

1. Einleitung

1.1. Eingrenzung der Themenstellung

Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer weist zahlreiche arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Facetten auf. Dabei ist zunächst zu klären, was idZ unter dem Begriff „älterer Arbeitnehmer“ verstanden wird. Mangels gesetzlicher Definition ist dies letztlich eine Frage der sprachlichen Konvention. Im Allgemeinen wird dabei auf die Vollendung des 50. Lebensjahres abgestellt; bisweilen (insb was die mit der Erhöhung des Schwierigkeitsgrades der Vermittelbarkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einhergehende Erleichterung des Zugangs zu Förderungen betrifft) wird bei Männer aber auch bereits die Vollendung des 45. Lebensjahres als maßgebliche Altersgrenze betrachtet. Daran zeigt sich, dass nicht alle für ältere Arbeitnehmer geltenden bzw in Betracht kommenden Besonderheiten auf ein einheitliches Lebensalter abstellen und auch Differenzierungen zwischen den Geschlechtern möglich sind.

1.2. Behandelte Bereiche

Zielsetzung des vorliegenden Werkes ist es, dem Leser einen Überblick über die für ältere Arbeitnehmer geltenden arbeits- bzw sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten zu verschaffen. Dies macht es bisweilen erforderlich, auch die grundsätzlich maßgeblichen Materien zumindest so weit darzustellen, als dies für das Verständnis der für ältere Arbeitnehmer maßgeblichen Abweichungen erforderlich ist. Bspw ist es für das Verständnis des für ältere Arbeitnehmer geltenden Kündigungsschutzes nützlich und bisweilen auch unumgänglich, den allgemeinen Kündigungsschutz zumindest zu skizzieren. Noch diffiziler ist die Abgrenzung etwa im Falle der Altersdiskriminierung: Zum einen bedarf es einer Einordnung dieses Tatbestandes in den Kontext der allgemeinen Diskriminierungsverbote (und daher einer Darstellung des dafür geltenden rechtlichen Rahmens), zum anderen ist die Herausarbeitung derjenigen Facetten, die für eine Diskriminierung älterer (und nicht jüngerer) Arbeitnehmer relevant sind, erforderlich (nicht alle Formen der Altersdiskriminierung spielen daher idZ eine Rolle).

Damit ist allerdings die Frage, welche Kriterien für die Auswahl der hier behandelten Themen maßgeblich waren, noch nicht beantwortet. Unmittelbar einleuchtend ist, dass Regelungen, die direkt und unmittelbar für ältere Arbeitnehmer gelten (zB beitragsrechtliche Besonderheiten in der Sozialversicherung, Arbeitszeitmodelle oder Förderungen, die an die Erreichung eines bestimmten Lebensalters gebunden sind, wie insb geförderte Altersteilzeit), in die Darstellung aufzunehmen waren. Dies gilt wie erwähnt auch dann, wenn diese Regelungen „lediglich“ für ältere Arbeitnehmer geltende Besonderheiten in Bezug auf allgemein (dh im Arbeitsverhältnis generell) relevante Bestimmungen normieren. Darüber hinaus wurde aber versucht, auch jene Themenbereiche abzubilden, die zwar keine auf ältere Arbeitnehmer abstellenden Spezifika beinhalten, aber tendenziell gerade oder zumindest auch für ältere Arbeitnehmer von praktischer Bedeutung sind. Dabei wurde zur Eingrenzung das Merkmal der Typizität, also eine Betrachtungsweise anhand der durchschnittlichen Häufigkeit der Fälle, verwendet. So kommt bspw die Anfechtung von Kündigungen wegen Sozialwidrigkeit typischerweise bei älteren Arbeitnehmern häufiger vor als bei jüngeren.

Im Zentrum der Darstellung stehen arbeits- und sozial(versicherungs)rechtliche Aspekte. Steuerrechtliche Fragen werden nur ausnahmsweise am Rande erwähnt und sind den Präsentationsunterlagen von Frau *Mag. Köck* geschuldet.

1.3. Inhalt und Aufbau

Der Aufbau des Werkes folgt folgender Struktur: In den Kapiteln 2. und 3. werden die Rechtsfolgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsarten, die typischerweise bei älteren Arbeitnehmer in Betracht kommen, behandelt. Kapitel 3. widmet sich den arbeitsrechtlichen Rechtsfolgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers. Dagegen knüpft Kapitel 2. an keine bestimmte Beendigungsform, sondern den Umstand, dass der Arbeitnehmer über einen Pensionsanspruch verfügt, an (und thematisiert die pensionsrechtlichen Rechtsfolgen, wenn es in Folge dieses Umstandes zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommt). Dies ist im Übrigen ein anschauliches Beispiel für die Verknüpfung von arbeits- und sozialrechtlichen Zusammenhängen: Die Erfüllung der pensionsrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen bildet idR den Anstoß für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (typischerweise durch Arbeitnehmerkündigung oder einvernehmliche Auflösung) und hat die Beantragung der Pensionsleistung durch den (bisherigen) Arbeitnehmer zur Folge. Diese Verzahnung tritt auch dadurch zutage, dass es – bei Anspruch auf Regelpension – möglich ist, das Arbeitsverhältnis bei Bezug der Pension fortzusetzen oder den Pensionsantrag während des aufrechten Arbeitsverhältnisses zu stellen und das Arbeitsverhältnis erst bei Zuerkennung der Pension aufzulösen (was typischerweise bei Beantragung einer Invaliditäts- bzw Berufsunfähigkeitspension der Fall ist, da hier der „Unsicherheitsfaktor“ besteht, ob das Vorliegen von Invalidität bzw Berufsunfähigkeit als Anspruchsvoraussetzung für die Pension zu bejahen ist).

Die Kapitel 4. bis 9. behandeln arbeits- und sozialrechtliche Besonderheiten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Dabei geht es zunächst um die altersgerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen (Kapitel 4.), mit der die Zielsetzung verfolgt wird, (auch ältere) Arbeitnehmer gesund und produktiv im Arbeitsverhältnis zu erhalten. Im Rahmen dieses Kapitels werden daher die einschlägigen gesetzlichen Grundlagen, insb aber die Angebote, die Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Verfügung stehen (zB Gesundheitsprojekte – auch – für ältere Arbeitnehmer), samt Informationen und Kontaktdaten zu den Institutionen und Organisationen, die diese Angebote zur Verfügung stellen, im Überblick vorgestellt. Dieses Kapitel enthält weiters den „theoretischen Überbau“ für die zunehmende praktische Relevanz der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in Form von Hintergrundinformationen über den mit dem demografischen Wandel verbundenen Alterungsprozess auch unter den Erwerbstätigen sowie Hinweisen auf einschlägige Ratgeber bzw Broschüren und weiterführende Literatur.

Kapitel 5. gibt einen Überblick über die Förderungen des AMS, die entweder explizit für ältere Arbeitnehmer konzipiert sind oder zwar auch für einen anderen Personenkreis in Betracht kommen, aber unter pragmatischen Gesichtspunkten – unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage und budgetären Situation des AMS – aktuell va für ältere Arbeitnehmer von Interesse sind. Kapitel 6. und 7. sind beitrags- und sozialrechtlichen Besonderheiten für ältere Arbeitnehmer gewidmet, wobei Kapitel 6. auf beitragsrechtliche Aspekte in der Sozialversicherung iwS (also nicht nur im ASVG, sondern etwa auch im AVRAG oder anderen Rechtsquellen geregelte Abgaben) und Kapitel 7. auf Spezifika im Arbeitslosenversicherungsrecht eingeht.

Kapitel 8. behandelt gesetzlich geregelte Formen der Teilzeitbeschäftigung älterer Arbeitnehmer, insb die geförderte Altersteilzeit, aber auch die ab 2016 in Kraft tretende erweiterte Altersteilzeit (mE eher irreführend auch als „Teilpension“ bezeichnet) und die im AVRAG normierte Möglichkeit der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung mit älteren Arbeitnehmern, die spezifische (arbeitsrechtliche) Rechtsfolgen nach sich zieht. Es handelt sich dabei um eine Querschnittsmaterie zwischen Arbeits- und Sozialrecht, da va bei der geblockten Altersteilzeit zusätzliche arbeitsrechtliche Problemstellungen in Bezug auf Urlaub und Krankheit auftreten. Kapitel 9. setzt sich mit dem (arbeitsrecht-

lichen) Thema der Diskriminierung älterer Arbeitnehmer (also einer „Spielart“ der Altersdiskriminierung) auseinander.

Die Kapitel 10. und 11. widmen sich Kündigungsschutzmechanismen, die auch bzw insb für ältere Arbeitnehmer Relevanz entfalten. Kapitel 10. behandelt das – ua bei Kündigung (mehrerer) älterer Arbeitnehmer anwendbare – Frühwarnsystem („Massenentlassungen“ iSd europarechtlichen Terminologie). Kapitel 11. gibt einen Überblick über die Möglichkeiten, eine Kündigung wegen Sozialwidrigkeit anzufechten. Diese Option ist zwar nicht an das Erreichen eines bestimmten Lebensalters gebunden, spielt aber in der Praxis idR va bei älteren Arbeitnehmern eine Rolle.

1.4. Darstellungsform

Im Zentrum der Darstellung stehen die Bedürfnisse der Praxis. Die Ausführungen sind daher durch Knappheit, Übersichtlichkeit, Verständlichkeit und praktische Verwertbarkeit gekennzeichnet und werden im Anhang durch ein Muster (für eine Altersteilzeitvereinbarung) sowie zwei Checklisten (zur alternsgerechten Arbeitsplatzgestaltung) ergänzt. Überdies werden (im Kapitel über die Altersteilzeit) auch die dazu ergangenen Erlässe und Durchführungsweisungen sowie die einschlägige AMS-Praxis berücksichtigt.

Der Umstand, dass nicht die rechtsdogmatische (oder sozialwissenschaftliche) Durchdringung der behandelten Themenbereiche angestrebt wird, ändert nichts am Anspruch einer substantziellen Darstellung. Eine solche erfordert jedenfalls die Wiedergabe der einschlägigen (höchstgerichtlichen) Judikatur, wobei auch hier (insb bei Themen, zu denen umfangreiche und häufig durch Einzelfallbezogenheit charakterisierte Rsp vorliegt) kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben wird, sondern die Skizzierung der Grundsätze sowie der aktuellen Trends und Leitlinien im Vordergrund steht. Fundstellen werden dabei – soweit es sich um im RIS auffindbare Erkenntnisse handelt – nur iVm Entscheidungsbesprechungen angeführt, da der unkommentierte Entscheidungstext bei Anführung der Geschäftszahl bequem im RIS eingesehen werden kann. Da ähnliche Überlegungen auch für Entscheidungen des EuGH gelten, wird in diesem Fall ebenfalls auf die Wiedergabe der Nr in der amtlichen Sammlung verzichtet. Als Fundstellen werden prinzipiell nur österreichische Fachzeitschriften herangezogen (eine Ausnahme bilden Besprechungen von zur österreichischen Rechtslage ergangenen EuGH-Entscheidungen in deutschen Zeitschriften).

Va, um dem Leser den Zugang zu weiterführenden Informationen zu erleichtern (und nicht, um diese in Form einer Abhandlung aufzuarbeiten), werden auch Literaturverweise angeführt. Auch dabei kann lediglich eine Auswahl aus dem (teilweise äußerst umfangreichen) Fundus an Aufsätzen, Monografien und sonstigen Stellungnahmen getroffen werden, wobei die (Nicht-)Berücksichtigung durch dieselben Kriterien geprägt ist wie bei der Selektion der zitierten Judikatur. Nicht separat angeführt werden einschlägige Kommentare, Lehr- oder Handbücher zum Arbeits- oder Sozialversicherungsrecht, da für den interessierten Leser der Zugang zu derartigen Quellen ohne größere Schwierigkeiten erschließbar ist.

Sowohl für die Zitierung von Judikatur als auch Literatur ist die Schwerpunktsetzung des vorliegenden Werkes maßgeblich, dh, dass diejenigen Stellen, die sich unmittelbar auf das Thema „ältere Arbeitnehmer“ beziehen, in der beschriebenen Weise belegt werden, während bei Bereichen, die „lediglich“ flankierend dazu erläutert werden, tendenziell auf die herrschende Lehre und Rsp verwiesen wird, ohne dies näher zu vertiefen (diese Vorgangsweise erschien notwendig, um einem Ausufern des Anmerkungsapparates entgegenzuwirken).

Zu offenen Fragen wird – behutsam – auch die eigene Meinung ins Treffen geführt, um dem Leser eine Orientierungshilfe und Lösungsansätze anzubieten. Die Argumentation

erfolgt dabei – entsprechend der skizzierten Zielsetzung – unter dem Gesichtspunkt des Strebens nach Präzision, Prägnanz und Praktikabilität. Die vertretene Position wird daher knapp dargelegt und begründet, um die dahinterstehenden Überlegungen nachvollziehbar zu machen, die Erwähnung von (theoretisch möglichen oder tatsächlich vorhandenen) alternativen Lösungsvorschlägen bzw die vertiefte Auseinandersetzung damit unterbleiben jedoch.

1.5. Weitere Quellen

Neben den bereits angeführten Grundlagen wird als Quelle (für die Kapitel 2., 4. und 6.) auch das Internet herangezogen. In Anbetracht der Fülle an Informationen, die heutzutage in diesem Medium aufscheinen, wäre es nahezu unververtretbar, von dieser Vorgangsweise Abstand zu nehmen. Dies bringt allerdings – in einer Print-Version – Zitierungsprobleme mit sich, da die Angabe des Pfades als EDV-Link idR nur in Form einer langen Reihe von Zeichen erfolgen kann, die vom Benutzer mühsam (und mit hoher Fehleranfälligkeit) in eine Suchmaschine eingetippt werden muss. Die Wiedergabe derartiger Quellen erfolgt daher äußerst sparsam und beschränkt sich auf unumgänglich und notwendig erscheinende Fälle.

Eine weitere Quelle für manche Kapitel stellt mein 2010 im Linde Verlag erschienenes Buch „Arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten beim Übergang zur Pension“ dar. Auch im Rahmen dieses Buches wurde bereits versucht, einen thematischen Querschnitt zwischen arbeits- und sozialrechtlichen Themen in Bezug auf einen speziellen Personenkreis älterer Arbeitnehmer (nämlich solche, die unmittelbar vor dem Pensionsantritt stehen), angereichert durch kursorische steuerrechtliche Ergänzungen, darzustellen. Vom vorliegenden Werk unterscheidet sich dieses Buch, abgesehen vom unterschiedlichen Adressatenkreis, insb dadurch, dass darin auch allgemeine arbeitsrechtliche Gestaltungsvarianten, die eine „De-facto-Vorverlagerung“ des Pensionszeitpunktes ermöglichen, wie bspw Karenzierungen, aufgenommen wurden.

Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal liegt darin, dass in dieses Buch explizit auch der öffentliche Bereich miteinbezogen wurde, also etwa auch das „Pensionsrecht“ der Beamten oder Vorruhestandsmodelle im öffentlichen Dienst behandelt wurden. Im Unterschied dazu fokussiert das vorliegende Werk auf die für in der Privatwirtschaft beschäftigte Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen, was allerdings nicht ausschließt, punktuell auch auf thematisch verwandte Themenfelder im öffentlichen Dienst (zB Entscheidungen zur Altersdiskriminierung) einzugehen.

Diejenigen Themenbereiche, die sich bereits im erwähnten Buch wiederfinden, wurden (natürlich) für das vorliegende Werk aktualisiert, aber auch auf sonstige Weise inhaltlich überarbeitet, ergänzt und verbessert. Alle Überarbeitungsschritte waren vom Streben nach Optimierung der Lesbarkeit und Benutzerfreundlichkeit getragen.

2. Überblick über das Pensionsrecht

2.1. Allgemeines

In das System der gesetzlichen Pflichtversicherung sind alle Erwerbstätigen einbezogen. Die Pflichtversicherung beginnt, sobald die gesetzlichen Voraussetzungen (zB Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze) erfüllt sind.¹ Dabei spielt es keine Rolle, ob der Betroffene davon weiß oder die Versicherung will. Bezieht ein Arbeitnehmer ein Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze, besteht keine Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung. Es besteht jedoch (wie unter gewissen Voraussetzungen

¹ Vgl zum aktuellen Pensionsrecht überblickmäßig etwa oV, Soziale Pensionsversicherung, SoSi 2015, 316.

gen auch für bestimmte andere Personen ohne Pflichtversicherung) die Möglichkeit, dem gesetzlichen Pensionsversicherungssystem freiwillig beizutreten. Hier interessiert lediglich das Pensionsrecht der unselbständig Beschäftigten.

Das Pensionsrecht dieser Personengruppe ist teilweise im ASVG und teilweise im APG geregelt. Das APG gilt

- zur Gänze für Personen, die erstmals nach dem 31.12.2004 Pensionsversicherungszeiten erworben haben,
- teilweise für Personen, die vor dem 1.1.2005 Pensionsversicherungszeiten erworben haben und zu diesem Zeitpunkt unter 50 Jahre alt waren,
- (teilweise oder zur Gänze) für Personen, die ab 1.1.1955 geboren sind.

Für alle anderen Personengruppen gilt daher ausschließlich das ASVG. Das Nebeneinander beider Gesetze hat die Rechtslage unübersichtlicher gemacht. So regeln beide Gesetze die Alterspension und die Invaliditäts- bzw Berufsunfähigkeitspension, aber unterschiedliche „Spielarten“ der vorzeitigen Alterspension. Während das ASVG die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer kennt, wurden die Korridor- und die Schwerarbeitspension durch das APG implementiert, wobei diese Pensionsarten auch von Personen in Anspruch genommen werden können, die vor dem 1.1.1955 geboren sind (und daher grundsätzlich nicht in den Geltungsbereich des APG fallen). Neben diesen Leistungen aus den Versicherungsfällen des Alters und der geminderten Arbeitsfähigkeit kennt die Pensionsversicherung auch den – hier nicht behandelten – Versicherungsfall des Todes (aus dem *va* die Hinterbliebenenpensionen resultieren). Daneben bestehen noch gesonderte gesetzliche Regelungen für bestimmte Berufsgruppen bzw Bedienstete bestimmter Arbeitgeber.² Der Anspruch auf eine konkrete Pensionsleistung wird erst durch die Antragstellung ausgelöst.³

Ein wesentlicher Unterschied zwischen ASVG und APG besteht darin, dass das ASVG verschiedene Kategorien von Versicherungszeiten vorsieht.⁴ So wird insb zwischen Beitrags- und Ersatzzeiten unterschieden:⁵ Während Beitragszeiten Zeiträume sind, für die Beiträge zur Pensionsversicherung entrichtet werden,⁶ finden Ersatzzeiten für den Anspruch auf Pension (grundsätzlich aber nicht für die Pensionshöhe) ebenfalls Berücksichtigung, obwohl dafür keine Beiträge geleistet werden (zB Kindererziehungszeiten, Zeiten der Ableistung des Präsenz- oder Zivildienstes, Zeiten der Arbeitslosigkeit). Demgegenüber trifft das APG keine Unterscheidung zwischen Versicherungs- und Beitragszeiten, kennt also *maW* die Kategorie der Ersatzzeiten nicht. Auch für Ersatzzeiten *iSd* ASVG werden daher Beiträge entrichtet (zB vom Bund, AMS oder von einem öffentlichen Fonds).

2.2. Pensionskonto

Das APG bezweckt die (langfristige) Harmonisierung der unterschiedlichen Pensionsysteme (ASVG, BSVG, GSVG etc). Im Wesentlichen wurden durch das APG folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Beitragssätze und Beitragsgrundlagen wurden schrittweise harmonisiert und gleichzeitig die Leistungen vereinheitlicht.

² Vgl zB zu den Pensionen der Nationalbank-Bediensteten OGH 9 ObA 115/14y ARD 6464/5/2015.

³ Vgl OGH 10 ObS 51/15w ARD 6465/17/2015.

⁴ Vgl bspw *Gerhartl*, Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung, ASoK 2014, 105 mwN. Zu Zeiten des Arbeitslosengeldbezuges vgl aktuell OGH 10 ObS 24/15z ARD 6469/16/2015.

⁵ Daneben gibt es noch neutrale Zeiten, denen die Funktion von Rahmenfristerstreckungstatbeständen zukommt.

⁶ Dabei kann noch weiter zwischen Zeiten der Pflichtversicherung und einer freiwilligen Versicherung differenziert werden.

- Nach 45 Versicherungsjahren sollen alle Versicherten im Alter von 65 Jahren eine Pension von 80 % des Lebensdurchschnittseinkommens erhalten.
- Es erfolgte die Einrichtung eines beitragsorientierten persönlichen Pensionskontos mit leistungsorientierter Komponente.
- Partnerschaftlich vereinbarte Splittings bei der Kindererziehung sind nun möglich.

Die wesentlichste Neuerung, die mit dem APG geschaffen wurde, ist sicherlich die Einführung eines Pensionskontos. Das Pensionskonto funktioniert nach Art eines Sparbuches, auf dem die für die Pensionsversicherung erworbenen Zeiten eingetragen sind. Der Kontoprozentsatz beträgt ab dem Jahr 2005 1,78 %; für Versicherungszeiten, die von ab dem 1.1.1955 geborenen Personen bis Ende 2004 erworben wurden, ist der Kontoprozentsatz in der Anlage 2 zum APG festgelegt.

Für Personen, die ab dem 1.1.1955 geboren sind und bis Ende 2013 zumindest einen Versicherungsmonat, jedoch nicht ausschließlich Versicherungsmonate nach dem APG (also ab 2005), erworben haben, wird eine Kontoerstgutschrift zum 1.1.2014 erstellt. Darin sind daher sowohl die nach dem ASVG als auch nach dem APG erworbenen Versicherungszeiten berücksichtigt. Die Kontoerstgutschrift gibt somit die Höhe der Pension an, wenn keine weiteren Versicherungszeiten mehr erworben werden.

2.3. Kindererziehungszeiten

2.3.1. Grundsätzliches

Kindererziehungszeiten sind Zeiten, die überwiegend der Kindererziehung gewidmet sind. Bei vor dem 1.1.1955 Geborenen werden Zeiten der Kindererziehung als Ersatzzeiten berücksichtigt. Für ab dem 1.1.1955 Geborene gelten auch Kindererziehungszeiten als Versicherungszeiten, die aber seit 2005 höher bewertet werden. Ein nachträglicher Einkauf von Kindererziehungszeiten ist gesetzlich nicht vorgesehen.

Als Kinder gelten

- leibliche Kinder,
- Stiefinder,
- Adoptivkinder und
- Pflegekinder, wenn die Übernahme der unentgeltlichen Pflege nach dem 31.12.1987 erfolgt ist.

2.3.2. Umfang der Anrechnung

Als Kindererziehungszeiten werden maximal die ersten 48 Monate nach der Geburt eines Kindes berücksichtigt. Erfolgt die Geburt eines weiteren Kindes innerhalb von vier Jahren ab Geburt des vorherigen Kindes, endet die Kindererziehungszeit des ersten Kindes mit Beginn der Kindererziehungszeit des folgenden Kindes. Bei einer Mehrlingsgeburt werden bis zu 60 Monate nach der Geburt angerechnet. Liegt während einer Kindererziehungszeit auch eine Erwerbstätigkeit vor, gibt es zwar keine doppelte Anrechnung als Versicherungszeit, für die Ermittlung der Pensionshöhe wird allerdings zur Beitragsgrundlage aus der Erwerbstätigkeit die fixe Bewertung der Kindererziehungszeiten (gesamt maximal bis zur Höchstbeitragsgrundlage) dazugeschlagen.

Kindererziehungszeiten können pro Kind grundsätzlich nur einer Person angerechnet werden, und zwar der Person, die das Kind tatsächlich und überwiegend erzogen hat. 2005 wurde allerdings die Möglichkeit eines freiwilligen Pensionssplittings eingeführt. Damit kann derjenige Elternteil, der sich nicht der Kindererziehung widmet, sondern erwerbstätig ist, für die ersten vier Jahre bis zu 50 % seiner Gutschrift auf das Pensionskonto jenes Elternteils übertragen lassen, der sich der Kindererziehung widmet. Diese

2. Überblick über das Pensionsrecht

Regelung gilt für Zeiten der Kindererziehung ab 2005. Die Übertragung kann bis zur Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes beantragt werden.

2.3.3. Bewertung

Die Bewertung der Kindererziehungszeiten lässt sich wie folgt darstellen:

Pensionsantritt	Vor dem 1.1.1955 Geborene und ASVG-Pension	Für ab dem 1.1.1955 Geborene und APG-Pension
2013	1.005,16 € monatlich	1.614,32 € monatlich
2014	1.046,43 € monatlich	1.649,84 € monatlich
2015	1.081,66 € monatlich	1.694,39 € monatlich

2.4. Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten

Schul-, Studien- und (andere) Ausbildungszeiten⁷ werden – sowohl bei der Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Pension als auch für die Pensionsberechnung – grundsätzlich nur mehr berücksichtigt, wenn dafür (nachträglich) Beiträge entrichtet werden. Sie gelten dann als Beitragszeiten der freiwilligen Versicherung. Im System des APG wird der bisherige Nachkauf von Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten in eine besondere (nachträgliche) Selbstversicherung in der Pensionsversicherung umgewandelt. Die Beitragsgrundlage, von der die Beiträge ab 1.1.2005 entrichtet werden, wird auf dem Pensionskonto gutgeschrieben.

Ein Nachkauf ist in folgendem Höchstausmaß möglich:

Schultyp	Höchstausmaß
Mittlere Schule (zB HASCH)	24 Monate
Höhere Schule oder Akademie (zB AHS, HTL, HAK)	36 Monate
Hochschule, Kunstakademie	72 Monate

Es besteht die Möglichkeit, Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten bereits während der Absolvierung der betreffenden Ausbildung (iwS) einzukaufen, sofern schon eine Versicherungszeit (zB durch eine Feriarbeit) erworben wurde. Ein Einkauf ist aber auch noch nachträglich (bis zum Pensionsantritt) möglich.

Die Kosten hängen von der im Zeitpunkt des Nachkaufs geltenden ASVG-Höchstbeitragsgrundlage ab und betragen im Jahr 2015 1.060,20 € für einen Monat. Erfolgt der Nachkauf durch Versicherte, die vor dem 1.1.1955 geboren sind, erst nach dem 60. Geburtstag, werden diese Beiträge mit einem Risikofaktor von 2,34 erhöht. Im Jahr 2015 betragen die Kosten für einen Monat einschließlich Risikofaktor daher 2.480,87 €. Die Kosten für den Nachkauf können bei der Einkommensteuer als Sonderausgabe geltend gemacht werden.

⁷ Damit sind lediglich Ausbildungen ohne Bestehen einer Sozialversicherungspflicht (nicht also bspw der Sozialversicherungspflicht unterliegende Praktika) gemeint.