wenn auch für minderjährige Kinder ein Familienzuschlag zusteht.

ERGÄNZUNGSBETRAG

Dabei wird das Arbeitslosengeld zusätzlich auf die Höhe des **Ausgleichszulagenrichtsatzes** aufgestockt. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass durch diese Erhöhung Arbeitslose, denen kein Familienzuschlag zusteht, nicht mehr erhalten als maximal 60 Prozent des täglichen Nettoeinkommens laut Bemessungsgrundlage. Bei Arbeitslosen mit Familienzuschlägen dürfen es nicht mehr sein als 80 Prozent des täglichen Nettoeinkommens laut Bemessungsgrundlage.

Achtung: Sie können bis zur Geringfügigkeitsgrenze (2021: 475,86 Euro) dazu verdienen, ohne dass Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe gekürzt werden.

Hinweis: Berechnen Sie Ihre Leistungsansprüche mit Arbeitslosengeldrechner (ams.brz.gv.at).

■ ÖAAB-TIPPS

- Nur wer sich **rechtzeitig beim Arbeitsmarktservice meldet** (am besten noch vor Beendigung des Dienstverhältnisses), erhält auch ab dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit Arbeitslosengeld. Eine Meldung im Nachhinein hat eine Anspruchslücke zur Folge.
- **Arbeitslosenmeldung auch elektronisch möglich.** Dabei muss ein eAMS-Konto beantragt werden. Eine Frühmeldung der Arbeitslosigkeit vor Beendigung des Dienstverhältnisses ist auch ohne eAMS Konto möglich und sollte unbedingt erfolgen.
- **Wer selbst freiwillig kündigt** oder das Dienstverhältnis durch Eigenverschulden beendet, erhält in den ersten vier Wochen ab Ende der Beschäftigung kein Arbeitslosengeld.
- Der **Anspruch auf Arbeitslosengeld verfällt**, wenn man den Restbezug nicht binnen fünf Jahren nach dem letzten Bezugstag geltend macht. Diese Frist kann durch bestimmte Zeiten verlängert werden.
- Arbeitslosigkeit kann zu **Nachteilen bei der Pension** führen. Im alten Pensionsrecht werden Zeiten des Arbeitslosengeldbezuges als Ersatzzeit gewertet ohne Anrechnung auf die „Hacklerregelung“. Im neuen System (für alle nach 1. Jänner 1955 Geborenen) gelten Zeiten des Leistungsbezuges als Zeiten der Teilpflichtversicherung in der Pensionsversicherung. Dabei werden für die Monate, in

denen Arbeitslosengeld bezogen wird, 1,78 Prozent von 70 Prozent Ihrer Bemessungsgrundlage des täglichen Arbeitslosengeldes auf das Pensionskonto gutgeschrieben. Für Monate, in denen Notstandshilfe bezogen wird, gibt es 1,78 Prozent von 64 Prozent Ihrer Bemessungsgrundlage des täglichen Arbeitslosengeldes.

■ FREIWILLIGE ARBEITSLSENVERSICHERUNG

Selbstständige Erwerbstätige die nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) oder dem Sozialversicherungsgesetz der freiberuflich selbstständigen Erwerbstätigen (FSVG) pensionsversichert sind bzw. freiberuflich tätige Rechtsanwälte können seit 1. Jänner 2009 für die Dauer Ihrer Selbständigkeit eine freiwillige Arbeitslosenversicherung abschließen. Damit besteht auch ein Anspruch auf sämtliche Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.

Der Eintritt in die freiwillige Arbeitslosenversicherung muss schriftlich innerhalb von sechs Monaten ab Beginn der Pensionsversicherung nach dem GSVG oder FSVG erfolgen bzw. ab Beginn der freiberuflichen Tätigkeit. Erfolgt diese Erklärung innerhalb von drei Monaten, beginnt die freiwillige Versicherung mit dem Start der Pensionsversicherung bzw. der freiberuflichen Tätigkeit. Sollte die Erklärung erst nach drei Monaten nach dem Eintritt in die Pensionsversicherung erfolgen, beginnt die freiwillige Arbeitslosenversicherung erst im darauffolgenden Monat. Die freiwillige Versicherung endet entweder durch den Austritt oder durch den Wegfall der Voraussetzungen.

Achtung: Ein Austritt ist erstmals acht Jahre nach Beginn der Arbeitslosenversicherung möglich. Dieser muss innerhalb von sechs Monaten nach Ende des achtjährigen Bindungszeitraumes schriftlich mitgeteilt werden. Wird der Austritt nicht rechtzeitig erklärt, besteht erst wieder nach weiteren acht Jahren die Möglichkeit eines Austritts.

INVALIDITÄTS-/BERUFSUNFÄHIGKEITSPENSION

Ein Anspruch auf eine Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension ist für Versicherte gegeben, welche bis 31. Dezember 1963 geboren sind, wenn

- die Invalidität/Berufsunfähigkeit voraussichtlich sechs Monate andauert,
- kein Anspruch auf Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation besteht oder diese Maßnahmen nicht zumutbar oder zweckmäßig sind,
- eine Mindestanzahl an Versicherungsmonate erworben wurden (siehe Wartezeit)
- am Stichtag die Voraussetzungen für eine (vorzeitige) Alterspension (Ausnahme Korridor pension) noch nicht erfüllt sind.

Eine ärztliche Begutachtung bildet hierbei die Grundlage für die Entscheidung ob eine Invalidität/Berufsunfähigkeit vorliegt. Sollte dabei eine dauernde Invalidität/Berufsunfähigkeit festgestellt werden, erfolgt eine unbefristete Gewährung der Leistung. Sollte die Untersuchung ergeben, dass eine mindestens sechs Monate andauernde Invalidität/Berufsunfähigkeit vorliegen, wird die Pension für maximal zwei Jahre befristet.

Für Versicherte, welche ab 1. Jänner 1964 geboren wurden, besteht ein Anspruch auf eine Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension, wenn

- voraussichtlich eine dauerhafte Invalidität/Berufsunfähigkeit vorliegt
- kein Rechtsanspruch auf zumutbare und zweckmäßige berufliche Maßnahmen der Rehabilitation besteht,
- eine Mindestanzahl an Versicherungsmonate erworben wurden (siehe Wartezeit)
- am Stichtag die Voraussetzungen für eine (vorzeitige) Alterspension (Ausnahme Korridor pension) noch nicht erfüllt sind.

Aufgrund einer ärztlichen Begutachtung wird die Leistungsfähigkeit des Antragstellers in seinem Beruf festgestellt bzw. bildet diese die Grundlage ob eine Invalidität/Berufsunfähigkeit vorliegt.

Achtung: Eine befristete Gewährung der Pension kommt für ab 1. Jänner 1964 geborene Versicherte nicht mehr zur Anwendung.

■ BESONDERHEIT AB DEM 50. LEBENSJAHR - HÄRTEFALLREGELUNG

Die Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit gilt auch für versicherte Personen, die nicht überwiegend in ihrem erlernten Beruf tätig waren, wenn

- sie das 50. Lebensjahr vollendet haben
- mindestens 12 Monate unmittelbar vor dem Stichtag arbeitslos gemeldet waren,
- mindestens 360 Versicherungsmonate, davon 240 Beitragsmonate der Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit, erworben haben und
- nur mehr Tätigkeiten mit geringstem Anforderungsprofil ausüben können sowie kein Arbeitsplatz innerhalb eines Jahres erlangt werden kann.

Invalid/berufsunfähig sind auch Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und durch eine Krankheit oder Gebrechen nicht in der Lage sind, jene Tätigkeit auszuüben, die in den letzten 180 Kalendermonate vor dem Stichtag mindestens 120 Monate durchgehend ausgeübt wurde.

Der Zeitraum von 180 Kalendermonaten vor dem Stichtag verlängert sich für

- Zeiten des Bezuges einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension bzw. einer Leistung wegen Erwerbsunfähigkeit oder des Bezuges von Übergangsgeld
- Monate des Bezuges von Rehabilitationsgeld oder Umschulungsgeld (höchstens aber um 60 Monate)

Achtung: Monate des Bezuges von Krankengeld werden im Höchstausmaß von 24 Monaten auf die vorhin genannten 120 Monate angerechnet.

Ebenfalls anspruchsberechtigt sind Personen, die bereits vor der erstmaligen Aufnahme einer Beschäftigung als invalid bzw. berufsunfähig galten und dennoch mindestens 120 Beitragsmonate der Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben haben.

■ BESONDERHEIT AB DEM 60. LEBENSJAHR

Als invalid oder berufsunfähig gelten auch Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und durch Krankheit oder Gebrechen außer Stand sind, jene Tätigkeit auszuüben, die in den letzten 180 Kalendermonaten (Rahmenzeit) mindestens 120 Kalendermonate hindurch ausgeübt wurde. Die Rahmenzeit von 180 Kalendermonaten verlängert sich dabei um Zeiten des Bezuges einer Eigenpension sowie von Übergangsgeld. Bei der Erfüllung der zuvor genannten 120 Kalendermonate dürfen maximal 24 Monate des Bezuges von Krankengeld berücksichtigt werden.

■ WARTEZEIT

Die Voraussetzungen für eine krankheitsbedingte Pension sind gegeben, wenn mindestens

- **180 Beitragsmonate** der Pflichtversicherung oder freiwilligen Versicherung oder
- **300 Versicherungsmonate** (dabei sind Ersatzmonate vor dem 1. Jänner 1956 ausgenommen)

am Pensionsstichtag vorliegen. Die zeitliche Lagerung der Monate spielt dabei keine Rolle. Sollte der Stichtag vor dem 50. Lebensjahr liegen, müssen mindestens 60 Versicherungsmonate innerhalb der letzten 120 Kalendermonate (Rahmenzeit) vor dem Stichtag vorliegen.

Bei einem Stichtag nach dem 50. Lebensjahr verlängert sich die Wartezeit für jeden weiteren Lebensmonat

um jeweils einen Versicherungsmonat bis zu einem Höchstausmaß von 180 Versicherungsmonaten. Aber auch die Rahmenzeit von 120 Kalendermonaten erhöht sich entsprechend um jeweils zwei Kalendermonate für jeden weiteren Lebensmonat nach dem 50. Lebensjahr bis zum Höchstausmaß von 360 Kalendermonaten.

REHABILITATIONSGELD

Ein Anspruch auf Rehabilitationsgeld ist gegeben, wenn für mindestens sechs Monate eine vorübergehende Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit vorliegt und kein Rechtsanspruch auf zumutbare und zweckmäßige berufliche Maßnahmen der Rehabilitation besteht. Darüber hinaus muss die Wartezeit für eine Invaliditätspension bzw. Berufsunfähigkeitspension erfüllt sein sowie dürfen am Stichtag noch nicht die Voraussetzungen für eine Alterspension, Schwerarbeiterpension oder vorzeitige Alterspension (ausgenommen Korridorpension) gegeben sein.

Die bescheidmäßige Feststellung eines Anspruches auf Rehabilitationsgeld obliegt dem Pensionsversicherungsträger. Die Feststellung der Höhe und die Auszahlung erfolgt jedoch durch den zuständigen Krankenversicherungsträger. Das Rehabilitationsgeld wird für die Dauer der vorübergehenden Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit gewährt. Es gebührt frühestens ab dem Monatsersten, der auf die Antragstellung zur Gewährung einer Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension folgt.

Hinweis: Der Versicherte ist verpflichtet, an der Durchführung der Rehabilitationsmaßnahmen mitzuwirken. Bei einer Verletzung dieser Pflicht ist das Rehabilitationsgeld für die Dauer dieser Weigerung entzogen.

UMSCHULUNGSGELD

Personen die einen Rechtsanspruch auf berufliche Maßnahmen der Rehabilitation haben und aktiv an den für sie in Betracht kommenden Maßnahmen teilnehmen, haben einen Anspruch auf Umschulungsgeld vom Arbeitsmarktservice. Dieses wird 12 mal im Jahr ausbezahlt. Für die Dauer der Auswahl und Planung der beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen gebührt das Umschulungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes. Für die Zeit der Umschulungsdauer erfolgt die Auszahlung in der Höhe des Arbeitslosengeldes plus 22 Prozent, mindestens jedoch von 38,90 Euro pro Tag. Darüber hinaus sind auch noch allfällige Familienzuschläge möglich.

Ein Zuverdienst ist ebenfalls möglich, dieser darf aber die monatliche Geringfügigkeitsgrenze (2021: 475,86 Euro) nicht überschreiten, sonst fällt das Umschulungsgeld zur Gänze weg. Das Umschulungsgeld gebührt ab der Feststellung des Pensionsversicherungsträgers, wenn der Antrag binnen vier Wochen beim zuständigen Arbeitsmarktservice gestellt wird, ansonsten ab dem Tag der Antragstellung.

18-MONATE-FRIST BEI NEUERLICHEM PENSIONSANTRAG

Wer seine Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit erneut feststellen lassen möchte, muss eine 18-Monate-Frist beachten, sonst wird der Antrag zurückgewiesen. Allerdings wird diese Frist in jenen Fällen aufgehoben, in denen durch den Krankenversicherungsträger die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit festgestellt wurde, sodass sich nunmehr die Frage ergibt, ob die Durchführung von beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar ist. Die 18-Monate-Frist gilt aber auch dann nicht, wenn das Arbeitsmarktservice festgestellt hat, dass die Realisierbarkeit beruflicher Maßnahmen nicht (mehr) gegeben ist.

Genereller Hinweis: Das bisherige Recht mit dauernder und befristeter Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension gilt weiter.

PENSIONSVORSCHUSS

Versicherten mit aufrechten Dienstverhältnis ohne Entgeltfortzahlung, deren Anspruch auf Krankengeld erschöpft ist, kann vom Arbeitsmarktservice ein Pensionsvorschuss gewährt werden, sofern ein Antrag auf Zuerkennung (Weitergewährung) einer (befristeten) Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension gestellt wurde.

Arbeitslosen, die die Zuerkennung einer Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension bzw. Weitergewährung einer befristeten Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension beantragt haben, kann bis zur Entscheidung über ihren Pensionsantrag, sofern ein Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe besteht, vom Arbeitsmarktservice das Arbeitslosengeld oder die Notstandshilfe als vorläufige Leistung gewährt werden.

LEISTUNGSANSPRÜCHE FÜR PFLEGELEISTUNGEN

■ PFLEGEKARENZ

Seit 1. Jänner 2020 haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Pflegekarenz und Pflegezeit. Dieser Rechtsanspruch gilt in allen Unternehmen mit mehr als fünf Mitarbeitern. Sie können mit ihrem Arbeitgeber ein bis drei Monate Pflegekarenz vereinbaren, wenn nahe Angehörige bzw. Kinder schwer erkranken und Pflege benötigen, oder um eine pflegende Person für eine bestimmte Zeit zu entlasten. In dieser Zeit besteht ein Motivkündigungsschutz, ein Rechtsanspruch auf Pflegekarenzgeld sowie eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung in Form einer beitragsfreien Kranken- und Pensionsversicherung. In der Krankenversicherung besteht jedoch nur ein Anspruch auf Sachleistungen. Die Zeiten der Pflegekarenz werden für den Urlaub sowie für Kündigungsfristen und Abfertigung Alt nicht berücksichtigt.

Die Pflegekarenz darf pro Pflegefall nur einmal beansprucht werden. Verschlechtert sich der Gesundheitszustand des Pflegebedürftigen und wird das Pflegegeld für eine nächst höhere Stufe zuerkannt, so kann man die Pflegekarenz für weitere drei Monate verlängern. Für die Dauer der Pflegekarenz besteht ein Rechtsanspruch auf Pflegekarenzgeld. Die Höhe ist einkommensabhängig und orientiert sich am Arbeitslosengeld, mindestens jedoch in der Höhe der Geringfügigkeitsgrenze (2021: 475,86 Euro). Gleichzeitig ist man kranken- und pensionsversichert nach dem ASVG. Die Beiträge werden zur Gänze von der öffentlichen Hand getragen.

VORAUSSETZUNGEN

Das Arbeitsverhältnis muss mindestens drei Monate durchgehend bestehen und es bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers, sowie einer schriftlichen Vereinbarung. Die Pflegeperson muss bei Antritt der Pflegekarenz mindestens Pflegegeld der Stufe 3 erhalten. Für die Pflege von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen genügt Pflegegeldstufe 1.

AUCH ARBEITSLLOSE HABEN ANSPRUCH

Arbeitslose dürfen sich auch der Pflege naher Angehöriger widmen. Sie müssen sich aber vom Bezug des Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe abmelden, da sie während der Pflegezeit dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Sie erhalten statt dem Arbeitslosengeld Pflegekarenzgeld.

■ RECHTSANSPRUCH AUF PFLEGEKARENZ UND PFLEGEZEIT

Seit 1. Jänner 2020 haben Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als fünf Mitarbeitern einen Rechtsanspruch auf zwei Wochen Pflegekarenz/Pflegezeit. Sobald der beabsichtigte Zeitpunkt für die Pflegekarenz bzw. Pflegezeit bekannt ist, ist dieser dem Arbeitgeber mitzuteilen. In diesen beiden Wochen kann eine Verlängerung vereinbart werden. Kommt jedoch keine Vereinbarung über eine Verlängerung zustande, so besteht ein Anspruch auf Pflegekarenz/Pflegezeit für bis zu weiteren zwei Wochen. Die konsumierten Zeiten sind auf die gesetzlich mögliche Dauer der vereinbarten Pflegekarenz/Pflegezeit anzurechnen.

■ FREIWILLIGE VERSICHERUNG FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

Für Personen, die sich der Pflege Angehöriger widmen, gibt es folgende Möglichkeiten sich in der Pensionsversicherung freiwillig zu versichern.

- Weiterversicherung für pflegende Angehörige
- Selbstversicherung für pflegende Angehörige
- Selbstversicherung bei Pflege eines behinderten Kindes

WEITERVERSICHERUNG FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

Personen, die aus der Pflichtversicherung ausscheiden, um einen nahen Angehörigen zu pflegen, können sich, wenn die Voraussetzungen für die Weiterversicherung erfüllt sind, kostenlos in der Pensionsversicherung weiterversichern.

VORAUSSETZUNGEN

- Vorversicherungszeit wie bei der Weiterversicherung
- Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung
- gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft durch die Pflege
- Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe drei

SELBSTVERSICHERUNG FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

Die Selbstversicherung für Zeiten der Pflege naher Angehöriger ist kostenlos. Sie kann von einer Person auf Antrag in Anspruch genommen werden, die sich der Pflege naher Angehöriger widmet,

- mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe drei und
- erhebliche Beanspruchung ihrer Arbeitskraft in häuslicher Umgebung (Wohnsitz im Inland)

Die Selbstversicherung kann auch rückwirkend bis max. zwölf Monate vor Antragstellung abgeschlossen werden.

Sowohl in der Selbstversicherung als auch in der Weiterversicherung erwachsen der versicherten Person keine Kosten. Die Beiträge werden seit 2009 zu Gänze aus Mitteln des Bundes getragen. In der Selbstversicherung gilt als monatliche Beitragsgrundlage ein Betrag von 1.986,04 Euro (2021). In der Weiterversicherung wird die monatliche Beitragsgrundlage aus den Beitragsgrundlagen im Jahr vor dem Ausscheiden aus der Pflichtversicherung ermittelt. Im Jahr 2020 betrug die Mindestbeitragsgrundlage 844,50 Euro und die Höchstbeitragsgrundlage 6.265 Euro.

FAMILIENHOSPIZKARENZ

Wer zur Sterbebegleitung naher Angehöriger oder Betreuung schwerst erkrankter Kinder in Familienhospizkarenz geht, erhält ebenfalls einen Rechtsanspruch auf Pflegegeld. Das ist eine wesentliche Besserstellung gegenüber bisher, wo es eine geringe finanzielle Unterstützung nur bei sozialer Bedürftigkeit gab.

Familienhospizkarenz in Form der Sterbebegleitung naher Angehöriger kann bis zu einer Dauer von drei Monaten in Anspruch genommen werden. Eine einmalige Verlängerung auf bis zu sechs Monate (insgesamt) pro Anlassfall ist möglich. Die Sterbebegleitung schwerst erkrankter Kinder kann sogar für maximal fünf Monate in Anspruch genommen werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung bis zu insgesamt neun Monaten möglich.

Die dem Arbeitgeber bekanntgegebene Maßnahme beginnt frühestens fünf Arbeitstage nachdem der Arbeitgeber das Schreiben erhalten hat. Die Verlängerung der Maßnahme beginnt frühestens 10 Arbeitstage nach Erhalt des Schreibens.

PFLEGETEILZEIT

Jene Personen, die wegen der Pflege eines nahen Angehörigen ihre Arbeitszeit nur vorübergehend reduzieren wollen, haben als weitere Alternative die Pfl egeteilzeit. Die Bestimmungen bzw. Voraussetzungen dafür

orientieren sich im Wesentlichen an der Pflegekarenz.

Einzige Abweichung: Die herabgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit darf nicht unter zehn Stunden liegen. Die Einkommenseinbuße wird mit einem Zuschuss (ähnlich des Bildungsteilzeitgeldes) abgefedert, der niedriger als das Pflegekarenzgeld ist.

■ PFLEGE GELD

Der Beginn der Leistung des Pflegegeldes hängt, wie auch bei dessen Erhöhung, vom Antragsdatum ab und gebührt ab dem auf die Antragstellung folgenden Monatsersten. Das Pflegegeld kann auch befristet zuerkannt werden, wenn eine Besserung des Gesundheitszustandes zu erwarten ist.

VORAUSSETZUNGEN

- ständiger Betreuungs- und Hilfebedarf wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung bzw. einer Sinnesbehinderung, welche voraussichtlich mindestens sechs Monate andauern wird
- ein ständiger Pflegebedarf von monatlich mehr als 65 Stunden
- gewöhnlicher Aufenthalt in Österreich

Auch Kindergartenkinder, die das verpflichtende Kindergartenjahr absolvieren und damit unfallversichert sind, haben bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen grundsätzlich Anspruch auf Pflegegeld. Ausdrücklich festgeschrieben wurde darüber hinaus, dass Österreich nur dann zur Leistung von Pflegegeld verpflichtet ist, wenn nicht ein anderer Staat für Pflegeleistungen, etwa im Rahmen einer Krankheit, zuständig ist.

HÖHE DES PFLEGE GELDES

Pflegestufe	Pflegegeld monatlich / Euro	Pflegebedarf / Stunden
Stufe I	162,50	> 65
Stufe II	299,60	> 95
Stufe III	466,80	> 120
Stufe IV	700,10	> 160
Stufe V	951,00	> 180
Stufe VI	1.327,90	> 180
Stufe VII	1.745,10	> 180

Hinweis: Bei schwer geistig oder psychisch behinderten, insbesondere Demenz erkrankten Personen ab dem vollendeten 15. Lebensjahr wird bei der Pflegegeldeinstufung ein pauschaler Erschwerniszuschlag in Höhe von 25 Stunden angerechnet. Ebenfalls bei der Pflegegeldeinstufung mit einem pauschalen Zuschlag berücksichtigt werden schwerst behinderte Kinder und Jugendliche bis zum vollendeten 15. Lebensjahr.

WICHTIGE PENSIONSREGELUNGEN

PENSIONSARTEN

- Alterspension
- Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer
- Korridorpension
- Schwerarbeitspension
- Berufsunfähigkeits-, Invaliditäts- und Erwerbsunfähigkeitspension
- Hinterbliebenenpension

Ein Anspruch auf eine Pension besteht, wenn der Versicherungsfall eingetreten ist, die Wartezeit und Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Der Anspruch ist durch einen Antrag geltend zu machen!

ALTERSPENSION

REGELPENSIONALTER

- 60 Jahre bei Frauen bis zum Jahr 2024
- 65 Jahre bei Frauen ab dem Jahr 2033 (mit 1. Jänner 2024 wird das Antrittsalter der Frauen um sechs Monate pro Jahr bis zum Jahr 2033 angehoben)
- 65 Jahre bei Männer

Die Anhebung des Frauenpensionsalters betrifft folgende Jahrgänge:

Geboren von - bis	Gesetzliches Regelpensionsalter	Pensionsantritt
02.12.1963 – 01.06.1964	60 Jahre + 6 Monate	2024
02.06.1964 – 01.12.1964	61 Jahre	2025
02.12.1964 – 01.06.1965	61 Jahre + 6 Monate	2026
02.06.1965 – 01.12.1965	62 Jahre	2027
02.12.1965 – 01.06.1966	62 Jahre + 6 Monate	2028
02.06.1966 – 01.12.1966	63 Jahre	2029
02.12.1966 – 01.06.1967	63 Jahre + 6 Monate	2030
02.06.1967 – 01.12.1967	64 Jahre	2031
02.12.1967 – 01.06.1968	64 Jahre + 6 Monate	2032
02.06.1968	65 Jahre	2033

Hinweis: Bitte beachten Sie, dass man die Pension nur dann erhält, wenn man rechtzeitig (vorsorglich zwei Monate vorm geplanten Pensionsantritt) den Antrag auf Pension bei der Pensionsversicherungsanstalt stellt. Immer wieder passiert es, dass Personen glauben, dass sie mit Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters automatisch ihre Pension vom Staat erhalten.

WARTEZEIT

Die Voraussetzung für eine Alterspension ist gegeben, wenn am Pensionsstichtag

- mindestens 180 Beitragsmonate (dazu zählen auch die ersten 24 Monate des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld pro Kind) oder
- mindestens 300 Versicherungsmonate (ausgenommen Ersatzmonate vor dem 1.1.1956) ohne bestimmte zeitliche Lagerung oder
- mindestens 180 Versicherungsmonate innerhalb der letzten 360 Kalendermonate vorliegen.

Nachgekaufte Schul/Studienzeiten werden als Beitragsmonate der freiwilligen Versicherung berücksichtigt. Wenn auch Monate einer Selbstversicherung gem. §16a ASVG erworben wurden, zählen höchstens 12 Monate davon für die Erfüllung der Wartezeit.

Hinweis: Anspruch auf Alterspension für ab 1. Jänner 1955 geborene Personen ist gegeben, wenn das Regelpensionsalter erreicht und die Mindestversicherungszeit erfüllt ist.

MINDESTVERSICHERUNGSZEIT

Die **Voraussetzung** für eine Alterspension ist gegeben, wenn am Pensionsstichtag

- mindestens 180 Versicherungsmonate (= 15 Jahre), von denen mindestens 84 Monate (= sieben Jahre) auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben wurden, vorliegen.

Für die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzung von 84 Versicherungsmonaten auf Grund einer Erwerbstätigkeit gelten auch Zeiten

- einer Selbstversicherung für die Pflege eines Kindes
- einer Weiterversicherung/Selbstversicherung für die Pflege eines nahen Angehörigen ab Pflegestufe 3
- der Familienhospizkarenz
- des Bezuges eines Pflegezeitkarenzgeldes.

Für Personen, die zumindest einen Versicherungsmonat bis zum 31. Dezember 2004 erworben haben, gelten weiterhin die Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension für bis zum 31. Dezember 1954 Geborene, sofern dies für diese Person günstiger ist.

WEITERARBEITEN

Wenn man das Pensionsantrittsalter erreicht, muss man deswegen nicht aufhören zu arbeiten. Man kann neben der Pension uneingeschränkt weiterarbeiten und muss mit keinen Abschlägen bei der Pension rechnen. Sollte man den Antritt der Alterspension aufschieben, erhält man für jedes weitere Jahr der Erwerbstätigkeit 4,2 Prozent (maximale Erhöhung 12,6 Prozent) zu der Pension.

GERINGERER PV-BEITRAG BEI SPÄTEREM PENSIONSANTRITT

Wird die Alterspension trotz Erfüllung der Wartezeit nach Erreichen des Regelpensionsalters nicht in Anspruch genommen, wird der Dienstgeber- und Dienstnehmeranteil am Pensionsversicherungsbeitrag für diesen Zeitraum auf die Hälfte reduziert. Dadurch erhöht sich auch das Nettoeinkommen in diesem Ausmaß. Die Gutschrift am Pensionskonto erfolgt weiterhin auf Basis der ungekürzten Beitragsgrundlage für den vollen PV-Beitrag.

ABSCHLAG

Bei einem Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter werden für je 12 Monate eines früheren Pensionsantritts 4,2 Prozent der Leistungen (maximal jedoch 15 Prozent) in Abzug gebracht.

■ LANGZEITVERSICHERUNGSREGELUNG „HACKLERREGELUNG“

Bis 31. Dezember 2021 besteht für Arbeitnehmer, die 45 Jahre bzw. 540 Monate über der Geringfügigkeitsgrenze gearbeitet haben, die Möglichkeit, ohne Abschläge mit 62 Jahren in Pension zu gehen. Höchstens 60 Pflichtversicherungsmonate auf Grund einer Erwerbstätigkeit können hierbei durch Kindererziehungsmonate, die sich nicht mit Pflichtversicherungsmonate auf Grund einer Erwerbstätigkeit decken, ersetzt werden. Zeiten des Bezuges von Krankengeld, Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder nachgekaufte Schul- und Stu-

dienzeiten sowie Zeiten des Bundesheeres oder des Zivildienstes zählen jedoch nicht dazu. Ebenso werden Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung nicht berücksichtigt.

Hinweis: Ab Jänner 2022 wird wieder ein Abschlag von 4,2 Prozent pro Jahr bei der Langzeitversicherungsregelung eingeführt, wonach man mit 45 Beitragsjahren ab Vollendung des 62. Lebensjahr in Pension gehen kann.

FRÜHSTARTERBONUS AB 2022

Anstelle der Abschlagsfreiheit tritt ab 2022 der Frühstarterbonus in Kraft. Dabei erhalten Personen für jeden Monat, die sie zwischen dem 15. und 20. Lebensjahr gearbeitet und Beitragsmonate erworben haben, einen Euro zur Pension. Dadurch ergibt sich nicht nur eine höhere Pension, sondern auch ein wertgesicherter Pensionsbonus von bis zu 60 Euro pro Monat. Voraussetzung für den Frühstarterbonus ist, dass der Pensionsleistung mindestens 25 beitragsgedeckte Arbeitsjahre zugrunde liegen bzw. müssen davon mindestens 12 Beitragsmonate vor dem Monatsersten nach Vollendung des 20. Lebensjahres erworben worden sein.

KORRIDORPENSION

Ein Pensionsantritt ist ab Vollendung des 62. Lebensjahres möglich. Praktische Bedeutung hat die Korridor-pension bis zum Jahr 2027 aber nur für Männer, da bis zu diesem Zeitpunkt Frauen die Regelpension mit dem 60 Lebensjahr in Anspruch nehmen können. Für Frauen wird daher die Korridor-pension erst ab 2028 Bedeutung haben.

Die Anspruchsvoraussetzungen gelten jedenfalls als erfüllt, wenn zum Stichtag mindestens 480 Versicherungsmonate (40 Versicherungsjahre) erworben wurden und keine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung vorliegt.

Hinweis: Wer das Dienstverhältnis weder selbst noch einvernehmlich löst, kann die Korridor-pension verzögern und sich für die Dauer eines Jahres vor höheren Abschlägen schützen, indem Leistungen der Arbeitslosenversicherung – längstens bis zur Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer – in Anspruch genommen werden. In diesem Fall muss man nicht in die Korridor-pension gehen, obwohl die Anspruchsvoraussetzungen für diese Pension erfüllt wären.

SCHWERARBEITSPENSION

VORAUSSETZUNGEN

- es wurde Schwerarbeit geleistet
- Erfüllung der Versicherungsdauer (Frauen müssen mindestens 480 und Männer 540 Beitragsmonate durch eine Erwerbstätigkeit oder eine freiwillige Versicherung erworben haben, wobei mindestens 120 Schwerarbeitsmonate in den vergangenen 240 Kalendermonaten vorliegen müssen. Für Frauen wird daher die Schwerarbeiterpension erst ab 2024 relevant.)
- keine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung am Stichtag
- keine sonstigen selbstständigen oder unselbstständigen Erwerbstätigkeit mit einem monatlichen Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze von 475,86 Euro bzw. bewirtschaften eines land(forst) wirtschaftlichen Betrieb mit einem Einheitswert höher als 2.400 Euro sowie keinen monatlichen Bezug aus einem öffentlichen Mandat über 4.521,72 Euro.

Als Beitragsgrundlagen gelten auch:

- Ersatzmonate für Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes
- bis zu 60 Ersatzmonate für Zeiten der Kindererziehung
- Ersatzmonate für Zeiten des Wochengeldbezuges, sofern sie sich nicht mit Kindererziehungszeiten decken
- Ersatzmonate des Krankengeldbezuges
- Nachgekaufte Schul- und Studienzeiten

- Ersatzmonate vor Einführung der Pflichtversicherung für Gewerbetreibende und Bauern (Ausübungsersatzzeiten). Pro Ersatzmonat ist eine Beitragsentrichtung von 198,91 Euro notwendig.

WELCHE TÄTIGKEITEN GELTEN ALS BESONDERS BELASTEND?

- unregelmäßige Nachtarbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr im Ausmaß von mindestens sechs Stunden und zumindest an sechs Arbeitstagen im Kalendermonat.
- regelmäßig unter Hitze und Kälte im Sinn des Nachtschwerarbeitsgesetzes
- unter chemischen und physikalischen Einflüssen im Sinn des Nachtschwerarbeitsgesetzes, wenn dadurch eine Minderung der Erwerbsfähigkeit im Ausmaß von mindestens zehn Prozent verursacht wurde.
- schwere körperliche Arbeit (bei Männern 2.000, bei Frauen 1.400 Kilokalorien bei einer achtstündigen Arbeitszeit)
- zur berufsbedingten Pflege von erkrankten und behinderten Menschen mit besonderen Behandlungs- und Pflegebedarf
- trotz Vorliegens einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 80 Prozent und ab 1993 eines Anspruchs auf Pflegegeld mindestens der Stufe drei
- alle Tätigkeiten, für die ein Nachtschwerarbeitsbeitrag geleistet wurde

Der Vorteil: Eine Pension mit 60 ist auch bei Arbeitslosigkeit möglich, da im Gegensatz zur „Hacklerregelung“ alle Versicherungszeiten gezählt werden.

Abschläge: Bei der Schwerarbeitspension beträgt der Abschlag nur 1,8 Prozent pro Jahr.

■ BERUFSUNFÄHIGKEITS-, INVALIDITÄTS- UND ERWERBUNFÄHIGKEITSPENSION

Die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Leistungen aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit sind nur dann erfüllt, wenn

- die Berufsunfähigkeit, Invalidität oder Erwerbsunfähigkeit mehr als sechs Monate andauert,
- eine Mindestanzahl an Versicherungszeiten vorliegen,
- kein Anspruch auf berufliche oder medizinische Rehabilitation besteht bzw. die Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation nicht zweckmäßig oder zumutbar sind,
- die Voraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension nicht erfüllt sind.

Hinweis: Für die Gewährung einer Berufsunfähigkeits-, Invaliditäts- oder Erwerbunfähigkeitspension ist eine Antragstellung notwendig!

■ PENSIONSWEGFALL

Bei allen vorzeitigen Alterspensionen darf nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze (2021: Euro 475,86, Sonderzahlungen bleiben außer Betracht) dazuverdient werden, sonst fällt die Pension für die Dauer der Erwerbstätigkeit zur Gänze weg. Mit dem Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters (Frauen 60 Jahre, Männer 65 Jahre) erfolgt eine automatische Umwandlung in die Alterspension bzw. kann ab diesem Zeitpunkt unbegrenzt dazuverdient werden.

■ SONDERRUHEGELD

Ein Anspruch auf Sonderruhegeld besteht für Männer die das 57. Lebensjahr bzw. Frauen welche das 52. Lebensjahr vollendet haben. Der Zeitraum von 360 Kalendermonaten vor dem Stichtag muss mindestens zur Hälfte mit Beitragsmonaten der Pflichtversicherung nach dem ASVG gedeckt sein, für die

- Nachtschwerarbeitsbeiträge entrichtet worden sind oder
- bei früherem Inkrafttreten des Nachtschwerarbeitsgesetzes zusätzliche Beiträge nach diesem Gesetz zu entrichten gewesen wären oder

- freiwillig Nachtschwerarbeitsbeiträge entrichtet worden sind, sofern die ausgeübte Tätigkeit auf Grund eines Kollektivvertrages der Nachtschwerarbeit gleichgestellt ist.

Die Anspruchsvoraussetzungen sind auch dann erfüllt, wenn vor dem Stichtag mindestens 240 Beitragsmonate der Pflichtversicherung vorliegen, für die Nachtschwerarbeitsbeiträge entrichtet wurden bzw. zu entrichten gewesen wären.

Am Stichtag darf keine Erwerbstätigkeit ausgeübt werden, die eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung begründet und auch keine sonstige selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze (2021: Euro 475,86 brutto). Das Sonderruhegeld ist einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzusetzen.

■ ÜBERBRÜCKUNGSGELD (BUAK)

Wenn ausreichend BUAK-Beschäftigungszeiten erworben wurden, kann von Bauarbeiter/innen, die langjährig in der Bauwirtschaft tätig waren und nicht bis zum Pensionsantritt in Beschäftigung bleiben können, für die beschäftigungsfreie Zeit bis zum Pensionsantritt ein Überbrückungsgeld in Anspruch genommen werden.

Während des Überbrückungsgeldbezuges werden für die Abfertigung die Beschäftigungszeiten nach dem BUAG bzw. Beitragszeiten und Geldansprüche nach dem BMSVG erworben.

ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

- Vollendung des 58. Lebensjahres
- kein laufendes Arbeitsverhältnis während des Überbrückungsgeldbezuges
- im Anschluss an den Bezug des Überbrückungsgeldes muss ein Anspruch auf Alterspension bestehen (Schwerarbeiter, Korridor pension, Alterspension)
- nach Vollendung des 40. Lebensjahres mindestens 520 Beschäftigungswochen in einem oder mehreren BUAG-pflichtigen Arbeitsverhältnissen
- nach Vollendung des 56. Lebensjahres mindestens 30 Beschäftigungswochen in einem oder mehreren BUAG-pflichtigen Arbeitsverhältnissen
- seit 1. Jänner 2017: Vorlage von Reha-Maßnahmen (od. Kuraufenthalt) in Ausmaß von mindestens zehn Stunden/Einheiten zu mindestens je 45 Minuten (nicht älter als zwei Jahre vor Antragstellung)

HÖHE UND DAUER

Die monatliche Höhe des Überbrückungsgeldes beträgt das 169,5-fache der in den letzten 52 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwiegenden Einstufung des kollektivvertraglichen Stundenlohns. Bei Teilzeitkräften wird das Überbrückungsgeld aliquot berechnet.

Das Überbrückungsgeld kann zwölfmal jährlich (**Achtung:** keine Sonderzahlungen) für die Dauer von höchstens 18 Monaten bezogen werden.

RUHEN BZW. VERLUST DES ANSPRUCHS

Das Überbrückungsgeld ruht für Zeiten einer BUAG-pflichtigen Beschäftigung, während des Bezuges von Urlaubersatzleistung oder Urlaubsabfindung sowie für jene Kalendermonate in denen aus einer selbst- oder unselbstständigen Erwerbstätigkeit ein Einkommen über die Geringfügigkeitsgrenze erzielt wird.

Hinweis: Mit dem Tod bzw. dem Pensionsantritt endet das Überbrückungsgeld.

■ ÜBERBRÜCKUNGSABGELTUNG

Wird trotz Erfüllung aller Voraussetzung kein Überbrückungsgeld in Anspruch genommen und weiterhin in einem BUAG-pflichtigen Beschäftigungsverhältnis gearbeitet, kann von Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

mer ab dem Geburtsjahr 1957 **binnen sechs Monaten nach Antritt einer Alterspension** eine Übergangsabgeltung beantragt werden.

Die Abgeltung beträgt ab 1. Jänner 2020 50 Prozent des sonst zustehenden Überbrückungsgeldes für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin und 30 Prozent für den Arbeitgeber. Voraussetzung ist dass die Alterspensions mit 1. Jänner 2020 oder zu einem späteren Zeitpunkt angetreten wird.

Eine Kombination des Überbrückungsgeldes mit der Überbrückungsabfindung ist möglich wenn das Überbrückungsgeld nicht für den maximalen Zeitraum beantragt wird und im restlichen Zeitraum in einer BUAG-pflichtige Beschäftigung tätig ist.

■ NACHKAUF VON SCHUL-/STUDIEN-/AUSBILDUNGSZEITEN

WIE VIELE MONATE WERDEN BERÜCKSICHTIGT?

- für jedes anrechenbare Schuljahr nach Vollendung des 15. Lebensjahres; jedoch max. 24 Monate für mittlere Schulen und max. 36 Monate für höhere Schulen/Akademien
- für jedes anrechenbare Hochschulsesemester sechs Monate, max. jedoch 72 Monate
- Ausbildungsmonate mit der gesamten Dauer, max. sechs Jahre

NACHKAUFBAR SIND:

- 12 Monate für jedes anrechenbare Schuljahr, das im Kalenderjahr des 15. Geburtstages begonnen hat
- sechs Monate für jedes anrechenbare Hochschulsesemester
- gesamte Dauer von Ausbildungsmonaten

Nachgekaufte Schul-/Studienzeiten können für Männer (geboren vor 1. Jänner 1954) und für Frauen (geboren vor 1. Jänner 1959) einen früheren Pensionsanspruch ermöglichen. Wer aber nach dem jeweiligen Stichtag geboren wurde, kann seit 1. Jänner 2014 durch „Nachkaufzeiten“ nicht mehr früher in Pension gehen – sie wirken sich aber pensionserhöhend aus.

Steuer-Tipp: Die Kosten können ohne Einkommensobergrenze zur Gänze als Sonderausgabe steuerlich geltend gemacht werden (unter bestimmten Voraussetzungen auch vom Partner, selbst wenn dieser die Beiträge nicht selbst bezahlt hat).

KOSTEN DES NACHKAUFS FÜR VOR DEM 1. JÄNNER 2005 LIEGENDE SCHULZEITEN

Der Nachkauf für Schul- und Studienzeiten beträgt für Personen die nach dem 31. Dezember 1954 geboren wurden 1.265,40 Euro (2021). Für vor dem 1. Jänner 1955 geborene Personen gelten aufgrund des Risikozuschlags entsprechend dem Lebensalter erhöhte Beiträge. Jeder Monat des Nachkaufs kostet hier im Jahr 2021 nach Vollendung des 60. Lebensjahres 2.961,36 Euro.

■ MÖGLICHKEIT DES PENSIONSSPLITTINGS

Eltern können für die Jahre der Kindererziehung ein freiwilliges Pensionssplitting vereinbaren. Der Elternteil, der sich nicht überwiegend der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, kann für die ersten sieben Jahre nach der Geburt des Kindes bis zu 50 Prozent seiner Teilgutschriften auf das Pensionskonto des Elternteils, welcher sich der Kindererziehung widmet, übertragen lassen. Der Elternteil, der die Teilgutschrift erhält, bekommt eine höhere Pension. Bei jenem Elternteil, der Werte seiner Teilgutschrift überträgt, vermindert sich die Pension.

Achtung: Die Jahreshöchstbeitragsgrundlage darf bei dem Elternteil, auf dessen Konto die Gutschrift übertragen wird, nicht überschritten werden.

Es können Teilgutschriften vom Kalenderjahr der Geburt bis zum Kalenderjahr, in dem das Kind sieben Jahre alt wird, übertragen werden. Wenn mehrere Kinder geboren wurden, sind Übertragungen für maximal 14 Kalenderjahre möglich. Teilgutschriften, welche auf keine Erwerbstätigkeit zurückgehen (z.B. für Arbeitslosen-

geld, Krankengeld), können nicht übertragen werden.

Die Übertragung hat durch eine freiwillige schriftliche Vereinbarung, welche durch einen formlosen Antrag bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres des Kindes beim leistungszuständigen Versicherungsträger einzubringen ist, zwischen den beiden Elternteilen zu erfolgen. Grundsätzlich können solche Vereinbarungen nach Erteilung des Übertragungsbescheides nicht mehr aufgehoben werden.

■ PENSIONSKONTO

Seit 2014 gilt bei der Pensionsberechnung nur noch das Pensionskonto (laut APG). Alle im Altrecht erworbenen Pensionsansprüche wurden Ende 2013 abgerechnet und auf das Pensionskonto übertragen. Diese Änderung gilt für alle ab 1. Jänner 1955 geborenen Personen, die dem ASVG (Allg. Sozialversicherungsgesetz für Beschäftigte der Privatwirtschaft), GSVG (Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz), dem BSVG (Bauern Sozialversicherungsgesetz) oder dem FSVG (Freiberuflichen Sozialversicherungsgesetz) unterliegen.

Nach alter Rechtslage wurden die Pensionsansprüche aller ab 1. Jänner 1955 geborenen Personen mittels Parallelrechnung zwischen Altrecht und dem neuen Pensionskontorecht ermittelt. Im Altrecht war dabei noch zusätzlich eine Verlustdeckelung und Vergleichsrechnung zur Rechtslage bis zum 31. Dezember 2003 durchzuführen.

Fazit: Die Pensionsberechnung war kaum mehr durchschaubar und ein äußerst kompliziertes Verfahren. 2014 wurde die Parallelrechnung abgeschafft.

WIE FUNKTIONIERT DAS PENSIONSKONTO?

Pensionskontoinhaber, die vor 2005 Versicherungszeiten erworben haben, erhalten zunächst eine Kontoerstgutschrift. Diese bildet den ersten Eintrag im neuen Pensionskonto und berücksichtigt alle bis 2013 erworbenen Versicherungszeiten. Für Pensionskontoinhaber, die erst ab 2005 Versicherungszeiten erworben haben, wird keine Kontoerstgutschrift berechnet. Ihre Versicherungszeiten bis 2013 sind bereits in Form von jährlichen Teilgutschriften im Pensionskonto berücksichtigt.

Allen Pensionskontoinhabern werden für Versicherungszeiten ab 2014 jährlich weitere Teilgutschriften ins Pensionskonto eingetragen. Die Teilgutschriften errechnen sich aus den jährlichen Beitragsgrundlagen (beitragspflichtige Bruttojahreseinkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage – 2021: monatlich 5.550 Euro) multipliziert mit dem Kontoprozentsatz von 1,78. Kontoerstgutschrift und Teilgutschriften werden zusammengezählt und bilden die Gesamtgutschrift. Diese wird jedes Jahr aufgewertet. Die Gesamtgutschrift geteilt durch 14 ergibt Ihre monatliche Bruttoalterspension. Jeder Versicherungszeit wird eine Beitragsgrundlage zugeordnet und am Pensionskonto für die Pensionsermittlung gespeichert.

BEWERTUNG DER KINDERERZIEHUNGSZEITEN

Für ab dem 1. Jänner 1955 geborene Personen liegt die Bewertung der Kindererziehungszeiten für die Pensionskonto-Pension bei monatlich 1.986,40 Euro (2021).

Erfolgt die Geburt eines weiteren Kindes innerhalb von vier Jahren ab Geburt des vorherigen Kindes, endet die Kindererziehungszeit des ersten Kindes mit Beginn der Kindererziehungszeit des folgenden Kindes. Bei einer Mehrlingsgeburt werden bis zu 60 Monate nach der Geburt angerechnet. Demnach können auf die für einen Pensionsanspruch notwendigen 15 Jahre bei Müttern bis zu acht Jahre an Kindererziehungszeiten einbezogen werden.

Liegt während der Kindererziehungszeit auch eine Erwerbstätigkeit vor, gibt es zwar keine doppelte Anrechnung als Versicherungszeit. Für die Pensionshöhe wird allerdings zur Beitragsgrundlage aus der Erwerbstätigkeit die fixe Bewertung für Kindererziehungszeiten (maximal gesamt bis zur Höchstbeitragsgrundlage) dazugeschlagen.

■ DIE KONTOERSTGUTSCHRIFT

Im Jahr 2014 wurde erstmals an die Beitragszahler das Pensionskonto postalisch übermittelt. In der Kontoerstgutschrift wurden alle Pensionsansprüche ermittelt, die man bis 31.12.2013 erworben hat. Dabei wurden ein Jahresbruttobetrag sowie die monatliche Bruttopension ausgewiesen.

Hinweis: Der ausgewiesene Bruttobetrag ist nicht die zu erwartende Pension, sondern der bisher erworbene Anspruch zum Regelpensionsalter, wenn man keine weiteren Pensionsbeiträge mehr leisten würde.

Auf dieses Konto werden nun Jahr für Jahr die weiteren Teilgutschriften (1,78 Prozent des Bruttojahreseinkommens) gebucht. Für 10.000 Euro Bruttojahreseinkommen erhält man beispielsweise 178 Euro Teilgutschrift oder 12,70 Euro monatliche Bruttopension.

Fazit: Jedes Jahr, das man länger arbeitet, wirkt sich erhöhend auf den Pensionsanspruch aus (pro Jahr länger arbeiten, 8,5 Prozent mehr Pension).

WIEVIEL BLEIBT NETTO VON DER PENSION?

Viele Versicherungen spielen mit der Angst und stellen die „Pensionslücke“ viel dramatischer dar, als sie ist. Grund dafür ist, dass Pensionisten weniger Abgaben als aktive Berufstätige zahlen. Bei einer Bruttopension bis ca. 1.230 Euro monatlich, abzüglich Krankenversicherungsbeitrag (2021: 5,1 Prozent) wird keine Lohnsteuer fällig. Steht ein Alleinverdienerabsetzbetrag zu und wird ein Kind berücksichtigt, ist die Monatspension bis ca. 1.450 Euro brutto steuerfrei. Der Pensionsbeitrag und der Arbeitslosenversicherungsbeitrag fallen für Pensionisten weg.

Jahrespension	Steuersatz
11.000 und 18.000 Euro	20 %
bis 31.000 Euro	35 %
bis 60.000 Euro	42 %
bis 90.000 Euro	48 %
bis 1 Mio. Euro	50 %

NACHTRÄGLICHE ÄNDERUNGEN DER KONTOERSTGUTSCHRIFT

Für jene Beitragsgrundlagen und Versicherungszeiten vor dem 1. Jänner 2014, die erst nach dem 31. Dezember 2016 festgestellt werden können, ist eine Ergänzungsgutschrift oder ein Nachtragsabzug zu ermitteln und im Pensionskonto einzutragen.

Hinweis: Trotz geänderter Berechnungsgrundlage gelten beim Pensionskonto die Sonderregelungen für die Schwerarbeits-, Korridor-, Langzeitversichertenregelung und vorzeitige Alterspension künftig weiter. Für jedes Jahr, das man vor dem gesetzlichen Pensionsalter in Pension geht, werden vom ausgewiesenen Pensionsanspruch jedoch Abschläge abgezogen!

ALTERSTEILZEIT

Mit der Altersteilzeit wird die Arbeitszeit für die Dauer von max. fünf Jahre um 40 bis 60 Prozent verringert. Älteren Arbeitnehmern wird dadurch ein gleitender Übergang in die Pension ermöglicht. Einbußen bei den Pensions- und Krankenkassenansprüchen, Abfertigung oder Arbeitslosengeld gibt es dadurch nicht. Man erhält neben dem Arbeitsentgelt für die verringerte Arbeitszeit zusätzlich einen Lohnausgleich in Höhe von 50 Prozent der Differenz zwischen dem bisherigen Arbeitsentgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

Ein Rechtsanspruch ist im Rahmen der Altersteilzeit ebenso nicht gegeben wie ein Kündigungsschutz, je-

doch kann eine Kündigung vor Gericht als Motivkündigung angefochten werden. Außerdem wäre hierbei eine Anfechtung der ausgesprochenen Kündigung hinsichtlich Altersdiskriminierung bzw. Sozialwidrigkeit zu prüfen.

VORAUSSETZUNG

- in den letzten 25 Jahren müssen 780 Wochen einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung vorliegen
- mindestens drei Monate im Unternehmen (wo die Altersteilzeit beantragt wird) beschäftigt
- das bisherige Beschäftigungsmaß im letzten Jahr vor Beginn der Altersteilzeit darf höchstens 40 Prozent unter der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Arbeitszeit liegen.
- es wird weder eine Alterspension noch ein Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz bezogen

ANTRITTSALTER

	Jahr 2021
Männer	60 Jahre
Frauen	55 Jahre (vor 2. Dezember geboren)

Hinweis: Die Anhebung des Regelpensionsalters bei Frauen führt dazu, dass Frauen, die ab 2. Dezember 1964 oder danach geboren wurden, erst mit 56,5 Jahren mit der Alterszeit beginnen können.

MODELLE

- kontinuierliche Altersteilzeit
- Blockzeit-Modell

Bei der kontinuierlichen Altersteilzeit wird die Normalarbeitszeit auf 40 bis 60 Prozent verringert. Auch Teilzeitkräfte können, wenn die vereinbarte Arbeitszeit mindestens 60 Prozent der Normalarbeitszeit beträgt, eine Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Dieses Model kann maximal fünf Jahre lang in Anspruch genommen werden.

Bei einer Blockzeitvereinbarung arbeitet man in der Arbeitsphase eine bestimmte Zeitspanne voll weiter und hat dann einen bestimmten Zeitraum frei. Im Fall einer Blockung darf aber die Freizeitphase der Altersteilzeit nicht mehr als zweieinhalb Jahre betragen. Dieses Model kann ebenfalls maximal fünf Jahre lang in Anspruch genommen werden.

Hinweis: Eine geblockte Altersteilzeit wird aber nur bis zum frühestmöglichen Pensionsstichtag gefördert. Ausnahme: Bei Anspruch auf die Korridor pension kann geblockte Altersteilzeit für längstens ein Jahr weitergeführt werden, sollte keine andere Pension zustehen.

NOTIZEN

Haftungsausschluss: Die in dieser Broschüre bzw. diesem Handbuch enthaltenen Informationen werden vom ÖAAB Oberösterreich unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Die angebotenen Informationen werden vom ÖAAB mit größtmöglicher Sorgfalt erarbeitet; für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität kann der ÖAAB jedoch keine Gewähr übernehmen und weist darauf hin, dass diese Informationen nicht die individuelle qualifizierte Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater ersetzen können. Jegliche Haftung für Schäden, die aus der Nutzung dieser Informationen entstehen, wird ausgeschlossen.

Hinweis: In der gesamten Broschüre wurden, soweit dies möglich war, die weiblichen Formen integriert, um der geschlechtergerechten Formulierung zu entsprechen. Einzig bei legislativen Ausdrücken wurde die männliche Form beibehalten, um keinen Widerspruch zu Gesetzestexten herzustellen. Es wird jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die nur in der männlichen Form niedergeschriebenen Aussagen und Formulierungen selbstverständlich auch Frauen gegenüber gelten.

SWIETELSKY: KOMPETENZ UND VERLÄSSLICHKEIT BEIM HAUSBAU

Die Swietelsky AG mit Sitz in Linz/OÖ besitzt Niederlassungen und Tochterfirmen in 19 verschiedenen Ländern und erwirtschaftet mit rund 11.000 Mitarbeitern über 3 Mrd. Euro Bauleistung. Am Heimmarkt Österreich erstrecken sich die Aktivitäten der Unternehmensgruppe auf alle Sparten des Bauwesens.

Besonders wichtig ist uns, den Bauherren eines Einfamilienhauses genauso zufrieden zu stellen wie große Investoren oder öffentliche Auftraggeber. Kein Projekt ist uns zu groß und keines zu klein. Flache Organisationsstrukturen, kurze Entscheidungswege und dezentral organisierte Firmenstandorte sind wesentliche Erfolgsfaktoren von SWIETELSKY. In unseren regionalen Niederlassungen sind wir ganz nahe am Kunden. Dabei verbinden wir die Sicherheit eines großen Baukonzerns mit der Flexibilität eines örtlichen Bauunternehmens. So garantieren wir rasche, kompetente Entscheidungen vor Ort und schaffen auch in Ihrer Region wertvolle Arbeitsplätze. Darauf können Sie bauen!

Unter den besten drei Arbeitgebern in Österreich

Die Menschen machen den entscheidenden Unterschied, ob ein Unternehmen langfristig erfolgreich ist. Wer die fähigsten und motiviertesten Mitarbeiter hat, kann seinen Kunden die besseren Lösungen anbieten. Wir freuen uns daher über die Top-3 Platzierung des Wirtschaftsmagazins trend in seinem Ranking der besten Arbeitgeber Österreichs.

Ihr Online-Marktplatz für Bauleistungen

Auf der Website swietelsky.at können Sie die Standorte in Ihrer Nähe nach einer von 5 Sparten, nach 16 Spezialkompetenzen oder nach Themenbereichen gezielt suchen und finden. Wir freuen uns auf Ihren Besuch und auf das persönliche Gespräch mit Ihnen.

Die Unternehmen der SWIETELSKY-Gruppe in Oberösterreich:



JOS. ERTL
GmbH

DUSWALD
BAU

ROMBERGER
Von Haus aus das Beste.



P
PETERS

hennerbichler
LÄNDERSCHAFTSBAU UND GARTENSTIFTUNG



Mit SWIETELSKY, DUSWALD oder Jos.Ertl realisieren Sie Ihr Einfamilienhaus in Massivbauweise, Holzbauweise oder Hybridbauweise.



Romberger ist Ihr Spezialist für Fertighäuser in Massivbauweise.



Metallbau WASTLER steht Ihnen für alle Konstruktionen aus Metall zur Verfügung.



Natur trifft Design: Hannerbichler ist Ihr Partner für Gartengestaltung.



www.swietelsky.at – Marktplatz für Bauleistungen



BAUT
AUF
IDEEN

BESSER INFORMIERT.

Weitere ÖAAB-Servicebroschüren:

- Neuerungen 2021
- Einmaleins des Arbeitsrechts
- Tipps für Ältere Arbeitnehmer
- Berufliche Aus- und Weiterbildung
- Burnout
- Familienratgeber
- Ferialjob und Praktikum
- Geringfügig Beschäftigte
- Internet am Arbeitsplatz
- Kilometergeld- und Diätenregelung
- Lehrlingsförderungen
- Mobbing am Arbeitsplatz
- Schulbeginn
- Steuertipps für Arbeitnehmer & Familien
- Urlaubsrecht
- Wir werden Eltern
- Zeitwertkonto



Jetzt kostenlos bestellen!

Tel. 0732/66 28 51 - 445 | E-Mail oeaab@ooe-oeaab.at

öaab

ÖAAB OBERÖSTERREICH.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der OÖVP.

Harrachstraße 12/4, 4020 Linz | Tel. 0732 66 28 51 - 0
Mail oeaab@ooe-oeaab.at | Web www.ooe-oeaab.at



www.ooe-oeaab.at



[/oeaaboberoesterreich](https://www.facebook.com/oeaaboberoesterreich)



[@oeaab_ooe](https://www.instagram.com/oeaab_ooe)