

Unsere Pensionen

Fakten statt Mythen



Erwin Zangerl
AK PRÄSIDENT

FAKTEN STATT MYTHEN: WAS SIE ÜBER UNSER PENSIONSSYSTEM WISSEN SOLLTEN

Immer wieder wird von verschiedensten Seiten eine Umstrukturierung des österreichischen Pensionssystems gefordert. Dabei übersehen Viele, dass bereits substanzielle Reformen im österreichischen Pensionsrecht durchgeführt worden sind. Diese Reformen werden nachhaltig wirken und berücksichtigen auch die langfristigen Perspektiven, wie etwa den erwarteten Anstieg der Lebenserwartung.

Der oft geforderte Systemwechsel hin zu mehr Betriebs- und Privatpensionen wurde bisher zum Glück nicht vollzogen, was nicht zuletzt der breiten Ablehnung durch Arbeiterkammer und Gewerkschaften zu verdanken ist. Anstatt einer Stabilisierung des starken öffentlichen Systems im Umlageverfahren soll laut Regierungsübereinkommen jedoch das hoch riskante Kapitaldeckungssystem ausgebaut werden, indem die private Altersvorsorge verstärkt zu fördern ist. Gleichzeitig wird mehr oder weniger subtil, eine Panik vor einem explodierenden Pensionssystem geschürt. Dabei zeigt sich, dass Österreich mit dem Umlageverfahren im Vergleich zu anderen Ländern, die verstärkt auf das Kapitaldeckungsverfahren gesetzt haben, sehr gut fährt. Die Prognosen für eine langfristige Sicherung der Pensionen sind gut. Der Bundeszuschuss zu den Pensionen war in den letzten Jahren vor der Corona-Pandemie sogar rückläufig! Auch unser Nachbarland Deutschland hat großes Interesse am österreichischen Pensionssystem gezeigt, sogar von einem „Referenzmodell“ war die Rede.

Es lohnt sich also zu hinterfragen, woher die Panikmache kommt. Wer verdient daran, wenn die „Privatvorsorge“ als unumgängliche Notwendigkeit hingestellt und „Eigenvorsorge“ über Solidarität gestellt wird? Welche Faktoren spielen neben der Demografie noch eine Rolle? Wir haben die wichtigsten Fakten zum Thema Pensionen in dieser Broschüre für Sie zusammengefasst.

Sie werden sehen: Unser staatliches Pensionssystem nach dem Umlageverfahren ist den anderen Varianten punkto Verlässlichkeit und Lebensstandardsicherung überlegen. Es ist wichtiger denn je, sich gemeinsam dafür einzusetzen, dass auch noch unsere Kinder und Enkelkinder die Vorteile der gesetzlichen und solidarischen Absicherung für das Alter genießen können!

Erwin Zangerl
AK Präsident



INHALT

Foto: © contrastwerkstatt – stock.adobe.com

Abkürzungsverzeichnis	4
Sinn und Ziel eines guten Pensionssystems	5
Unterschiedliche Systeme	6
Der Vergleich macht sicher	7
Das Drei-Säulen-Modell funktioniert in der Praxis nicht! Andere Länder rudern zurück!	8
Leistungsspektrum der Pensionsversicherung und Pensionsarten	10
Rehabilitation, Invaliditätspension	13
Pensionsleistung	14
Pensionskonto / Pensionshöhen	15
Gender Pension Gap	17
Was heißt Pensionsplitting?	18
Finanzierung der Pensionen	18
Prognosen	20
Wie ist es möglich, dass die Ausgaben trotz steigender Anzahl von Pensionisten/-innen weitgehend konstant bleiben?	22
Pensionsantrittsalter	23
Stellschrauben – politisches Agieren	24
Fazit	26
AK-Forderungen	27
Impressum	28

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ALG	Arbeitslosengeld
AMS	Arbeitsmarktservice
AP	Alterspension
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BM	Beitragsmonate
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
BSVG	Bauern-Sozialversicherungsgesetz
BUAK	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse
BUP	Berufsunfähigkeitspension
BVAEB	Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
HP	Hinterbliebenenpension
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IP	Invaliditätspension
IWF	Internationaler Währungsfonds
J	Jahre
Mio	Million(en)
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development)
PV	Pensionsversicherung
SchwA	Schwerarbeit
SVS	Sozialversicherung der Selbständigen
VM	Versicherungsmonate

SINN UND ZIEL EINES GUTEN PENSIONSSYSTEMS

Eine wichtige Säule des Sozialstaates ist das gesetzliche Pensionssystem Österreichs, das auf einer solidarischen Pflichtversicherung nach dem Umlageverfahren basiert, bei dem die Pensionsversicherungsbeiträge der aktuell Erwerbstätigen direkt an die Pensionsbezieher/-innen ausbezahlt werden. Die erwerbstätigen Generationen können von zukünftigen Generationen verlässlich das Gleiche erwarten (sogenannter Generationenvertrag). Der Sinn darin besteht in der weitgehenden Vermeidung des Kapitaldeckungssystems, wo Beiträge (hoch-)riskant am Finanzmarkt angelegt werden müssen.

Ziel ist es, allen Erwerbstätigen Pensionen zu garantieren, die den Lebensstandard sichern und vor Altersarmut schützen, wobei sich der Staat dazu verpflichtet, diese Pensionen durch Zuschüsse zu sichern.

In Würde altern

Die gesetzliche Pensionsversicherung sorgt dafür, dass die Wechselfälle des Lebens nicht zu Altersarmut führen. Wie zum Beispiel eine Teilpflichtversicherung u.a. bei Zeiten der Kindererziehung, Arbeitslosigkeit oder Krankheit, eine freiwillige Weiter- und Höherversicherung, eine Ausgleichszulage und vieles mehr. Damit soll ein weitestgehend lückenloser Versicherungsverlauf erreicht werden, um einen Zugang zur Alterspension für möglichst alle Versicherten zu gewährleisten.

Sicherheit und Vertrauen

Gerade in Krisenzeiten (Finanzkrise, Covid-Krise) hat sich eindrucksvoll gezeigt, dass unser gesetzliches Pensionssystem einen absolut stabilen Faktor im Wirtschaftssystem darstellt. Die Pensionen wurden verlässlich ausbezahlt und trugen so zum Erhalt der Kaufkraft bei. Versicherte dürfen darauf vertrauen, dass sie mit Sicherheit ihre Pensionsleistung erhalten. Leider haben die vielen Einschnitte der letzten Jahre und die anhaltenden Debatten nicht dazu beigetragen, das Vertrauen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in das staatliche Pensionssystem zu stärken. Künftige Reformen dürfen nicht mehr auf Kosten der ASVG-Versicherten gehen. Es ist weder eine weitere Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters noch eine Senkung der Pensionshöhe notwendig, um unser Pensionssystem in seiner derzeitigen Form abzusichern. Auf alle Fälle muss auf die Lebensplanung der Betroffenen Rücksicht genommen werden. Die Menschen brauchen Planbarkeit, verständliche Pensionsregelungen und eine verlässliche soziale Absicherung im Alter. Nach den umfassenden Pensionsreformen in der Vergangenheit sollte auf die derzeit bestehenden Pensionsregelungen vertraut werden können. Ein im Pensionsrecht praktizierter Vertrauensschutz stellt grundsätzlich sicher, dass sich kurzfristig nichts Gravierendes verschlechtern darf – vor allem kurz vor dem Pensionsantritt. Daher werden üblicherweise längere Übergangsfristen beschlossen, wodurch Veränderungen im Pensionsbereich Zeit brauchen, um wirksam zu werden.

Reformen dürfen nicht mehr auf Kosten der Arbeitnehmer/-innen passieren!

Rücksicht auf die Lebensplanung

Gerade in Krisenzeiten (Finanzkrise, Covid-Krise) hat sich eindrucksvoll gezeigt, dass unser gesetzliches Pensionssystem einen absolut stabilen Faktor im Wirtschaftssystem darstellt.



Impressum
Verleger:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck
Tel. 0800/22 55 22

Redaktion: AK Oberösterreich

Stand: März 2022

UNTERSCHIEDLICHE SYSTEME

Die staatlichen Pensionen sind sicher. Die gesetzliche Pension muss und wird auch in Zukunft den Lebensstandard jener Menschen sichern, die aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Dafür ist unser Umlagesystem am besten geeignet.

Umlagesystem

Der Generationenvertrag beruht auf Solidarität

Umlagesystem bedeutet, dass die Pensionsversicherungsbeiträge der aktuell Berufstätigen direkt an die Pensionistinnen und Pensionisten ausbezahlt werden, also „umgelegt“ werden. Jede Generation finanziert so mit ihren Beiträgen nicht die eigene Altersvorsorge, sondern die ihrer Eltern und Großeltern. Wir sprechen in diesem Zusammenhang auch vom Generationenvertrag, basierend auf dem Prinzip der Solidarität.

Betriebs- und Privatpensionen können nur eine sinnvolle Ergänzung, keinesfalls aber ein Ersatz für die staatliche Pension sein.

Nur ein staatliches Pensionssystem kann einen sozialen Ausgleich bieten, indem auch für Zeiten ohne Erwerbstätigkeit (zum Beispiel Zeiten der Kindererziehung, Krankheit, Arbeitslosigkeit) staatliche Einzahlungen (Teilversicherung) geleistet werden sowie eine „Mindestpension“ (in Form einer Ausgleichszulage) garantiert wird. Das Umlagesystem wirkt sich außerdem positiv auf die Wirtschaftsentwicklung aus, weil die Pensionistinnen und Pensionisten die von den Erwerbstätigen eingezahlten Beiträge auch wieder ausgeben. Wie hoch die realen Pensionen tatsächlich ausfallen können, hängt u. a. von den Faktoren Beschäftigung und Einkommen ab.

Das staatliche Pensionssystem ist nicht nur sicherer, sondern auch viel kostengünstiger: niedrigere Verwaltungskosten, kein Werbeaufwand, keine Profitmaximierung.

Deshalb sind eine gute Entwicklung der Realwirtschaft sowie eine gute Beschäftigungslage die wichtigsten Voraussetzungen für sichere Pensionen. Alles, was das Wirtschaftswachstum fördert, sichert auch unsere Pensionen. Dieser positive Effekt setzt sich fort: Vom Umlageverfahren gehen – im Gegensatz zum kapitalgedeckten System – auch in Krisenzeiten die Kaufkraft erhaltende Effekte aus, die wiederum das Wachstum fördern und wie automatische Stabilisatoren wirken.

Kapitaldeckungssystem

Finanzkrise, Bankenkrise, Schuldenkrise, Corona-Krise, niedriges Zinsniveau, Insolvenzen: ein bisschen viel Risiko, um darauf seine Altersvorsorge aufzubauen! Dazu kommen noch hohe Verwaltungskosten, geringe Transparenz und kaum Kontrollmöglichkeiten sowie enorme (Kosten-) Nachteile bei vorzeitiger Auflösung. Die Gewinner sind die Versicherungsunternehmen, die als Aktiengesellschaften ihren Aktionären zur Gewinnausschüttung verpflichtet sind.

Im Kapitaldeckungsverfahren ist es ohne Belang, ob Sie arbeitslos, krank oder aus einem sonstigen Grund gerade nicht imstande sind, die fälligen Prämien einzuzahlen – es bietet eben keinen sozialen Ausgleich. Das sieht man besonders deutlich in jenen Ländern, in denen das Pensionssystem auf dem Kapitaldeckungssystem beruht. Außerdem haben bei Weitem nicht alle Versicherten Zugang zu einer Betriebspension (in Österreich aktuell rund 25 Prozent) und eine private Vorsorge können sich die wenigsten leisten.

Es ist nicht nachvollziehbar, dass nach wie vor kritisiert wird, der Staat könne sich das gesetzliche Pensionssystem nicht mehr leisten. Gleichzeitig aber wird mit Steuergeldern die risikoreiche Pensionsvorsorge auf dem Kapitalmarkt gefördert. 2019 hat die Finanzmarktaufsicht im Zusammenhang mit der prämiengeförderten Zukunftsvorsorge die Skepsis der Arbeiterkammer bestätigt: Von 33 Produkten hätten weniger als die Hälfte positive Erträge erzielt, 18 Produkte verzeichneten sogar eine negative Entwicklung nach Kosten.

Auswirkungen der Finanzkrise

Die Finanzkrise 2008/2009 war für betriebliche und private Pensionen verheerend. In den Industrieländern fiel der Marktwert privater Pensionsparpläne laut OECD 2009 um gigantische fünf Billionen Dollar!

Zum Glück hatte in Österreich der Widerstand von AK, Gewerkschaften und anderen einen radikaleren Umbau des Systems in Richtung Drei-Säulen-Modell verhindert. Der Schaden ist trotzdem groß genug:

Mehrmals wurden seither die betrieblichen Pensionen vieler Leistungsberechtigter gekürzt, für die sich dadurch unaufholbare Lücken ergeben haben.

DER VERGLEICH MACHT SICHER

Eindeutige Vorteile bei der gesetzlichen Pensionsversicherung

	Gesetzliche Pensionsversicherung (unselbständig Pflichtversicherte)	Private Altersvorsorge
Arbeitnehmerbeiträge	~ 36 Prozent	~ 100 Prozent
Arbeitgeberbeiträge	~ 44 Prozent	0 Prozent
Bundesbeiträge	~ 20 Prozent	Bei staatlich geförderter Zukunftsvorsorge: jährliche Förderung maximal 132,73 Euro im Jahr (2022)
Ziel	Lebensstandard Armutsvermeidung ausreichende Pensionen für alle	Profit / Marktanteil Gewinnmaximierung
Verwaltungskosten	weniger als 1 Prozent	von 15 bis zu 30 Prozent* (in Prozent der eingezahlten Prämien)
Aufwertung der Beiträge	JA	NEIN
Jährliche Anpassung der laufenden Leistung	JA	NEIN
Mindestertrag	JA	fraglich
Keine Einzahlung	Anrechnung von Teilversicherungszeiten	keine Leistung
Armutsvermeidung	JA (Ausgleichszulage)	NEIN
Gewinnorientierung	NEIN	JA
Verfahren	Umlageverfahren Generationensolidarität	Kapitalverfahren spekulativ /Veranlagungsrisiko
Staatshaftung	JA	NEIN
Rechtsdurchsetzung	risikolos beim Sozialgericht	hohes Risiko beim Zivilgericht
Wirtschaftskreislauf	wirkt stabilisierend	braucht rentierliche Veranlagungsmöglichkeiten
Marktsituation	ein kompetenter Anbieter mit gesetzlich definiertem Angebot	viele Anbieter mit teils unübersichtlichen Klauseln

AK Grafik Quellen: BMF, BMSGPK, eigene Berechnungen; * inklusive Marketingkosten und Aufwand für Vertragsabschluss

DAS DREI-SÄULEN-MODELL FUNKTIONIERT IN DER PRAXIS NICHT! ANDERE LÄNDER RUDERN ZURÜCK!

**Nur wenige
können sich private
Pensionsvorsorge
leisten.**

**Kapitalmarkt nicht
geeignet, Lebens-
standard im Alter zu
sichern**

Das sogenannte Drei-Säulen-Modell – also staatliche Pension, Betriebspension und private Zusatzpension – funktioniert in der Praxis nicht. Viele Menschen mussten in der jüngsten Vergangenheit dramatische Verluste bei ihren Betriebspensionen hinnehmen. Viele Betriebe bieten so etwas gar nicht an. Und eine zusätzliche private Pensionsvorsorge können sich auch nur die wenigsten Menschen leisten. Wirklich tragfähig ist nur die erste Säule.

Viele Länder, die auf kapitalgedeckte Systeme gesetzt haben und damit hohe Verluste hinnehmen mussten, bemühten sich um „Reparaturen“ im System.

In **Polen** wurden über 80 Prozent aus der privaten Vorsorge in das öffentliche System rücktransferiert.

In den **Niederlanden** wird ein ständiges Steigen des Pensionsantrittsalters bis über 70 Jahre befürchtet (in Österreich 65).

In **Schweden** wurde ein Automatismus (automatische Pensionskürzungen, um die Finanzierbarkeit ohne staatliche Zuschüsse zu gewährleisten) eingeführt. Allerdings waren die Ergebnisse politisch nicht vertretbar und der Staat musste in den letzten Jahren mehrmals sehr hohe Zuzahlungen leisten, um die Pensionshöhe stabil zu halten. Der Automatismus hat sich folglich keineswegs bewährt.

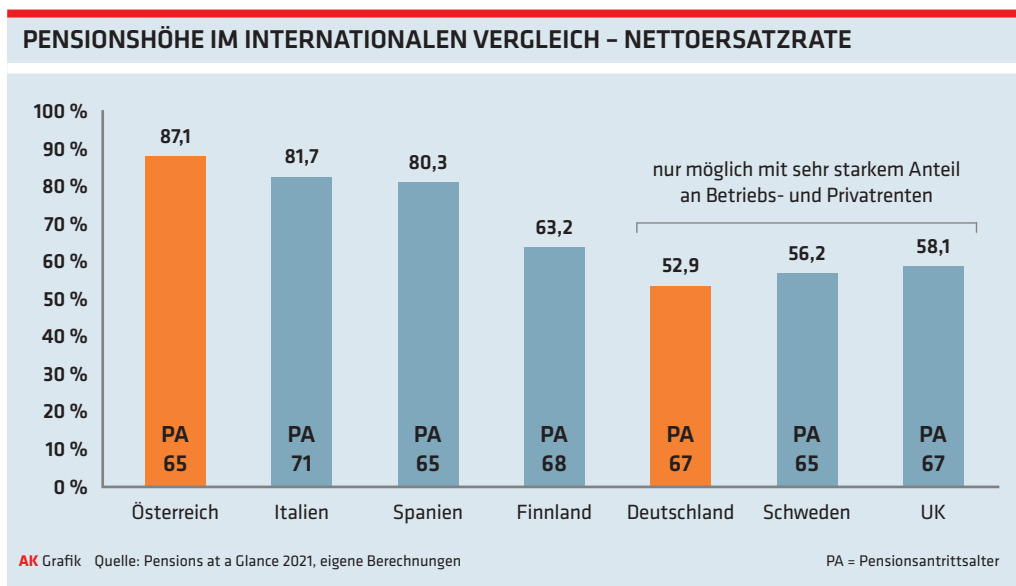
In **England** und in den **USA** beträgt die Nettoersatzrate rund 25 bzw. 47 Prozent und das Pensionsantrittsalter liegt bei 68 bzw. 67 Jahren. De facto sind jedoch viele Menschen gezwungen, weit darüber hinaus für ein zusätzliches Einkommen zu sorgen.

Die Pensionssysteme verschiedener Staaten sind zwar nicht so einfach miteinander vergleichbar, da zum Beispiel in den skandinavischen Ländern Arbeitgeber verstärkt in die Pflicht genommen werden, aber ein roter Faden zieht sich bei allen durch: die kapitalgedeckten Vorsorgemodelle sind mehr oder weniger gescheitert.

Um Pensionsleistungen annähernd international vergleichbar zu machen, wird ein idealtypischer Lebenserwerbsverlauf angenommen: Berufseinstieg mit 22 Jahren, durchgehende Erwerbstätigkeit mit Durchschnittseinkommen bis zum Erreichen des Regelpensionsalters.

Der OECD-Durchschnitt für die Nettoersatzquoten eines Durchschnittsverdieners aus gesetzlichen (öffentlichen und privaten) Systemen liegt bei 62,4 Prozent, jedoch viel niedriger, wenn nur Pflichtversicherungssysteme berücksichtigt werden. Anders in Österreich, wo alleine das gesetzliche Pensionssystem eine hohe Nettoersatzrate ermöglicht.

Pensionshöhe im Internationalen Vergleich



Obwohl das österreichische Pensionssystem international als zukunftsfit bewertet wird und in praktisch allen Teilaspekten besser dasteht als beispielsweise das deutsche Rentensystem, ist nun zu befürchten, dass die Regierung auch in Österreich eine Schwächung des gesetzlichen Pensionssystems verursacht, indem die private Altersvorsorge verstärkt gefördert wird. Damit wird eine überwiegend gut funktionierende und existenzsichernde Altersvorsorge, die **allen Versi-**

cherten zugute kommt, dem Ausbau des unsolidarischen und hochriskanten Kapitaldeckungssystems geopfert. Da eine Mindestvertragsgarantie praktisch abgeschafft wurde, ist das **volle Veranlagungsrisiko** von den Pensionskassen-Berechtigten zu tragen. Dieses wird durch Wegfall der Veranlagungsgrenzen noch drastisch verschärft. Wenn die Performance schlecht ist, kommt es automatisch zu Pensionskürzungen.

Es sind immer politische Entscheidungen, an welchen Stell-schrauben gedreht wird, um das System zu stabilisieren.



Foto: © insta_photos – stock.adobe.com

LEISTUNGSSPEKTRUM DER PENSIONS- VERSICHERUNG UND PENSIONSARTEN

Spezielle Absicherung für viele Wechselfälle des Lebens

Unschlagbare Leistungen

Die gesetzliche Pensionsversicherung bietet nach versicherungsmathematischen Grundsätzen bestimmte Leistungen. Daneben aber

auch eine Reihe von Regelungen, damit die Wechselfälle des Lebens nicht zu Altersarmut führen (welche aus unterschiedlichen Töpfen finanziert werden).

Versicherungsfall des Alters	Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit	Versicherungsfall des Todes
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Alterspension ▶ Langzeitversichertenpension („Hacklerregelung“) ▶ Korridorpension ▶ Schwerarbeitspensionen ▶ Sonderruhegeld 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Invaliditätspension (IP) für Arbeiter/-innen ▶ Berufsunfähigkeitspension (BUP) für Angestellte ▶ Medizinische + berufliche Maßnahmen der Rehabilitation 	<p>Hinterbliebenenpensionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Witwenpension ▶ Witwerpension ▶ Waisenpension
Zusätzliche Leistungen		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ freiwillige Weiter- und Höherversicherung ▶ Teilversicherung wegen Kindererziehungszeiten, Arbeitslosigkeit oder Krankheit 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Einkauf von Schulzeiten ▶ Ausgleichszulage ▶ Zurechnungszuschlag bei Invalidität ▶ Krankenversicherung für Pensionisten/-innen 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nachentrichtung verjährter Beiträge ▶ Pflegegeld ▶ jährlicher Ausgleich der Inflation (Pensionsanpassung)

Jährlicher Ausgleich der Inflation

Versicherungsmathematische Grundsätze bestimmen die Pensionsberechnung. Die Pensionshöhe ergibt sich aus der Kontoerstgutschrift zuzüglich der jährlichen Kontoertragsschrift. Je höher das Einkommen, desto höher die Pension. Je mehr Versicherungsjahre, desto höher die Pension. Die jährliche Pensionsanpassung gleicht die Inflation im Zeitverlauf aus. Eine Pensionierung ist auch vor dem Regelpensionsalter möglich. Aber es gilt: Je später in die Pension, desto weniger Abschläge. Erst nach dem Regelpensionsalter in Pension zu gehen lohnt sich auf jeden Fall: Für jedes Jahr nach dem Regelpensionsalter gibt es 4,2 Prozent Zuschlag, bis maximal 12,6 Prozent sowie zusätzlich einen „Aufschub Bonus“. Das heißt, der PV-Beitrag von Dienstgeber/-in und Dienstnehmer/-in wird halbiert, für die Pensionsberechnung bleiben aber die vollen Beiträge aufrecht.

Kein Kostenrisiko bei der Rechtsdurchsetzung

Für die gerichtliche Durchsetzung von sozialrechtlichen Ansprüchen gibt es beim Arbeits- und Sozialgericht Sonderregelungen, die eine hürdenfreie Rechtsdurchsetzung ermöglichen. So besteht kein Rechtsanwaltszwang, was Kosten spart. Gerichts- und Gutachterkosten trägt der Staat / die Pensionsversicherungsanstalt. Fahrtkosten werden ersetzt.

Höherversicherung

Diese **freiwillige Zusatzversicherung** in der Pensionsversicherung ermöglicht eine Erhöhung des künftigen Pensionsanspruchs, sofern eine Pflicht-, Weiter- oder Selbstversicherung vorliegt. Mit der ersten Einzahlung



Foto: © kucherav – stock.adobe.com

beginnt die Höherversicherung. Höherversicherungsbeiträge führen zur Gewährung eines sogenannten „besonderen Steigerungsbetrages“ zur monatlichen Pension (samt jährlicher Erhöhung), der allerdings weder in der Kontoerstschrift noch im Pensionskonto ausgewiesen ist, sondern erst bei Pensionsantritt berechnet wird.



ACHTUNG: Keine Höherversicherung, wenn ohnehin eine Ausgleichszulage bzw ein Ausgleichszulagen- oder Pensionsbonus in Betracht kommt, also die Pensionshöhe den jeweils geltenden Richtsatz nicht erreichen wird (2022: für Alleinstehende 1030,49 bzw 1141,83 bzw 1364,11 Euro oder für Ehepaare 1625,71 bzw 1841,29 Euro).

Die Höhe und den Zeitpunkt der Beitragsleistung können von Versicherten innerhalb der jeweils geltenden Jahreshöchstgrenze selbst bestimmt werden (Grenzwert 2022: 11.340 Euro).



TIPP: Um die konkreten Auswirkungen einer Höherversicherung auf die Pensionshöhe in Erfahrung zu bringen, wird ein Beratungsgespräch bei der Pensionsversicherungsanstalt unbedingt empfohlen!

Aktuelle Pensions-Zugangs-Voraussetzungen

Pensionsart	Frauen			Männer		
	geboren	Zugangsalter in Jahren	Wartezeit	geboren	Zugangsalter in Jahren	Wartezeit
Alterspension	keine Einschränkungen	60 - 65 Anhebung ab 2024	180 VM (davon 84 BM Erwerb)	keine Einschränkungen	65	180 VM (davon 84 BM Erwerb)
Langzeitversichertenpension (Hacklerregelung)	ab 1.1.1959	57 - 62 Anhebung ab 2024	540 BM	ab 1.1.1954	62	540 BM
Langzeitversichertenpension mit Schwerarbeit	von 1.1.1959 bis 31.12.1963	55	480 BM	von 1.1.1954 bis 31.12.1958	60	540 BM
Korridorpension	relevant ab 2028	62	480 VM	keine Einschränkungen	62	480 VM
Schwerarbeitspension	relevant ab 2024	60	540 VM	keine Einschränkungen	60	540 VM
Sonderruhegeld bei Nachtschwerarbeit	keine Einschränkungen	52	20J SchwA/ Leben od. 15 J/30 J	keine Einschränkungen	57	20J SchwA/ Leben od. 15 J/30 J
Invaliditätspension / Rehabilitationsgeld	keine Einschränkungen		180 BM od. 300 VM	keine Einschränkungen		180 BM od. 300 VM

2020 waren in Österreich 4,067 Mio. Menschen pensionsversichert (Jahresdurchschnitt)

PENSIONSVERSICHERTE – 2020

Pensionsversicherte	Frauen und Männer
alle Pensionsversicherten	4.066.699
unselbständig Pensionsversicherte	3.471.518
davon PV Arbeiter	1.294.149
davon PV Angestellte	2.121.903
BVAEB1	55.466
selbständig Pensionsversicherte	595.181
SVS der gewerblichen Wirtschaft	463.636
SVS der Landwirtschaft	131.545

AK Grafik Quelle: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

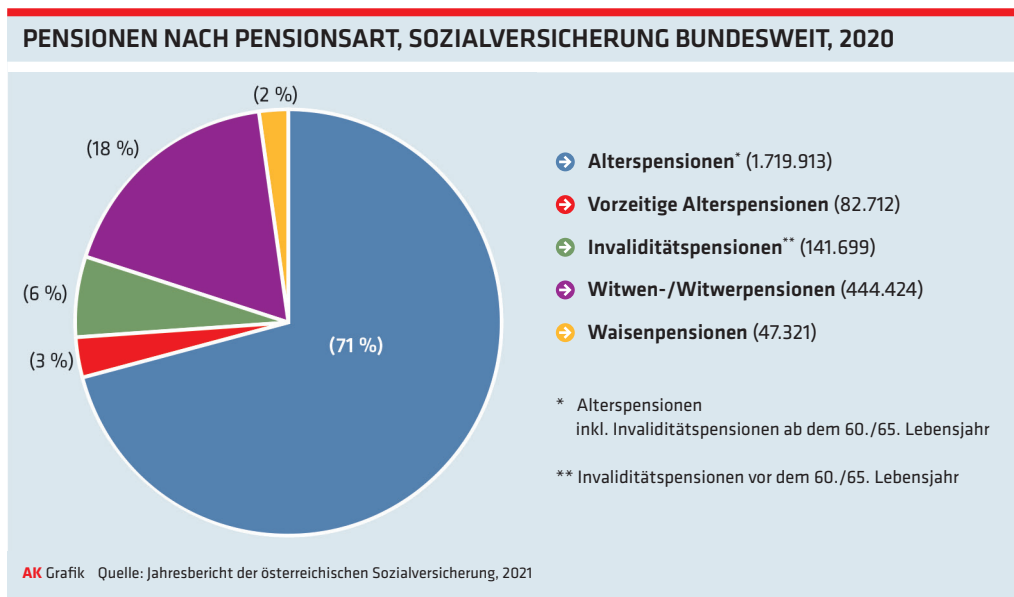
2020 bezogen in Österreich 2,436 Mio. Menschen eine Pension (Dezember 2020)

PENSIONSBEZIEHER – 2020

Pensionsleistungen nach Art	Frauen und Männer
alle Pensionen	2.436.069
alle Direkt pensionen (IP+AP)	1.944.324
Alterspensionen	1.802.635
davon normale Alterspension	1.719.923
davon Langzeitversichertenpensionen	25.084
davon Korridor pensionen	23.077
davon Schwerarbeiter pensionen	32.430
davon vorzeitige AP bei langer Vers.Dauer	2.121
Invaliditätspension	141.689
Hinterbliebenenpensionen	491.745
Witwen/Witwer pensionen	444.424
Waisenpensionen	47.321

AK Grafik Quelle: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Die insgesamt rund 2,44 Millionen Pensionen teilen sich auf folgende Pensionsarten auf:



Der Anteil an Invaliditätspensionen an den Eigenpensionen ist mit 7,29 Prozent im Jahr 2020 kontinuierlich sinkend.

REHABILITATION, INVALIDITÄTSPENSION

Seit 2014 gilt der Grundsatz „Reha vor Pension“. Es wurde eine Reihe von Maßnahmen gesetzt, um die Gesundheit der Menschen zu erhalten. Für Menschen geboren ab 1.1.1964, die durch Krankheit vorübergehend arbeitsunfähig sind, gibt es keine befristete Invaliditätspension (IP) bei Arbeitern bzw. Berufsunfähigkeitspension (BUP) bei Angestellten mehr. Stattdessen erbringen Gesundheitskasse, Pensionsversicherungsanstalt und Arbeitsmarktservice Rehabilitationsleistungen und zahlen den Betroffenen Rehabilitations- bzw. Umschulungsgeld – mit dem Ziel, dass die Menschen wieder gesund und arbeitsfähig werden und so ihren Arbeitsplatz erhalten bzw. eine neue Arbeit finden oder sogar einen anderen Beruf erlernen können. Je jünger die zu rehabilitierende Person, desto höher natürlich die Wahrscheinlichkeit der Wiedereingliederung!

Wenn es im erlernten Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr geht, kann eine berufliche Umschulung eine echte zweite Chance darstellen. Dennoch muss unser Pensionssystem auch in Zukunft dafür aus-

gerichtet sein, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen ein Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich ist, ihren Anspruch auf eine Pension bzw. Rehabilitationsgeld leichter durchsetzen können. Nur 7,29 Prozent aller Eigenpensionen sind Invaliditätspensionen.

Der Grund dafür ist jedoch leider nicht eine „gesündere“ Gesellschaft, sondern ein restriktiverer Zugang. Krank und damit arbeitsunfähig zu werden, ist eine Herausforderung! Zum einen ist die Höhe der Invaliditätspensionen deutlich niedriger als die der Alterspensionen. Zum anderen werden mittlerweile rund 65 Prozent aller Anträge auf Invaliditätspension abgelehnt. Ein Klagsverfahren gegen den abgelehnten Bescheid ist eine nervenaufreibende Angelegenheit, der sich niemand aussetzt, wenn nicht wirklich (subjektiv) Arbeitsunfähigkeit vorliegt! Zudem haben Invaliditätspensionisten/-innen statistisch gesehen eine um rund zehn Jahre geringere Lebenserwartung als Menschen mit einer Alterspension.

Eine gänzliche Abschaffung der Invaliditätspension kommt für die AK nicht in Frage!

Es ist ja nicht so, dass jemand sagt: Mich freut's nicht mehr, ich geh jetzt in Invaliditätspension!

PENSIONSLEISTUNG

Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Pension ihren Lebensstandard weitgehend aufrechterhalten? Eine Antwort auf diese Frage gibt die Nettoersatzrate, das

heißt der Vergleich des letzten Netto-Einkommens mit der zu erwartenden Netto-Pension. Und diese liegt in Österreich zwischen 70 und 80 Prozent – fallweise darüber.



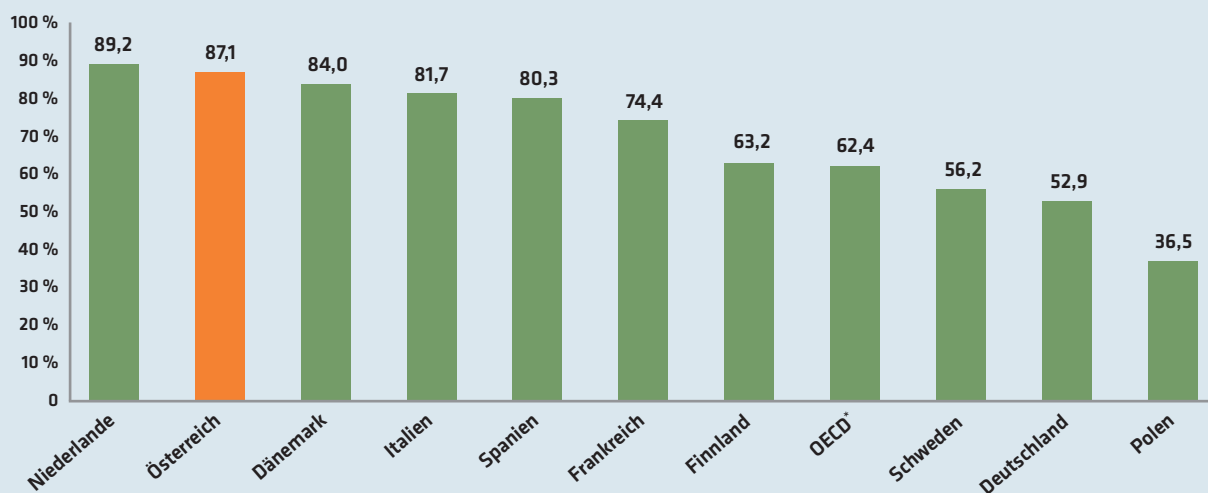
BEISPIEL:

Ein Arbeiter mit Medianeinkommen wird im Jahr 2023 etwa 3000 Euro brutto (1/14 des Jahreseinkommens) im Monat verdienen, das sind 2065 Euro netto. Er wird 2023 mit 2180 Euro brutto in Alterspension gehen. Abzüglich Krankenversicherung und Lohnsteuer sind das 1773 Euro netto. Die Bruttoersatzrate beträgt 72,7 Prozent. Die Nettoersatzrate ist erheblich höher: sie beträgt 85,8 Prozent, weil weder Arbeitslosen- noch Pensionsversicherungsbeiträge anfallen.

Österreich steht da international ziemlich reich da: Die Nettoersatzrate liegt in Öster-

reich bei einem Durchschnittsverdiener weit über dem OECD Durchschnitt.

NETTOERSATZRATEN IM INTERNATIONALEN VERGLEICH (DURCHSCHNITTSVERDIENER (1,0))



AK Grafik Quelle: OECD Pensions at a Glance 2021

* OECD: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

PENSIONSKONTO / PENSIONSHÖHEN

Pensionskonto

Für alle ab 1955 Geborenen gibt es seit 2014 ein Pensionskonto, das den Lebensinkommensverlauf klar abbildet. Aufbauend auf der Kontoerstgutschrift (dafür wurden die besten 28 Jahre bis 31.12.2013 herangezogen) werden pro Jahr 1,78 Prozent der Jahresbeitragsgrundlage auf das Konto gutgeschrieben und es erfolgt eine jährliche Aufwertung der Pensionsgutschrift (grundsätzlich nach dem Verbraucherpreis-

index). Damit ist eine Pensionsberechnung auf Basis einer einheitlichen Rechtslage und eine relativ einfache Vorausberechnung der zu erwartenden Pension möglich. Das Pensionskonto ist leistungsorientiert, es gilt die Formel „80/65/45“. Wer mit 65 Jahren und 45 Versicherungsjahren in Pension geht, soll 80 Prozent seines durchschnittlichen (Lebens-)Erwerbseinkommens als Pension erhalten. (Details dazu auf www.neuespensionskonto.at)

Transparenz des Pensionskontos: man kann jederzeit in die aktuelle Kontogutschrift Einsicht nehmen

SO WERDEN TEILPFLICHTVERSICHERUNGSZEITEN BEWERTET (2022)

Versicherungszeiten auf Grund von ...	Beitragsgrundlage
Arbeitslosengeld (ALG)	70 Prozent der Bemessungsgrundlage des täglichen ALG-Bezuges
Überbrückungshilfe	
Übergangsgeld (AMS)	
Weiterbildungsgeld	
Umschulungsgeld ab 1.2014	2022: tägl. EUR 82,14
Notstandshilfe und erweiterte Überbrückungshilfe sowie auch bei Nichtbezug dieser Leistungen wegen Anrechnung des Partnereinkommens	92 Prozent des Wertes von Versicherungszeiten auf Grund von Arbeitslosengeld (das heißt 92 Prozent von 70 Prozent = 64,4 Prozent)
Ruhen von ALG, (erweiterte) Überbrückungshilfe, Notstandshilfe wegen Urlaubsentschädigung	70 Prozent des durchschnittlichen mtl. Entgelts, ermittelt aus der letzten Jahresbeitragsgrundlage vor dem Ruhen
Sonderunterstützung, Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes, Übergangsgeld (nach ASVG)	diese Geldleistung
Krankengeld	das 30fache der (tägl.) Bemessungsgrundlage des Krankengeldes
Rehabilitationsgeld ab 1.2014	
Wiedereingliederungsgeld ab 7.2017	das 30fache der (tägl.) Bemessungsgrundlage des Krankengeldes abzüglich des auf Grund der Wiedereingliederungsteilzeit herabgesetzten Entgelts
Wochengeld	das 30fache des (tägl.) Wochengeldes
Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstleistende	2022: mtl. EUR 2.027,75
Kindererziehung	2022: mtl. EUR 2.027,75
Eine Dienstleistung als Zeitsoldat bzw. Ausbildungsdienstleistende ab dem 13. Monat	133 Prozent des Monatsgeldes, der Dienstgradzulage
Pflegekarenzgeld ab 1.2014	2022: mtl. EUR 2.027,75
Pflegezeitkarenzgeld ab 1.2014	das aliquote Pflegekarenzgeld
Überbrückungsgeld der BUAK ab 1.2015	das Überbrückungsgeld
Familienzeitbonus ab 3.2017	tägl. EUR 22,60

Zur Erinnerung: in einem Pensions-system mit Kapital-deckungsverfahren würden diese Zeiten überhaupt nicht oder nur gegen zusätzliche Prämienzahlungen berücksichtigt!

Die Beiträge für diese Teilpflichtversicherungszeiten zur Pensionsversicherung leisten Bund, das Bundesministerium für Landesverteidigung, das Arbeitsmarktservice oder ein öffentlicher Fonds.

Pensionshöhe

Die höchstmögliche ASVG-Pension im Jahr 2022 beträgt 3727 Euro brutto.

Wenn nur eine sehr niedrige Pension bezogen wird, kommt zusätzlich eine Ausgleichszulage dazu. Die Pension wird (für Alleinstehende) auf 1030 Euro aufgestockt (Stand 2022). Bei Vorliegen einer bestimmten Anzahl an Versicherungsmonaten gebührt zu-

sätzlich ein Ausgleichszulagenbonus oder ein Pensionsbonus, wenn das Gesamteinkommen unter dem jeweiligen Grenzbetrag liegt und solange der rechtmäßige, gewöhnliche Aufenthalt im Inland ist. Bei Vorliegen von 360 Beitragsmonaten wird maximal auf 1141 Euro aufgestockt, mit 480 Beitragsmonaten auf 1364 Euro. Der Familienrichtsatz mit 480 Beitragsmonaten liegt bei 1841 Euro.

DURCHSCHNITTLICHE PENSIONSHÖHE NACH GESCHLECHT, PER DEZEMBER 2020

PENSIONSARTEN	Männer	Frauen	Gesamt
Gesamt (alle Direktpensionen)	1.944,92	1.101,12	1.450,15
BU-/IV-Pensionen	1.376,35	972,25	1.235,07
Alle Alterspensionen	2.033,53	1.108,06	1.470,33
gemäß § 253	1.983,43	1.105,85	1.425,93
bei langer Vers.-dauer	2.439,46		2.439,46
Korridorpensionen	2.071,59		2.071,59
Langzeitversicherte	2.781,20	1.967,07	2.755,50
Schwerarbeitspens.	2.389,40	1.867,70	2.348,88

Pensionsanpassung

Alle Pensionen aus der Pensionsversicherung sind jährlich mit dem Anpassungsfaktor zu vervielfachen, welcher vom Sozialminister durch Verordnung festgesetzt und kundgemacht wird. Die Anpassung der Leistung spiegelt die Entwicklung des Verbraucherpreises wider und ist von Amts wegen vorzunehmen.

Allerdings weicht der Gesetzgeber seit 2004 immer wieder durch einfachgesetzliche Eingriffe von dieser Regelung der Pensionsanpassung ab, indem niedrigere Pensionen

höher angepasst werden. Was grundsätzlich für Niedrigstpensionsbezieher zu begrüßen ist, bedeutet jedoch für bestimmte Gruppen von Pensionsbeziehern/-innen eine Entwertung ihrer Pensionen, was dem Vertrauensprinzip entgegensteht. Zudem widerspricht es auch dem Äquivalenzprinzip, wonach die ausbezahlte Leistung vom einbezahlten Beitrag abhängen soll.

Altersarmut sollte generell mit anderen Stellschrauben bekämpft werden, nicht durch (politische) Eingriffe in die jährliche Pensionsanpassung.



Foto: © jd-photodesign – stock.adobe.com

GENDER PENSION GAP

Frauen haben in den Mitgliedsstaaten der EU 2018 durchschnittlich um 30 Prozent weniger Pension bekommen als Männer. Österreich liegt mit 38,7 Prozent auf Platz vier.

Einer aktuellen Studie des WIFO (Trapez. Analyse, 2020) zufolge sind nicht die etwas wenigeren Versicherungsmonate der Frauen aufgrund des (noch) früheren Pensionsantritts die Hauptursache, sondern das (lebenslang) geringere Einkommen.

Dies ist komplex verzahnt mit mehreren Themenbereichen, wie bestehende Beschäftigungs- und Einkommensunterschiede, „frauentypische“ unterentlohnte Branchen, Teilzeit- und atypische Beschäftigung und eine völlig ungleiche Verteilung von (unbezahlter) Care-Arbeit (Kinder und Pflege).

Frauen haben in der Realität sehr oft keine wirkliche Wahlfreiheit.

Die Pensionsreform 2003 brachte u. a. die lebenslange Durchrechnung. Anstatt der 15 besten Jahre werden nun 40 Jahre für die Pensionsberechnung zugrunde gelegt, was für Frauen besonders nachteilig ist. Da fallen Zeiten von Kindererziehung mit den anschließenden Teilzeit-Jobs sowie Zeiten von Angehörigenpflege gehörig ins Gewicht!

Die Regierung meint nun, mit einem verpflichtenden Pensionssplitting die zuvor von ihr verursachten Probleme auf individueller Ebene lösen zu können!

WAS HEISST PENSIONSSPLITTING?

Noch völlig offen ist, ob diese geplanten Änderungen umgesetzt werden.

Der (meist männliche) erwerbstätige Elternteil überträgt einen Teil der eigenen monatlichen Pensionskontogutschrift (bis zu 50 Prozent) an den erziehenden (meist weiblichen) Elternteil. Dabei wird die künftige Pensionsleistung des einen gesenkt und des anderen erhöht. Also praktisch eine (innerfamiliäre) Umverteilung zwischen Arbeitnehmern/-innen auf individueller Basis. Geplant ist laut Regierungsübereinkommen ein verpflichtendes („automatisches“) Pensionssplitting für Ehepaare mit einer ein-

maligen Opting-out-Möglichkeit. Es sollen fixe 50 Prozent aus der Summe beider Einkommen auf beiden Pensionskonten gutgeschrieben werden.

Viele Gründe sprechen gegen die geplante Form des Pensionssplittings, zudem sind etliche Fragen offen. Das Problem „Altersarmut“ wird damit in die Familie verlagert, sollte nach Auffassung der Arbeiterkammer aber ein gesellschaftspolitischer Auftrag bleiben!

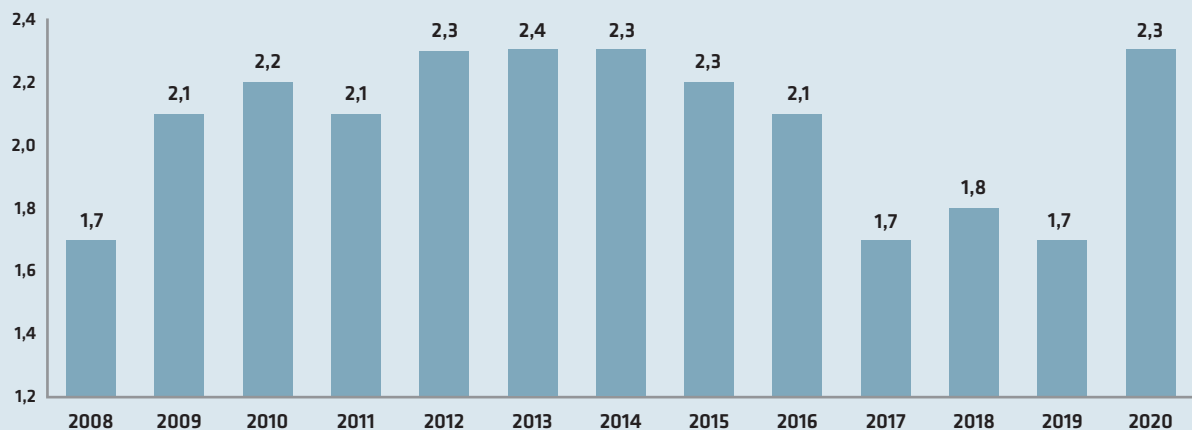
FINANZIERUNG DER PENSIONEN

Der Bund leistet Beiträge an die Pensionsversicherungsträger zur Finanzierung der Pensionen, wenn die Aufwendungen die Er-

träge übersteigen. Dieser Zuschuss vom Bund wird in Relation zum jeweiligen Bruttoinlandsprodukt (BIP) gestellt.

Bundesbeitrag = Ausfallhaftung + Partnerleistung + Bundesbeitrag für Teilversicherte
Bundesmittel = Bundesbeitrag + Ausgleichszulagen

ENTWICKLUNG DER AUSFALLHAFTUNG IN PROZENT DES BIP



AK Grafik Quelle: Jahresbericht der österreichischen Sozialversicherung, 2021



Foto: © Rapeepat – stock.adobe.com

Die Finanzierung ist seit den 1990er Jahren stabil. Der Bundeszuschuss war in den letzten drei Jahren vor Corona sogar rückläufig.

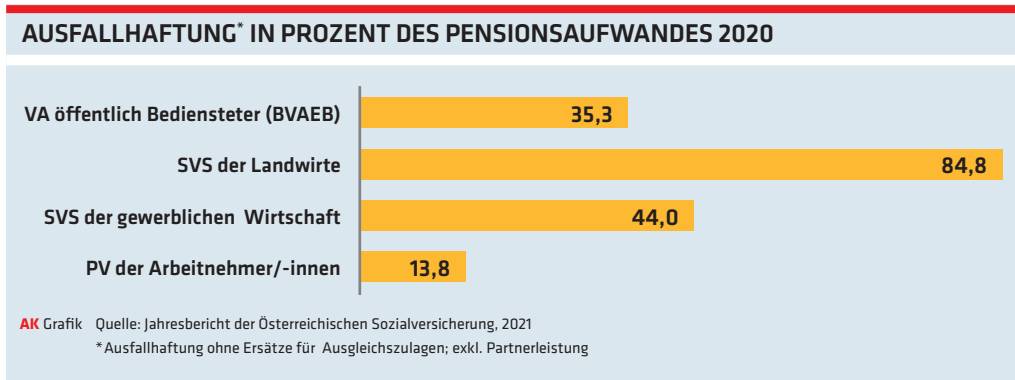
Wie viel der Bund zu den Pensionseinnahmen zuschießen muss, damit der gesamte Pensionsaufwand gedeckt ist, hängt neben der demografischen Entwicklung auch wesentlich davon ab, ob es gelingt, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Je mehr Menschen in das Pensionssystem einzahlen, desto weniger muss der Staat zuschießen. Wesentlich ist auch, dass die Lohnquote (= Anteil der Löhne/Gehälter an der gesamten erarbeiteten Wertschöpfung) wieder ansteigt. Dazu sind

gerechte Lohnsteigerungen und ein Mindestlohn bei Vollzeit von 1700 Euro brutto notwendig.

Auch die Beitragsbelastung sollte gerecht verteilt werden. Generell sind die Beitragsätze der Selbständigen niedriger (gewerbliche Selbständige: 18,5 Prozent, freie Selbständige: 20,0 Prozent, Bauern: 17,0 Prozent). Durch die sogenannte „Partnerleistung“, finanziert aus Steuergeldern, wird die Differenz bis zum Beitragsatz der Unselbständigen in der Höhe von 22,8 Prozent durch den Bund aufgestockt.

Unsere Pensionen sind finanzierbar

Erarbeiteten Wohlstand in der Gesellschaft fair verteilen



Arbeitnehmer/-innen finanzieren mit ihren Beiträgen (2020) 86,2 Prozent ihrer Pensionen selbst! Das heißt, der Staat musste zu den unselbständig Versicherten nur 13,8

Prozent zuschießen, zu den Pensionen der Gewerbetreibenden musste der Staat 44 Prozent dazuzahlen, bei den Landwirt/-innen 84,4 Prozent.

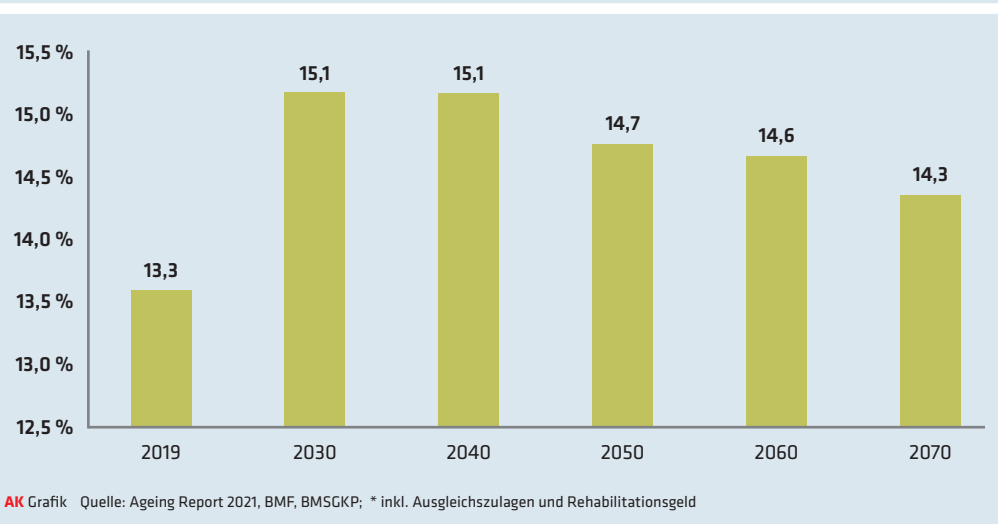
PROGNOSEN

Ja, Pensionen kosten Geld. Trotzdem sind sie auch langfristig finanzierbar!

Im Gegensatz zu fragwürdigen Prognosen, die vielfach rein auf Geschäftsinteressen beruhen, belegen seriöse Langzeitberechnungen: Die Finanzierung des Pensionssystems läuft nicht aus dem Ruder! Der Aufwand als Anteil des BIP liegt relativ konstant bei ± 14 Prozent des BIP. Die COVID-Krise wird die

Zuschüsse kurzfristig und die „Babyboomer“ mittelfristig bis etwa 2030 erhöhen. Langfristig aber – ab 2040 – wird sich die Ausfallhaftung bis zum Jahr 2070 wieder bei 14,3 Prozent des BIP einpendeln. Übrigens stabil seit den 1990er Jahren! Die größte Ausgabendynamik ist zukünftig vielmehr in den Bereichen Pflege und Gesundheit zu erwarten. (Ageing Report 2021 der EU-Kommission)

ENTWICKLUNG DER PENSIONS-AUSGABEN IN ÖSTERREICH (IN PROZENT DES BIP)



Ageing Report

Auf EU-Ebene werden alle drei Jahre im Rahmen des „Ageing Reports“ Langfristprojektionen altersabhängiger Ausgaben (z.B. Pensionen) erstellt, wobei die Pensionspolitik natürlich eine Angelegenheit der einzelnen Nationalstaaten bleibt. Die EU-Kommission sowie internationale Organisationen (OECD, IAO, IWF oder Weltbank) stellen länderübergreifende Vergleiche von Pensionsentwicklung und Pensionspolitik an. Der letzte Ageing Report wurde am 7. Mai 2021 veröffentlicht.

Alterssicherungskommission in Österreich

Die Kommission zur langfristigen Finanzierung der Alterssicherungssysteme überwacht die Entwicklung der gesetzlichen Pensionsversicherung als auch der Pensionen des öffentlichen Dienstes und ging mit 1. Jänner 2017 aus der damaligen Kommission zur langfristigen Pensionssicherung hervor. Das Gremium, bestehend aus 20 Mitgliedern und einem Vorsitzenden hat sich nach einigen Startschwierigkeiten im November 2019 konstituiert.

Zu den Aufgaben der Kommission gehört es unter anderem, jährlich ein Gutachten für die nächsten fünf Jahre über die voraussichtliche Geburtenrate der gesetzlichen Pensionsversicherung und über die Kostenentwicklung der Beamtenpensionen zu erstellen. Zudem hat sie alle drei Jahre einen Bericht über die langfristige Entwicklung und Finanzierbarkeit des Pensionssystems vorzulegen.

Sobald der Referenzpfad um mehr als drei Prozent überschritten wird, muss die Alterssicherungskommission der Regierung im Sinne des Nachhaltigkeitsmechanismus Vorschläge unterbreiten. Nicht unumstritten ist dabei der nach wie vor zugrunde liegende „Schlüssel-Pfad“ aus dem Jahr 2000, wonach als Zielvorgabe gilt, dass ab 2030 eine deutliche Reduktion der öffentlichen

Pensionsausgaben vorzusehen ist. Das heißt nichts anderes, als dass für einen deutlich wachsenden Anteil Älterer ein schrumpfender Anteil am BIP reserviert werden soll. Die Folgen dieser – mittlerweile ja schon längst abgewählten – Zielsetzung sind absehbar: geringere Pensionen (für die heute Jungen!), kaum noch sozialer Ausgleich bei Krankheit, Arbeitslosigkeit oder CareArbeit und Altersarmut für einen viel breiteren Teil der Bevölkerung.

Die letzten Gutachten der Alterssicherungskommission wurden im November 2021 publiziert. Trotz der verschärften Vorgaben wird hier – wie auch im Ageing Report 2021 – ein nur moderater Anstieg des Pensionsaufwandes in Relation zum BIP prognostiziert.



Foto: © contrastwerkstatt – stock.adobe.com

WIE IST ES MÖGLICH, DASS DIE AUSGABEN TROTZ STEIGENDER ANZAHL VON PENSIONISTEN/-INNEN WEITGEHEND KONSTANT UND STABIL BLEIBEN?

Das wird hauptsächlich durch das Beharren auf dem Umlagesystem von Arbeiterkammer und Gewerkschaft sowie durch die Pensionsreformen der letzten Jahre ermöglicht und lässt sich folgendermaßen erklären:

- ▶ Das Bevölkerungswachstum ist u. a. aufgrund der Zuwanderung höher als bisher angenommen: Für 2020 wurde eine Gesamtbevölkerung in Österreich von 8,4 Mio. errechnet (Statistik Austria 2004). Tatsächlich wuchs die Bevölkerung deutlich stärker (2020: 8,9 Mio. Menschen).



Foto: © fizkes – stock.adobe.com

- ▶ Die Lebenserwartung steigt nicht mehr so stark wie angenommen.
- ▶ Die Erwerbsquoten zwischen 55 und 64 Jahren sind erheblich angestiegen. Das heißt: die Pensionsreformen wirken und die Beschäftigung hat sich positiv entwickelt.
- ▶ Die seit 2004 stabile Produktivitätssteigerung von 1,6 bis 1,8 Prozentpunkten wird (pandemiebedingt) nur kurzfristig sinken und sich rasch wieder auf gutem Niveau erholen. Die hohe Produktivität der Arbeitnehmer/-innen trägt wesentlich zur Finanzierung des Pensionssystems bei.
- ▶ Seit dem Pensionsharmonisierungsgesetz (2004) werden Neuzugänge nicht mehr an die Lohnentwicklung, sondern an den Verbraucherpreisindex angepasst. Die Pensionshöhen sind dadurch etwas sinkend – oder wie der Gesetzgeber es formuliert: „Die Anpassungen sind weniger großzügig.“
- ▶ Das heißt, die Reformen machen weiterhin hohe Erstpensionen möglich und gehen dann in etwas moderatere Anpassung der Pensionen über.
- ▶ Angleichung des ursprünglich großzügigen Beamtensystems (von 80 Prozent des Letztbezugs auf Lebens-Durchrechnung) sowie eine Reduktion der Beamten-Anzahl
- ▶ Fokus auf Anhebung des **faktischen** Pensionsantrittsalters durch erschwerte Zugänge zu den vorzeitigen Alterspensionen (Anheben von Antrittsalter, Anheben von Versicherungs- bzw Beitragsmonaten)

PENSIONSANTRITTSALTER

Hackeln bis zum Umfallen? Auf dem Abstellgleis beim Arbeitsmarktservice? Das Pensionsantrittsalter ist praktisch immer ein politisches „Heißes-Eisen-Thema“. Die Arbeiterkammer hat dazu eine eindeutige Position: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die besonders lange gearbeitet und in die Pensionsversicherung eingezahlt haben, sollen auch früher in Pension gehen können. Grundsätzlich bekennen wir uns jedoch zu dem Ziel, das faktische Pensionsalter anzuheben.

Das gesetzliche Pensionsalter der Frauen liegt derzeit bei 60 (ab 2024 sukzessive in Halbjahresschritten bis 2028 auf 65 Jahre angehoben), das der Männer bei 65 Jahren. Tatsächlich gehen die Menschen aber früher in Pension. Das hat viele Gründe.

Die Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt machen es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer schwieriger, länger zu arbeiten. Einerseits werden die Arbeitsbedingungen immer härter: Arbeitsdruck, Überstunden und psychische Belastungen steigen. Eine Arbeitsstunde war 2019 um rund 22 Prozent produktiver als noch im Jahr 2000. Der pro Stunde ausgezahlte

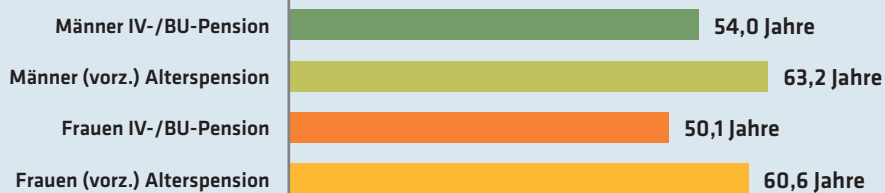
Bruttolohn ist preisbereinigt aber nur um etwa 14 Prozent gewachsen. Mittlerweile sind psychische Erkrankungen die Hauptursache für eine Zuerkennung von Invaliditätspension bzw Rehabilitationsgeld (2020: 42,4 Prozent aller Zuerkennungen). Andererseits verlieren viele Ältere ihre Jobs und finden keinen neuen Arbeitsplatz mehr. Die COVID-Pandemie wird vermutlich noch verschärfend wirken.

Da sind auch die Unternehmer/-innen gefordert: sie müssen dafür sorgen, dass ihre wichtigste Ressource, nämlich Arbeitnehmer/-innen nicht mit 50 oder 55 auf die Straße gesetzt werden! Und genauso sollen sie für Arbeitsbedingungen sorgen, die es den Menschen möglich machen, gesund und mit Freude länger zu arbeiten.

Bei den **unselbständig Versicherten** gingen Männer 2020 im Schnitt mit 63,2 Jahren in Pension (vorzeitige Alterspension oder „reguläre“ Alterspension), Frauen mit 60,6 Jahren. Männer gingen somit um 1,8 Jahre vor ihrem regulären Pensionsantrittsalter (65 Jahre) in Pension und Frauen sogar um 0,6 Jahre nach ihrem regulären Pensionsantrittsalter (derzeit 60 Jahre).

Arbeitsbedingungen müssen es möglich machen, gesund und mit Freude länger zu arbeiten.

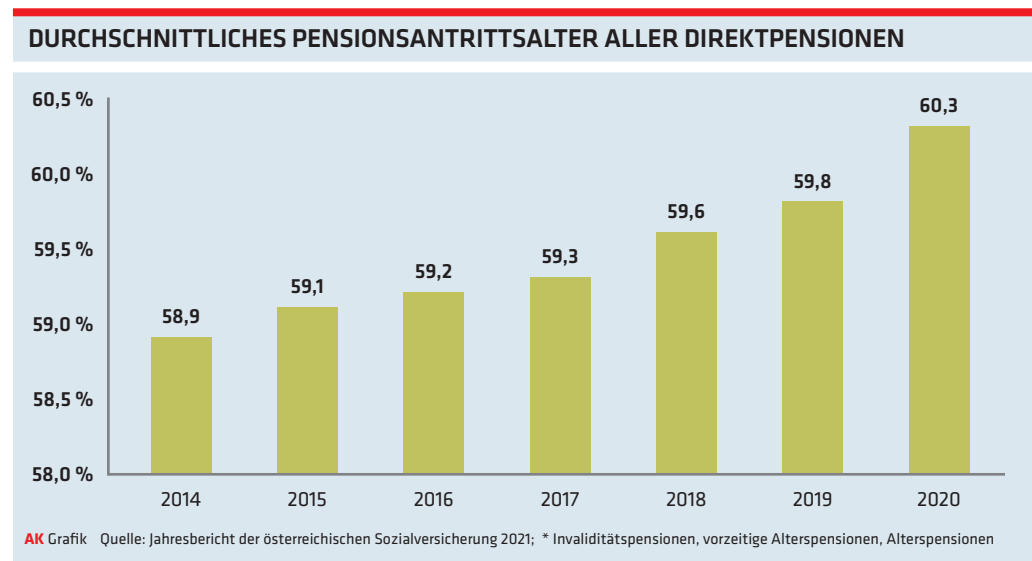
DURCHSCHNITTL. ZUGANGSALTER DER NEUZUGÄNGE ZU DEN EIGENPENSIONEN*, 2020 (PENSIONSVERSICHERUNGEN DER UNSELBSTÄNDIGEN)



AK Grafik Quelle: Jahresbericht der Österreichischen Sozialversicherung 2020; *Eigenpensionen = alle Pensionen ohne Hinterbliebenenpensionen

Nur Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen gehen gezwungenermaßen doch um einiges früher in Pension.

Gesamt gesehen steigt das *faktische* Pensionsantrittsalter aller Versicherten in Österreich kontinuierlich an.



STELLSCHRAUBEN – POLITISCHES AGIEREN

Folgende Stellschrauben sind möglich:

- ▶ Anhebung des Antrittsalters (im Extremfall eine Pensionsautomatik)
- ▶ Änderungen bei den Zugangsvoraussetzungen zu den Pensionen (Wartezeit)
- ▶ Änderungen bei den Beitragsleistungen (ASVG/GSVG/BSVG, Partnerleistungen)
- ▶ Eingriff in die jährliche Pensionsanpassung
- ▶ Kürzung/Ausweitung der Bundesmittel (z. B. Eingriffe bei Ausgleichszulagen, Teilpflichtversicherung)
- ▶ Arbeitsmarktpolitik / Vollbeschäftigung / Lohnquoten

-	+
Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters	Anhebung des faktischen Pensionsalters
Verschärfte Zugänge zu allen Pensionsarten	Anerkennung der Leistungen eines Erwerbslebens. 45 Jahre sind genug, damit anschließend eine existenz- und lebensstandardsichernde Pension zusteht
Reduktion der Partnerleistungen	Erleichterungen beim Zugang zur Invaliditätspension
Jährliche „Zuckerl“ bei der Pensionsanpassung	Angleichung der Beitragsleistungen von Selbständigen an jene der Unselbständigen
Reduktion der Teilpflichtversicherungszeiten bzw. deren Anrechnung	Klare gesetzliche Regelungen bei der jährlichen Pensionsanpassung
Das staatliche Pensionssystem wird krankgeredet. Angst wird verbreitet und die Menschen verunsichert.	Stolz sein auf die im internationalen Vergleich gute Absicherung
Verstärkte Förderung von privaten Vorsorgemodellen	Generationsgerechtigkeit bedeutet auch, dass der stark wachsenden Bevölkerungsgruppe der über 65-Jährigen künftig auch ein etwas größeres Stück vom wachsenden Bruttoinlandsprodukt zusteht. Eine weitere Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters würde hingegen die Arbeitsmarktlage und auch die Pensionsleistung von jungen Menschen verschlechtern.
Unter dem Deckmantel der „Generationsgerechtigkeit“ wird alt gegen jung ausgespielt	Vollbeschäftigung bei hohen Lohnquoten
	Verlässlicher Zugang für alle zum gesamten Pensionssystem – und deshalb Verankerung des gesetzlichen Pensionssystems sowie der Ausfallhaftung des Bundes in der Verfassung

An manchen Stellschrauben wurde und wird bereits gedreht: Die Zugangsvoraussetzungen zu den verschiedenen Pensionsarten wurden durch die vergangenen Pensionsreformen verschärft oder Pensionsarten überhaupt abgeschafft. Die jährliche Pensionsanpassung wird schon länger nicht wie gesetzlich vorgesehen angepasst,

sondern außertourlich mittels politischer Beschlüsse und zudem nur aliquotiert. Die ursprünglich gültige Formel 40/65/80 lautet nun 45/65/80. Das heißt: Die Pensionsleistung beträgt mit 65 Lebensjahren nach 45 Arbeitsjahren 80 Prozent des (durchschnittlichen) Lebensinkommens (früher: nach 40 Arbeitsjahren).



Foto: © gstockstudio – stock.adobe.com

FAZIT

Pensionen sichern durch viele Menschen in guter Beschäftigung

Die Alterung unserer Gesellschaft wird uns in den nächsten Jahren durchaus vor Herausforderungen stellen. Aber nicht nur die Demografie ist entscheidend, sondern vielmehr die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und der Umgang der Betriebe mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Möglichst viele Menschen in guter Beschäftigung, das ist das Um und Auf für ein funktionierendes Pensionssystem. Wichtig ist daher die Schaffung von hochwertigen Arbeitsplätzen mit guten Arbeitsbedingungen und hohen Löhnen und Gehältern, der Abbau von Überstunden, weil dadurch verhindert werden kann, dass sich manche Menschen krank arbeiten, während andere gar keine Arbeit haben, eine Arbeitszeitverkürzung bei den Vollzeitarbeitsplätzen – mit einem Ausgleich bei Lohn und Personal – und ein existenzsichernder Mindestlohn. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss umfassend unterstützt werden.

Wir brauchen mehr betriebliche Gesundheitsförderung und einen besseren Arbeitnehmerschutz. Wir brauchen einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen, und wir brauchen

Arbeitsbedingungen, die an die Leistungsfähigkeit der älter werdenden Beschäftigten angepasst werden.

Wir sollten uns darüber freuen, dass unsere Lebenserwartung steigt, auch wenn dadurch der Staat geringfügig mehr an Steuermitteln für unsere Pensionen zuschießen muss! Um diesen Spagat zwischen Leistungssicherung und Kostendämpfung gut gelingen zu lassen, wurden in den letzten Jahren nachhaltige Pensionsreformen durchgeführt. Zumindest für die unselbständig Versicherten braucht es keine weiteren Einschnitte mehr!

Die Arbeiterkammer wird sich jedenfalls auch weiterhin für ein gerechtes, stabiles und staatliches Pensionssystem einsetzen, damit jene Menschen, die ihr Leben lang gearbeitet haben, ihren Ruhestand finanziell abgesichert genießen können. Und damit jene, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können, nicht auf der Strecke bleiben. Und vor allem: Unser gesetzliches Pensionssystem ist auf hohem Niveau stabil und langfristig finanzierbar, sofern die oben beschriebenen Wege beibehalten bzw die noch offenen Forderungen umgesetzt werden.

AK-FORDERUNGEN

- ▶ Erhalt und Stärkung der staatlichen Alterssicherung
- ▶ Pensionen müssen existenz- und lebensstandardsichernd sein
- ▶ Firmen- und Privatpensionen können eine sinnvolle Ergänzung sein, keinesfalls aber einen Ersatz für die staatliche Pensionsvorsorge bieten
- ▶ Abschlagsfreiheit nach 45 Arbeitsjahren
- ▶ Schwerarbeitspensionen den Arbeitsrealitäten anpassen
- ▶ Frauenpensionen erhöhen
 - Ausbau vollzeitauglicher, ganzjähriger Kinderbetreuungsplätze mit verbindlichen Qualitätsstandards
 - Höhere Teilpflichtversicherung am Pensionskonto für Kindererziehungs- und Pflegekarenzzeiten
 - Abgehen vom lebenslangen Durchrechnungszeitraum und wieder zurück zu den besten 15 Jahren
 - Die vielen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und Benachteiligungen in der Arbeitswelt müssen beseitigt werden (flächendeckende Anhebung der Mindesteinkommen; gleiches Einkommen für gleiche und gleichwertige Arbeit; faire Gestaltung von Care-Arbeit)
- ▶ Ausbau der medizinischen und beruflichen Rehabilitation zur nachhaltigen Wiedereingliederung Erkrankter durch arbeitsmarktpolitisch sinnvolle und bedarfsgerechte Reha-Maßnahmen
- ▶ Gewährung von Invaliditätspensionen unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktperspektive: wenn keine Integrationschance besteht, muss eine unbefristete Pension zustehen
- ▶ Beitragsgerechtigkeit gewährleisten, insbesondere die Beitragssätze bei den Selbständigen auf 22,8 Prozent wie bei den Unselbständigen anheben
- ▶ Verbesserungen auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben:
 - Bessere Nutzung der vorhandenen Beschäftigungspotentiale (z. B. Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, Erwerbsintegration von Jugendlichen, Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit)
 - Etablierung einer „alternsgerechten Arbeitswelt“ (z. B. mehr Arbeitsplätze und höhere Wertschätzung für Ältere, Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung)
- ▶ Zudem muss der erarbeitete Wohlstand in unserer Gesellschaft fair verteilt werden, indem Mehreinnahmen auf dem Weg einer Wertschöpfungsabgabe sowie die Besteuerung von großen Vermögen endlich umgesetzt werden. Ebenso ist die effiziente Bekämpfung von Steuerbetrug und die konsequentere Einhebung von Sozialversicherungsbeiträgen politisch voranzutreiben
- ▶ Betriebliche Bildung und Qualifizierung ausbauen
- ▶ Steigerung der Einnahmen in der Pensionsversicherung:
 - Gerechte Lohnsteigerungen und ein Mindestlohn von 1700 Euro brutto im Monat bei Vollzeit
 - Beitragsschulden der Arbeitgeber in der Sozialversicherung eintreiben und Lohnbetrug aktiv bekämpfen
- ▶ Sechs Wochen Urlaub nach 25 Berufsjahren unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, wobei Vordienstzeiten besser angerechnet werden müssen.

Arbeiterkammer Tirol
Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck
www.ak-tirol.com
info@ak-tirol.com

AK Tirol in den Bezirken:

Imst, Rathausstraße 1, 6460 Imst
Kitzbühel, Rennfeld 13, 6370 Kitzbühel
Kufstein, Arkadenplatz 2, 6330 Kufstein
und Wörgl, Bahnhofplatz 6, 6300 Wörgl
Landeck, Malsersstraße 11, 6500 Landeck
Osttirol / Lienz, Beda-Weber-Gasse 22, 9900 Lienz
Reutte, Mühlner Straße 22, 6600 Reutte
Schwaz, Münchner Straße 20, 6130 Schwaz
Telfs, Moritzenstraße 1, 6410 Telfs

AK Servicenummer:
Tel. 0800/22 55 22



**WIR
SIND FÜR
SIE DA!**