

Attac Österreich
Margaretenstraße 166
1050 Wien
Fon +43.1.5440010
Fax +43.1.544001059
Web: attac.at
Email: infos@attac.at

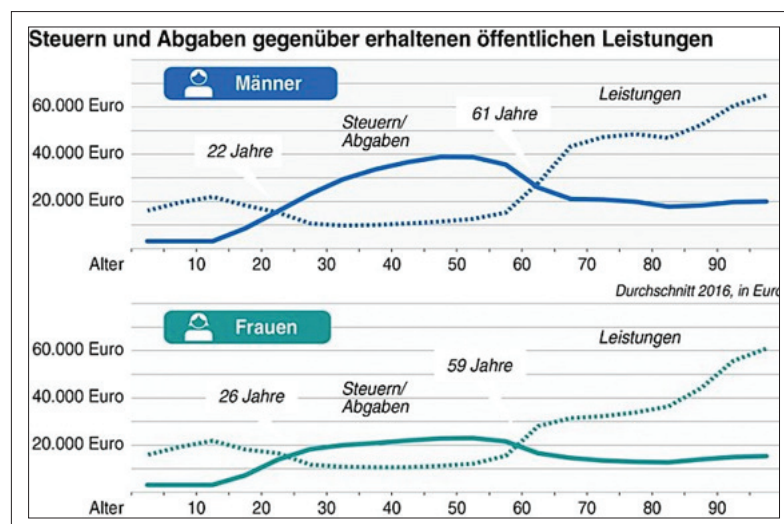
Ergänzende Erläuterungen zu den Forderungen nach gerechteren, zukunftsicheren Pensionen

Ad 1) Sichere Pensionen nach dem Umlageverfahren

Das **Umlageverfahren** ist die einzige Methode, mit welcher die Pensionen langfristig abgesichert werden können, denn Abgaben und Steuern werden immer fließen, solange es eine Volkswirtschaft gibt. Natürlich bedarf es dazu auch des politischen Willens, über die Pensionsbeiträge hinaus einen Teil der Steuereinnahmen für Pensionen auszugeben und dies in der öffentlichen Diskussion nicht als „Defizit“ des Pensionssystems zu bezeichnen. Die höchsten Pensionen werden in jenen Ländern ausbezahlt, in denen eine gesetzliche Pensionsversicherungspflicht etabliert ist: Die durchschnittliche Pensionshöhe erreicht in Österreich 92% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens. Die Pensionsversicherungsanstalt (PVA) zeichnet sich auch durch niedrige Verwaltungskosten von nur ca. 2% aus.

Es gibt keinen formalen **Generationenvertrag**, aber die Grundidee beruht darauf, dass die Gesellschaft – konkret die Elterngeneration den Kindern – Ressourcen zur Verfügung stellt, bis diese selbst Nettobeiträge leisten. Die Kindergeneration wiederum bezahlt einen Teil ihres Einkommens an das staatliche Transfersystem, um der Elterngeneration den Ruhestand zu finanzieren¹.

Pensionen



Mittlere staatliche Leistungen für Bürger und Bürgerinnen sowie deren Steuern und Abgaben pro Jahr in Abhängigkeit vom Lebensalter²

ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz): Folgende Personengruppen sind nach dem ASVG grundsätzlich pflichtversichert (voll- oder teilversichert)³:

- Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer,
- Geringfügig Beschäftigte (nur unfallversichert, können sich freiwillig sozialversichern),
- Freie Dienstnehmerinnen/freie Dienstnehmer,
- Heimarbeiterinnen/Heimarbeiter,
- im Betrieb der Eltern beschäftigte Kinder, die für diese Tätigkeit kein Entgelt bekommen;
- Vorstandsmitglieder, geschäftsführende Gesellschafterinnen/Gesellschafter einer AG oder GesmbH.

Die Beitragssätze für ArbeiterInnen und Angestellte betragen 10,25%, für Arbeitgeber 12,55% des Bruttolohnes, das sind insgesamt 22,8%. Die ASVG-Pensionen werden zurzeit zu ca. 90% über die Beiträge der Versicherten finanziert (Ausfallhaftung des Bundes 2018: 4 Mrd. €⁴).

Die Regelungen für 2019 lauten: Höchstbeitragsgrundlage beträgt monatlich brutto 5.220 €, mit der die Beiträge begrenzt werden (Einkommen über dieser Höchstgrenze bezahlen derzeit keine höheren Beiträge!). Die Höchstbemessungsgrundlage für die Pensionsberechnung über einen 31-jährigen Durchrechnungszeitraum beträgt im Jahr 2019: 4.346,78 €, aus der sich die Höchstpension von brutto 3.477,42 € errechnet.

BSVG: Das bäuerliche Sozialversicherungsgesetz bestimmt die SVB als österreichweiten Versicherungsträger. Der Beitragssatz beträgt 17% des bäuerlichen Bruttoeinkommens. Die Höchstbeitragsgrundlage beträgt im Jahr 2019 brutto 6.090 € monatlich. Die bäuerliche Pensionsversicherung zahlt derzeit rund 1,8 Mrd. € im Jahr an 185.000 Pensionisten, von denen 50.000 Pensionisten eine Ausgleichszulage beziehen. Die Beitragsdeckungsquote betrug 2018 unter Berücksichtigung der Beitragszahlungen des Bundes weniger als 10%⁵.

FSVG: Das Freiberufliche Sozialversicherungsgesetz⁶ regelt die Beiträge und Leistungen der freiberuflich tätigen Mitglieder der Ärztekammer, Selbständige Mitglieder der Kammer für Architekten, Ingenieurkonsulenten und Patentanwälte. Die Höchstbemessungsgrundlage für die Beiträge beträgt monatlich brutto 5.985 € und die Höchstbeitragsgrundlage 6.090 €, wie für BSVG.

GSVG: das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz regelt die Sozialversicherung für Österreichs Selbständige und Unternehmer (SVA)⁷, deren Beitragssatz 18,5% des Einkommens vor Steuern beträgt. Die Höchstbemessungs- und Höchstbeitragsgrundlage stimmen mit denen der BSVG und FSVG überein. Die Beitragsdeckungsquote betrug 2018 gemeinsam mit FSVG etwa 50%.

Pensionsanfallalter

Das theoretische Pensionsantrittsalter ist derzeit 65 Jahre für Männer und 60 Jahre für Frauen. Letzteres wird stu-

fenweise ab 2024 bis 2033 an 65 Jahre herangeführt⁸. Das tatsächliche, durchschnittliche Pensionsantrittsalter lag 2017 bei etwa 61,5 Jahren.

Anhebung des Pensionsanfallalters für weibliche Versicherte		
Erhöhtes Anfallalter in Kalenderjahr	Anfallalter	der bis ... geborenen weibl. Versicherten
024	0. Lj. + 6 Monate	1.06.1964
025	1. Lj.	1.12.1964
026	1. Lj. + 6 Monate	1.06.1965
027	2. Lj.	1.12.1965
028	2. Lj. + 6 Monate	1.06.1966
029	3. Lj.	1.12.1966
030	3. Lj. + 6 Monate	1.06.1967
031	4. Lj.	1.12.1967
032	4. Lj. + 6 Monate	1.06.1968
033	5. Lebensjahr	generell ab 2.6.1968

SchwerarbeiterInnen⁹ und Invalide¹⁰ können unter bestimmten Bedingungen vor dem regulären Pensionsanfallalter in Pension gehen, aber die derzeit anfallenden Kürzungen sollen vermindert werden. Das Verursacherprinzip sollte auch für die Invaliditätspensionen¹¹ angewandt werden, wofür die Pensionsversicherungsanstalten derzeit 80% bezahlen (2014: 3,1 Mrd. €). Die Arbeits- und Lebensbedingungen müssen weiter verbessert werden, damit Invalidität und Berufsunfähigkeit vermieden werden. Schwerarbeit soll reduziert werden, damit eine Schwerarbeitspension¹² weniger in Anspruch genommen werden muss. Der Grundsatz „Prävention und Rehabilitation vor Pension“ soll verstärkt umgesetzt werden. Die Schwerarbeitsverordnung bedarf einer Verbesserung¹³.

Die vorzeitige Alterspension bzw. **Langzeitversicherungspension** kann in Anspruch genommen werden von Männern mit 540 Beitragsmonaten (45 Jahre), die mindestens das 62. Lebensjahr erreicht haben, sowie von Frauen, die mindestens 480 Beitragsmonate (40 Jahre) aufweisen, aber künftig schrittweise das 57. bzw. 62. (2027) Lebensjahr erreichen¹⁴.

Mindestversicherungszeit

Für Personen, die vor dem 01.01.1955 geboren sind, ist die Mindestversicherungszeit gegeben, wenn mindestens 180 Beitragsmonate der Pflichtversicherung (dazu zählen pro Kind auch bis zu 24 Monate des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld) oder durch freiwillige Versicherung zum Stichtag vorliegen oder mindestens 300 Versicherungsmonate (Ersatzmonate vor dem 1.1.1956 ausgenommen). Für Personen, die ab dem 01.01.1955 geboren sind, ist diese gegeben, wenn mindestens 180 Versicherungsmonate, davon mindestens 84 Monate (7 Jahre) auf Grund einer Erwerbs- oder Pflege Tätigkeit, vor dem Stichtag vorliegen¹⁵. Werden diese Beitragsmonate nicht erreicht, besteht weder ein Pensions- noch ein Abfertigungsanspruch.

Den Versicherungszeiten auf Grund einer Erwerbstätigkeit sind folgende Zeiten gleichgestellt:

- Zeiten einer Selbstversicherung wegen Pflege eines behinderten Kindes, eines nahen Angehörigen (höchstens

12 Monate davon für die Erfüllung der Mindestversicherungszeit)

- Zeiten einer beitragsbegünstigten Weiterversicherung für pflegende Angehörige
- Zeiten einer Familienhospizkarenz
- Zeiten des Bezuges von aliquotem Pflegekarenzgeld bei Pflegezeit.

Für **Erwerbstätigkeit über das Pensionsanfallalter hinaus** wird die Beitragsrate reduziert und der Pensionsanspruch wird erhöht¹⁶. Diese Möglichkeit nehmen nur wenige in Anspruch. Für diese Personen sind Einkünfte bis 12.000 € jährlich steuerfrei, aber bereits über der Geringfügigkeitsgrenze werden Sozialversicherungsbeiträge fällig. Seit 2017 gilt, dass ein Zuverdienst bis zum Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende frei bleibt. Zudem wird nur die Hälfte des Betrages, der darüber liegt, von der Pension abgezogen. Dabei kann die Pension bis maximal auf die Hälfte vermindert werden. Die Anrechnung findet nur in der Bonusphase (60 bis 63 bei Frauen und 65 bis 68 bei Männern) statt, danach ist ein unbeschränkter Zuverdienst möglich. Die Regierungserklärung¹⁷ kündigt den Entfall von Beitragspflichten ins Pensionssystem und eine betragsmäßige Pensionsanpassung an, wobei die Eigenpension erhalten bleiben soll. Eigentlich soll die Pension den Lebensstandard erhalten aber nicht erhöhen, weswegen eine Begrenzung der Pension bei Erwerbstätigkeit angebracht ist.

Höhe der Pensionen

Für die **Pensionshöhe** gilt die Richtformel für die Ersatzrate von 80% des valorisierten Einkommens während einer Arbeitsperiode von mindestens 15 Jahren bis zu einer Durchrechnung der besten 31 Jahre innerhalb von 45 Versicherungsjahren (für Männer gilt 45/65/80 = Versicherungsjahre / Pensionsantritt / 80% Ersatzrate für den Durchrechnungszeitraum). Auch für die BundesbeamtInnen wird derzeit dieser Durchrechnungszeitraum für die Pensionsberechnung herangezogen. Bis 2028 soll der Durchrechnungszeitraum für alle PensionsanwärterInnen auf 480 Monate (40 Jahre) ansteigen. Die steigende Durchrechnung ist der Hauptgrund, dass trotz zuletzt steigendem Eintrittsalter die Antrittspension der BeamtInnen jährlich um rund 3% sank, im ASVG-Bereich um fast 5%.

Die **Höchstpension** der PVA-Versicherten errechnet sich derzeit aus der **Höchstbemessungsgrundlage** (2019 ASVG: 4.346,78 € in den 31 „besten“ Jahren), aus der sich bei 80% Ersatzrate die Höchstpension von € 3.477,42 brutto 14x pro Jahr ergibt. Für Beamte gibt es derzeit keine Höchstbemessungsgrundlage, weshalb deren Pensionen oft höher sind als die der PVA.

Für alle Versicherten, die ab dem 1. Jänner 1955 geboren sind, ist beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger ein persönliches **Pensionskonto**¹⁸ eingerichtet. Seit 2005 werden auf diesem Konto die Beitragsgrundlagen für alle Versicherungszeiten erfasst,

die die Kontoinhaberin/der Kontoinhaber im Erwerbsleben erwirbt, das sind:

- Beitragsgrundlagensumme für Zeiten einer Erwerbstätigkeit, Teil- oder freiwilligen Versicherung.
- Die Summe der in einem Jahr erworbenen Beitragsgrundlagen werden mit einem Kontoprozentsatz von 1,78 multipliziert und dem Pensionskonto gutgeschrieben.
- Für Personen, die ab dem 1. Jänner 1955 geboren sind und mindestens einen Versicherungsmonat bis zum 31. Dezember 2004 erworben haben, ist eine Kontoerstschrift zu errechnen. Diese wird zum 1. Jänner 2014 mit allen bis zu diesem Zeitpunkt erworbenen Versicherungsmonaten ermittelt.

Die Aufwertung der zurückliegenden Zeiten erfolgt im Pensionskonto derzeit mit der Lohnentwicklung. Eine Reduzierung auf die Inflationsrate würde für jüngere Erwerbstätige später massive Pensionskürzungen erwirken. Die Gesamtgutschrift stellt die jährliche Bruttopension aufgrund der **bisherigen** Pensionsbeiträge dar, wobei hier etwaige Abschläge für einen Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter bzw. Zuschläge für einen späteren Pensionsantritt zu berücksichtigen sind. Es wird vorgeschlagen, die Möglichkeit bzw. Empfehlung der freiwilligen Höherversicherung dieser Mitteilung anzufügen.

Hinterbliebenenpension

In der Pensionsversicherung wird zwischen **Eigenpensionen** (Leistungen, die aus einem eigenen Versicherungsverhältnis gebühren) und **Hinterbliebenenpensionen**¹⁹ (Leistungen eines/einer Verstorbenen entstehen) unterschieden. Anspruch auf eine Waisenpension haben nach dem Tod eines versicherten Elternteiles die Kinder, Wahlkinder sowie Stiefkinder (Hausgemeinschaft vor dem Tod des/der Versicherten ist erforderlich), solange sie sich in Ausbildung befinden bis maximal 27 Jahre.

Anspruch auf eine Witwen-/Witwer-Pension besteht nach dem Tod des versicherten Partners einer Ehe oder einer eingetragenen Partnerschaft (aus einer Lebensgemeinschaft entsteht kein Pensionsanspruch). Auch für einen geschiedenen Ehepartner kann ein Pensionsanspruch bestehen, wenn im Zeitpunkt des Todes eine Verpflichtung zur Unterhaltsleistung bestanden hat oder tatsächlich Zahlungen ohne gesetzliche oder vertragliche Verpflichtung geleistet wurden.

Ad 2) Minimalbeträge der Alterspension müssen Altersarmut verhindern

Die **Ausgleichszulage** soll die Armut von Pensionsberechtigten verhindern. Wenn Alleinstehende weniger Pension erhalten als den Richtsatz 933,06 € (x14/Jahr 2019)²⁰, wird deren Pension auf diesen Betrag aufgestockt (derzeit nach 30 Beitragsjahren auf 1.022 € x14/Jahr). Bei einem gemeinsamen Haushalt mit einem/r PartnerIn werden deren Pensionen zusammen auf 1.398,97 €

/ Monat ausgeglichen. Dies stellt eine zusätzliche Sozialleistung dar, die über die PVA ausbezahlt wird, die aber vom Bundesbudget abgedeckt wird (2018: 980 Mio. €). Die Ausgleichszulagen-BezieherInnen erhalten weniger als die Schwelle zur Armutsgefährdung (60% des Medianeinkommens in Österreich, 2017 rund 1.061 € bei 14-maliger Auszahlung) und sind somit armutsgefährdet. Tatsächlich waren 22% der Pensionistinnen 2017 armutsgefährdet.

Das sogenannte **Referenzbudget**²¹ stellt die notwendigen, monatlichen Haushaltsausgaben als Orientierungshilfe dar (Lebenshaltungskosten, Mietwohnung, kein Autobesitz) und wurde 2018 für einen Einpersonenhaushalt mit monatlich 1.416 € angegeben (ca. 1.214 € x 14 pro Jahr). Das liegt ca. 15% über der Schwelle der Armutsgefährdung und 30% über dem Richtsatz der Ausgleichszulage. Hier sei die Regierung an ihre Erklärung verwiesen:

„Gerade in dieser Bevölkerungsgruppe gibt es eine große Zahl an armutsgefährdeten Mindestpensionistinnen und Mindestpensionisten ... Erhöhte Mieten und stark gestiegene Preise treffen gerade ältere Menschen schwer, was ihre Teilnahme am öffentlichen Leben erschwert und damit auch soziale Verarmung zur Folge hat... Die Pensionen sind die finanzielle Grundlage, um die soziale Sicherheit der älteren Generation zu gewährleisten ...“

Die Ausgleichszulage soll daher auf das Referenzbudget erhöht werden, das jährlich auch für Mehrpersonenhaushalte errechnet wird. Die volkswirtschaftliche Bedeutung der niedrigen Pensionen besteht darin, dass sie gänzlich für den Konsum ausgegeben werden, also im Geldkreislauf bleiben.

Laut Gesetz sollen die Pensionen jährlich gemäß der Steigerung des Verbraucherpreisindex erhöht werden. Dieses Pensionsanpassungsgesetz wurde bisher immer per Parlamentsbeschluss abgeändert. Der PensionistInnen-Preisindex²² lag immer etwas über dem allgemeinen Preisindex, in dem auch elektronische Geräte und Flugreisen eingerechnet werden. 2017 wurde die statistische Erhebung des PensionistInnen-Preisindex eingestellt. Um die Pension in ihrer Kaufkraft zu erhalten, sollte sie nach dem PensionistInnen-Preisindex angepasst werden, dessen Erhebung wieder aufgenommen werden müsste.

Das **Grüne Pensionsmodell**²³ schlägt eine Mindestpension für alle Bürger und Bürgerinnen bzw. Personen, die lange in Österreich erwerbstätig waren, vor. Je nach Versicherungsbeitragshöhe und Beitragsmonaten wird zusätzlich ein Steigerungsbeitrag bis zu einer jährlich zu bestimmenden Höchstpension ausbezahlt.

Von der türkis-blauen Regierung wurden für bestimmte Fälle **Mindestpensionen** angekündigt: 1.200 € brutto/Monat, wenn mindestens 40 Beitragsjahre hindurch Sozialversicherungsbeiträge entrichtet wurden, wovon schätzungsweise 10.000 Männer profitieren würden, die

im Durchrechnungszeitraum weniger als 1500 €/Monat verdienen. Für Pensionistenpaare, von denen ein Partner 40 Beitragsjahre aufweist, sollen mindestens 1.500 €/Monat zugesprochen werden. Davon könnten 20% der derzeitigen Pensionisten mit niedrigen Pensionen profitieren, aber relativ wenige Pensionistinnen. Für diese Fälle würde die einkommensdifferenzierte Ersatzrate von 85 – 90% (siehe Pkt. 6) eine ebensolche Verbesserung bringen ohne die Voraussetzung von 40 Beitragsjahren.

Falls einmal ein **bedingungsloses Grundeinkommen (BGE)** in der Höhe des Referenzbudgets eingeführt werden sollte, bräuchte es keine Regelungen für Ausgleichszulagen mehr.

Prekär Beschäftigte, die keine Pensionsbeiträge entrichten, erwerben in dieser Zeit keine pensionswirksamen Ansprüche, wenn sie sich nicht freiwillig selbstversichern. Die **Generation „Praktikum“** wird etwa ab 2040 das Pensionsantrittsalter erreicht haben und es ist zu befürchten, dass ein großer Teil von ihnen EmpfängerInnen von Ausgleichszulagen und armutsgefährdet sein wird. In der Arbeitslosigkeit ist man beitragsfrei pensionsversichert, was die türkis-blaue Regierung drohte, teilweise abzuschaffen.

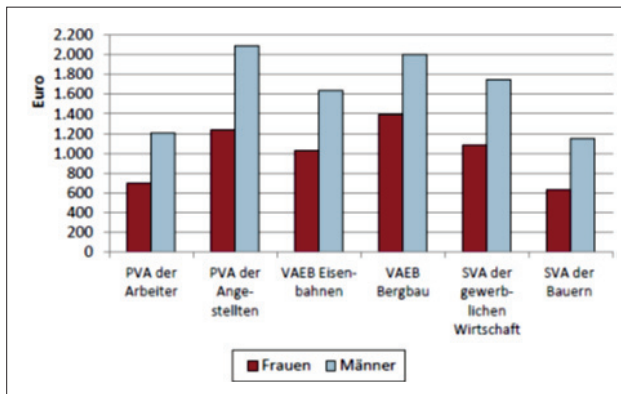
Personen, die keine Pensionsberechtigung erworben haben, sind auf die **bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS)**²⁴ angewiesen, die noch weiter unter der Armutsgrenze liegt (2019: monatlich 885,47 €) für Einzelpersonen und 1.294,56 € für Paare, nur 12x pro Jahr), wobei die Bedingungen in den Bundesländern leicht verschieden sind²⁵. Vor allem muss das Vermögen (Wohnungseigentum, Geldvermögen ...) verbraucht werden. Eine schlechtere, bundesweite Regelung wurde unter der türkis-blauen Regierung als Gesetz für eine neue Sozialhilfe²⁶ beschlossen, dieses wird aber beim Verfassungsgericht beeinsprucht. Dieses Gesetz sollte nach dem derzeitigen Stand nach Verabschiedung der Durchführungsgesetze der Länder in Kraft treten, die dafür derzeit bis 2021 Zeit hätten.

Ad 3) Die niedrigen Pensionen von Frauen in konkreten Zahlen

2017 bezogen Frauen im Schnitt nur etwa 59% des Männereinkommens und erhielten auch durchschnittlich nur 59% der Pension der Männer²⁷. Sogar der Bericht zum europäischen Semester 2018 fordert einen verstärkten Geschlechterausgleich⁸.

Seit der Pensionsreform 2003 wurde der Durchrechnungszeitraum für die Pensionsberechnung laufend erhöht und beträgt derzeit (2019) 31 Jahre, was sich bei atypischen Beschäftigungsperioden und Arbeitsunterbrechungen besonders nachteilig auswirkt (derzeit sind 50% der Frauen atypisch bzw. Teilzeit beschäftigt²⁹). Frauen bezogen 2015 mehr als doppelt so oft eine Ausgleichszulage wie Männer (145.704 Frauen, 69.905

Männer). Die meisten Frauen dieser Gruppe waren dabei Bezieherinnen einer Witwenpension.



Monatliche Durchschnittspensionen 2014 nach Geschlecht

Das Diagramm vergleicht die Durchschnittspensionen der verschiedenen Pensionskassen im Jahr 2014. Die niedrigste erhielten Landwirtinnen und Landwirte mit 637 € (Frauen) bzw. 1.153 € (Männer). Die Angestellten erhielten mit 1.235 € (Frauen) und 2.084 € (Männer) die höchste Pension.

Beim derzeit noch wenig praktizierten **Pensionsplitting**³⁰ überträgt der erwerbstätige Elternteil bis max. 50% seiner Kontogutschrift an den Erziehenden. Jener Elternteil, der sich der Kindererziehung widmet, erhält dafür eine Gutschrift im Pensionskonto. Es können Teilgutschriften vom Kalenderjahr der Geburt bis zum Kalenderjahr, in dem das Kind sieben Jahre alt wird, übertragen werden. Wenn mehrere Kinder geboren wurden, sind Übertragungen für maximal 14 Kalenderjahre möglich. Teilgutschriften, die nicht auf eine Erwerbstätigkeit zurückgehen (z.B. für Arbeitslosengeld, Krankengeld), können nicht übertragen werden.

Ad 4) Erhöhung der Erwerbsquote

Die Erwerbstätigkeit der Generation 50-plus ist in Österreich besonders verbesserungsbedürftig (z.B. Aktion 20.000, Senkung der Lohnnebenkosten für über 50jährige). Ähnlich könnte eine schnellere Erhöhung des Pensionsantrittsalters für Frauen wirken, wenn es ausreichend Arbeitsplätze für Frauen über 60 gäbe. An die ältere Generation angepasste Arbeitszeitmodelle³¹ verbessern das soziale Klima und die Gesundheit der Betroffenen, aber die türkis-blaue Regierung hat die Bedingungen für die Altersteilzeit verschärft.

Altersteilzeit konnten bisher Männer ab 58 Jahren und Frauen ab 53 Jahren beanspruchen, was 2018 von ca. 36.000 Personen genutzt wurde. Nach dem türkis-blauen Regierungsprogramm soll dies erschwert werden: ab 2019 ab 59 bzw. 54 Jahre, ab 2020 ab 60 bzw. 55 Jahre. Bei Wechsel von einer Altersteilzeit in die Teilpension ist für die Reduktion jene durchschnittliche Normalarbeitszeit relevant, die im letzten Jahr vor Beginn der Altersteil-

zeit vorlag. Die Arbeitszeit darf nicht mehr in Form eines Blockzeit-Modells reduziert werden. Eine Erleichterung der Altersteilzeit würde die Beschäftigungsquote der Generation 50 plus und somit die Beitragsquote für die PVA erhöhen, wäre aber auch gesellschaftlich wünschenswert.

Die dem Qualifikationsbedarf angepasste Aus- und Weiterbildung der erwerbsfähigen Bevölkerung ist sehr wichtig, um sowohl atypische Beschäftigungsverhältnisse als auch Arbeitslosenzahlen zu reduzieren. Unbefristete Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse wurden vielfach von verschiedenen Formen flexibler Arbeitsarrangements abgelöst, die häufig prekäre Lebensbedingungen bewirken und als „atypische Beschäftigung“³² bezeichnet werden: Teilzeitarbeit (50% der weiblichen und 30% der männlichen DienstnehmerInnen), befristete Dienstverträge (ca.10% der Dienstverhältnisse), PraktikantInnen, Leih- bzw. Zeitarbeit (ca.2% der Dienstverhältnisse) sowie freie Dienst- und Werkverträge (ca.0,5% der Dienstverhältnisse) und Einzelpersonenunternehmen (60% aller Unternehmen: ca. 310.000 Personen, wovon ca.10% als geringfügig Beschäftigte mit weniger als 446,81 € (2019) monatlich gelten). Seit 2008 sind etwa 30% der Erwerbstätigen zumindest zeitweise atypisch beschäftigt oder arbeitslos. Die beitragslosen, atypischen Beschäftigungsverhältnisse in ordentliche überzuführen, ist sowohl ein sozialpolitisches Erfordernis als auch ein finanzielles zur Erhöhung der Beitragsquote der Sozialversicherung.

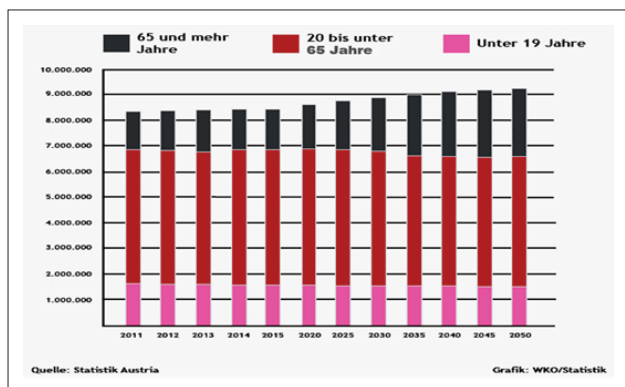
ad 5) Stabilisierung der Finanzierung des Pensionssystems

2015 wurde ein **Nachhaltigkeitsfaktor** eingeführt, um die Finanzierung der Pensionen langfristig zu sichern, der sich auf einen Sollpfad des Anstiegs der periodenbezogenen Lebenserwartung der Statistik Austria bezieht. Alle drei Jahre hat die Bundesregierung dem Parlament einen Bericht bezüglich der Entwicklung und Finanzierbarkeit des Systems vorzulegen³³. Dabei sollen ihre Empfehlungen auf Folgendes beziehen: Beitragssatz, Steigerungsbeitrag, Antrittsalter, Pensionsanpassung und Bundesbeitrag. Bisher wurden die gesetzlich an die Inflation gebundenen **Pensionsanpassungsfaktoren** jedes Jahr durch Verordnungen verändert: für 2019 ergäbe das Gesetz eine Pensionserhöhung von 2,0 – 2,1%, aber sie wurde durch Parlamentsbeschluss für niedrige Pensionen mit 2,6% und mit der Höhe der Pension fallend bis 2% (maximal 68 €/Monat) festgelegt.

Die gesetzlich vorgesehene, neue „**Alterssicherungskommission**“ (früher Pensionskommission) ist seit zwei Jahren (Stand 2019) nicht konstituiert und damit nicht handlungsfähig. Im Gegensatz zur alten Pensionskommission hat die neue, den Anpassungsfaktor nicht mehr festzulegen, sondern diese Aufgabe hat nun die Sozialministerin zu erfüllen. Eigentlich sollte sich der Anpassungsfaktor sowohl nach dem Preisindex des PensionistInnen-Warenkorbes, aber auch an der Entwicklung

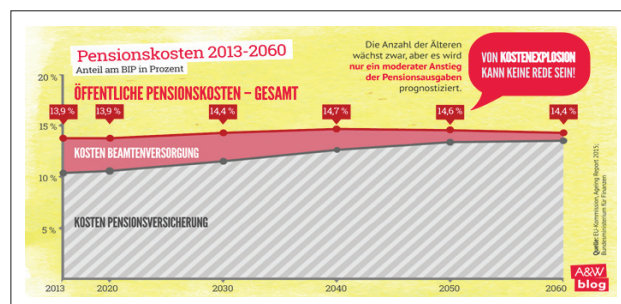
der Wirtschaftsleistung (BIP) orientieren. Der PensionistInnenverband errechnete, dass sich der Warenkorb für PensionistInnen um 3,9% verteuerte³⁴. Die Berechnung des Verbraucherpreisindex für PensionistInnen wurde 2016 eingestellt. Die PVA sollte diese Berechnungen durch die Statistik Austria wieder veranlassen. Da die niedrigen Pensionen von der Teuerung stärker betroffen sind als die höheren, sollte die prozentuelle Teuerungsrate in einen mittleren Fixbetrag umgerechnet werden, um den alle Pensionen erhöht werden. Entsprechend der vorgeschlagenen Ausgleichszulage nach dem **Referenzbudget**, sollte dessen jährliche Neuberechnung zur Valorisierung der Ausgleichszulage herangezogen werden.

Die Statistik der **Bevölkerungsentwicklung** prognostiziert, dass die Gesamtbevölkerung Österreichs gegenüber 2017 bis 2050 um 8% steigen wird. Dieser Anstieg ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass die Zahl der über 65-Jährigen um über 1 Million zunehmen wird, was einem weniger spektakulären, jährlichen Wachstum von 2% entspricht. Auf jede über 65-jährige Person kamen 2017 durchschnittlich 3,6 erwerbsfähige Personen, während 2050 nur zwei Erwerbsfähige auf eine PensionistIn kommen werden. Die Mercer Studie⁵ fordert ähnlich wie einige österreichische „Experten“ eine Kopplung des gesetzlichen **Pensionsantrittsalters an die Lebenserwartung**. Das Europäische Semester 2018 weist darauf hin, dass die steigende Lebenserwartung die „Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen ein mittleres Risiko“ darstellt. Andererseits beträgt die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen beiderlei Geschlechts derzeit nur etwa 55%³⁶ (d.h. dass 45% aus einem Sozialleistungsstatus in die Pension überwechseln). Bei Frauen ist die Erwerbsquote der 55- bis 59-Jährigen etwa 45%, die der 60- bis 64-Jährigen nur ungefähr 10%. Die undifferenzierte Erhöhung des Pensionsanfallalters würde an Stelle der Zahl der PensionistInnen die Arbeitslosenzahlen erhöhen, und die individuelle Pensionshöhe würde durch die Jahre der Arbeitslosigkeit vor Pensionsantritt reduziert. Eine allgemeine Erhöhung oder Dynamisierung des Pensionsantrittsalters würde eine Erhöhung der Sozialkosten, sowie deren Verschiebung zu Lasten der PensionistInnen bewirken und ist daher abzulehnen.



Bevölkerungsprognose für Österreich bis 2050 nach Altersgruppen³⁷

Die sogenannte **Pensionslücke**, d.h. eine abnehmende Beitragsdeckungsquote, entsteht einerseits durch sinkende Beiträge, wenn die atypische Beschäftigung steigt. Die Einkommen der Mittelschicht stagnieren (die einkommensmäßig unteren 20% der ArbeitnehmerInnen erreichten 2005 noch 3,5% des Gesamteinkommens der ÖsterreicherInnen, 2014 nur mehr weniger als 2%³⁸). Andererseits steigen die Kosten durch die steigende Anzahl der Pensionsberechtigten aufgrund der demografischen Entwicklung (Pensionierung der Baby-boomer-Generation der Geburtsjahre 1958 – 1968). Diese allmähliche Erhöhung der Pensionskosten wird durch den Rückgang der Ausgaben für Beamtenpensionen gedämpft. Die gesamten Pensionskosten umfassen derzeit 13,8 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) und werden laut Prognosen bis 2050 auf 14,6 Prozent steigen³⁹.



Die Ausfallhaftung aus dem Bundesbudget für alle Pensionsversicherungen beträgt derzeit 2,7 Prozent des BIP (2018: 7,4 Mrd. € wenn die von der PVA ausgezahlten Sozialleistungen von 2,2 Mrd. € von der Budgetposition UG22 abgezogen werden⁴⁰), während die Gesamterträge der Pensionsversicherungen derzeit 8,7 Prozent des BIP ausmachen. Für diese Ausfallhaftung wird bis 2025 prognostiziert, dass sie auf etwa 3 Prozent des BIP steigen kann⁴¹. Von einer Kostenexplosion kann bezüglich der zu erwartenden allmählichen und mäßigen Steigerung der Pensionskosten bezogen auf das jeweilige BIP nicht die Rede sein⁴². Vor allem kann die Ausfallhaftung für die Pensionsversicherungen (dzt. 20% der Leistungen) nicht als „Pensionsdefizit“ bezeichnet werden, da diese von Anfang an im Pensionssystem⁴³ vorgesehen sind (1956 waren das noch über 50%).

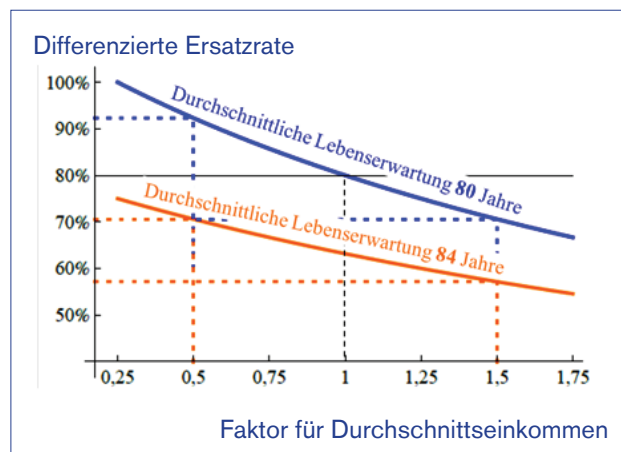
Ad 6) Einkommensdifferenzierte Ersatzrate zum Ausgleich der steigenden Lebenserwartung

In Österreich liegt die durchschnittliche Lebenserwartung von Hochschulabsolventen bei Männern 7,0 Jahre (83,9) höher als bei Pflichtschulabsolventen (76,9). Die Wahrscheinlichkeit, vor dem Pensionsantrittsalter unter 65 Jahren zu sterben, liegt bei Männern mit Pflichtschulabschluss bei 19%, für Akademiker bei 5%⁴⁴. Diese statistischen Differenzen korrelieren weitgehend mit der Pensionshöhe, sodass Personen mit niedrigem Einkommen die Pensionen der höheren Einkommen stützen, da erstere ihre Pensionsbeiträge wegen der geringeren Lebenserwartung nicht lukrieren können. Andererseits haben Personen mit höheren Pensionen oft weniger ein-

bezahlt als sie wegen der höheren Lebenserwartung an Pensionsleistungen beziehen. Dieses Ungleichgewicht könnte mit einer differenzierten Ersatzrate ausgeglichen werden⁴⁵. Bei Streichung der Höchstbeitragsgrundlage (siehe Pkt. 5) können mit dieser Berechnungsmethode auch die Pensionen über der derzeitigen Höchstbemessungsgrundlage durch niedrigere Ersatzraten (60% und darunter) nivelliert werden. Die einkommensdifferenzierten Ersatzraten würden den Unterschied zwischen hohen und niedrigen Pensionen vermindern und die Beitragsdeckungsquote erhöhen. Die niedrigen Pensionen würden durch die angehobene Ersatzrate eher über den Richtsatz der Ausgleichszulage bzw. über das Referenzbudget ansteigen und die Betroffenen aus der Zone der Armutsgefährdung führen.

Die einkommensdifferenzierte Ersatzrate ist der Erhöhung des Pensionsantrittsalters, auch einer einkommensdifferenzierten Erhöhung, wegen der Beschäftigungsschwierigkeiten Älterer vorzuziehen. Die sogenannte Pensionsdynamisierung, die das Pensionsanfallalter mittels einer Formel mit der durchschnittlichen Lebenserwartung erhöht, ist wegen der ungerechten Pensionsleistungen jedenfalls abzulehnen. Die Alterssicherungskommission könnte die differenzierten Ersatzraten an eine steigende Lebenserwartung gerecht anpassen (siehe Diagramm). Dies entspräche der Regierungserklärung „Zur Absicherung des umlageorientierten Pensionssystems bedarf es daher einer Weiterentwicklung im Sinne einer sozialen und ökonomischen Gesamtverantwortung. Wir bekennen uns deutlich zu einem stabilen und nachhaltigen Pensionssystem, das den Lebensstandard im Alter aufrechterhält und für die einzelnen Generationen einschätzbar bleibt.“

Z.B.: Ganzjährig vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen hatten 2016 im Durchschnitt ein monatliches Bruttogehalt (14x pro Jahr) von 2.580 € für das bei entsprechender Durchrechnung die Ersatzrate von 80% gilt (2.060 €). Gemäß dem Diagramm wird einem halb so großen, monatlichen Bruttoeinkommen von 1.290 € eine Ersatzrate von 93% (1.200 €) statt 80% (1.030 €) zugesprochen, während für das 1,5-fache Gehalt von 3.870 € (unter der derzeitigen Höchstbemessungsgrundlage) die Ersatzrate von nur 71% zugesprochen wird, was 2.750 € (statt 3.100 €) monatliche Pension ergibt. Für ein Gehalt von 4.350 € in der Höhe der Höchstbemessungsgrundlage ergäbe sich eine Ersatzrate von 68%, was eine monatliche Pension von 2.960 € ergibt. Die Erhöhung der niedrigen Pension um 170 € brächte eine spürbare Einkommensverbesserung auf das Referenzbudget, während die Verminderung der derzeitigen Höchstpension um ca. 500 € das Einkommen nur um 14% vermindern würde. Die Ersatzraten sinken mit steigendem Einkommen und bei steigender Lebenserwartung wegen der erhöhten Pensionsdauer um 10 bis 25% des dann geltenden Durchschnittseinkommens, wie das Diagramm zeigt. Dadurch würden die Pensionskosten bei gleichbleibendem Pensionsantrittsalter sinken.



Die Abhängigkeit der Ersatzrate vom Einkommen und von der durchschnittlichen Lebenserwartung (80 und 84 Jahre).

Ad 7) Bundeszuschuss aus Steuermitteln relativ angleichen

Über 2,2 Mio. Pensionen wurden 2017 aus den laufenden Arbeitseinkommen und zu 23% aus Steuern finanziert (der bisherige höchste Finanzierungsanteil des Bundes war 29,5 Prozent im Jahre 1977). Die Leistungen und Beitragsquoten der verschiedenen Sozialversicherungen sind derzeit sehr unterschiedlich. Für die ASVG-Pensionen wurden 2017 11% (3,5 Mrd. €)⁴⁶ und 2018 12% (4 Mrd. €)⁴⁷ aus dem Bundesbudget beigesteuert. Während die ASVG-Pensionen zu fast 90% aus den Beiträgen finanziert wurden, mussten für GSVG-Pensionen ca. 50 % und BSVG-Pensionen ca. 90 % aus dem Steuertopf zugeschossen werden. Zu beachten ist hierbei, dass die PVA auch die Ausgleichszulagen und Pensionen für Teilversicherte, sowie Rehabilitationsaufwendungen finanziert, die Sozialausgaben über die Pensionsversicherung hinaus darstellen. Die Bundesbeiträge hierfür dürfen somit nicht den Pensionskosten zugerechnet werden.

Pensionen für BeamtInnen im Bundesdienst werden zu überwiegenderem Teil aus dem Bundesbudget finanziert (2017: 4,1 Mrd. €). Die BundesbeamtInnen steuerten 1,6 Mrd. € an Pensionsbeiträgen (10,25 - 12,55%) bei^{48, 49}. Von den Pensionen der BeamtInnen werden 1,51 - 3,3% Pensionssicherungsbeitrag eingehoben, somit erreichte ihr Beitrag 2017 zusammen ca. 2,2 Mrd. €. Für die ausgliederten Unternehmen (Post, ÖBB, Telekom etc.) sowie für Pensionen der von den Ländern ehemals beschäftigten LehrerInnen bezahlt der Bund insgesamt etwa 3 Mrd. € jährlich.

Viele BeamtInnenpensionen liegen über der derzeitigen ASVG-Höchstpension, was durch eine einkommensdifferenzierte Ersatzrate ausgeglichen werden sollte. Bei den BeamtInnen ist das Fehlen einer **Abfertigung** zu vergüten, entweder durch schrittweise Aufnahme in die Abfertigungskasse oder durch eine analoge Zuerkennung einer kostenlosen Steigerungsrate, wie sie bei der freiwilligen Höherversicherung berechnet wird.

Die **BeamtInnenpensionen** der Gemeinde-, Landes- und Bundesbediensteten unterliegen unterschiedlichen Regelungen. Die Pensionen für LandesbeamtInnen (schätzungsweise insgesamt 1,5 Mrd. €) sind i.A. höher als die des Bundes. OÖ, Tirol, Vorarlberg und Wien bezahlen ihren BeamtInnen höhere Pensionen als der Bund, was jährlich fast 15 Mio. € Mehrausgaben verursacht.

Die Abnahme der Zahl der pragmatisierten BeamtInnen wegen der fortschreitenden Übernahme ins ASVG entlastet mittelfristig das staatliche Pensionsbudget (siehe Pkt. 5). Die Pensionen für BeamtInnen werden 2050 nur mehr einen Bruchteil der heutigen Kosten ausmachen, aber für die derzeit Beschäftigten sollten die Pensionsregelungen allmählich angeglichen werden. Für die Geburtsjahrgänge ab 1976 soll eine Harmonisierung erfolgt sein, so dass für alle das Pensionskonto wie für ASVG-Versicherte gilt.

Bei den sogenannten **Luxuspensionen** handelt es sich um Pensionssonderregelungen in teilstaatlichen Unternehmen (Sozialversicherungen, Kammern, Post, Telekom, ÖNB, ÖBB, Landesgesellschaften ...) und für PolitikerInnen, die zusätzlich zur ASVG-Pension bis zu 300.000 € jährliche Pensionsleistungen erhalten. Davon profitieren etwa um 15.000 PensionistInnen, die jährlich etwa 500 Mio. € Mehrkosten im Bundesbudget verursachen. Wenn keine weiteren Sonderpensionsverträge abgeschlossen würden, verschwinden diese Pensionsparallelwelten allmählich, aber sie gehören so schnell wie möglich abgeschafft, was auch das türkis-blaue Regierungsprogramm vorschlägt.

ad 8) Anrechnung erwerbsloser Perioden

Bei der Anrechnung erwerbsloser Perioden als Pensionsbeitragszeit erfolgen **Ausgleichszahlungen** nach dem Verursacherprinzip, die durch Krankenkassen, FLAF, BMLV, AMS und andere Bundesstellen vergütet werden (etwa 10% der PVA-Einnahmen). Die Bemessungsgrundlage dafür soll das Medianeinkommen sein bzw. das letzte Erwerbseinkommen vor der Erwerbslosigkeit, wenn diese entsprechend den kollektivvertraglichen Regelungen valorisiert wird. Die Verschlechterungen bei Arbeitslosigkeit, die in der türkis-blauen Regierungserklärung angekündigt wurden, sind abzulehnen.

Der **Nachkauf von Schul- und Studienzeiten**⁵⁰ kann zwei Vorteile bringen: vor 1954 geborene Männer bzw. vor 1959 geborene Frauen können die notwendigen Versicherungszeiten erreichen, um in die Langzeitversicherungsregelung zu fallen. Fehlen ein paar Monate, können Ausbildungszeiten nachgekauft werden, um vorzeitig in Pension zu gehen. Oder die oben angeführten Jahrgänge können durch den Nachkauf eine höhere Pension bekommen.

Ein Schul-, Studien- oder Ausbildungsmonat kostet 1.169,64 €, wobei aber ab dem vollendeten 60. Le-

bensjahr ein sogenannter „Risikozuschlag“ von 2.736,96 € eingehoben wird. Dieser relativ teure Nachkauf ist für jeden Einzelfall zu prüfen.

Die **Selbstversicherung** soll die Voraussetzungen für eine anschließende Weiterversicherung schaffen, wenn keine oder zu wenig Vorversicherungszeiten vorliegen. Wenn vor der Selbstversicherung noch keine Pflichtversicherung bestanden hat, beträgt die Beitragsgrundlage 2.992,50 €⁵¹. Personen, die aus der Pflicht- oder Selbstversicherung ausscheiden, können sich in der Pensionsversicherung weiterversichern und so Versicherungslücken schließen. Diese Möglichkeit kann auch während vorübergehenden Auslandsaufenthalten genützt werden. Der Beitrag richtet sich nach den sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverdiensten aus dem Jahr vor dem Ausscheiden aus der Pflichtversicherung. DienstnehmerInnen, die in einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen wegen Geringfügigkeit des Entgeltes von der Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung ausgenommen sind, können so lange sie ihren Wohnsitz im Inland haben, der Selbstversicherung beitreten. Der monatliche Beitrag für **selbstversicherte geringfügig Beschäftigte** in der Kranken- und Pensionsversicherung beträgt 2019 monatlich 63,07 €. Die selbstversicherten Monate zählen zur erforderlichen Mindestversicherungszeit für die Pensionsberechtigung.

Zum (teilweisen) **Ruhen der Pension**⁵² kommt es bei Krankengeldbezug und Haft. Darunter versteht man, dass der Pensionsanspruch bestehen bleibt, jedoch die Pension nicht oder nur zum Teil ausbezahlt wird.

ad 9) Private Zusatzversicherungen sind riskant; Verluste werden durch Steuernachlässe gedämpft

Private **aktienbasierte Altersvorsorge** beruht auf dem Kapitaldeckungsverfahren gemäß den Erträgen oder Verlusten im Finanzmarkt. Ein verpflichtendes Kapitalansparen für die Pensionen der Arbeitnehmer (ausgenommen für das Militär) wurde erstmals 1981 während der Pinochet-Diktatur in Chile eingeführt. Innerhalb von 20 Jahren wurden die Leistungen dieser Pensionsfonds um 60% gekürzt⁵³! Die „Experten“ und auch der frühere Finanzminister Löger sagten, dass die umlagefinanzierte Pension in Zukunft nicht mehr leistbar sei, weil es durch den „demografischen Wandel“ immer mehr Alte und immer weniger junge Beitragszahler gibt. Wenn ab jetzt alle mit Aktien fürs Alter vorsorgen müssen, was würde dann passieren?

Angenommen die Pensionsbeiträge aller unter 30-Jährigen werden ausschließlich in Aktien angelegt. Die Folgen wären, dass es zunächst einen gewaltigen Aktienboom gäbe, weil etwa 1 Million ArbeitnehmerInnen die Nachfrage anheizen würden. Die Unternehmen könnten entsprechend über Aktienemissionen sehr viel Geld

einnehmen. Nach ein paar Jahrzehnten gehen diese ArbeitnehmerInnen mit ihren Aktienpaketen in Pension und verkaufen nun regelmäßig Aktien, um ihre Lebenshaltungskosten zu bezahlen (die Pensionskasse macht das). Dadurch steigt zum einen das Angebot, was bei nicht hinreichender Nachfrage den Wert der Aktien senkt. Auch wenn die Nachfrage ausreichen sollte und der Wert der Aktien stabil bliebe, wer wären denn die Käufer der Pensionsaktien? – Die dann arbeitende Bevölkerung, was dem Umlagesystem ähnlich wäre, das angeblich nicht mehr leistbar sei. Die Aktien-Idee würden die Pensionen auf Risiko der PensionistInnen den Regeln des Finanzmarktes unterwerfen, dessen Kosten die PensionistInnen selbst tragen.

Beim **Kapitaldeckungsverfahren** gibt es unterschiedliche Veranlagungsklassen: risikoreich, risikoarm, abgesichert gegen Kapitalverluste. Diese wirken sich unterschiedlich auf die Beitragshöhe und die kalkulierte Pensionshöhe bei Pensionsantritt und auf die jährlichen Erhöhungen beziehungsweise Verringerungen aus. So bekommen PensionistInnen, die sich für eine Pension mit garantierter Höhe entscheiden, eine geringere Pension als jene die sich für riskantere Anlageformen entscheiden, solange diese Anlageform die erwartete Rendite abwirft. In schlechten Börsenjahren ist je nach Veranlagungsart mit steigender Risikoklasse mit einer entsprechenden Verringerung der Pension zu rechnen. Erhöhungen der Pensionen gibt es in guten Börsenjahren, wobei jedoch nie der gesamte Ertrag des der Pension zu Grunde liegenden Kapitals den PensionistInnen zu Gute kommt, sondern noch ein erheblicher Teil davon als Verwaltungsaufwand der Pensionskasse einbehalten wird, unabhängig von der Kapitalmarktentwicklung bis zu 20% der Beiträge.

Privatpersonen können in ihrer aktiven Zeit durch Konsumverzicht Geld für eine **Privatpension** auf die Seite legen bzw. seit 1990 an eine Pensionskasse überweisen. Es ist natürlich einsichtig, dass nur jene Personen dies können, die genug verdienen und bei welchen ein Konsumverzicht daher nicht die notwendigen Güter des Alltagslebens betrifft. Der Staat unterstützt die Versicherungen über eine Steuerbegünstigung der Versicherungsbeiträge, die sich umso stärker auswirkt, je höher die Steuergruppe des/r Versicherten ist. Der Wert der Kapitalanlagen hängt immer von der Nachfrage ab. Der Spitzenwert der abgeschlossenen Privatversicherungen wurde 2012 mit über 1,6 Mio. Verträgen überschritten, was einer Vermögensbindung von fast 9 Mrd. € entspricht. Bis 2017 haben die Verträge wieder um 20% abgenommen. Die Abhängigkeit von der demografischen Entwicklung wird durch die Abhängigkeit vom Umsatz am Finanzmarkt verstärkt: ein degressives „Umlageverfahren“ (siehe obiges Beispiel „aktienbasierte Altersvorsorge“), das sich nicht für die Versicherten sondern für die Versicherungen „auszahlt“.

Bei den **betrieblichen Pensionen** werden die Beiträge für die künftigen PensionistInnen von Unternehmen für

ihre Beschäftigten einbezahlt. Die Festlegung erfolgt in Verträgen, die die ArbeitnehmerInnen mit ihren Unternehmen abschließen, um die staatlichen Pensionen durch betriebliche Pensionen zu ergänzen. Die betrieblichen Pensionen sind daher ein Instrument der Unternehmenspolitik, in der es häufig darum geht, qualifizierte MitarbeiterInnen zu gewinnen und auch im Unternehmen zu halten. I.A. können sich die MitarbeiterInnen freiwillig zu zusätzlichen Zahlungen an die Pensionskasse verpflichten, um höhere Pensionen zu erhoffen. Unternehmen können 10% ihrer gesamten Lohn- und Gehaltssumme für Beiträge an Pensionskassen als Betriebsausgabe geltend machen und erhalten ähnlich wie beim Bausparen eine Prämie, die in Abhängigkeit vom Kapitalmarkt jährlich neu festgelegt wird. 2018 beträgt sie 120,09 € bei einer höchstmöglichen Einzahlung von € 2.825.- pro MitarbeiterIn.

In den letzten Jahren konnte die Pension im Kapitaldeckungsverfahren häufig nicht einmal eine Abgeltung der Inflationsrate erreichen. Im Gegenteil, 2018 betrug die durchschnittlichen Verluste bei Privatpensionen mehr als 1%. Bei der unglaublich großen Geldmenge, die derzeit weltweit unterwegs ist und für die Veranlagungsmöglichkeiten gesucht werden, ist es nicht abzusehen, wie die Pensionskassen entsprechende Rendite und die Verwaltungskosten erwirtschaften können. Außerdem besteht am Kapitalmarkt immer die Gefahr eines Börsencrash, der zumindest einen Teil des Pensionskapitals vernichten könnte, worauf die Pensionen erheblich sinken würden. Die schlechten Erfahrungen der deutschen PensionsbezieherInnen mit ihrem teilweisen Kapitaldeckungsprinzip seien eine Warnung⁵⁴.

Außerdem wird die Propaganda für das Kapitaldeckungsverfahren als Ausrede der Regierung eingesetzt, um Kürzungen von Pensionsleistungen im Umlageverfahren mit der Begründung vorzunehmen: „jeder kann“ durch Konsumverzicht seine Pension durch eine Zusatzpension aufbessern. Nur kann sich nicht jede/r regelmäßige Zahlungen an die Pensionskassen leisten. Daher sollte es weder staatliche Werbung⁵⁵, noch eine Steuerbegünstigung für die private Pensionsvorsorge geben, was eigentlich die Privatversicherungen fördert. Das Vorhaben in der türkis-blauen Regierungserklärung ist abzulehnen, die betriebliche Altersvorsorge und die Pensionskassen durch „*Stärkere Gleichstellung der steuerlichen Absetzbarkeit bei Beiträgen von Arbeitnehmern in Pensionskassen und der Beiträge der Arbeitgeber*“ fördern will. Dieses Geld fehlt für Sozialleistungen.

Andererseits bieten die staatlichen Pensionsversicherungsanstalten die Möglichkeit für eine **freiwillige Höherversicherung**⁵⁶ an. Beitragszahlende Personen aller PVA-Kassen können diese beantragen, die zu einem besonderen Steigerungsbeitrag der späteren Alterspension führt. Die Steigerungsbeiträge werden umso höher, je früher man mit den Einzahlungen beginnt. So wird empfohlen, vor dem 50. Lebensjahr damit zu be-


ginnen. Die Beitragszahlungen sind nicht periodisch verpflichtend, sondern können dann in selbst gewählter Höhe erfolgen, wenn Ersparnis verfügbar ist. Sie werden nach dem Umlagesystem eingesetzt, sind aber jährlich mit der doppelten Höchstbeitragsgrundlage nach oben begrenzt. Z.B: eine einmalige Einzahlung von 1000 € mit 40 Jahren ergibt bei Pensionsantritt mit 65 Jahren einen Steigerungsbeitrag von monatlich über 14 € = jährlich fast 200 €. d.h., die Einzahlung würde sich bereits nach 5 Pensionsjahren amortisiert haben.

Im Gegensatz zu Beiträgen zur privaten Pensionsversicherung können diese Höherversicherungsbeiträge seit 2016 nicht mehr von der Steuer abgesetzt werden, aber 75% des Steigerungsbeitrages sind in der Pension steuerfrei. Ein Teil der Leistungen geht auch auf Hinterbliebene über. Für Personen, die Gefahr laufen, Ausgleichzulagenempfänger zu werden, ist sie abzurufen, da sie die Ausgleichszulage um den Steigerungsbeitrag reduzieren würde.

ad 10) Selbstverwaltung der Pensionsversicherungen muss erhalten bleiben

Im Zuge der Umgestaltung der Krankenversicherungen durch die türkis-blaue Regierung verlor der PensionistInnenverband nicht nur die Mitsprache im Hauptverband, sondern die Versicherten verloren auch die Mehrheit in den Gremien der PVA, was einer Enteignung gleichkommt.

Die große Enteignung	
Hauptverband (AN rd. 85% der Versicherten)	
Bisher: AN : AG 6 : 6	VP/FP-Plan: AN : AG 4 : 6
Krankenversicherung (AN 100% der Versicherten)	
Bisher: 9 GGKs AN : AG 4 : 1	VP/FP-Plan: 1 ÖGK AN : AG 6 : 6
Pensionsversicherung (PVA) (AN 100% der Versicherten)	
Bisher: AN : AG 2 : 1	VP/FP-Plan: AN : AG 6 : 6



Quelle: Solidarwerkstatt, Dezember 2018

Darüber hinaus wird in der türkis-blauen Regierungserklärung eine „Neue Pensionsversicherungsanstalt“ angekündigt, in der voraussichtlich die Selbstverwaltung weiter geschwächt werden wird. Es stellt sich die Frage, welche Art von Harmonisierung bzw. Reform damit durchgesetzt werden soll?

Das EU-Parlament hat im April 2019 eine Regulierung der privaten Pensionsversicherungen PEPP^{57, 58} (Pan-European Personal Pension) verabschiedet. Im Rahmen einer „Vollendung der EU-Kapitalmarktunion“ sollen europaweit Qualitätskriterien für private Pensionskassen umgesetzt werden.

Damit sollen den privaten Pensionskassen weitere Kunden erschlossen werden, die Kosten und Risiko für Pensionen privat auf sich nehmen wollen. Das österreichische Umlagesystem ist davon nicht betroffen, aber es wird wieder eine Werbeoffensive der privaten Pensionsversicherungen auslösen.

In der Wiener Zeitung von 3.1.2019 wurde gefragt: Brauchen wir eine PensionistInnen-Partei, um das österreichische Pensionssystem sozial nachhaltig zu erhalten?

Quellenangaben

- 1) B.Hammer, T.Istenič and L.Vargha: The Broken Generational Contract in Europe: Intergenerational Justice Review 1/2018, pp.21
- 2) H.Geyer, Wr.Zeitung, 20./21.10.2018
- 3) <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/27/Seite.270110.html#asvg>
- 4) Vorläufige Erfolgsrechnung 2018 der Pensionsversicherungsträger
- 5) <https://www.svb.at/cdscontent/?contentid=10007.751928&viewmode=content>
- 6) https://www.svagw.at/cdscontent/suche.xhtml?filter=FSVG&node_id=117&nodename=SVA&viewmode=search&searchno des=
- 7) <https://www.svagw.at/cdscontent/?contentid=10007.713634>
- 8) <http://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.707664&viewmode=content>
- 9) <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/pension/pensionsformen/Schwerarbeitspension.html>
- 10) <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/128/Seite.1280200.html>
- 11) <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=343>
- 12) <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/pension/pensionsformen/Schwerarbeitspension.html>
- 13) [https://www.oegb.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadname1=content-type&blobheadname2=content-disposition&blobheadvalue1=application%2Fpdf&blobheadvalue2=inline%3B+filename%3D%22Das_%25C3%2596GB-Grundsatzprogramm%252C_2018_bis_2023.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342653034802&ssbinary=true&site=S06 \(S.98-102\)](https://www.oegb.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadname1=content-type&blobheadname2=content-disposition&blobheadvalue1=application%2Fpdf&blobheadvalue2=inline%3B+filename%3D%22Das_%25C3%2596GB-Grundsatzprogramm%252C_2018_bis_2023.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342653034802&ssbinary=true&site=S06 (S.98-102))
- 14) <http://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.707668&viewmode=content>
- 15) <http://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.577838&version=1527104246>
- 16) <http://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.636756&version=1513857202>
- 17) https://www.bundeskanzleramt.gv.at/documents/131008/569203/Regierungsprogramm_2017%e2%80%932022.pdf/b2fe3f65-5a04-47b6-913d-2fe512ff4ce6
- 18) <http://www.neuespensionskonto.at/>
- 19) <http://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.741882&viewmode=content>
- 20) <http://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.636761&version=1516094840>
- 21) https://www.schuldenberatung.at/downloads/infodatenbank/referenzbudgets/Referenzbudgets_2018_Aktualisierung_EndV.pdf
- 22) https://media.arbeiterkammer.at/noe/pdfs/fact_inflation.pdf
- 23) <https://www.gruene.at/fairen-pensionssystem>
- 24) <https://www.foerderportal.at/mindestsicherung/>
- 25) https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitslosigkeit/Mindestsicherung_Wer_bekommt_wie_viel.html
- 26) <https://www.finanz.at/steuern/mindestsicherung/>
- 27) http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialeleistungen_auf_bundesebene/pensionen_und_renten/066869.html
- 28) <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-austria-de.pdf>
- 29) https://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/6/9/9/CH1553/CMS1465897036085/gender_index_2016.pdf
- 30) <http://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.779168&viewmode=content>

- 31) Rudolf Karazman: „Human Quality Management“, ISBN 978-3-662-45463-3, Springer Gabler 2015.
- 32) https://ooe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitswelt/arbeitsmarktpolitik/A-typisch_und_prekaer.html
- 33) https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/7/8/2/CH3434/CMS1464094757002/kommission_-_langfristgutachten_2013_-_2060.pdf
- 34) <https://pvoe.at/content/pensionsanpassung-2019-pensionistenverband-fordert-4-prozent>
- 35) <http://www.presseportal.de/pm/53129/3768023>
- 36) https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/7/3/8/CH3434/CMS1489129708729/170309_pensionsmonitoring_langfassung_jahresbericht_2016_pdfua.pdf
- 37) https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/7/8/2/CH3434/CMS1464094757002/kommission_-_langfristgutachten_2013_-_2060.pdf
- 38) https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/0/8/CH3434/CMS1485874967442/sozialbericht2016_kapitel13.pdf
- 39) <http://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.784577>
- 40) https://www.bmf.gv.at/budget/das-budget/Budget_2018_im_Ueberblick.pdf?6fr43b
- 41) https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/6/5/5/CH3434/CMS1478178195122/gutachten_2017_teil_ii.pdf
- 42) <https://awblog.at/pensionen-irrefuehrende-panikmache/>
- 43) https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1955_189_0/1955_189_0.pdf
- 44) J.Klotz, E-M. Asamer: Bildungsspezifische Sterbetafeln 2006/2007 sowie 2011/2012, Statistische Nachrichten 3/2014
- 45) M.Knell: Überlegungen zur fairen und nachhaltigen Ausgestaltung eines Pensionssystems, Working Paper der AK-Wien, Nr.159, Oktober 2016.
- 46) <http://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.657371&version=1530103325>
- 47) <https://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.631967&version=1527068351>
- 48) <https://www.finanzonline.or.at/arbeit/beamtenpension/>
- 49) https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/publikationen/Pensionsmonitoring_Bericht_2017_BF.pdf?63hwcp
- 50) https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/pension/pensionshoehe/Nachkauf_von_Schul-_und_Studienzeiten.html
- 51) <http://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.577830&version=1535966220>
- 52) <http://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.707686&viewmode=content>
- 53) P. Fleissner, Volksstimme Febr.2019, S.50-53.
- 54) Holger Balodis & Dagmar Hühne: Die große Rentenlüge – Warum eine gute und bezahlbare Alterssicherung für alle möglich ist, Westend Verlag, 2016.
- 55) www.bmf.gvat./finanzmarkt/altersvorsorge/pensionskassen.html
- 56) https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/pension/pensionshoehe/Mehr_Pension_mit_der_Hoeherversicherung.html
- 57) http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-1798_en.htm
- 58) https://aktuar.de/fachartikelaktuaraktuell/AA40_PEPP.pdf