



# Altersteilzeit, Teilpension & Schwerarbeitspension

---

Präsentation zur Informationsveranstaltung des ZBR für  
Mitarbeiter:innen des Kepler Universitätsklinikums

zuletzt aktualisiert am 01.04.2026

Mag. Magdalena Mißbichler  
[magdalena.missbichler@kepleruniklinikum.at](mailto:magdalena.missbichler@kepleruniklinikum.at)

# Was gibt es Neues?



- Änderungen zur **Altersteilzeit** (insb für kontinuierliche Variante)
- Neuschaffung einer „**Teilpension**“
- Änderungen für Pflegekräfte in Sachen **Schwerarbeitspension**

# Altersteilzeit

---

Grundlagen der Altersteilzeit & Neuerungen für das Jahr 2026

# Altersteilzeit

---

- = **geförderte Reduktion der Arbeitszeit** zur Ermöglichung eines gleitenden Übergangs in die Pension
- arbeitsmarktpolitische Maßnahme, geschaffen mit dem Ziel, ältere **Arbeitnehmer:innen länger in Beschäftigung zu halten**

# Altersteilzeit als Zukunftsmodell?

---

[Rechnungshofbericht](#) vom November 2025 (über Zeitraum 2021 – 2024)

- ATZ-Geld ist eines der **ausgabenintensivsten** arbeitsmarktpolitischen Instrumente Österreichs (2024: 594,01 Mio EUR)
- auch Arbeitnehmer:innen in ATZ treten Pension zum frühestmöglichen Zeitpunkt an → ATZ wird **kaum** als **Alternative zu vorzeitigem Pensionsantritt** genutzt
- geringe gesamtwirtschaftliche Effekte stehen hohen Kosten gegenüber
- Empfehlung *„eine am Potenzial älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dem Bedarf am Arbeitsmarkt und an einem effizienten Mitteleinsatz orientierte Reform der Altersteilzeit vorzuschlagen“*

# Allgemeine Voraussetzungen

---

- **Vereinbarung** mit dem:der Arbeitgeber:in\*
  - über die **Reduktion der Arbeitszeit auf 40 – 60 %** des ursprünglichen Arbeitszeitausmaßes\*\*
  - unter Gewährung eines **Lohnausgleiches** (Entgeltverlust wird zur Hälfte ausgeglichen)
  - und Leistung der **Sozialversicherungsbeiträge** entsprechend der **Beitragsgrundlage vor Herabsetzung** der Arbeitszeit
    - daher kein Verlust bei Pension, Krankengeld, Ansprüchen aus Arbeitslosenversicherung
    - + gleichbleibende Beiträge zur betrieblichen Vorsorge (= kein Verlust bei Abfertigung alt & neu)
- \* beachte Mindestdauer des Dienstverhältnisses von drei Monaten vor Beginn der ATZ + erforderliche ALV-Zeiten
- \*\* ursprüngliches Arbeitszeitausmaß muss in letzten 12 Monaten vor ATZ mind 60 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit betragen (→ 24 h)

# gesetzliche Neuerungen [1]

schrittweise **Einschränkung der Dauer** ab 2026 (§ 82 Abs 8 iVm § 27 Abs 2 ALVG)  
 bisher waren max 5 Jahre ATZ vor Regelpensionsalter möglich

Antritt ATZ	max Dauer	frühestmöglicher Antritt	Ende**
2026	4,5 Jahre	5 Jahre vor Regelpension	max bis Regelpension
2027	4 Jahre	5 Jahre vor Regelpension	max bis Regelpension
2028	3,5 Jahre	5 Jahre vor Regelpension	max bis Regelpension
ab 2029	3 Jahre	3 Jahre vor Korridor pension*	Ende bei (auch vorzeitigem) Pensionsanspruch (bei LangzeitversP: Überschreitung um max 1 Jahr / bis Stichtag Korridor pension möglich)

\* Anspruch auf Korridor pension künftig: 63 Jahre + 504 Versicherungsmonate (Übergangsregelungen!)

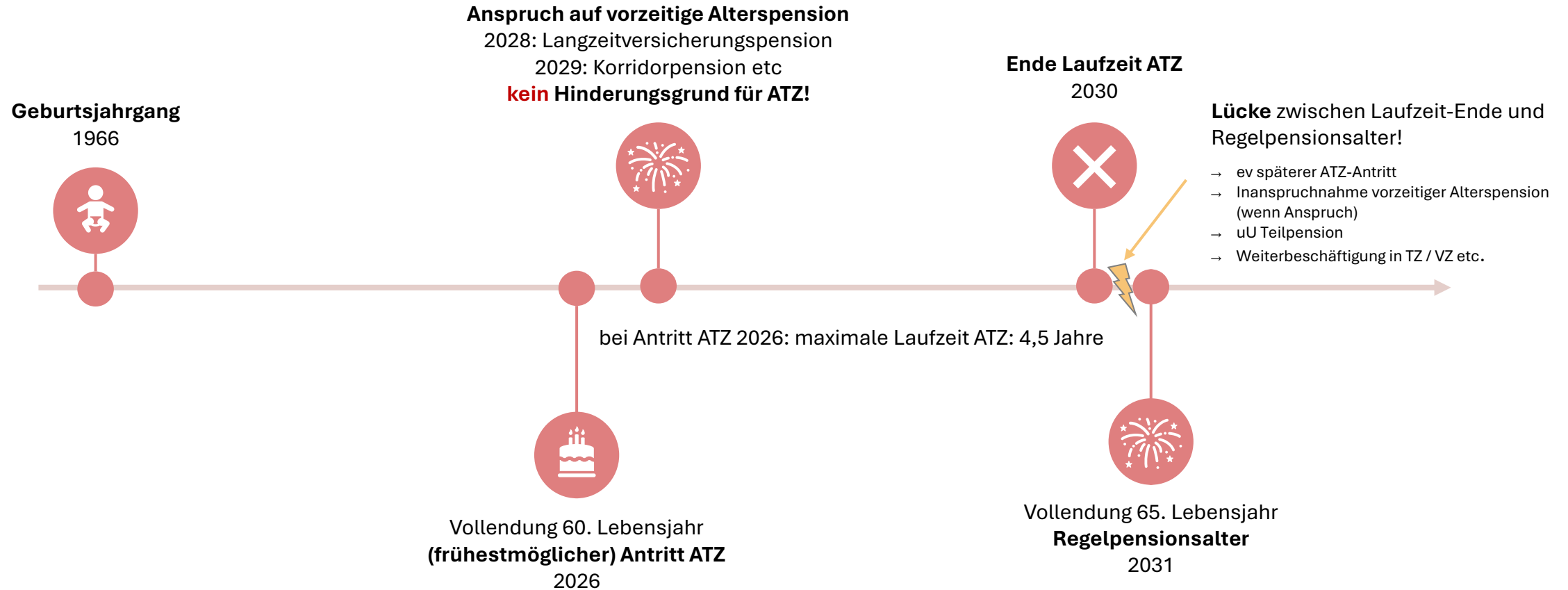
\*\* Überbrückung bis Regelpension (wegen kürzerer max Dauer der ATZ) uU mit **Teilpension** möglich

# vorzeitige Alterspension?

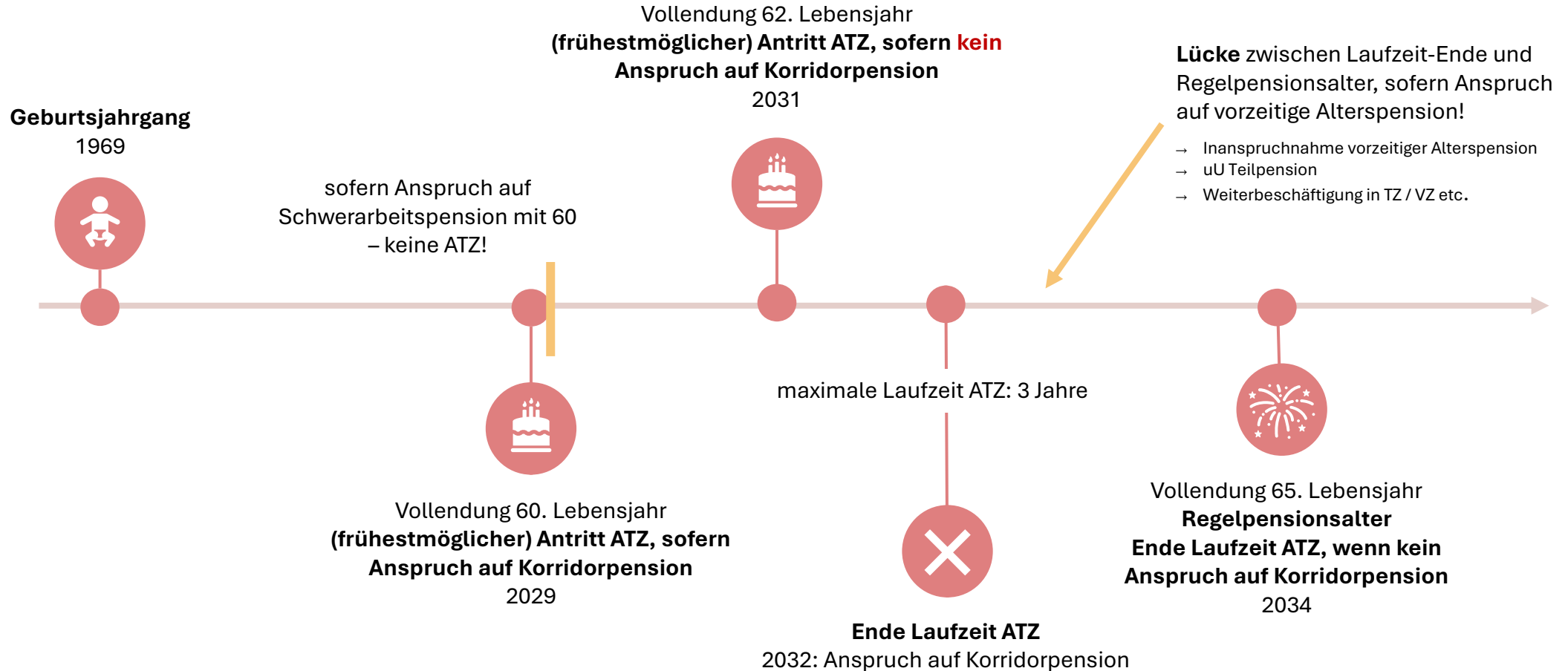
---

- = **Pensionsanspruch vor** dem **Regelpensionsalter** (65 / bzw das aufgrund laufender Anpassung des Pensionsantrittsalters für Frauen geltende Regelpensionsalter)
- **Schwerarbeitspension**: ab **60**, wenn 540 Versicherungsmonate + 120 Schwerarbeitsmonate innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Stichtag
  - Abschläge: 1,8 % pro Jahr vor Regelpensionsalter
- **Langzeitversicherungspension** (Hacklerregelung): ab **62**, wenn 540 Beitragsmonate;
  - Abschläge: 4,2 % pro Jahr vor Regelpensionsalter
  - Anspruch steht ATZ für ein Jahr bzw bis längstens zum Stichtag für Korridor pension nicht entgegen!
- **Korridor pension**: bisher ab 62 + 480 Versicherungsmonate; stufenweise Anhebung auf **63** + 504 Versicherungsmonate
  - Abschläge: 5,1 % pro Jahr vor Regelpensionsalter

# Übergangsregelung Laufzeit



# Laufzeit ab 2029



# gesetzliche Neuerungen [2]

für Frauen ergeben sich aufgrund der Anpassung des Pensionsantrittsalters folgende frühestmögliche Antrittstermine:

max ATZ-Dauer	Jahrgang*	Regelpensionsalter	ATZ frühestens ab	Antritt**
5	1. HJ 1967	63,5	58,5	2025
4,5 Jahre	2. HJ 1967	64	59	2026
4 Jahre	1. HJ 1968	64,5	59,5	2027
3,5 Jahre	2. HJ 1968	65	60 (= 5 Jahre vor Regelpension)	2028
3 Jahre	ab 1969	65	60 (= 3 Jahre vor Korridor-pension, sonst ab 62)	2029

\* alle gelisteten Jahrgänge benötigen für Anspruch auf Korridor-pension bereits 63 Jahre + 504 Versicherungsmonate (= 42 Jahre)

\*\* beachte bei Verschiebung des Antritts in ein anderes Jahr während Übergangsphase (2026 - 2028) ggf reduzierte Laufzeit!

# gesetzliche Neuerungen [3]

## erforderliche **Versicherungszeiten** (§ 82 Abs 8 ALVG):

- bisher: in den letzten 25 Jahren vor Beginn der ATZ mind 780 Wochen (= 15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung
- ab 2026: **schrittweise Anhebung** bis 884 Wochen (= 17 Jahre)

Beginn Laufzeit	erforderliche Versicherungsdauer (während 25 Jahre vor ATZ-Beginn)
nach 31.12.2025	788
nach 31.03.2026	796
nach 30.06.2026	804
nach 30.09.2026	812
nach 31.12.2026	820
nach 31.03.2027	828
nach 30.06.2027	836
nach 30.09.2027	844
nach 31.12.2027	852
nach 31.03.2028	860
nach 30.06.2028	868
nach 30.09.2028	876
nach 31.12.2028	884

# gesetzliche Neuerungen [4]

## **Nebenbeschäftigungsverbot** (§ 28 Abs 2 ALVG):

- (auch geringfügige) Beschäftigungen zu anderen Arbeitgeber:innen führen zum Entfall des Altersteilzeitgeldes
  - betrifft nur unselbständige Beschäftigungen; selbständige Tätigkeiten nicht erfasst
- weiter erlaubt sind: Nebenbeschäftigungen bei anderen Arbeitgeber:innen, die bereits **im Jahr vor Antritt der ATZ regelmäßig ausgeübt** wurden
- auch **bereits laufende ATZ** erfasst:
  - unzulässige Nebenbeschäftigungen sind bis 30.06.2026 zu beenden
  - Meldung der Nebenbeschäftigung an das zuständige AMS

# gesetzliche Neuerungen [5]

## **Berechnung des Lohnausgleichs** (§ 27 Abs 2 Z 3 lit a ALVG):

AG leistet als **Lohnausgleich** mind 50 % der Differenz zw durchschnittlichem Lohn der letzten 12 Monate vor ATZ (= Oberwert) und durchschnittlichem Lohn des gleichen Zeitraums, der für die verringerte Arbeitszeit gebührt hätte (Unterwert)

- **Berechnungsbasis des „Oberwerts“** ist nunmehr das vor der ATZ durchschnittlich für die Normalarbeitszeit gebührende Entgelt
- ÜStd, sonstige **Mehrleistungen** und ÜStd-Pauschalen werden **nicht mehr berücksichtigt**

# Auswirkungen auf Blockvariante?

---

## geblockte Altersteilzeit

- bis auf Nebenbeschäftigungsverbot nicht von Änderungen betroffen
- seit 2024 **Auslaufmodell** mit schrittweiser Reduktion der Förderung für Arbeitgeber:innen:
  - kompletter Entfall der Förderung für AG (= Altersteilzeitgeld) ab 2029
  - **Stadt Linz:** keine geblockte ATZ
  - **Land Oö:** bestimmter Personenkreis (zB Gesundheitsberufe) + sukzessive Verkürzung der Laufzeit je nach Antrittsdatum (zB max zwei Jahre ab 01.01.2028)

# Vorgaben Land Oberösterreich

---

- **Mindestalter** (betrifft nur Frauen) bei Beginn der ATZ
  - ab 1.1.2026: 59,5 / ab 1.7.2027: 60. LJ
- **Mindestbeschäftigungsausmaß vor Beginn** der kontinuierlichen ATZ:
  - mind 30 h / Woche (12 Monate vor Antritt bei Beginn der ATZ im Jahr 2026; 24 Monate bei Beginn der ATZ ab 1.1.2027 bei 15 Jahren im Landesdienst),
  - wenn nicht 15 Jahre durchgehend im Landesdienst ab 1.1.2027: 34 h / Woche zumindest ein Jahr vor Antritt
- Mindestbeschäftigungsausmaß **während kontinuierlicher ATZ**: mind 18 h / Woche (= 45 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 h)

# Vorgaben Stadt Linz

---

- nur **gesetzlich vorgesehene Voraussetzungen** ohne besondere weitergehende Einschränkungen
  - Dienstverhältnis muss mind 3 Monate gedauert haben
  - erforderliche Versicherungszeiten (s Tabelle zur Übergangsregelung)
  - mind 24 h / Woche im Jahr vor ATZ
  - Reduktion auf 40 – 60 % der ursprünglichen Arbeitszeit
  - keine Nebenbeschäftigung (gemeint wohl: keine verbotene Nebenbeschäftigung)
  - schriftliche Vereinbarung zwischen Stadt Linz und den Arbeitnehmer:innen

# Teilpension

---

# Grundlagen [1]

---



**Teilpension** = Reduktion der Arbeitszeit bei gleichzeitigem Bezug eines Teiles der Pension

- Antragstellung seit 01.01.2026 möglich
- für Personen mit Anspruch auf Alterspension oder eine vorzeitige Alterspension
  - = Anspruch auf Korridor pension (ab 2026 Anhebung auf 63), Langzeitversichertenpension (ab 62) Schwerarbeitspension (ab 60) oder „normale“ Alterspension (ab 65, bzw früher bei Frauen)
- bei **Reduktion der Arbeitszeit** um mind 25 und max 75 %
  - idR des Beschäftigungsausmaßes im letzten Jahr vor dem Stichtag
  - bei Inanspruchnahme von ATZ im Jahr vor Teilpension: Beschäftigungsausmaß vor ATZ
- schriftliche Vereinbarung mit dem:der Arbeitgeber:in erforderlich (**kein Rechtsanspruch!**)

# Grundlagen [2]



- **Schließung des Pensionskontos** für den reduzierten Anteil je nach Arbeitszeitreduktion in Stufen

Arbeitszeit-Reduktion	Pensionsleistung
25 – 40 %	25 %
40,01 – 60 %	50 %
60,01 – 75 %	75 %

- für den geschlossenen Teil gelten die **üblichen Abschläge** wie bei sonstiger Inanspruchnahme einer Pensionsleistung vor dem Regelpensionsalter (Korridor: 5,1 %; Langzeitversicherung: 4,2 %; Schwerarbeit: 1,8 % pro Jahr) oder Erhöhung bei Inanspruchnahme nach Regelpensionsalter
- nicht geschlossener Teil des Pensionskontos wächst weiter wegen fortlaufender Teilzeitbeschäftigung und darin begründeter Beitragszahlungen
- bei Beantragung der vollen Pensionsleistung wird Pensionskonto zur Gänze geschlossen

# Achtung! [1]

---



- **Lohnsteuerschuld bei AN-Veranlagung:** Nachzahlung von Lohnsteuer, weil AG Lohnsteuer nur für TZ-Gehalt und PVA nur für Teilpension abführt
- **Wegfall** bei **Überschreitung des vereinbarten Arbeitszeitausmaßes** in mehr als 3 Kalendermonaten um mehr als 10 %
  - Anwendbarkeit des Ablehnungsrechts bzgl Mehrarbeit / ÜStd gem § 4a Abs 10 APG im öff Dienst fraglich
- **Wegfall** bei Aufnahme einer **selbständigen Erwerbstätigkeit**, die Pflichtversicherung in PV begründet oder Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze auslöst
- bei Bezug von Teilpension kein Entstehen eines Anspruches auf Langzeitversichertenpension, Schwerarbeitspension (trotz Erwerbs weiterer Beitragsmonate) oder Leistung aus Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit (zB Berufsunfähigkeits- / Invaliditätspension)

# Achtung! [2]

---



- derzeit fehlt (noch?) **dienstrechtliche Umsetzung** insb hinsichtlich Anspruch auf **Abfertigung alt** → Abfertigungsanspruch bemisst sich so nach letztem Monatsgehalt in Teilzeit!

## Vorgehensweise der **Stadt Linz**:

- Beantragung der Stundenreduktion über allg Antragsformular; selbständige Beantragung der Teilpension bei PV-Träger
- KEINE aufeinanderfolgende Gewährung von ATZ und Teilpension!

Vorgehensweise des **Landes Oö** bisher nicht bekannt



REFORM FERTIG

# Schwerarbeit für Pflegekräfte wird geöffnet

[Innenpolitik](#) | 22.10.2025 07:11

BESCHLUSS

## Pflege gilt ab 2026 als Schwerarbeit

GESUNDHEIT

### Pension mit 60 für Pflegekräfte Schwerarbeit

Pflegekräfte können ab 2026 von der Schwerarbeiterregelung profitieren. Sie können statt mit 65 schon mit 60 in Pension gehen – allerdings nur, wenn gewisse Bedingungen erfüllt sind. Der Gesundheits- und Krankenpflegeverband hält diese Hürden für zu hoch.

24. Oktober 2025, 19.15 Uhr

Teilen



ORF

# Schwerarbeitspension

---

## **Voraussetzungen** (durch Novelle unverändert, vgl § 4 Abs 3 APG)

- Vollendung des 60. Lebensjahres
- 540 Versicherungsmonate (= 45 Jahre)
  - davon 120 Schwerarbeitsmonate innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor Stichtag

### **Schwerarbeitsmonat?**

- (1) tatsächlich erbrachte Tätigkeit erfüllt einen **Schwerarbeitstatbestand** der Schwerarbeitsverordnung und
- (2) diese Tätigkeit wird an der **erforderlichen Anzahl an Arbeitstagen** im Kalendermonat ausgeübt

# Schwerarbeitstatbestände

Rechtslage **ALT**: bis 01.01.2026

## § 1 Abs 1 SchwerarbeitsV idF BGBl II 413/2019

Als Tätigkeiten, die unter körperlich oder psychisch besonders belastenden Bedingungen erbracht werden, gelten alle Tätigkeiten, die geleistet werden

1. in Schicht- oder Wechseldienst auch während der Nacht (**unregelmäßige Nachtarbeit**), das heißt zwischen 22 Uhr und 6 Uhr, jeweils im Ausmaß von mindestens sechs Stunden und zumindest an sechs Arbeitstagen im Kalendermonat, sofern nicht in diese Arbeitszeit überwiegend Arbeitsbereitschaft fällt, **oder** [...]
4. als **schwere körperliche Arbeit**, die dann vorliegt, wenn bei einer achtstündigen Arbeitszeit von Männern mindestens 8 374 Arbeitskilojoule (2 000 Arbeitskilokalorien) und von Frauen mindestens 5 862 Arbeitskilojoule (1 400 Arbeitskilokalorien) verbraucht werden, **oder**
5. zur **berufsbedingten Pflege** von erkrankten oder behinderten Menschen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf, wie beispielsweise in der Hospiz- oder Palliativmedizin, oder [...]

# Schwerarbeitstatbestände neu [1]

welche Tätigkeit ist nach **neuer Rechtslage** Schwerarbeit iSd SchwerarbeitsV?

§ 1 Abs 1 SchwerarbeitsV idF BGBl II 224/2025\*

Als Tätigkeiten, die unter körperlich oder psychisch besonders belastenden Bedingungen erbracht werden, gelten alle Tätigkeiten, die geleistet werden

1. in Schicht- oder Wechseldienst auch während der Nacht (**unregelmäßige Nachtarbeit**), das heißt zwischen 22 Uhr und 6 Uhr, jeweils im Ausmaß von mindestens sechs Stunden und zumindest an sechs Arbeitstagen im Kalendermonat, sofern nicht in diese Arbeitszeit überwiegend Arbeitsbereitschaft fällt, **oder** [...]
4. als **schwere körperliche Arbeit**, die dann vorliegt, wenn bei einer achtstündigen Arbeitszeit von Männern mindestens 8 374 Arbeitskilojoule (2 000 Arbeitskilokalorien) und von Frauen mindestens 5 862 Arbeitskilojoule (1 400 Arbeitskilokalorien) verbraucht werden, **oder**
5. zur **berufsbedingten Pflege** (Pflegeassistenz, Pflegefachassistenz und gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege) von erkrankten oder behinderten Menschen, sofern dabei die Ausübung von bloßen Verwaltungstätigkeiten nicht überwiegend erfolgt, oder [...]

\* Schwerarbeitsverordnung des Landes Oö (einschlägig für Beamte) wurde im Jänner 2026 wortgleich angepasst!

# berufsbedingte Pflege

---



Pflegetatbestand der Z 5 wurde neu gefasst:

- erfasste **Berufsgruppen**: PA, PFA, DGKP
  - + Berufsgruppen, deren Ausbildung eines dieser Berufsbilder abbildet (zB FSB-A)
- „berufsbedingte Pflege von erkrankten oder behinderten Menschen“
  - **keine Einschränkung** mehr auf Pflege von Menschen mit „*besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf*“
  - berufsbedingte Pflege nun **unabhängig vom betreuten Patient:innengut** grds Schwerarbeit iSd SchwerarbeitsV

# berufsbedingte Pflege

---

schon bisher zu Z 5 ergangene **Judikatur bleibt großteils aufrecht:**

– OGH schon bisher zu **TZ-Beschäftigung:**

**Minstdauer** von Diensten = 50 % der NAZ

(= **4 Stunden**; = grds Minstdauer von Diensten nach BV Dienstplanung)

– muss **überwiegend tatsächlich ausgeübt** werden:

**Verwaltungstätigkeiten / Schulungsbesuche / Fortbildungen**

**= keine** tatsächliche Ausübung von Pflegeleistungen

# alternative Schwerarbeitstatbestände

---

unveränderter Fortbestand der auch bisher tw einschlägigen **alternativen** Schwerarbeitstatbestände (insb für nicht als PA / PFA / DGKP tätige Kolleg:innen):

## - **unregelmäßige Nachtarbeit (Z 1)**

- sechs Nachtdienste (zw 22:00 und 06:00 zumindest 6 Stunden) und zumindest ein Tagdienst
  - bei variierender Zahl von Nachtschichten pro Monat: Zusammenrechnung von Nachtschichttagen gem Art XI Abs 6 NSchG (vgl etwa Beispiele zu Z 1 im [Fragenkatalog der ÖGK](#))
- unabhängig von Art der Tätigkeit

## - **körperliche Schwerarbeit (Z 4)**

- Voraussetzung des Erreichens bestimmter Kaloriengrenzen (Frauen 1400 / Männer 2000 kcal) an einem Arbeitstag
- Orientierung: [Berufsliste „körperliche Schwerarbeit“](#) der Sozialversicherung
- dennoch Einzelfallprüfung → detaillierte Beschreibung der konkret erbrachten Tätigkeiten für konkrete Beurteilung durch PVA erforderlich

# Schwerarbeitsmonat [1]

## Varianten der Generierung eines Schwerarbeitsmonats:

(1) Ein Schwerarbeitsmonat ist jeder **Kalendermonat**, in dem eine oder mehrere **Tätigkeiten nach § 1 Abs. 1** zumindest in jenem **Ausmaß** ausgeübt wurden, das einen **Versicherungsmonat im Sinne des § 231 Z 1 lit. a ASVG** begründet. Arbeitsunterbrechungen bleiben dabei außer Betracht, solange die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung weiter besteht. [...]

§ 4 Abs 1 SchwerarbeitsV idF BGBl II 224/2025

1. Grundregel: Ausübung der Tätigkeit an **mind 15 Arbeitstagen** pro Kalendermonat gem § 4 SchwerarbeitsV
  - 12-Stunden-Dienst = im Regelfall ein Arbeitstag, auch wenn Datumsgrenze überschritten wird; s aber nächste Folie zu neuer Judikatur zu Schwerarbeitstatbestand nach Z 5!
2. Sonderfall Schwerarbeitstatbestand der **unregelmäßigen Nachtarbeit** (Z 1)
  - = 6 Nachtdienste + zumindest ein Wechsel zum Tagdienst reichen aus

# Schwerarbeitsmonat [2]

## § 4 SchwerarbeitsV idF BGI II 224/2025

- (1) Ein Schwerarbeitsmonat ist jeder Kalendermonat, in dem eine oder mehrere Tätigkeiten nach § 1 Abs. 1 zumindest in jenem Ausmaß ausgeübt wurden, das einen Versicherungsmonat im Sinne des § 231 Z 1 lit. a ASVG begründet. Arbeitsunterbrechungen bleiben dabei außer Betracht, solange die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung weiter besteht.
- (2) Abweichend von Abs. 1 erster Satz ist ein Schwerarbeitsmonat jeder Kalendermonat, in dem eine **Tätigkeit nach § 1 Abs. 1 Z 5 für zumindest 12 Tage im Schichtdienst ausgeübt** wurde.

### 3. **NEU:** Sonderfall bei Schwerarbeitstatbestand „berufsbedingte Pflege“ nach **Z 5**

- sofern „**im Schichtdienst**“ ausgeübt, reichen künftig **12 Arbeitstage** aus
- wenn kein Schichtdienst, weiterhin 15 Arbeitstage gem Abs 1
- 12-Stunden-Dienst grundsätzlich bloß als ein Arbeitstag zu werten

**ABER:** nach OGH bei Schwerarbeitstatbestand nach Z 5 (OGH 10 ObS 98/25x) ist **Wertung von Nachtdienst mit Datumsüberschreitung als zwei Arbeitstage** möglich, sofern an jedem Kalendertag mind vier Stunden berufsbedingte Pflege nach Z 5 ausgeübt wird

# Schwerarbeitsmonat [3]

---

## Schichtdienst?

- = „jene Form der Dienstzeit, bei der aus organisatorischen Gründen an einer Arbeitsstätte der Dienstbetrieb **über die Zeit des Normaldienstplanes hinaus** aufrechterhalten werden muss und ein Beamter den anderen **ohne wesentliche zeitmäßige Überschneidung an der Arbeitsstätte ablöst**“
- + Erläuterungen des Verordnungsgebers: „für zumindest 12 Tage im Kalendermonat als **Schichtarbeit im Zweischichtbetrieb** ausgeübt“

mE daher:

- wohl Einschränkung auf Eingliederung in System mit 12-Stunden-Diensten (dann aber irrelevant, ob Wechsel zw Tag- und Nachtdiensten)
- deshalb wohl idR zB in Ambulanzen nicht anwendbar
- verfassungsrechtliche Bedenken hinsichtlich Einschränkung auf Schwerarbeit nach Z 5

# Schwerarbeitsmonat [3]

## Abwesenheiten & Schwerarbeitsmonat

- (1) Ein Schwerarbeitsmonat ist jeder Kalendermonat, in dem eine oder mehrere Tätigkeiten nach § 1 Abs. 1 zumindest in jenem Ausmaß ausgeübt wurden, das einen Versicherungsmonat im Sinne des § 231 Z 1 lit. a ASVG begründet. **Arbeitsunterbrechungen bleiben dabei außer Betracht, solange die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung weiter besteht. [...]**

§ 4 Abs 1 SchwerarbeitsV idF BGBl II 224/2025

## Ausfallsprinzip!

- **Urlaube / Krankenstände** stehen einer Qualifikation eines Monats als Schwerarbeitsmonat nicht entgegen!
- gilt **nicht** bei Konsum von **Zeitausgleich** (und wohl auch nicht bei ZB)!

# Bescheide des PV-Trägers

---

bereits in Rechtskraft erwachsener (ablehnender) Bescheid vorhanden?

- VwGH: bei **Änderung der maßgeblichen Rechtsvorschriften** keine „Identität“ der Sache mehr gegeben
  - keine Einschränkungen des Gesetzgebers hinsichtlich bereits entschiedener Rechtssachen
- = **Neubeartragung** und Bescheid auf Grundlage der neuen Rechtslage **möglich**

# Danke für Eure Aufmerksamkeit!

---