



© Bilderbox

TIPPS FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMER

ARBEITSRECHTLICHE BEGÜNSTIGUNGEN
KRANKENGELD
ARBEITSLOSENGELD, NOTSTANDSHILFE
BERUFSUNFÄHIGKEITSPENSION
PFLEGE GELD
PENSIONSREGELUNGEN
ALTERSTEILZEIT

öaab 

DIE ARBEITNEHMER IN DER ÖVP.

INHALT

ARBEITSRECHTLICHE BEGÜNSTIGUNGEN	4
LEISTUNGSANSPRÜCHE BEI KRANKHEIT	8
ARBEITSLOSENGELD BEIM AMS	9
INVALIDITÄTS-/BERUFSUNFÄHIGKEITSPENSION	11
NEUERUNGEN IM PFLEGEBEREICH	13
WICHTIGE PENSIONSREGELUNGEN	16
ALTERSTEILZEIT	24
NOTIZEN	25



ÖAAB-Landesobmann
KO August Wöginger



Landessekretär
Wolfgang Brandstätter, MSc

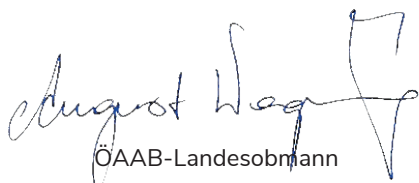
RAT & HILFE.

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-Landesobmann
KO August Wöginger



Landessekretär
Wolfgang Brandstätter, MSc

ARBEITSRECHTLICHE BEGÜNSTIGUNGEN

■ LÄNGERE KÜNDIGUNGSFRISTEN FÜR ALLE ANGESTELLTEN

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 01.01.2021 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 31.12.2020 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 SEIT 01.07.2017 GEFALLEN!

Die Neuerungen gelten für Neueinstellungen nach dem 30.06.2017. 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 01.07.2017 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.

■ ÄNDERUNG BEI 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 01.08.2019 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 3 Monatsentgelten sofort nach Ende des Arbeitsverhältnisses fällig, darüber in monatlichen Teilbeträgen und ist mit 6 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 6 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 3 Monaten gegenüber der betrieblichen Vorsorgekasse schriftlich geltend zu machen. Melden sich binnen 3 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 sogar innerhalb 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	Höchstausmaß der Anrechnung
A beim selben Unternehmen	tatsächlich erbrachte Dienstzeit (Unterbrechung darf max. 90 Kalendertage gedauert haben und nicht durch Selbstkündigung, verschuldete fristlose Entlassung oder unrechtmäßiger vorzeitiger Austritt aufgelöst worden sein)
B beim selben Unternehmen	Maximal 5 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 5 Jahre – zusammen mit B und D (das einzelne Arbeitsverhältnis muss mind. 6 Monate gedauert haben. Die Art der Auflösung ist egal)
D Zeiten einer Selbstständigkeit	Maximal 5 Jahre – zusammen mit B und D (Selbstständigkeit muss mind. 6 Monate gedauert haben)
E Schulzeiten, die über die allg. Schulpflicht hinausgehen	Maximal 4 Jahre – in Kombination mit Zeiten nach B, C und D max. 7 Jahre (Kein positiver Abschluss erforderlich)
F Hochschulzeiten	Maximal 5 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 Abfertigungs-System 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 6 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 12.600 Euro (2019) nicht übersteigt. Ist die Pensionsabfindung höher, dann muss sie im jeweiligen Auszahlungsmonat mit dem anderen Entgelt zur Gänze Tarif versteuert werden. Zur Vermeidung der Besteuerung

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 Arbeitnehmervoranlage 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 KRANKENGELT VOM DIENSTGEBER

Seit 01.07.2018 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 seit 01.07.2018 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 8 Wochen (nach 15 Arbeitsjahren auf 10 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: Seit 01.07.2018 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 6 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.

■ WIE HOCH IST DAS 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 01.07. und 31.12. beantragt werden, wird die Jahresbeitragsgrundlage aus dem letzten Arbeitsjahr herangezogen. Diese Bruttobemessungsgrundlage (maximal bis zur Höchstbemessungsgrundlage) wird durch Abzug der sozialen Abgaben 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 (2020: 460,66 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.
- **Selbständig Erwerbstätige** können seit 01.01.2009 freiwillig der Arbeitslosenversicherung beitreten, wenn sie in der Pensionsversicherung pflichtversichert sind (sprich über der Geringfügigkeit verdienen). Wer sich für die freiwillige Arbeitslosenversicherung entscheidet, muss bei Andauern der Selbständigkeit acht Jahre lang verpflichtend Beiträge zahlen.
- **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 01.01.1955 Geborenen) gelten Zeiten des Leistungsbezuges als Zeiten der Teilpflichtversicherung in der Pensionsversicherung und fließen mit 70 Prozent der Bemessungsgrundlage des Arbeitslosengeldes in die Pensionsberechnung mit ein.

■ RECHTSANSPRUCH AUF BERUFLICHE REHABILITATION

Einen Anspruch auf Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation haben versicherte Personen, wenn sie

- in den letzten 15 Jahren vor dem Stichtag mindestens 90 Monate eine Erwerbstätigkeit in einem erlernten oder angelernten Beruf als Arbeiter, Angestellter oder Selbstständiger ausgeübt wurde
- infolge ihres Gesundheitszustandes die Voraussetzungen für die Invaliditäts-/ Berufsunfähigkeitspension bzw. Erwerbsunfähigkeitspension erfüllen, wahrscheinlich erfüllen oder in absehbarer Zeit erfüllen werden.

Der Anspruch besteht auch dann, wenn zwar die erforderlichen 90 Pflichtversicherungsmonate zum Stichtag nicht vorliegen, jedoch

- innerhalb der letzten 36 Kalendermonate vor dem Stichtag in zumindest 12 Pflichtversicherungsmonaten
- oder in mindestens 36 Pflichtversicherungsmonaten innerhalb der letzten 180 Kalendermonate vor dem Stichtag eine Erwerbstätigkeit in einem erlernten oder angelernten Beruf ausgeübt wurde.

Hinweis: Für die Dauer der Gewährung von Rehabilitationsmaßnahmen gebührt ein Übergangsgeld, sofern kein Anspruch auf Rehabilitations- oder Umschulungsgeld besteht.

INVALIDITÄTS-/BERUFUNFÄHIGKEITSPENSION

Der Zugang in die Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension wurde in den letzten Jahren erschwert. Wer invalid/berufsunfähig ist, kann je nach dem Lebensalter mit einer bestimmten Anzahl von Versicherungsmonaten eine Invaliditätspension beantragen. Wird vor Vollendung des 60. Lebensjahres angesucht, so werden die fehlenden Berufsjahre für die Berechnung der Pension fiktiv hinzugerechnet, wie wenn man gearbeitet hätte, wobei die Anrechnung begrenzt ist. Der Abschlag beträgt grundsätzlich 13,8 Prozent.

■ TÄTIGKEITSSCHUTZ AB VOLLENDUNG DES 60. LEBENSJAHRES

Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben gelten auch als invalid/berufsunfähig, wenn sie durch Krankheit oder Gebrechen außer Stande sind, jene Tätigkeit auszuüben, die in den letzten 15 Jahren (Rahmenzeitraum) mindestens 10 Jahre hindurch ausgeübt wurde. Dabei sind zumutbare Änderungen dieser Tätigkeit zu berücksichtigen. Der Rahmenzeitraum von 15 Jahren verlängert sich um Zeiten des Bezuges einer Eigenpension und von Übergangsgeld. Außerdem sind maximal 24 Monate des Bezuges von Krankengeld für die Erfüllung der 10 Jahre einer gleichen Tätigkeit zu berücksichtigen.

BEFRISTETE INVALIDITÄTSPENSION SEIT 2014 ABGESCHAFFT

Die befristete Invaliditätspension wurde 2014 abgeschafft und zwar für alle Personen, die am 01.01.2014 jünger als 50 Jahre alt waren. Nur bei dauerhafter Invalidität wird weiterhin eine Invaliditätspension gewährt. Bei vorübergehender Invalidität wird Rehabilitationsgeld oder Umschulungsgeld gewährt.

Hinweis: Wer Rehabilitations- oder Umschulungsgeld bezieht, ist krankenversichert.

Für ab 01.01.1964 geborene Personen gilt:

■ REHABILITATIONSGELD IN HÖHE DES KRANKENGELDES

Ist jemand vorübergehend invalid, d.h. so schwer krank, dass er für mindestens sechs Monate keine berufliche Tätigkeit ausüben kann, dann erhält er von der Gebietskrankenkasse Rehabilitationsgeld. Wer z.B. vorübergehend erkrankt ist, darf nicht mehr wie früher in Invaliditätspension gehen, sondern erhält bis zur Ausheilung Rehabilitationsgeld. Nach der Genesung wird man wieder in den Arbeitsprozess integriert. Für die bescheidmäßige Feststellung des Anspruches auf medizinische Rehabilitationsmaßnahmen ist die Pensionsversicherungsanstalt zuständig.

Teilrehabilitationsgeld bei Erwerbseinkommen über Geringfügigkeitsgrenze

Wenn eine Person sowohl Anspruch auf Rehabilitationsgeld, als auch Anspruch auf Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze hat, besteht nur Anspruch auf einen Teil des Rehabilitationsgeldes (Teilrehabilitationsgeld).

■ UMSCHULUNGSGELD

Wer seinen erlernten Beruf krankheitsbedingt nicht mehr ausüben kann (Berufsunfähigkeit), bekommt anstelle der Pension eine Umschulung in einen vergleichbaren Beruf. Das Umschulungsgeld wird 12 mal im Jahr ausbezahlt. Während der Auswahl und Planung wird das Umschulungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes ausbezahlt, während Umschulungsdauer erfolgt die Auszahlung in der Höhe des Arbeitslosengeldes plus 22 Prozent, mindestens jedoch von 37,57 Euro täglich (2020).

Man darf zum Umschulungsgeld dazuverdienen aber die monatliche Geringfügigkeitsgrenze (2020: 460,66 Euro) darf beim Zuverdienst nicht überschritten werden - sonst fällt das Umschulungsgeld zur Gänze weg.

Die Umschulung findet in einem Bereich statt, der gesundheitlich Sinn macht, in dem es Beschäftigungschancen gibt und der gemeinsam mit dem Betroffenen ausgesucht wird. Die Betroffenen haben durch den Berufsschutz auch einen Qualifikationsschutz. Sie haben das Recht auf eine hochwertige Qualifikation auf bisherigem Ausbildungsniveau (Lehrabschluss, Fachschule). Eine Ausbildung, bei der das bisherige Qualifikationsniveau wesentlich unterschritten wird, ist nur mit Zustimmung der betroffenen Person zulässig.

ZWECKMÄSSIGKEIT

Für einen Anspruch auf Umschulungsgeld ist ein Bescheid der Pensionsversicherungsanstalt notwendig, in dem festgestellt wird, dass die Umschulungsmaßnahmen zweckmäßig und zumutbar sind und die Betroffenen aktive Bereitschaft zur Teilnahme an der Auswahl, Planung und Durchführung der Schulungsmaßnahmen zeigen. D.h. die berufliche Umschulung muss den Zweck der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erfüllen. Einen 61-Jährigen Mann drei Jahre umzuschulen, damit er dann noch ein Jahr arbeitet ist nicht zweckmäßig. Die Umschulung würde hier mehr kosten als sie Nutzen bringt. Das Umschulungsgeld wird vom AMS bezahlt; die Kosten der Umschulung werden dem AMS von der PVA ersetzt.

BERUFSKUNDLICHE GUTACHTEN ALS GRUNDLAGE FÜR PENSIONSBESCHEID

Wenn eine ärztliche Untersuchung nicht ausreicht, um zu klären, ob eine Umschulung zumutbar ist, muss ein berufskundliches Gutachten erstellt werden. Dabei hat der Antragsteller wie bei der ärztlichen Untersuchung persönlich mitzuwirken. Der Pensionsversicherungsträger muss in einem ablehnenden Bescheid auch feststellen, um welche Art von Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit es sich handelt (mit oder ohne „Berufsschutz“), ob die Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit voraussichtlich mindestens sechs Monate andauern wird, bzw. für welches Berufsfeld der Versicherte durch Umschulungsmaßnahmen qualifiziert werden kann.

Bei der Pensionsversicherungsanstalt, der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft und jener der Bauern wurden jeweils einheitliche Kompetenzzentren für Begutachtung geschaffen. Diese erstellen medizinische, berufskundliche und arbeitsmarktbezogene Gutachten. Alle Pensions- und Krankenversicherungsträger

und das Arbeitsmarktservice stellen gegenseitig alle relevanten Gutachten zur Verfügung.

■ 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.

■ PENSIONS-VORSCHUSS

Versicherten, die in einem aufrechten Dienstverhältnis ohne Entgeltfortzahlung stehen und 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.

NEUERUNGEN IM PFLEGEGEREICH

■ 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

Pflegegeld gebührt, wenn

- auf Grund einer körperlichen, geistigen bzw. psychischen Behinderung oder einer Sinnesbehinderung ständiger Betreuung und Hilfe in einem bestimmten zeitlichen Mindestausmaß erforderlich ist
- dieser Zustand mindestens 6 Monate andauert und
- der gewöhnliche Aufenthalt des/der Pflegebedürftigen im Inland liegt.

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 PFLEGEGERDES

Pflegestufe	Pflegegeld monatlich / Euro	Pflegebedarf / Stunden
Stufe I	160,10	> 65
Stufe II	295,20	> 95
Stufe III	459,90	> 120
Stufe IV	689,80	> 160
Stufe V	936,90	> 180
Stufe VI	1.308,30	> 180
Stufe VII	1.719,30	> 180

RECHTSANSPRUCH AUF PFLEGEKARENZ UND PFLEGETEILZEIT

Ab 01.01.2020 haben Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als fünf Mitarbeitern einen Rechtsanspruch auf zwei Wochen Pflegekarenz/Pflegeteilzeit. Sobald der beabsichtigte Zeitpunkt für die Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit 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/Pflegeteilzeit für bis zu weiteren zwei Wochen.

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. Die Beiträge werden zur Gänze aus Mitteln des Bundes getragen.

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 3

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.

Hinweis: Diese Selbstversicherung kann auch neben einer die Pflichtversicherung begründenden Erwerbstätigkeit

tigkeit bestehen. Für die Erfüllung der Mindestversicherungszeit für die Alterspension gelten diese Zeiten der Selbstversicherung als Versicherungsmonate einer Erwerbstätigkeit. Als monatliche Beitragsgrundlage gilt ein Beitrag von 1.922,59 Euro (2020).

■ FAMILIENHOSPIZ- UND PFLEGEKARENZ

Mit 01.01.2020 haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Pflegekarenz und Pflegezeit. Dieser Rechtsanspruch gilt in allen Unternehmen mit mehr als 5 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 3 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 (2020: 460,66 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 (Stufe 3) erhalten. Für die Pflege von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen genügt Pflegegeldstufe 1.

AUCH ARBEITSLOSE 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 Pflege dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Sie erhalten statt dem Arbeitslosengeld Pflegekarenzgeld.

EINBEZIEHUNG DER FAMILIENHOSPIZ

Wer zur Sterbebegleitung naher Angehöriger oder Betreuung schwerst erkrankter Kinder in Familienhospizkarenz geht, erhält ebenfalls einen Rechtsanspruch auf Pflegekarenzgeld. 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 Pflegezeit. 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) abgedeckt, der niedriger als das Pflegekarenzgeld ist.

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

REGELPENSIONSALTER

- 60 Jahre bei Frauen bis zum Jahr 2024
- 65 Jahre bei Frauen ab dem Jahr 2033 (mit 01.01.2024 wird das Antrittsalter der Frauen um sechs Monate pro Jahr bis zum Jahr 2033 angehoben)
- 65 Jahre bei Männer

Nur wer mit 60/65 Jahren in Pension geht, hat keine Abschläge von der Pensionshöhe. Für jedes zusätzliche Berufsjahr über dem gesetzlichen Pensionsalter gebühren 4,2 Prozent Bonus (0,35 Prozent pro Monat). Die erhöhte Alterspension aufgrund der späteren Inanspruchnahme ist mit 91,76 Prozent der Bemessungsgrundlage begrenzt.

Hinweis: Anspruch auf Alterspension für bis zum 31. Dezember 1954 geborene Personen ist gegeben, wenn das Regelpensionsalter erreicht und die Wartezeit erfüllt ist.

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 (= 7 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 Pfl egeteilzeitkarenzgeldes.

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.

Die Anhebung des Frauenpensionsalters betrifft folgende Jahrgänge:

Geboren von - bis	Gesetzliches Regelpensionsalter
02.12.1963 – 01.06.1964	60 Jahre + 6 Monate
02.06.1964 – 01.12.1964	61 Jahre
02.12.1964 – 01.06.1965	61 Jahre + 6 Monate
02.06.1965 – 01.12.1965	62 Jahre
02.12.1965 – 01.06.1966	62 Jahre + 6 Monate
02.06.1966 – 01.12.1966	63 Jahre
02.12.1966 – 01.06.1967	63 Jahre + 6 Monate
02.06.1967 – 01.12.1967	64 Jahre
02.12.1967 – 01.06.1968	64 Jahre + 6 Monate
02.06.1968	65 Jahre

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.

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“

Ab 01.01.2020 besteht für Arbeitnehmer, die 45 Jahre bzw. 540 Monate über der Geringfügigkeitsgrenze gearbeitet haben, wieder 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 nachgekauft Schul- und Studienzeiten sowie Zeiten des Bundesheeres oder des Zivildienstes zählen jedoch nicht dazu. Ebenso werden Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung nicht berücksichtigt.

Die Abschlagsfreiheit, bei Vorliegen von 45 Arbeitsjahren, betrifft in diesem Zusammenhang Langzeitversicherungsregelungen ab 62 Jahren, Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension sowie die Schwerarbeitspension ab 60 Jahren. Derzeit werden bei der Langzeitversichertenregelung ab 62 Jahre bis zu 12,6 Prozent (4,2 Prozent pro Jahr) an Abschlägen abgezogen. Der Abschlag bei der Schwerarbeitspension, hierbei müssen in den letzten 20 Jahren vor dem Pensionsantritt 10 Jahre der Schwerarbeit vorliegen, beträgt höchstens 9 Prozent (1,8 Prozent pro Jahr). Bei der Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension beträgt der jährliche Abschlag 4,2 Prozent, höchstens jedoch 13,8 Prozent.

■ KORRIDORPENSION

Ein Pensionsantritt ist ab Vollendung des 62. Lebensjahres möglich. Praktische Bedeutung hat die Korridorpension 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 Korridorpension 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 Korridorpension 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 Korridorpension gehen, obwohl die Anspruchsvoraussetzungen für diese Pension erfüllt wären.

■ SCHWERARBEITSPENSION

Diese Pensionsart kann frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch genommen werden, wenn mindestens 540 Versicherungsmonate (45 Jahre) erworben wurden, wobei innerhalb der letzten 240 Kalendermonate (20 Jahre) vor dem Stichtag mindestens 120 Schwerarbeitsmonate vorliegen müssen.

Für Frauen wird die Schwerarbeitspension erst ab 2024 relevant. Bis dahin haben sie noch die Möglichkeit, eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer und eine Alterspension in Anspruch zu nehmen.

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 10 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.

ANRECHNUNG VON AUSÜBUNGERSATZZEITEN SEIT 2011 KOSTENPFLICHTIG!

Viele Personen, die in ihrer Jugend am elterlichen Bauernhof gearbeitet haben, konnten bis 1972 keine Pensionsbeiträge leisten. Der ÖAAB machte viele Jahre darauf aufmerksam, dass diesen Personen dadurch der Zugang zur Schwerarbeitspension oder „Hacklerregelung“ verwehrt blieb. Seit August 2008 wurden all diese Beitragslücken für mitversicherte Angehörige aus Landwirtschaft/Gewerbe ab dem 15. Lebensjahr oder bei schwerer Krankheit auf die „Hacklerregelung“ kostenlos angerechnet. Seit 2011 sind diese Ausübungersatzzeiten kostenpflichtig (192,55 Euro/Monat 2020).

Hinweis: Als leistungswirksame Beitragszeiten gelten alle Einkünfte über der Geringfügigkeit, das Bundesheer (max. 30 Monate), nachgekaufte Schulzeiten oder Kindererziehungszeiten bis max. 60 Monate.

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 Arten von vorzeitiger Alterspension kommt es zum Wegfall der Pension, wenn am Stichtag folgende Punkte vorliegen:

- Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze (2020: 460,66 Euro)
- Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung vorhanden
- selbständig geführter landwirtschaftlicher Betrieb, dessen Einheitswert 2.400 Euro übersteigt
- monatl. Bezug aus einem öffentlichen Mandat, welches den Grenzbetrag (über 4.376,13 Euro) übersteigt.

ZUVERDIENSTGRENZE BEI FRÜHPENSION BEACHTEN!

Wer in Frühpension ist (gilt für vorzeitige Alters-, Schwerarbeits-, Korridor- und Langzeitversichertenpensionen), darf bis zum gesetzlichen Pensionsalter nicht über der Geringfügigkeitsgrenze verdienen, sonst wird die Pension

gestrichen. Bei fallweiser Beschäftigung gilt die tägl. Obergrenze. Weiters darf grundsätzlich keine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung vorliegen. Für öffentlich Bedienstete gibt es Ausnahmen.

■ 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 (2020: Euro 460,66 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
- ab 01.01.2017: Vorlage von Reha-Maßnahmen (od. Kuraufenthalt) in Ausmaß von mindestens 10 Stunden/Einheiten zu mindestens je 45 Minuten (nicht älter als 2 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 Arbeitnehmer ab dem Geburtsjahr 1957 **innen 6 Monate nach Antritt einer Alterspension** eine Übergangsabgeltung beantragt werden.

Die Abgeltung beträgt ab 01.01.2020 50 % des sonst zustehenden Überbrückungsgeldes für den Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin und 30 % für den Arbeitgeber. Voraussetzung ist dass die Alterspensions mit 01.01.2020 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

Nachgekaufte Schul-/Studienzeiten können für Männer (geboren vor 01.01.1954) und für Frauen (geboren vor 01.01.1959) einen früheren Pensionsanspruch ermöglichen. Wer aber nach dem jeweiligen Stichtag geboren wurde, kann seit 1.1.2014 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 01.01.2005 LIEGENDE SCHULZEITEN

Der Nachkauf für Schul- und Studienzeiten beträgt für Personen die nach dem 31.12.1954 geboren wurden 1.224,36 Euro (2020). Für vor dem 01.01.1955 geborene Personen gelten aufgrund des Risikozuschlags entsprechend dem Lebensalter erhöhte Beiträge. Jeder Monat des Nachkaufs kostet hier im Jahr 2020 nach Vollendung des 60. Lebensjahres 2.865 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 (zB. für Arbeitslosengeld, Krankengeld), können nicht übertragen werden.

Die Übertragung hat durch eine freiwillige schriftliche Vereinbarung, welche durch einen formlosen Antrag bis zur Vollendung des 10. 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.

■ PENSIONS-KONTO

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 01.01.1955 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 01.01.1955 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 31.12.2003 durchzuführen.

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

WIE FUNKTIONIERT DAS PENSIONS-KONTO?

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 – 2020: jährlich 75.180 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 vor dem 01.01.1955 geborene Personen und für Alt-Pension:
Bewertung bei Pensionsantritt im Jahr 2020 mit monatlich 1.295,31 Euro
- Für ab dem 01.01.1955 geborene Personen für Pensionskonto-Pension:
Bewertung mit monatlich 1.922,59 Euro im Jahr 2020

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 Mehr-

lingsgeburt 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. Bis 1.067,44 Euro ist keine Lohnsteuer fällig. Von der Bruttopension sind 5,1 Prozent Krankenversicherungsbeitrag abzuziehen. Der Pensionsbeitrag und der Arbeitslosenversicherungsbeitrag fallen für Pensionisten weg.

Jahrespension	Steuersatz
11.000 und 18.000 Euro	25 %
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 01.01.2014, die erst nach dem 31.12.2016 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. 5 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, jedoch 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 3 Monate im Unternehmen (wo die Altersteilzeit beantragt wird) beschäftigt
- die Normalarbeitszeit darf vor Antritt der Altersteilzeit um höchstens 40 % unterschritten worden sein
- es wird weder eine Alterspension noch ein Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz bezogen

ANTRITTSALTER

Männer	2019	59 Jahre	Frauen	2019	54 Jahre
	2020	60 Jahre		2020	55 Jahre

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 Modell 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 Modell 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 legislatischen 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.



Gscheit **KOMBINIERT.**

Strom, Gas, Internet.

Kombinieren Sie, wie Sie wollen und
holen Sie sich einen **Kombi-Bonus** schon
ab zwei Angeboten.

Jetzt auf energieag.at/kombi

ENERGIE AG
Vertrieb

Wir denken an morgen

*Zur Berechnung der Ersparnis wurden die Jahreskosten der Kombi-Angebote Ökostrom Klassik Kombi, Erdgas Klassik Kombi und Fiber Basis Kombi / DSL Basis Kombi im Vergleich zu den Standard-Angeboten Ökostrom Klassik, Erdgas Klassik und Fiber Basis / DSL Basis für einen durchschnittlichen Haushalt (3.500 kWh Stromverbrauch und 15.000 kWh Gasverbrauch) herangezogen. Bei allen vorgenannten Angeboten handelt es sich um Angebote der Energie AG Oberösterreich Vertrieb GmbH.

BESSER INFORMIERT.

Weitere ÖAAB-Servicebroschüren:

- Neuerungen 2020
- Steuertipps für Arbeitnehmer & Familien
- 1 x 1 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
- Urlaubsrecht
- Wir werden Eltern
- Zeitwertkonto

Jetzt kostenlos bestellen!

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



ÖAAB Oberösterreich. Die Arbeitnehmer in der ÖVP.

Harrachstraße 12/4, 4020 Linz

Tel. 0732 66 28 51-0 | Mail oeaab@ooe-oeaab.at

www.ooe-oeaab.at



/oeaab_ooe



/oeaaboberoesterreich