

Fabian Gamper

# Pensionsversicherung I

## Allgemeiner Teil

4

# Sozialrecht



Sozialrecht 4

# Pensionsversicherung I

Allgemeiner Teil

**Fabian Gamper**

# Pensionsversicherung I

## Allgemeiner Teil

**VOGB**



ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

## Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Stand: Juni 2022

Impressum:

Layoutentwurf/Umschlaggestaltung: Thomas Jarmer

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2022 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druckerei: CITYPRESS GmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Printed in Austria

Geschichtlicher Überblick	6
Rechtsgrundlagen	10
Pensionsversicherung im System der Sozialversicherung	12
Funktion der gesetzlichen Pensionsversicherung und Leistungshöhe	16
Die Träger der gesetzlichen Pensionsversicherung	22
Finanzierung der Pensionsversicherung	24
Pensionssystem und Europäische Integration	28
Zum Autor	33

# 1 Geschichtlicher Überblick

Durch die verstärkte Industrialisierung in der Mitte des 19. Jahrhunderts trat die soziale Frage der arbeitenden Bevölkerung in den Vordergrund. In dieser Zeit diente die österreichische Sozialrechtsgesetzgebung vorrangig dazu, einer der Massenverelendung breiter Bevölkerungsschichten einhergehenden Radikalisierung der Arbeiterbewegung entgegenzuwirken. Für den Einzelnen war eine Absicherung der Lebensrisiken unmöglich. Vorbild für die österreichischen Arbeiterunfall- und Arbeiterkrankenversicherungsgesetze (**1888**) waren die Bismarck'schen Sozialversicherungsgesetze. Die **erste gesetzliche Pensionsversicherung** in Österreich enthielt das Bruderladengesetz 1889 mit einer „Witwen- und Invalidenprovision“ für Bergleute.

Eine Ausnahme in der stagnierenden Sozialpolitik zwischen 1890 und 1918 ist die **1906** geschaffene Pensionsversicherung für **Angestellte**.

In den ersten Jahren der Ersten Republik gab es erneut einen Reformschub in sozialen Fragen, der in der Einführung einer Arbeitslosenversicherung und Errichtung der Arbeiterkammern mündete. Weitere Reformmaßnahmen wurden jedoch politisch blockiert. Für die **Arbeiter** wurde in den 1920er-Jahren eine gesetzliche Pensionsversicherung geschaffen, jedoch durch eine Wohlstandsklausel blockiert. Die Regelung sollte erst in Kraft treten, wenn dies die wirtschaftliche Lage zuließ. Zur Anwendung kam sie aber nie. Erst nach dem „Anschluss“ an das Deutsche Reich wurde, mit der Übernahme der deutschen Reichsversicherungsordnung, am **1.1.1939** eine **Pensionsversicherung** für **Arbeiter** eingeführt. Für die Angestellten wurde das deutsche Angestelltenversicherungsgesetz übernommen.

Beide Gesetze wurden 1945 übergeleitet und erst am **1.1.1956** durch **das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG)**, welches Bestimmungen sowohl für Arbeiter als auch Angestellte enthält, ersetzt. Die Gewerbetreibenden erhielten 1957, Landwirte erstmals 1969 eine gesetzliche Pensionsversicherung. In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts wurden annähernd alle Erwerbstätigen in ein jeweiliges System der Sozialversicherung inkludiert.

In den 1970er- und 1980er-Jahren wurde versucht, strukturelle Probleme des Arbeitsmarkts mit der Förderung von Frühpensionierungen zu lösen. Lang-

fristig führten diese sprunghaften Anstiege der Pensionsquote (siehe unten) zu einer erheblichen Kostensteigerung der Pensionsversicherungssysteme. Die darauffolgenden Finanzierungsdebatten bezüglich der gesetzlichen Sozialversicherung, die durch Budgetprobleme, Wirtschaftskrisen und den drohenden demografischen Wandel verstärkt wurden, führten insbesondere in der Pensionsversicherung zu Reformen. Diese Reformen bestanden vorrangig in Leistungseinschränkungen und Zugangsbeschränkungen zu den Leistungen der Pensionsversicherung, wie der Abschaffung der kostenlosen Anrechnung von Schul- und Studienzeiten.

Durch die **Pensionsreformen 2000 und 2003** wurde der Zugang zu vorzeitigen Alterspensionen (Stichwort: „Hacklerregelung“) erschwert und Abschlüsse bei Pensionsantritten vor dem Regelpensionsalter eingeführt.

Im Jahr 2005 wurde das Pensionssystem grundlegend, durch die Einführung des **Pensionskontos** und des **Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG)**, geändert. Für die Pensionsberechnung wurde von der Betrachtung eines Durchrechnungszeitraumes abgegangen und es werden nunmehr die gesammelten Beiträge aus dem gesamten Erwerbsleben berücksichtigt. Versicherungszeiten vor einschließlich Dezember 2013 wurden mittels der „Kontoerstgutschrift“ auf das Pensionskonto übertragen (vgl. zur Berechnung im Einzelnen das Skriptum SR 6). Für Frauen ab Jahrgang 1964 kommt es schrittweise zur Anhebung des Regelpensionsalters, bis dieses mit dem der Männer übereinstimmt. Somit gibt es für Personen, die ab 1969 geboren sind, keinen geschlechterspezifischen Unterschied im Eintrittsalter der Alterspension. Auch die im APG normierten Bestimmungen zur Korridor- und Schwerarbeiterpension sind geschlechtsneutral formuliert.

Mit dem Ziel, Erwerbstätige länger im Erwerbsleben zu halten, wurde im Jahr **2014** für alle ab 1964 geborene das **Rehabilitations- und Umschulungsgeld** statt einer befristeten Erwerbsunfähigkeitspension eingeführt. Ein Pensionsantrag dieses versicherten Personenkreises ist vorrangig auf Maßnahmen der medizinischen oder beruflichen Rehabilitation gerichtet. Es gilt der Grundsatz Rehabilitation und Wiedereingliederung vor Pension.

# 1 Geschichtlicher Überblick

Im Zuge des „freien Spiels der Kräfte“ vor der Nationalratswahl **2019** wurde beschlossen, dass die Pensionshöhe bei Pensionsantritten vor dem Regelpensionsalter nicht durch Abschläge reduziert werden soll, wenn der/die Versicherte zum Stichtag (ab 1.1.2020) 540 Beitragsmonate aufgrund einer Erwerbstätigkeit (zu den unterschiedlichen Versicherungszeiten siehe das Skriptum SR 5) erworben hat. Diese Möglichkeit wurde jedoch für Stichtage ab 1.1.2022 abgeschafft und der sogenannte Frühstarterbonus eingeführt. Bloß Versicherte, die bis zum 31.12.2021 die notwendigen 540 Beitragsmonate erfüllt haben, können auch zu einem späteren Stichtag abschlagsfrei in Pension gehen.

# SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT		
<b>SR-1</b>	Grundbegriffe des Sozialrechts	
<b>SR-2</b>	Sozialpolitik im internationalen Vergleich	
<b>SR-3</b>	Sozialversicherung – Beitragsrecht	
<b>SR-4</b>	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil	
<b>SR-5</b>	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht	
<b>SR-6</b>	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe	
<b>SR-7</b>	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil	
<b>SR-8</b>	Krankenversicherung II: Leistungsrecht	
<b>SR-9</b>	Unfallversicherung	
<b>SR-10</b>	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil	
<b>SR-11</b>	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht	
<b>SR-12</b>	Insolvenz-Entgeltsicherung	
<b>SR-13</b>	Finanzierung des Sozialstaates	
<b>SR-14</b>	Pflege und Betreuung	
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.		

ARBEITSRECHT		
<b>AR-1</b>	Kollektive Rechtsgestaltung	
<b>AR-2A</b>	Betriebliche Interessenvertretung	
<b>AR-2B</b>	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	
<b>AR-2C</b>	Rechtstellung des Betriebsrates	
<b>AR-3</b>	Arbeitsvertrag	
<b>AR-4</b>	Arbeitszeit	
<b>AR-5</b>	Urlaubsrecht	
<b>AR-6</b>	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	
<b>AR-7</b>	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht	
<b>AR-8A</b>	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
<b>AR-8B</b>	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
<b>AR-9</b>	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
<b>AR-10</b>	Arbeitskräfteüberlassung	
<b>AR-11</b>	Betriebsvereinbarung	
<b>AR-12</b>	Lohn(Gehalts)exekution	
<b>AR-13</b>	Berufsausbildung	
<b>AR-14</b>	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht	
<b>AR-15</b>	Betriebspensionsrecht I	
<b>AR-16</b>	Betriebspensionsrecht II	
<b>AR-18</b>	Abfertigung neu	
<b>AR-19</b>	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten	
<b>AR-21</b>	Atypische Beschäftigung	
<b>AR-22</b>	Die Behindertenvertrauenspersonen	

GEWERKSCHAFTSKUNDE		
<b>GK-1</b>	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung	<b>GK-4</b> Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
<b>GK-2</b>	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945	<b>GK-5</b> Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
<b>GK-3</b>	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute	<b>GK-7</b> Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
		<b>GK-8</b> Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
		<b>GK-9</b> Geschichte der Kollektivverträge

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:  
[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)

## 2 Rechtsgrundlagen

**Das Sozialversicherungsrecht für unselbständige Erwerbstätige (DienstnehmerInnen und freie DienstnehmerInnen) ist im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) geregelt. Dieses umfasst die gesetzliche Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung, sowie Bestimmungen über die Selbstverwaltung und Verfahrensvorschriften.**

Die gesetzliche Sozialversicherung anderer Gruppen von Erwerbstätigen ist in eigenständigen Gesetzen geregelt. Für die Gewerbetreibenden und neuen Selbständigen sowie für KünstlerInnen gilt das **Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz (GSVG)**, für Bauern und Bäuerinnen ist das **Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG)** und für Angehörige freier Berufe das **Freiberuflichen-Sozialversicherungsgesetz (FSVG)** anwendbar.

Diese Sozialversicherungsgesetze gelten grundsätzlich für die pflichtversicherten Erwerbstätigen, LeistungsbezieherInnen und deren Angehörigen (Kinder, EhegattInnen, eingetragene PartnerInnen und in der Krankenversicherung auch LebensgefährterInnen).

In der Pensionsversicherung ist seit der Pensionsreform 2005 auch das **Allgemeine Pensionsgesetz (APG)** anzuwenden. Darin ist vor allem das **Pensionskonto**, das ab 1.1.2014 auf die Pensionsberechnung in allen Alterssicherungssystemen angewendet wird (vgl. dazu das Skriptum SR 6), aber auch einzelne **Pensionsarten** wie die Korridor- oder Schwerarbeitspension (vgl. dazu das Skriptum SR 5) geregelt.

Bestimmungen zur **Arbeitslosenversicherung**, einem weiteren Zweig der Sozialversicherung, finden sich in einem eigenständigen Gesetz (Arbeitslosenversicherungsgesetz – AIVG).

Die Kranken- und Unfallversicherung der BeamtInnen und Vertragsbediensteten des Bundes, Länder und Gemeinden ist im Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG) geregelt.

Die Altersversorgung von BeamtInnen wird durch besondere **bundes- und landesgesetzliche Vorschriften** geregelt. Es gibt zwar Harmonisierungstendenzen zwischen der gesetzlichen Pensionsversicherung und der Altersversorgung der BeamtInnen, jedoch sind aus Gründen des Vertrauensschutzes bis zur vollständigen Angleichung sehr lange Übergangsbestimmungen in Kraft.

# Pensionsversicherung im System der Sozialversicherung

Die Erläuterungen dieses Skriptums beziehen sich, falls nicht ausdrücklich anders erwähnt, auf die gesetzliche Pensionsversicherung der **unselbständigen Erwerbstätigen** nach ASVG und APG. Naturgemäß sind auch in den anderen, oben genannten Sozialversicherungsgesetzen zur Pensionsversicherung die gleichen oder ähnliche Versicherungsfälle des Alters oder der Erwerbsunfähigkeit geregelt. Eine vollständige Harmonisierung der einzelnen Normen hat jedoch nicht stattgefunden.

Aufgabe moderner Sozialstaaten ist neben klassischen Staatsaufgaben, wie innere und äußere Sicherheit und Finanzverwaltung, die Sicherstellung der ökonomischen Versorgung ihrer EinwohnerInnen. Zentrale Rolle nimmt dabei die Sozialversicherung ein, da sie unter anderem Einkommensverluste durch Risikofälle des Alters, Krankheit und Arbeitslosigkeit abdeckt und damit die materielle Absicherung der Versicherten sicherstellt (vgl. dazu die Skripten SR 1 und SR 13).

**Pflichtversicherung: Einkünfte aus einer Erwerbstätigkeit über der jeweiligen Geringfügigkeitsgrenze (2022: € 485,85 mtl. für Unselbständige) begründen die Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung. Dies bedeutet einerseits, dass Beiträge geleistet werden müssen, und andererseits ein Rechtsanspruch auf Leistungen bei Erfüllung der Voraussetzungen vorliegt.**

Um eine möglichst große Anzahl in den geschützten Personenkreis zu inkludieren, wurde in Österreich die gesetzliche Sozialversicherung als Pflichtversicherung konzipiert. Dies bedeutet, dass bei Vorliegen der gesetzlichen Bestimmungen automatisch eine Versicherung begründet wird. Grundsätzlich ist daher ein „Opting-In“ nicht notwendig und ein „Opting-Out“ nicht möglich.

Personen werden durch die faktische **Ausgestaltung ihrer Erwerbstätigkeit** einer gewissen Gruppe (wie beispielsweise unselbständig Erwerbstätige, Gewerbetreibende und Selbständige oder BäuerInnen) zugeordnet und mögliche Risiken der jeweiligen Gruppe durch Beitragsentrichtung abgesichert. Tritt bei

einem Versicherten der Versicherungsfall ein, stehen diesem von der Versicherungsgemeinschaft finanzierte Leistungen zu. Maßgeblich für die Höhe von Geldleistungen ist das **Äquivalenzprinzip** – die Leistungshöhe bestimmt sich vorrangig nach den einbezahlten Beiträgen. Dieses Prinzip gilt insbesondere für die Leistungen der Pensionsversicherung.

Die **Pflichtversicherung** wird bei unselbständiger Erwerbstätigkeit mit der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze (2022: € 485,85) begründet. Mit Beginn der Pflichtversicherung trifft die Beitragspflicht nach dem ASVG sowohl DienstnehmerInnen als auch DienstgeberInnen. Der/die DienstgeberIn ist im Regelfall zur Anmeldung und Leistung der gesamten Sozialversicherungsbeiträge zuständig. Der Pensionsversicherungsbeitrag beträgt **22,8 % des Bruttolohns**, davon entfallen 10,25 % auf den Dienstnehmer- und 12,55 % auf den Dienstgeberanteil.

Das **Versicherungsprinzip** bedeutet aber auch, dass geleistete Beiträge nicht zurückgefordert werden können, falls das versicherte Risiko nicht eintritt oder Voraussetzungen, wie eine Mindestversicherungszeit, nicht erfüllt werden.

**Sozialer Ausgleich: Beiträge zu Pflichtversicherungen berechnen sich anhand eines gewissen Prozentsatzes der Beitragsgrundlage. Dies hat einen Effekt der sozialen Umverteilung, da Versicherte Beiträge zur Pflichtversicherung unabhängig von ihrem konkreten Risiko leisten und damit eine möglichst umfassende Absicherung der Versicherungsgemeinschaft sicherstellen (Solidaritätsprinzip).**

Sachleistungen werden für alle Versicherten unabhängig von ihrer Beitragshöhe gewährt und Geldleistungen werden nach den gleichen Kriterien vergeben. Auch die beitragsfreie Mitversicherung für Angehörige in der Krankenversicherung folgt dem Solidaritätsprinzip.

Die Höhe der Beiträge zu einer privaten Versicherung berechnet sich aus einer Vielzahl an individuellen versicherungsmathematischen Faktoren, wie beispielsweise Lebensalter, Vorerkrankungen und Wahrscheinlichkeit des Eintritts des

# 3 Pensionsversicherung im System der Sozialversicherung

Versicherungsfalles. Die maßgeblichen Unterscheidungskriterien zwischen der gesetzlichen Sozialversicherung und einer privaten Versicherung sind daher das **Prinzip des sozialen Ausgleichs** und die gesetzliche **Pflichtversicherung**.

Obwohl in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorrangig das Äquivalenzprinzip gilt, finden sich auch hier Formen des sozialen Ausgleichs. Die **Ausgleichszulage** sichert die Existenzgrundlage für Personen mit einer niedrigen Pensionsleistung und die **Witwen-/Witwer- und Waisenpensionen** sichern Unterhaltsansprüche und damit den Lebensstandard von Angehörigen bei Tod des/der Versicherten.

# SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	
<b>WI-1</b>	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
<b>WI-2</b>	Konjunktur
<b>WI-3</b>	Wachstum
<b>WI-4</b>	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
<b>WI-5</b>	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
<b>WI-6</b>	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
<b>WI-9</b>	Investition
<b>WI-10</b>	Internationaler Handel und Handelspolitik
<b>WI-12</b>	Steuerpolitik
<b>WI-13</b>	Bilanzanalyse
<b>WI-14</b>	Der Jahresabschluss
<b>WI-16</b>	Standort-, Technologie- und Industriepolitik

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE	
<b>PZG-1A</b>	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
<b>PZG-1B</b>	Sozialdemokratie seit 1945
<b>PZG-2</b>	Christliche Soziallehre
<b>PZG-4</b>	Liberalismus/Neoliberalismus
<b>PZG-6</b>	Rechtsextremismus
<b>PZG-7</b>	Faschismus
<b>PZG-8</b>	Staat und Verfassung
<b>PZG-9</b>	Finanzmärkte
<b>PZG-10</b>	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
<b>PZG-11</b>	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
<b>PZG-12</b>	Wege in den großen Krieg
<b>PZG-14</b>	Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

SOZIALE KOMPETENZ			
<b>SK-1</b>	Grundlagen der Kommunikation	<b>SK-6</b>	Grundlagen der Beratung
<b>SK-2</b>	Frei reden	<b>SK-7</b>	Teamarbeit
<b>SK-3</b>	NLP	<b>SK-8</b>	Führen im Betriebsrat
<b>SK-4</b>	Konfliktmanagement	<b>SK-9</b>	Verhandeln
<b>SK-5</b>	Moderation	<b>SK-10</b>	Politische Rhetorik

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:  
[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)

# Funktion der gesetzlichen PV und Leistungshöhe

Die gesetzliche Pensionsversicherung sichert die Versicherten gegen die sozialen Risikofälle des Alters, der Erwerbsunfähigkeit (Invalidität oder Berufsunfähigkeit) und Tod des/der Versicherten ab.

Die Leistungen aus der Pensionsversicherung stehen zu, wenn der jeweilige **Versicherungs- bzw. Risikofall** eintritt und ein entsprechender **Antrag** beim zuständigen Pensionsversicherungsträger gestellt wird. Zu den einzelnen Pensionsarten siehe das Skriptum SR 5. Die unterschiedlichen Leistungen der Pensionsversicherung haben jedoch vorrangig den gleichen Zweck. Sie bieten einen **finanziellen Ausgleich** für den Verlust des Erwerbseinkommens oder die Sicherstellung des Unterhalts Angehöriger nach Tod des/der Versicherten.

Die gesetzliche Pensionsversicherung wird überwiegend durch die **Aufnahme einer Erwerbstätigkeit** mit einem Bruttolohn **über der Geringfügigkeitsgrenze** (2022: € 485,85 mtl.) begründet. Durch besondere gesetzliche Bestimmungen sind auch gewisse nicht erwerbstätige Personen (z. B. Bezieher von Arbeitslosen- und Krankengeld oder Personen, die sich der Kindererziehung widmen) in der Pensionsversicherung **teilversichert**. Außerdem besteht noch die Möglichkeit der **Selbst- oder Weiterversicherung** in der Pensionsversicherung. Dabei sind gewisse Personengruppen, beispielsweise pflegende Angehörige, begünstigt.

Die Erwerbsunfähigkeit und der Tod sind konkrete Risiken, die jederzeit eintreten können. Daher muss der Eintritt des Versicherungsfalles auch konkret, beispielsweise durch ärztliche Gutachten oder eine Todesfallanzeige, nachgewiesen werden.

Die Erwerbsunfähigkeit wird vorrangig durch die Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension abgesichert. Für Jahrgänge ab 1964 traten mit 2014 Änderungen in Kraft, die eine Pensionsleistung aufgrund Erwerbsunfähigkeit nur mehr bei Vorliegen einer dauerhaften Erwerbsunfähigkeit vorsehen. Bei (voraussichtlich) vorübergehender Erwerbsunfähigkeit wurden Maßnahmen der beruflichen und medizinischen Rehabilitation und entsprechende Geldleistungen (Rehabilitations- und Umschulungsgeld) festgelegt. Dies verfolgt den Zweck, die Versicherten länger im Erwerbsleben zu halten und die Zahl der PensionsbeziehernInnen zu vermindern.

Das Risiko des Alters ist ein **typisiertes Risiko**. Das bedeutet, dass mit dem Erreichen eines gewissen Alters der Versicherungsfall eingetreten ist. Der Nachweis einer **konkreten** Minderung der Erwerbsfähigkeit oder des Einkommensverlustes ist nicht notwendig. Die gesetzlichen Pensionen sind jedenfalls die wichtigste Einkommensquelle im Alter. Neben der Alterspension kann der Leistungsbezieher weiter unbeschränkt einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Die Pflichtversicherung bei Erwerbstätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze tritt auch für PensionistInnen ein und begründet eine besondere Höherversicherung nach § 248 ASVG. Bei den vorzeitigen Alterspensionen verhindert ein Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze den Anfall der Leistung bzw. führt sie bei bereits bestehenden Leistungsbezug zu dessen Ruhen.

Neben den Pensionen erbringt die Pensionsversicherung auch Leistungen der gesundheitlichen Rehabilitation (Kuren) als freiwillige Sachleistungen.

Mit Dezember 2020 wurden insgesamt 2.419.281 Pensionen ausgezahlt und der Großteil (2.050.966) entfällt auf die Pensionsversicherung der Unselbständigen.

**Tabelle 1: Stand der Pensionen in der Pensionsversicherung der Unselbständigen 2020, Männer und Frauen**

	PV der Unselbständigen	Medianwert
<b>Alterspensionen</b>	1.526.522	
Männer	650.515	1.805,93
Frauen	876.007	1.136,85
<b>Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen</b>	127.119	
Männer	84.823	1.334,15
Frauen	42.296	1.003,41
<b>Witwen-/Witwerpensionen</b>	372.169	
Männer	37.563	378,30
Frauen	334.606	836,15
<b>Waisenpension</b>	40.044	402,62

# Funktion der gesetzlichen PV und Leistungshöhe

4

Dies sind die Fallzahlen der angefallenen Pensionen im Dezember 2020. Eine Person kann jedoch auch mehrere Pensionen (wie beispielsweise eine eigene Alterspension und eine Witwen-/Witwerpension) beziehen.

Die **Alters- und die Invaliditätspensionen** sind die ökonomisch wichtigsten Leistungen der Pensionsversicherung.

Die höhere Anzahl der leistungsbeziehenden Frauen lässt sich mit der höheren Lebenserwartung sowie dem noch niedrigeren Pensionsantrittsalter erklären.

**Tabelle 2: Pensionshöhe Dezember 2020, Median**  
**Höhe der Pensionen 2020, Unselbständige**

		Alterspensionen	Witwen-/ Witwerpensionen
Männer	Arbeiter	1.387	288
	Angestellte	2.354	465
Frauen	Arbeiterinnen	807	693
	Angestellte	1.397	1.091

Frauen stellen zwar den größeren Anteil der LeistungsbezieherInnen dar, jedoch sind ihre Direktpensionen (Alters- und Erwerbsunfähigkeitspensionen) signifikant niedriger als die Pensionen von Männern. Für diesen sogenannten **„gender pension gap“** sind die weiterhin bestehenden Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen verantwortlich. Die Einkommensunterschiede resultieren aus einer durchschnittlich geringeren Bezahlung, einer höheren Teilzeitquote und häufigeren Unterbrechungen im Versicherungsverlauf (aufgrund der Kindererziehung oder der Pflege Angehöriger) bei Frauen.

Die Witwer-/Witwenpension wird als Prozentsatz der Pension des Verstorbenen berechnet. Der zustehende Prozentsatz des überlebenden Ehepartners/eingetragenen Partners bemisst sich am Verhältnis zwischen den Einkommen des Verstorbenen und des Überlebenden. Dies erklärt den deutlich höheren Durchschnittswert der Leistung bei Frauen.

Die gesetzlichen Pensionen im Alter dienen dazu, den erworbenen Lebensstandard zu erhalten. Für die Berechnung der Pensionshöhe sind im Wesentlichen

- die **Anzahl der Versicherungsmonate** und
  - die jeweilige **Einkommens- bzw. Beitragshöhe**
- ausschlaggebend.

Für Personen, die ab 1.1.1955 geboren wurden, gilt zur Pensionsberechnung ausschließlich das Pensionskonto. Darin werden die erworbenen Beiträge in der Form einer Gesamtgutschrift gesammelt. Die Gesamtgutschrift wird jedes Jahr um einen Faktor aufgewertet, um Verluste durch die Inflation auszugleichen. Die monatliche Bruttopensionshöhe ergibt sich aus der Division der Gesamtgutschrift durch 14 (12 Kalendermonate und zwei Sonderzahlungen). Die Gesamtgutschrift ergibt sich wiederum aus der Kontoerstgutschrift, mit der bis 2013 erworbene Ansprüche auf das Pensionskonto übertragen wurden, und den jährlichen Teilgutschriften. Die jährlichen Teilgutschriften ergeben sich aus dem beitragspflichtigen Bruttojahresgehalt multipliziert mit 1,78 % (früherer Steigerungsbetrag).

Zum Stichtag wird festgestellt, ob der Versicherungsfall eingetreten ist, die Voraussetzungen erfüllt sind und wie hoch die zustehende Leistung ist. Der Stichtag ist immer ein Monatserster.

Wird die Pension **vor dem Regelpensionsalter** in Anspruch genommen, erfolgt bei der Berechnung ein **Abschlag** von der bei regulärem Pensionsantritt gebührenden Leistung, um 4,2 % pro Jahr (0,35 % pro Monat), der maximal 15 % betragen darf. Sonderregelungen gibt es bei der Korridor pension (Abschlag 5,1 % pro Jahr / 0,425 % pro Monat / max. 15,3 %) und bei der Schwerarbeitspension (Abschlag 1,8 % pro Jahr / 0,15 % pro Monat / max. 9 %).

Wie einleitend bereits ausgeführt wurde grundsätzlich die Abschlagsfreiheit **für Stichtage ab 1.1.2022** abgeschafft und durch den **Frühstarterbonus** ersetzt: Personen, die zwischen dem 15. und 20. Geburtstag zumindest für 12 Beitragsmonate aufgrund einer Erwerbstätigkeit und gesamt zumindest 300 Beitragsmonate (25 Jahre) aufgrund einer Erwerbstätigkeit erworben haben. Für jeden

# Funktion der gesetzlichen PV und Leistungshöhe

Beitragsmonat zwischen diesen Zeitraum beträgt der Frühstarterbonus € 1,- (somit maximal € 60,-)

Ein Pensionsantritt nach Erreichen des Regelpensionsalters bringt einen Pensionsbonus in der Höhe von 4,2 % pro Jahr und eine Halbierung der Pensionsversicherungsbeiträge aus einer unselbständigen Erwerbstätigkeit (vgl. dazu im Einzelnen das Skriptum SR 6).

**Soziale Kriterien** werden bei der Pensionsberechnung durch Teilversicherungen für beispielsweise Kindererziehungszeiten oder bei Arbeitslosen- und Krankengeldbezug berücksichtigt. Dies hat den Zweck, pensionsrechtliche Benachteiligungen, die durch unterschiedliche Lebensrealitäten und Erwerbsverläufe entstehen, auszugleichen. Damit wird von einem strikten Äquivalenzprinzip abgewichen. Für Kindererziehungszeiten ab 2005 werden bis zum vierten Geburtstag des Kindes Versicherungsmonate mit einer pauschalen Beitragsgrundlage (2022: € 2.027,75) berücksichtigt. Die Anrechnung kann auch parallel zu einer anderen Pflichtversicherung erfolgen. Somit erhöht sich pro Jahr der Kinderziehung die monatliche Pension um rund € 30,94 (Wert 2022).

Sollte trotz dieser Teilversicherungen die gesetzliche Bruttopension und sonstige Einkünfte unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz (2022: € 1.030,49 für Alleinstehende, € 1.625,71 für Ehepaare, Kinderzuschlag € 159,00 pro unterhaltsberechtigtem Kind) liegen, steht dem/der Versicherten die **Ausgleichszulage** zu. Diese ist als **Ergänzungsbetrag** auf den jeweiligen Ausgleichszulagenrichtsatz konzipiert. Eine „Mindestpension“ gibt es in Österreich nicht. Wie oben anhand der Medianpension (Tabelle 2) dargestellt, sind vorrangig Arbeiterinnen auf die Ausgleichszulage angewiesen. Im Jahr 2020 gab es 153.543 AusgleichszulagenbezieherInnen (PVA), mit einer durchschnittlichen Höhe der Ausgleichszulage von € 310.

# SKRIPTEN ÜBERSICHT



## PRAKTISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

<b>PGA-1</b>	Sitzungen, die bewegen
<b>PGA-2</b>	Die Betriebsratswahl
<b>PGA-4</b>	Die Zentralbetriebsratswahl
<b>PGA-8</b>	Gender Mainstreaming im Betrieb
<b>PGA-9</b>	Betriebsversammlungen aktiv gestalten
<b>PGA-10</b>	Projektmanagement
<b>PGA-13</b>	Unsere Anliegen im Betrieb durchsetzen
<b>PGA-14</b>	Mobilisierung und Mitgliedergewinnung
<b>PGA-15</b>	Der Betriebsratsfonds

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

## WIRTSCHAFT, RECHT, MITBESTIMMUNG

<b>WRM-1</b>	Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
<b>WRM-2</b>	Mitwirkung im Aufsichtsrat
<b>WRM-3</b>	Bilanz- und Gewinn- und Verlustrechnung
<b>WRM-4</b>	Bilanzanalyse
<b>WRM-5</b>	Konzerne wirtschaftlich betrachtet
<b>WRM-6</b>	Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene
<b>WRM-7</b>	Umstrukturierungen: Ausgliederungen, Fusionen, Outsourcing & Co
<b>WRM-8</b>	Investition und Finanzierung
<b>WRM-10</b>	Kostenrechnung
<b>WRM-11</b>	Risikomanagement und Controlling
<b>WRM-12</b>	Konzernabschluss und IFRS
<b>WRM-13</b>	Psychologie im Aufsichtsrat
<b>WRM-14</b>	Wirtschaftskriminalität

## ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

<b>OEA-1</b>	Damit wir uns verstehen
<b>OEA-2</b>	Auf den Punkt gebracht
<b>OEA-3</b>	Social-Media und Social-Web

## ARBEIT UND UMWELT

<b>AUW-2</b>	Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise
<b>AUW-3</b>	Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:  
[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)

# Die Träger der gesetzlichen Pensionsversicherung

Die österreichische Sozialversicherung ist nach dem **Prinzip der Selbstverwaltung** organisiert. Dieses Prinzip ist verfassungsrechtlich abgesichert.

**Die Sozialversicherungsträger sind als Selbstverwaltungskörper organisiert, die Verwaltung soll unmittelbar durch die betroffenen Versicherten erfolgen. Dies geschieht in der Praxis durch die Einbeziehung der gesetzlichen Interessensvertretungskörperschaften.**

Die Sozialversicherungsträger vollziehen die **Sozialversicherungsgesetze**. Dabei sind sie im gesetzlich definierten eigenen Wirkungsbereich **weisungsfrei** und **eigenverantwortlich**. Bezüglich ihrer Tätigkeit und Leistungen können die Träger eigenständige **Satzungen** verabschieden. Den zuständigen Ministerien kommt jedoch ein **Aufsichtsrecht** zu, und der Rechnungshof **kontrolliert** die finanzielle Gebarung der Träger.

Vorteil der Selbstverwaltung liegt in einer möglichst schnellen und unbürokratischen Erledigung der Versicherteninteressen. Die Sozialversicherungsträger unterliegen in ihrem Handeln dem Rechtsstaatsprinzip.

**Rechtsstaatsprinzip: Die gesamte staatliche Verwaltung und Gerichtstätigkeit dürfen nur auf gesetzlicher Grundlage beruhen und eine Überprüfung von Entscheidungen durch eine übergeordnete Instanz muss gewährleistet sein. Dies umfasst auch die Entscheidungen der Sozialversicherungsträger.**

Das Rechtsstaatsprinzip verpflichtet den Gesetzgeber dazu, durch seine Gesetze eine ausreichend gesetzliche Grundlage für die Vollziehung durch die Sozialversicherungsträger zu schaffen. Dies führt zu einer **hohen Regelungsdichte** der Gesetze und einer gewissen Angleichung der einzelnen Systeme.

Im Jahr 2018 hat der Nationalrat mit dem Sozialversicherungs-Organisationsgesetz (SV-OG) die Zusammenführung der Sozialversicherungsträger beschlossen.

Seit dem 1.1.2020 wurde die Anzahl der Sozialversicherungsträger von 21 auf 5 reduziert und unter einem Dachverband organisiert.

Neben der Sozialversicherungsanstalt der Gewerbetreibenden, Bauern und Selbständigen (**SVS**) und der Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (**BVAEB**) stellt die **Pensionsversicherungsanstalt (PVA)** den „größten“ Pensionsversicherungsträger dar.

Die Selbstverwaltung in der Pensionsversicherung wird durch die Teilnahme von VersicherungsvertreterInnen **indirekt demokratisch** legitimiert. Die Verwaltungskörper des Dachverbandes sowie der einzelnen Versicherungsträger setzen sich aus VersicherungsvertreterInnen zusammen, die von den demokratisch legitimierten **Interessenvertretungen** der selbständigen und unselbständigen Versicherten und der DienstgeberInnen entsendet werden. Diese dürfen nur Personen entsenden, die ihre Funktion durch Wahlen erhalten haben oder von gewählten Organen nominiert wurden.

So entsendet beispielsweise die Bundesarbeitskammer MandatarInnen entsprechend den Mehrheitsverhältnissen der Arbeiterkammerwahlen.

**Die Selbstverwaltung garantiert durch die Teilnahme der entsprechenden Interessensvertretung, dass die Personengruppen, die zur Entrichtung von Beiträgen verpflichtet sind, auch in die Verwaltung dieser Beiträge einbezogen sind.**

ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen entrichten in der Pensionsversicherung der Arbeiter und Angestellten anteilig die Pflichtversicherungsbeiträge. Seit dem Sozialversicherungs-Organisationsgesetz wird die Hauptversammlung und der Verwaltungsrat der PVA zu gleichen Teilen von VertreterInnen der Dienstgeber- und Dienstnehmerkurie beschickt, obwohl alleinig die unselbständigen DienstnehmerInnen LeistungsbezieherInnen der Pensionsversicherungsanstalt sind.

# Finanzierung 6 der Pensionsversicherung

Die gesetzliche Pensionsversicherung ist, anders als private Versicherungen, nicht auf Gewinn ausgerichtet. Die Beiträge werden weder auf ein Konto eingezahlt noch gewinnbringend veranlagt, sondern dienen der Finanzierung der **laufenden Pensionsleistungen**. Auch das Pensionskonto ist kein Konto im klassischen Sinn, sondern bloß eine Berechnungsmethode der Pensionshöhe.

**Die gesetzlichen Pensionen nach ASVG, GSVG und BSVG werden grundsätzlich nach dem Umlageverfahren finanziert. Die Höhe des zur Finanzierung notwendigen Bundesbeitrages variiert jedoch stark zwischen den einzelnen Systemen.**

Insgesamt betragen die Gesamtaufwendungen der Pensionsversicherungsanstalt im Jahr 2020 rund € 39,4 Mrd. Der größte Anteil mit rund € 35 Mrd. entfiel dabei auf die Aufwendungen für Pensionsleistungen. Der Verwaltungs- und Verrechnungsaufwand der PVA betrug im Jahr 2020 € 523,2 Mio. Im Jahr 2020 hat die PVA rund € 33,6 Mrd. mit den Beiträgen der Versicherten eingenommen. Die Beiträge der unselbständigen Erwerbstätigen haben somit durch das Umlageverfahren bereits 96,03 % der Ausgaben für Pensionsleistungen abgedeckt. Der Bund leistet daher (im ASVG-System) einen sehr geringen Differenzbetrag in der Form des Bundeszuschusses.

Die Beitrags- und Leistungshöhe und die Voraussetzungen der Leistungsgewährung sind in den jeweiligen Bundesgesetzen normiert und daher der eigenständigen Gestaltung der Pensionsversicherungsträger entzogen. Die Pensionsversicherungsträger haben damit kaum Einflussmöglichkeit auf ihre Einnahmen oder den Großteil der laufenden Kosten.

In umlagefinanzierten Pensionssystemen ist die Finanzierbarkeit unter anderem davon abhängig, wie viele Pflichtversicherungsverhältnisse den LeistungsbezieherInnen gegenüberstehen. Diese Entwicklung wird durch die sogenannte Pensionsquote ausgedrückt. Je niedriger die Zahl der Pensionsquote, als desto „stabiler“ gilt das Pensionssystem und umso geringer der notwendige Bundeszuschuss und in weiterer Folge der Reformbedarf.

**Die Pensionsquote gibt das Verhältnis der Pensionsversicherten zu LeistungsbezieherInnen aus der Pensionsversicherung wieder. Die Pensionsquote ist die Zahl der Pensionen pro 1.000 Pflichtversicherungen.**

Besonders die **demografische Entwicklung** und steigende durchschnittliche **Leistungshöhe** stellt die langfristige und nachhaltige Finanzierung durch das Umlageverfahren vor Herausforderungen.

Eine Reduzierung der Pensionsquote ist, abgesehen von demografischer Entwicklung und Arbeitsmarktsituation, durch Anhebung des Pensionsantrittsalters oder einer Beschränkung des Zugangs zu Erwerbsunfähigkeitspensionen möglich. Wichtig ist jedoch, dass die Pensionsquote nur **einen Faktor** der Finanzierung darstellt, der für sich genommen bloß eine sehr eingeschränkte Aussagekraft über die finanzielle Nachhaltigkeit des Pensionssystems hat. Die Beitragssätze, die durchschnittliche Leistungshöhe und das durchschnittliche Erwerbseinkommen sind zumindest gleichwertige Faktoren.

**Tabelle 3: Pensionsquote 1970 bis 2020 (alle Systeme)**

	<b>Gesamtzahl der Pensionsversicherten</b>	<b>Gesamtzahl der Pensionen</b>	<b>Pensionsquote</b>
<b>1970</b>	2.596.964	1.276.151	487
<b>1975</b>	2.736.932	1.504.369	511
<b>1980</b>	2.817.934	1.484.576	525
<b>1985</b>	2.747.842	1.608.370	589
<b>1990</b>	2.896.302	1.708.868	593
<b>1995</b>	3.031.157	1,822.588	607
<b>2000</b>	3.169.954	1.961.549	622
<b>2005</b>	3.288.720	2.056.320	631
<b>2010</b>	3.540.529	2.206.794	623
<b>2015</b>	3.807.725	2.307.129	606
<b>2020</b>	4.066.699	2.419.281	595

# Finanzierung

## 6 der Pensionsversicherung

Die steigende Pensionsquote von 1970 bis 2005 lässt sich durch die steigende Lebenserwartung und den früheren leichteren Zugang zu einem vorzeitigen Pensionsantritts erklären. Die Verringerung der Pensionsquote ab 2005 ist auf die restriktiven Pensionsreformen und die Anhebung des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters zurückzuführen. Die Umsetzung des Grundsatzes Rehabilitation vor Pension und die Einführung des Rehabilitations- und Umschulungsgeldes für (voraussichtlich) vorübergehend erwerbsunfähige Personen (ab Jahrgang 1964) wirken sich positiv auf die Pensionsquote aus (vgl. im Einzelnen das Skriptum SR 5).

Die politischen Debatten über das gesetzliche Pensionssystem sind, jedoch besonders in den 1990er und 2000er-Jahren, vorrangig von Vorsicht oder Pessimismus bezüglich der künftigen Finanzierbarkeit getragen. Die demografische Entwicklung, insbesondere die bevorstehenden Pensionsantritte der sogenannten „Baby-Boomer“ und geringere Geburtenraten, dienen oftmals als Argument für die Notwendigkeit einschränkender Reformmaßnahmen.

Im Jahr 2020 lag das faktische Pensionsantrittsalter für Eigenpensionen unselbstständiger Erwerbstätiger bei 61,6 Jahren für Männer (63,2 ohne Einbeziehung der Erwerbsunfähigkeitspension/Regelpensionsalter mit 65) und 59,5 für Frauen (60,6 ohne Einbeziehung der Erwerbsunfähigkeitspension/Regelpensionsalter bis 2024 noch 60). Die schrittweise Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen, der erschwerte Zugang zu früheren Pensionsantritten und erhöhte Abschläge wie bei der Korridor pension werden voraussichtlich zu einem Anstieg des Pensionsantrittsalters führen und sich verringern auf die Pensionsquote auswirken.

Da die Pensionsquote nur ein Faktor der Finanzierung ist, könnte die Sicherung des Pensionssystems auch beispielsweise über **Lohn- und Gehaltserhöhungen**, die Steigerungen der Produktivität auch widerspiegeln, forciert werden. Eine höhere Beitragsgrundlage führt bis zur Höchstbeitragsgrundlage (2022: € 5.670,-) automatisch zu höheren Beitragseinnahmen für die Sozialversicherungsträger.

# VÖGB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VÖGB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

## UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

## SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.



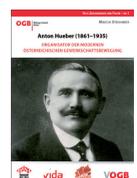
Nähere Infos und  
kostenlose Bestellung:  
[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)  
E-Mail: [skripten@voegb.at](mailto:skripten@voegb.at)  
Adresse:  
Johann-Böhm-Platz 1,  
1020 Wien  
Tel.: 01/534 44-39244

Die Skripten gibt es hier zum Download:



[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)

Leseempfehlung:  
Reihe Zeitgeschichte und Politik



# 7 Pensionssystem und europäische Integration

Die Gründungsverträge der Europäischen Union legen **vier Grundfreiheiten**, die eine starke wirtschaftliche Integration sicherstellen sollen, fest:

- Arbeitnehmerfreizügigkeit
- Niederlassungsfreiheit
- Dienstleistungsfreiheit
- Freiheit des Kapital- und Warenverkehrs

Die **Arbeitnehmerfreizügigkeit** dient dazu, die Mobilität unselbständig Erwerbstätiger sicherzustellen und verbietet jegliche unterschiedliche Behandlung der ArbeitnehmerInnen aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit. Dies gilt insbesondere in Bezug auf Beschäftigungsform, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen.

Damit diese Freiheiten auch effektiv von UnionsbürgerInnen genutzt werden können, müssen die von den Grundfreiheiten berührten Rechtsgebiete durch Unionsrecht geregelt oder deren Anwendung zumindest koordiniert werden.

**Das Diskriminierungsverbot verbietet unmittelbare und mittelbare Ungleichbehandlung von UnionsbürgerInnen gegenüber StaatsbürgerInnen.**

In den Gründungsverträgen wurde der Europäischen Union keine Kompetenz übertragen im Bereich des Sozialrechts rechtsgestaltende Normen zu setzen. Dies bedeutet, dass die inhaltliche Gestaltung der einzelnen Systeme der sozialen Sicherheit **bei den einzelnen Mitgliedsstaaten** verblieb. Dies inkludiert auch die Finanzierung der jeweiligen Systeme.

Die Europäische Union regelt jedoch **koordinierend**, welche der einzelnen nationalen **Rechtsordnungen bei grenzüberschreitenden Sachverhalten anzuwenden ist**. Am Beispiel der Pensionsversicherung stellt sich insbesondere die Frage, welche Leistungsansprüche zustehen, wenn ein Versicherter in unterschiedlichen Mitgliedsstaaten erwerbstätig war und/oder Versicherungszeiten erworben hat.

Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten innerhalb der Union gilt das Grundprinzip, dass auf einen/eine ArbeitnehmerIn nur eine nationale Sozialrechtsordnung Anwendung finden soll. Die Ausübung der Arbeitnehmerfreizügigkeit ist an keinen aufrechten Erwerbsstatus gebunden, daher können sie auch beispielsweise PensionistInnen oder Arbeitslose in Anspruch nehmen. Um die Anwendbarkeit der Grundfreiheiten auch für LeistungsbezieherInnen sicherzustellen, sehen diese grundsätzlich einen „Export“ von Leistungen aus der Sozialversicherung vor. Ausgenommen davon sind Leistungen mit Sozialhilfescharakter wie beispielsweise die österreichische Ausgleichszulage.

Zentrale Norm ist die Verordnung zur **Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit VO 883/2004** und die Durchführungsverordnung VO 987/2009. Vor 1.5.2010 galten für diesen Zweck die VO 1408/71 und VO 574/22. Diese sind auf ältere Sachverhalte oder im Verhältnis mit der Schweiz, Island, Norwegen und Lichtenstein weiterhin anwendbar. In diesen Verordnungen sind Grundsätze festgelegt, welche der nationalen Rechtsordnungen bei grenzüberschreitenden Sachverhalten zur Anwendung kommt.

Eine unionsrechtliche Verordnung genießt absoluten Anwendungsvorrang vor jeglichem nationalen Recht. Entgegenstehendes innerstaatliches Recht bleibt zwar in Geltung, darf aber auf Sachverhalte mit unionsrechtlichem Bezug nicht mehr angewandt werden.

Damit eine Einhaltung dieser Bestimmungen und eine einheitliche Rechtsanwendung gewährleistet ist, kontrolliert der EuGH die Einhaltung des Anwendungsvorranges und legt Unionsrecht verbindlich aus.

Die Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (VO 883/2004) umfasst **EWR-Bürger, Staatenlose** und **Flüchtlinge** in den Mitgliedstaaten der EU und die Familienangehörigen und Hinterbliebenen der oben Genannten. **Drittstaatsangehörige** (weder EWR- noch Mitgliedstaaten) wurden durch die VO 1231/2010 in den persönlichen Anwendungsbereich inkludiert.

# 7 Pensionssystem und europäische Integration



## Beispiel:

*Ein ukrainischer Staatsbürger hat Versicherungszeiten in Deutschland und Österreich erworben. Im Zuge seiner Pensionierung lässt er sich in Spanien nieder. Die zuständige nationale Sozialversicherung und ein möglicher Leistungsexport wird anhand der europäischen Koordinierungsbestimmungen bestimmt.*

Der **sachliche** Geltungsbereich der VO 883/2004 umfasst Leistungen bei/an/von:

- » Krankheit
- » Mutterschaft und gleichgestellte Vaterschaft
- » Invalidität
- » Alter
- » Hinterbliebene
- » Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- » Sterbegeld
- » Arbeitslosengeld
- » Vorruhestand
- » Familienleistungen

Ob der Begriff der oben gelisteten Leistungen der sozialen Sicherheit im Sinne der VO 883/2004 erfüllt ist, ist vorrangig nach **Sinn, Zweck und Voraussetzung** der einzelnen Leistung und unabhängig von Eigenheiten der nationalen Bestimmungen zu beurteilen.

Die **Grundsätze** der Koordinierungsvorschriften der VO 883/2004 sind:

- » die Zusammenrechnung von leistungsrelevanten Zeiten
- » der Export von Leistungen in andere EU-Staaten
- » Gleichbehandlung der Versicherten und gleichgelagerten Sachverhalte im Sinne des Diskriminierungsverbotes
- » Territorialitätsprinzip

Das Territorialitätsprinzip bestimmt, dass bei unselbständigen und selbständigen Erwerbstätigen grundsätzlich die Sozialrechtsnormen des Beschäftigungsstaates zur Anwendung kommen. Der Wohnsitz des Erwerbstätigen und die Dauer der Erwerbstätigkeit ist irrelevant für die Bestimmung, welche nationale Sozialrechtsordnung anwendbar ist. Ausnahme des Territorialitätsprinzips sind Entsendungen von ArbeitnehmerInnen für einen bestimmten Zeitraum.

Bei **PensionistInnen** wird mangels Beschäftigungsort bei der Bestimmung der zuständigen Krankenversicherung an den Wohnsitz angeknüpft.

Der **Pensionsanspruch** und die jeweilige **Leistungshöhe** wird nach den jeweiligen nationalen Sozialrechtsordnungen beurteilt, in denen der/die potentielle LeistungsbezieherIn Versicherungszeiten beziehungsweise Ansprüche erworben hat. Für die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzung werden Versicherungszeiten aller Erwerbstätigkeiten in **Mitgliedsstaaten zusammengezählt**. Die Leistungshöhe bestimmt sich nach den jeweiligen **nationalen** Versicherungszeiten.

Grundsätzlich können Leistungen exportiert werden, davon sind jedoch **Leistungen mit Sozialhilfeparakter**, insbesondere Leistungen, die einen Mindeststandard (z. B. österreichische Ausgleichszulage) sichern sollen, ausgenommen.



Beispiel:

*Eine Arbeitnehmerin war 10 Jahre in Österreich und anschließend 30 Jahre in Deutschland beschäftigt. Mit 60 Jahren zieht sie wieder nach Österreich und stellt bei der Pensionsversicherungsanstalt einen Pensionsantrag auf Alterspension. Die Pensionsversicherungsanstalt prüft, ob sie die Anspruchsvoraussetzungen der österreichischen Alterspension (Erreichen des 60. Lebensjahres und mindestens 15 Versicherungsjahre, wovon 7 aufgrund einer Erwerbstätigkeit vorliegen müssen) erfüllt. Bei dieser Prüfung werden die Versicherungszeiten in Österreich und Deutschland zusammengerechnet. Bezüglich der Leistungshöhe werden ausschließlich die österreichischen Zeiten berücksichtigt. In Deutschland ist das*

# 7 Pensionssystem und europäische Integration

*gesetzliche Regelpensionsalter auch für Frauen bereits 65, daher kann sie aus Deutschland noch keine Alterspension beziehen. Ein etwaiger Antrag bei ausländischen Pensionsversicherungsträgern könnte über die österreichische Pensionsversicherungsanstalt abgewickelt werden. Wird eine Pension aus Deutschland bezogen, fällt auch für diese der österreichische Krankenversicherungsbeitrag von 5,1 % an.*

Auf internationale Sachverhalte **außerhalb** der Europäischen Union sind die jeweiligen nationalstaatlichen Bestimmungen anzuwenden. Eine Anrechnung von Versicherungszeiten und Leistungsansprüchen bestimmt sich danach, ob es mit dem jeweiligen (Beschäftigungs-)Staat ein **bi- oder multilaterales Abkommen** über die soziale Sicherheit gibt oder nicht. Diese Abkommen variieren inhaltlich zwischen den umfassten Sozialversicherungszweigen (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) und Umfang der (wechselseitigen) Anrechnung. Derzeit bestehen mit folgenden Staaten Abkommen (abgesehen von EU- und EWR-Staaten und der Schweiz) über die wechselseitige Anrechnung von Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung: Australien, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Chile, Indien, Israel, Kanada, (Nord-)Mazedonien, Moldau, Montenegro, Philippinen, Serbien, Südkorea, Tunesien, Türkei, Uruguay und die USA.

# Zum Autor

**Fabian Gamper** ist seit 2019 juristischer Referent der Abteilung Sozialrecht der Arbeiterkammer Wien. Zusätzlich zur Beratungs und Gerichtsvertretung ist er stv. Mitglied in der Arzneibuch-, Preis-, Heilmittelvaluierungs- und Blutkommission.













