



Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension für ab 1964 Geborene

Rechtslage Neu ab 1.1.2014

Das Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 (SRÄG 2012) wurde am 10. Jänner 2013 im Bundesgesetzblatt I Nr. 3/2013 veröffentlicht und tritt mit 1.1.2014 in Kraft. Die geänderten Regelungen im ASVG – allen voran die Abschaffung der befristeten IP/BUP - gelten für antragstellende unselbständig erwerbstätige Personen, die ab dem 1.1. 1964 oder danach geboren sind (§ 669 Abs 5 ASVG). Die Neuerungen gelten außerdem nicht für die im GSVG und im BSVG Versicherten. Im Bereich der Erwerbsunfähigkeitspensionen nach dem GSVG und BSVG wird es daher weiterhin befristete Pensionen geben.

Verfahren im Überblick

Der Antrag auf Berufsunfähigkeits – oder Invaliditätspension ist weiterhin bei der Pensionsversicherungsanstalt einzubringen. Eine einheitliche Begutachtungsstelle ist bei der Pensionsversicherungsanstalt einzurichten: das sog Kompetenzzentrum Begutachtung (§ 307g ASVG). Mithilfe eines medizinischen Gutachtens, einer Berufsschutzprüfung und allenfalls berufskundlichen und arbeitsmarktbezogenen Gutachten (mit Hilfe des AMS) wird in einem ersten Schritt festgestellt, ob Invalidität/Berufsunfähigkeit (voraussichtlich dauerhaft oder vorübergehend) vorliegt und eine sog Re-Integrationsprognose erstellt. Dabei wird vorab entschieden, ob berufliche Rehabilitation grundsätzlich zumutbar und zweckmäßig erscheint oder ob medizinische Rehabilitation in Frage kommt. Der Antragsteller wird bei hoher Re-Integrationsprognose zur Orientierungsphase (die 6-8 Wochen dauern kann) in die externe Berufsfindung (BBRZ) geschickt. Der gesetzlich normierte Vorrang der beruflichen Rehabilitation vor Pension führt dazu, dass den Antragssteller hierbei eine Mitwirkungspflicht trifft. (§ 366 Abs 4 ASVG) Während dieser Überprüfung des Vorliegens der Arbeitsfähigkeit bzw der Zumutbarkeit und Zweckmäßigkeit der beruflichen Rehabilitation durch die Begutachtungsstelle muss der Antragssteller allerdings bis zum Vorliegen des Gutachtens zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit- grundsätzlich längstens für 3 Monate - nicht der Arbeitsvermittlung durch das AMS zur Verfügung stehen. (§ 8 AIVG)

Entscheidung mit Bescheid

Die Pensionsversicherungsanstalt hat grundsätzlich einen Antrag auf Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension mit Bescheid zu entscheiden.

Mit Bescheid hat der Versicherungsträger von Amts wegen festzustellen (§ 367 Abs 4 ASVG):



- ob Invalidität/Berufsunfähigkeit vorliegt, und wann sie eingetreten ist.
- ob Invalidität/Berufsunfähigkeit voraussichtlich mindestens 6 Monate andauern wird.
- ob berufliche Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind und für welches Berufsfeld die versicherte Person durch die Maßnahme qualifiziert werden kann (wenn nicht zweckmäßig oder zumutbar: Entscheidung über medizinische Rehabilitation)
- bei Zumutbarkeit und Zweckmäßigkeit der beruflichen Rehabilitation soll der Bescheid künftig das Ergebnis der Berufsfindung (3 konkrete Berufe, auf die umgeschult werden kann) beinhalten
- aus der Entscheidung über die Zweckmäßigkeit und Zumutbarkeit der beruflichen Rehabilitation ergibt sich die Feststellung über den Anspruch auf Umschulungsgeld bzw Rehabilitationsgeld dem Grunde nach (Die Feststellung der jeweiligen Höhe fällt nicht in die Kompetenz der PVA, sondern des AMS bzw der GKK)

Nunmehr ist es der versicherten Person auch möglich, vor Stellung eines Antrages auf Pension einen gesonderten Antrag auf Feststellung zu stellen, ob Invalidität/Berufsunfähigkeit voraussichtlich dauerhaft vorliegt. Über diesen Antrag hat die Pensionsversicherung in einem gesonderten Verfahren zu entscheiden. (§§ 255a, 273a, 280a ASVG)

Befürchtung: Angesichts der Tatsache, dass sich nach einer Antragstellung Entscheidungen der PVA zu Vorfragen über das Vorliegen von Invalidität/Berufsunfähigkeit und die Zweckmäßigkeit und Zumutbarkeit der beruflichen Rehabilitation mit der Orientierungsphase (in welcher Mitwirkungspflicht des Antragstellers besteht) verzahnen, bleibt abzuwarten, ob bzw wann die PVA letztlich einen Bescheid ausstellen wird. Unter Umständen muss ein solcher ausdrücklich beantragt werden.

Prüfung der Invalidität/Berufsunfähigkeit

Die Frage, ob überhaupt Invalidität/Berufsunfähigkeit (nach den §§ 255, 273 ASVG) gegeben ist, ist nach den bisherigen ASVG-Bestimmungen zu treffen. Hierbei spielt weiterhin der Berufsschutz (gemeinsam mit Verweisungsberufen) eine grundlegende Rolle. Siehe dazu das Kapitel „Invalidität und Berufsunfähigkeit - Begriffsdefinitionen“

Entscheidungsmöglichkeiten

- Die Feststellung, dass Invalidität/Berufsunfähigkeit nicht bzw voraussichtlich nicht länger als 6 Monate vorliegt, führt zu einem pensionsablehnenden Bescheid der PVA. Es besteht dann auch kein Anspruch auf berufliche oder medizinische Rehabilitation!
- Die Feststellung, dass Invalidität/Berufsunfähigkeit voraussichtlich dauerhaft (nicht vorübergehend) gegeben ist und die Voraussetzungen



der §§ 254 bzw 271 ASVG erfüllt sind (ua die Erfüllung der Wartezeit gem. § 236 ASVG), bewirkt auch nach der neuen Rechtslage die Gewährung einer Berufsunfähigkeits- bzw Invaliditätspension durch Bescheid der PVA.

- Die Feststellung, dass voraussichtlich vorübergehende (länger als 6 Monate andauernde) Invalidität/Berufsunfähigkeit vorliegt, bewirkt nunmehr einen pensionsablehnenden Bescheid. Die PVA hat dann aber zu entscheiden, ob berufliche Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar ist oder ob medizinische Rehabilitation in Betracht kommt.

Medizinische Rehabilitation

Ob Invalidität/Berufsunfähigkeit vorliegt und für die Dauer der medizinischen Rehabilitation ein Anspruch auf Rehabilitationsgeld (dem Grunde, nicht der Höhe nach) besteht, wird bescheidmäßig durch die PV festgestellt, wenn berufliche Rehabilitation (noch) nicht zweckmäßig oder zumutbar ist. (§ 143a ASVG) Der Anspruch auf medizinische Rehabilitation besteht in dem Ausmaß, in welchem dies zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit notwendig und infolge des Gesundheitszustandes zweckmäßig ist. (§§ 253f, 270b, 276f ASVG)

Die Höhe des Rehabilitationsgeldes wird von der Krankenversicherung (nicht PV) festgelegt und bestimmt sich nach der Höhe des Krankengeldes aus der letzten Erwerbstätigkeit (50% bzw ab 43.Tag 60%), und ist mindestens in Höhe des Ausgleichzahlungs-Richtsatzes für Alleinstehende festzulegen.

Während des Bezugs von Rehabilitationsgeld besteht eine Mitwirkungspflicht des Beziehers: Verweigert die zu rehabilitierende Person die ihr zumutbare Mitwirkung an medizinischen Maßnahmen der Rehabilitation, ist ihr das Rehabilitationsgeld nach Hinweis auf diese Rechtsfolge für die Dauer der verweigerten Mitwirkung zu entziehen (§ 143a Abs 4 ASVG). Im Rahmen des sog Case Managements (Unterstützungsmanagement, § 143b ASVG) soll der Klient künftig von der Krankenversicherung durch das Gesundheits- und Sozialwesen geleitet werden. Ziel der medizinischen Rehabilitation ist es, die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen. Nach spätestens einem Jahr ist der Rehabilitationsgeldbezieher neuerlich auf seinen Gesundheitszustand im Kompetenzzentrum zu begutachten und festzustellen, ob nunmehr berufliche Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind.

Trifft Krankengeld mit Rehabilitationsgeld zusammen, so ruht das Krankengeld und es erfolgt damit keine Anrechnung der Zeit auf die Höchstdauer des Krankengeldes. Trifft Rehabilitationsgeld mit einem Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze zusammen, dann gebührt Teilrehabilitationsgeld. (§ 143a Abs 3 ASVG)

Berufliche Rehabilitation

Ob Invalidität/Berufsunfähigkeit vorliegt und für die Dauer der beruflichen Rehabilitation ein Anspruches auf Umschulungsgeld (dem Grunde, nicht der Höhe nach) besteht, wird bescheidmäßig durch die PV festgestellt, wenn berufliche Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar ist. Auf Grundlage der



(extern durchzuführenden) Berufsfindung hat der Bescheid das (neue) Berufsfeld festzulegen, auf das umgeschult werden soll. Der Bescheid der PV hat vorzugsweise 3 konkrete Berufe zu enthalten, wovon das AMS im Anschluss einen Beruf auswählt und die berufliche Umschulungsmaßnahme festlegt. Binnen 4 Wochen ab Feststellung durch die PV hat man den Anspruch auf Umschulungsgeld für die Dauer der beruflichen Rehabilitation beim AMS geltend zu machen. Der Anspruch auf Umschulungsgeld besteht grundsätzlich ab der Feststellung des Pensionsversicherungsträgers bis zum Ende des Kalendermonats nach dem Ende der letzten Maßnahme. (§ 39b AIVG)

Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation werden vom AMS ausgewählt und müssen (§ 303 ASVG) mit hoher Wahrscheinlichkeit geeignet sein, auf Dauer Invalidität/Berufsunfähigkeit zu beseitigen oder zu vermeiden, bzw ausreichend und zweckmäßig sein, dürfen aber das Maß des Notwendigen nicht überschreiten. Die Zumutbarkeit der beruflichen Maßnahme richtet sich nach der physischen und psychischen Eignung, der bisherigen Tätigkeit, dem Qualifikationsniveau bzw dem Alter und Gesundheitszustand. (§ 303 ASVVG) Eine Umschulung auf einen Beruf, bei der das bisherige Qualifikationsniveau wesentlich unterschritten wird, ist nur mit Zustimmung des Betroffenen möglich. Das Qualifikationsniveau bestimmt sich nach der für die Tätigkeit notwendigen beruflichen Ausbildung sowie nach den für die Ausübung der Tätigkeit erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten (Fachkompetenz).

Es besteht Mitwirkungspflicht (§ 39b Abs 3 AIVG) bei der Auswahl, Planung und Durchführung der beruflichen Maßnahme; dies auch dann, wenn der Antragssteller gegen den Ablehnungsbescheid der PVA Klage eingebracht hat. Wird gegen die Mitwirkungspflicht ohne wichtigen Grund verstoßen, kann das AMS Sanktionen gem § 10 AIVG verhängen: 6 Wochen Anspruchsverlust, im Wiederholungsfall 8 Wochen Anspruchsverlust. Bei Vorliegen von berücksichtigungswürdigen Gründen (zB wenn der Ausbildungserfolg durch die Unterbrechung nicht gefährdet wird), kann das AMS von Sanktionen absehen. Tageweises unbegründetes Fernbleiben von der Maßnahme (ohne Gefährdung des Maßnahmenerfolgs) führt zu tageweisem Anspruchsverlust.

Ein Anspruch auf berufliche Rehabilitation bzw Umschulung besteht grundsätzlich nur dann, wenn die Pensionsversicherung (vorübergehende) Invalidität/Berufsunfähigkeit feststellt und Berufsschutz vorliegt, aber keine Verweisung auf einen anderen Beruf infolge der gesundheitlichen Einschränkung möglich ist. Das Arbeitsmarktservice ist aber trotzdem angehalten, auch andre Personengruppen durch Vermittlung auf geeignete Arbeitsplätze und ergänzende bzw vorbereitende Maßnahmen zu fördern. Gemäß § 38a AIVG hat die regionale Geschäftsstelle gesundheitlich beeinträchtigten Personen, die nicht auf einen geeigneten Arbeitsplatz vermittelt werden können, tunlichst binnen acht Wochen geeignete Schulungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahmen anzubieten.

Die Höhe des Umschulungsgeldes (§ 39b AIVG) bemisst sich in der Auswahl- und Planungsphase am Arbeitslosengeld. Während der Umschulungsmaßnahme besteht ein Anspruch auf den Grundbetrag des Arbeitslosengeldes erhöht um



22% (plus etwaige Familienzuschläge), mindestens jedoch 1/30stel des Existensminimums nach § 291a Abs 2 Z 1 EO.

Liegt nach Auffassung des AMS die Realisierbarkeit der Umschulungsmaßnahme nicht vor, wird die Person an die PV zurückverwiesen. Bis zur erneuten Entscheidung der PV besteht weiterhin ein Anspruch auf Umschulungsgeld, das bei Zuerkennung einer Pension rückverrechnet wird. (§ 39b Abs. 1, letzter Satz AIVG)

Frist bei einem neuerlichen Pensionsantrag

Für den Fall eines neuerlichen Antrages auf Feststellung der Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit vor Ablauf der 18-Monate-Frist, wird dieser Antrag zurückgewiesen, wenn bereits festgestellt wurde, dass keine Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit vorliegt und keine wesentliche Verschlechterung des Gesundheitszustandes eingetreten ist (§ 362 Abs 4 ASVG). Allerdings wird diese Frist in jenen Fällen durchbrochen, 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 kommt auch dann nicht zur Anwendung, wenn das Arbeitsmarktservice festgestellt hat, dass die Realisierbarkeit beruflicher Maßnahmen nicht (mehr) gegeben ist.

Stand: 30.6.2015