



HÖHERVERSICHERUNG IN DER GESETZLICHEN PENSIONSVERSICHERUNG

DIE UNBEKANNTE ALTERNATIVE

WAS IST DIE HÖHERVER- SICHERUNG?

Die Höherversicherung ermöglicht es Sozialversicherten, freiwillig zusätzliche Beiträge in die gesetzliche Pensionsversicherung einzuzahlen. Mit den eingezahlten Beiträgen erwerben die Versicherten einen eigenen, zusätzlichen Pensionsbestandteil, den besonderen Steigerungsbetrag. Dieser wird dauerhaft zu ihrer monatlichen Pension hinzugerechnet.

Die Höherversicherung bietet somit eine Möglichkeit, die finanzielle Absicherung im Alter zu verbessern. Angesichts der demografischen Herausforderungen und der Unsicherheiten auf den Finanzmärkten ist dieses Instrument eine äußerst interessante Alternative zur sonstigen Pensionsvorsorge.

WER KANN SICH „HÖHERVER- SICHERN“?

Es gibt keine Altersgrenzen. Als Voraussetzung ist lediglich eine bestehende Pflicht-, Weiter- oder Selbstversicherung in der Pensionsversicherung erforderlich.

WIE ERFOLGT DIE HÖHERVER- SICHERUNG?

Über Antrag stellt die Pensionsversicherung die Berechtigung zur Höherversicherung fest und gibt den höchstmöglichen Jahresbetrag bekannt. Für zukünftige Einzahlungen werden Zahlscheine zur Verfügung gestellt.

Die Höhe der Beiträge kann innerhalb dieser jeweils geltenden Jahreshöchstgrenze selbst bestimmt werden. Im Jahr 2025 liegt der Grenzwert bei 12.900,00 €.

Auch den Zeitpunkt der Zahlung(en) können Versicherte frei wählen (z. B. regelmäßige monatliche Zahlung, ein- oder mehrmalige Zahlung jährlich).

Mit der ersten Einzahlung beginnt die Höherversicherung. Eine Höherversicherung kann jederzeit begonnen oder beendet werden.

WELCHE AUSWIRKUNGEN HAT DIE HÖHER- VERSICHERUNG AUF DIE PENSIONS- LEISTUNG?

Die genauen Auswirkungen ergeben sich aus einer Verordnung zur Höherversicherung. Darin wird ein Faktor angegeben, mit dem die Beiträge zur Höherversicherung zu vervielfachen sind. Zusätzlich werden diese auch noch mit der Aufwertungszahl (Inflationsrate) jährlich aufgewertet.

Die Höhe des besonderen Steigerungsbetrags ist somit vom Zeitpunkt der Einzahlung und des Alters beim Pensionsantritt abhängig. Ganz vereinfacht gilt: je früher die Einzahlung erfolgt, desto günstiger sind die Auswirkungen auf die Höhe.

Die folgenden Beispiele zur Veranschaulichung gelten für ab 1.4.2016 entrichtete Beiträge:

VORTEILE

GEGÜBER PRIVATER VORSORGE

- Die Höhe der Beiträge und der Einzahlungszeitpunkt können frei gewählt werden.
- Schon ein einziger Beitrag erhöht die Pension.
- Der besondere Steigerungsbetrag wird im gleichen prozentuellen Ausmaß wie die Pension erhöht.
- Der besondere Steigerungsbetrag wird 14-mal jährlich ausgezahlt.
- Leistungen aus der «Höherversicherung» sind zu 75 % steuerfrei. Die anderen 25 % werden wie die Pension versteuert.
- Anteilsmäßiger Übergang von Ansprüchen auf Personen, die eine Hinterbliebenenpension beziehen.

Eine Höherversicherung ist jedoch nicht empfehlenswert, wenn damit zu rechnen ist, dass zur Pension die Gewährung einer Ausgleichszulage hinzukommt!



Broschüre



BEISPIEL 1

Eine versicherte Person zahlt mit 35 Jahren einmalig 1.000,00 € zur Höherversicherung ein, mit 65 Jahren geht sie in Pension. Der Berechnungsfaktor beträgt in diesem Fall 0,00989. Daraus würde (ohne Berücksichtigung einer Aufwertung) ein besonderer Steigerungsbetrag von 9,89 € monatlich resultieren. Im Jahr ergäbe das eine zusätzliche Pension von 138,46 €.

BEISPIEL 2

Eine versicherte Person zahlt mit 45 Jahren einmalig 1.000,00 € zur Höherversicherung ein, mit 65 Jahren geht sie in Pension. Der Berechnungsfaktor beträgt in diesem Fall 0,00762. Daraus würde (ohne Berücksichtigung einer Aufwertung) ein besonderer Steigerungsbetrag von 7,62 € monatlich resultieren. Im Jahr ergäbe das eine zusätzliche Pension von 106,68 €.

BEISPIEL 3

Eine Person zahlt ab ihrem 45. Lebensjahr monatliche 70,00 € zur Höherversicherung ein, mit 65 Jahren geht sie in Pension. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Berechnungsfaktoren (ohne Aufwertung) ergibt sich ein besonderer Steigerungsbetrag zur monatlichen Pension von 102,97 €, welcher 14-mal jährlich gebührt.

WAS FERIALEARBEITNEHMER BEACHTEN SOLLTEN

PFLICHTPRAKTIKUM ≠ FERIALARBEIT

Von einem „Pflichtpraktikum“ spricht man nur dann, wenn es sich um eine von einer Schule zwingend vorgeschriebene praktische Tätigkeit, die auch Ausbildungszwecken dient, handelt. Beispielsweise verlangen landwirtschaftliche Fachschulen in der Regel die Absolvierung derartiger Praktika. Weil der Zweck des Praktikums – wie bei einem Lehrverhältnis – nicht nur in der Arbeitsleistung für den Dienstgeber, sondern vor allem auch in der Ausbildung des Praktikanten liegt, wird lediglich eine (meist im Kollektivvertrag festgelegte) Praktikantenentschädigung bezahlt, die häufig erheblich unter dem geringsten Arbeiterlohn liegt.

Wer hingegen in einem „Ferialjob“ arbeitet, ist arbeitsrechtlich DienstnehmerIn und hat Anspruch auf einen Arbeiterlohn (bzw. auf ein Angestelltengehalt). In diesen Fällen dient das Beschäftigungsverhältnis keinem Ausbildungszweck. Typischerweise nehmen Betriebe derartige Ferialaushilfen zur Urlaubsvertretung oder zur Abdeckung von Arbeitsspitzen (z. B. während der Erntezeit) auf.

FERIALJOB

Schüler und Studierende, die während der Ferien arbeiten, sind „normale“ Arbeitnehmer. Sie sind, mit befristetem Arbeitsvertrag, weisungsgebunden, in die Organisation eingegliedert und an betriebliche Arbeitszeiten gebunden. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Zeit automatisch.

BEZAHLUNG NACH KOLLEKTIVVERTRAG

Ferialaushilfen sind nach den kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltstafeln entsprechend ihrer Tätigkeit einzustufen. Teilweise gibt es besondere kollektivvertragliche Ansätze für Ferialaushilfen im land- und forstwirtschaftlichen Bereich.

Beispiele

- Mantelvertrag für Forstarbeiter in der Privatwirtschaft: Kategorie 2 Ferialarbeiter: 9,40 € /Std.
- KV für Angestellte in lw. Gutsbetrieben: Ferialangestellte: 866,33 €

Sofern es im anwendbaren KV keine Kategorie für Ferialaushilfen gibt, steht der KV-Mindestlohn der niedrigsten Kategorie zu.

WICHTIGE REGELN

Entgelt

Ein Praktikant ist nur, wer ein Pflichtpraktikum absolviert. Für andere Ferialjobs muss das geringste kollektivvertragliche Arbeiter- oder Angestelltenentgelt bezahlt werden, sofern es keine Einstufung für Ferialaushilfen gibt.

Sonderzahlungen

Am Ende müssen anteilig Sonderzahlungen von etwa 1/6 des lfd. Entgelts beglichen werden.

Urlaub

Pro Monat gebühren rund zwei Tage. Werden sie nicht konsumiert, sind sie am Ende als Urlaubersatzleistung abzulösen.

Arbeitszeit

Tipp: handschriftlich in einem Kalender aufzeichnen. Wer keine Aufzeichnungen vorlegen kann, dem kann bei Meinungsverschiedenheiten über die Entlohnung in der Regel nicht geholfen werden.

Lohnabrechnung

Jedes Monat muss eine Lohnabrechnung ausgehändigt werden.

Lohnsteuerausgleich

Lohnsteuer sowie Negativsteuer werden ggf. bei Arbeitnehmerveranlagung rückerstattet.



Schutzbestimmungen für unter 18-jährige



ÖÖ LAK/NÖ LAK