



GÖD - STANDPUNKT

Das österreichische Pensionssystem ist gut aufgestellt und zukunftstauglich!

Eine faktenorientierte Diskussionsunterlage

Öffentliche Äußerungen von sog. „Pensionsexperten“ über die zukünftige „Unfinanzierbarkeit“ des Pensionssystems und daraus resultierender sofortiger Änderungsbedarf sind interessensgeleitet (Industriellenvereinigung, WKÖ, Agenda Austria (IV-nahe) etc.) bzw. einem oberflächlichen Zugang geschuldet.

Die gesetzliche Pensionsversicherung ist umlagefinanziert

Die österreichische gesetzliche Pensionsversicherung ist umlagefinanziert. Die Pensionsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge – derzeit insgesamt 22,8% der Bruttolohnsumme, gedeckelt mit der Höchstbeitragsgrundlage) werden direkt zur Finanzierung der aktuellen Pensionszahlungen verwendet. Der Bund leistet seinen Teil in Form von „Bundesbeiträgen“.

Ein umlagefinanziertes System braucht – im Gegensatz zu einem kapitalgedeckten System – keine Vergangenheit, kein angespartes Kapital, das sich am Kapitalmarkt vermehrt oder auch vermindert hat. Durch die gesetzliche Definition der Pensionshöhe ist das System für die Versicherten berechenbar, und der verfassungsrechtlich verankerte Vertrauensschutz verhindert kurzfristige, tiefgreifende Veränderungen. (Beispielsweise wurde bei der sog. „Pensionsharmonisierung“ sichergestellt, dass die damals Fünfzigjährigen im alten System blieben.)

Die gesetzliche Pensionsversicherung hat seit ihrer Einführung die Lebensstandardsicherung als Ziel, und es wurde ursprünglich eine Drittelfinanzierung vorgesehen. § 79a ASVG lautete bis Ende 2004: *„Die Finanzierung der Pensionsversicherung ist durch die Beiträge der Versicherten und Bundesbeiträge sicherzustellen. Übersteigt die Summe der gebührenden Beiträge des Bundes [...] ein Drittel der Gesamtaufwendungen in der Pensionsversicherung nach diesem Bundesgesetz, sind Mehraufwendungen der Pensionsversicherung gleichmäßig auf Bundesbeiträge und Beiträge für Pflichtversicherte aufzuteilen.“* Diese Bestimmung wurde mit der Pensionsreform 2004 abgeändert, da mit dieser Reform auch in Geld bezifferte Ersatzleistungen des Bundes für bestimmte Sachverhalte (z. B. Kindererziehung, Bundesheer, Arbeitslosigkeit etc.), die im sog. Pensionskonto Berücksichtigung finden, eingeführt wurden.





Die Umlagefinanzierung sorgt für ein stabiles Pensionssystem

Durch die Umlagefinanzierung ist die gesetzliche Pensionsversicherung – entgegen der vielen negativen Vorhersagen von sog.

„Pensionsexperten“ – ein soziales Sicherungssystem mit sehr hoher Bestandskraft. Bereits in den 70er-Jahren wurde von einigen ein Zusammenbruch des Systems um die Jahrtausendwende vorhergesagt. Wer hätte es damals für möglich gehalten, dass die Zahl der Pensionisten um mehr als die Hälfte ansteigen könne, das Pensionsniveau deutlich ansteigen werde und das System diesen Kostenanstieg trotzdem verkraften könne. Dies war und ist deshalb möglich, weil nicht die absoluten Zahlen von Relevanz sind, sondern das Produktivitätswachstum, die Systempflege und der politische Wille zur Verteilung. Die Reformschritte der Vergangenheit haben Wirkung gezeigt, und die Zahlen sprechen eine eindeutige Sprache:

Im „Österreichischen Stabilitätsprogramm – Fortschreibung für die Jahre 2014 bis 2019“, vorgelegt vom BMF am 21. April 2015, wird auf Seite 28 festgehalten: *„Die gesamten öffentlichen Pensionsausgaben steigen von 13,9% des BIP im Jahr 2013 auf den Höchststand von 14,7% des BIP im Jahr 2037 – aufgrund der Baby-Boom-Generation im Ruhestand – und gehen dann wieder leicht auf 14,4% des BIP im Jahr 2060 zurück. ...“*

Diese Zahlen beinhalten die gesetzliche Pensionsversicherung, Beamtenpensionen sowie Ausgleichszulagen und Rehabilitationsgeld. Ein Anstieg von 0,5 % des BIP über einen Zeitraum von mehr als 45 Jahren soll für eine der reichsten Volkswirtschaften der Welt nicht verkraftbar sein?

Auch im internationalen Vergleich steht unser Pensionssystem gut da

Um einen sinnvollen Vergleich zu ermöglichen, werden die Gesamtkosten des Systems um Invaliditätspensionen sowie Hinterbliebenenpensionen bereinigt. Wir betrachten somit die Ausgaben für Alters- und Frühpensionen inklusive der Beamtenpensionen. Diese betragen im Jahr 2013 9,4% des BIP. Bei diesem Vergleich liegen wir zwar im oberen Drittel der EU 28, jedoch bei weitem nicht an der Spitze. Frankreich (12,0%), Italien (12,6%), Portugal (10,1%), Finnland (9,7%) und Griechenland (9,7%) liegen von den Kosten gemessen am BIP über Österreich. Deutschland weist mit 7,8% des BIP für 2013 deutlich niedrigere Kosten aus. Dazu muss allerdings angemerkt werden, dass Deutschland seit 2005 das System von einem Nettopensionssystem auf ein Bruttopensionssystem (bis 2040) umstellt. Für 2060 – soweit reichen die Berechnungen im Ageing Report 2015 – werden für Österreich 11,3% und für Deutschland 10,9% ausgewiesen. Ein marginaler Unterschied.

(Datenquelle: Europäische Kommission - Ageing Report 2015)





Ist die gemeinsame Darstellung der gesetzlichen Pensionsversicherung mit den Beamtenpensionen sinnvoll?

Durch die restriktive Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis steigt der Anteil der ASVG-Versicherten im Öffentlichen Dienst stark an und der der Beamten sinkt signifikant. Die jetzige Entlastung des ASVG durch die Beitragszahlungen dieser zusätzlichen ASVG-Versicherten führen in einigen Jahrzehnten zu einer Belastung des Systems durch den Pensionsbezug. Demgegenüber steht ein deutlicher Rückgang der Kosten für Beamtenpensionen, der einerseits durch die Reformen in der Vergangenheit und andererseits durch die ständig sinkende Zahl an Beamte entsteht. Deshalb ist eine gemeinsame Betrachtung der Systeme sinnvoll.

Reformen zeigen Wirkung

Gemeinsames Ziel der Sozialpartner sowie der Bundesregierung ist die Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters. Auch diesbezüglich hat sich Österreich deutlich verbessert. Mittlerweile liegt das durchschnittliche Pensionsantrittsalter knapp über 60 Jahre. Im Öffentlichen Dienst ist es deutlich höher. Würden Invaliditätspensionen bzw. Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit, so wie in den meisten anderen Ländern, nicht im Pensionssystem, sondern bis zum Anspruch einer Alterspension im Gesundheitssystem abgewickelt werden, wäre die Situation noch viel besser. Das im Regierungsprogramm formulierte Ziel, das faktische Pensionsantrittsalter bis 2018 auf 60,1 Jahre anzuheben, ist bereits jetzt erreicht, und das Antrittsalter wird bis 2018 weiter steigen.

Systempflege ist wichtig

Trotz der guten Entwicklung ist eine Systempflege und ständige Systembeobachtung notwendig. Die im Sozialministerium eingerichtete Pensionskommission leistet diesbezüglich hervorragende Arbeit. Die letzten Berechnungen weisen bessere Daten aus als erwartet. Dass dieses Faktum von einigen negiert wird, spricht Bände. Zumindest sollte man die Größe haben, die Daten anzuerkennen.

Die von den sog. „Experten“ eingeforderte „große Reform“ ist jedenfalls nicht notwendig. Das behauptete Anliegen, das Pensionssystem für die Jungen zukunftsfit zu machen, entbehrt nicht einer gewissen Kaltschnäuzigkeit. Die geforderten Reformen führen nämlich letztendlich zu erheblichen Kürzungen der zukünftigen Pensionen gerade dieser Jungen. Seriös ist ein solches Agieren nicht!

Schweden wird immer wieder als Positiv-Beispiel genannt

Vor allem Vertreter der Wirtschaft nennen Schweden immer wieder als Vorzeigebispiel für ein hervorragend funktionierendes Pensionssystem, das ohne Bundesbeiträge auskommt. Dazu muss allerdings festgehalten werden, dass Schweden seit dem Jahr 1961 einen Pensionsfonds speist, in dem mittlerweile so viel Kapital enthalten ist, dass alle Pensionszahlungen für 4,7 Jahre ohne Mittelzufuhr





finanziert werden könnten. Der politische Wille zur Finanzierung eines Fonds über einen Zeitraum von mittlerweile 55 Jahren hat zu diesen enormen Kapitalmitteln geführt. Diese 55 Jahre Fondsfinanzierung fehlen in Österreich. Daher ist ein Vergleich wenig sinnvoll. Aber trotzdem folgende Eckdaten:

Vergleich der Eckdaten der Pensionssysteme Schweden und Österreich¹		
	Schweden	Österreich
Dienstgeberbeitrag	18,5%	12,55%
Dienstnehmerbeitrag	0	10,25%
Betriebspension, Dienstgeberbeitrag	4,5% (verpflichtend im KV)	je nach KV

Zusätzlich werden Dienstgeberbeiträge von 2,5% für Leistungen im Falle von Arbeitsunfähigkeit einbehalten. Ebenso wird ein Dienstgeberbeitrag von ca. 1,2% für Hinterbliebenenversorgung, die in Schweden eine geringere Rolle spielt, eingehoben.

Dass die Vertreter der Wirtschaft für einen Anstieg der Dienstgeberbeiträge von 12,55% auf fast 27% votieren, ist doch ein interessanter Aspekt in dieser Debatte. Zusätzlich gibt es in Schweden einen sehr starken Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer, der – wenn man sich die Beschäftigungszahlen von Älteren ansieht – durchaus auch in Österreich umgesetzt werden sollte.

Im schwedischen Pensionsmodell ist auch eine Pensionsautomatik enthalten. Es gibt mehrere Parameter, die direkt und automatisch zu Pensionskürzungen führen. Steigt z. B. die Restlebenserwartung, ist eine Pensionskürzung die Folge. Ebenso bei sinkenden Einnahmen etc. Diese Automatik hat dazu geführt, dass alleine in den letzten Jahren mehrfach durch Steuergutschriften ein Ausgleich der Kürzungen vorgenommen wurde, um die Akzeptanz des Systems zu erhalten. So viel zum Glauben eine Pensionsautomatik könnte politische Entscheidungen ersetzen.

In einem persönlichen Gespräch mit dem Präsidenten des schwedischen Gewerkschaftsbundes LO, Karl-Petter Thorwaldsson, hielt dieser fest, dass er einen Durchrechnungszeitraum anstrebe, um die unsinnigen negativen Auswirkungen der Automatik (Senkung der Massenkaukraft in der Wirtschaftskrise), die jetzt durch Steuergutschriften oder Ähnliches repariert werden, zu entschärfen.

Im österreichischen Pensionssystem ist ein Nachhaltigkeitsmechanismus verankert. § 79a Abs. 2 Zi. 1 des ASVG lautet: *„Wird im Bericht der Kommission eine Abweichung bei den Annahmen in Bezug auf die periodenbezogene Lebenserwartung und daraus resultierende Mehraufwendungen für das Pensionssystem festgestellt (§ 108e Abs. 9*

¹ASVG





Z 4), so hat der Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz der Bundesregierung Vorschläge zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Finanzierung zu erstatten. Dabei ist auf eine gleichmäßige Verteilung der Maßnahmen auf die Parameter "Beitragssatz", "Kontoprozentsatz", "Anfallsalter", "Pensionsanpassung" und "Bundesbeitrag" zu achten.“ Der Sozialminister hat diesen Mechanismus anzuwenden und dem Parlament entsprechende Regelungen vorzulegen, wenn sich die Perspektive im Pensionssystem negativ darstellt. Das ist derzeit aber nicht der Fall – im Gegenteil, die Perspektive hat sich verbessert.

Es ist Nonsens, bei einem prognostizierten starken Anstieg der Anzahl von Pensionisten einen Rückgang des Bundesbeitrages einzufordern. Das ist realitätsfern und würde extrem starke Kürzungen der Pensionsansprüche der heute Jungen erfordern. Wenn Budgetknappheit zu Geldbedarf führt, dann sollte die üppige Förderungspraxis der Gebietskörperschaften durchleuchtet werden. Bei den Förderungen und Subventionen für Unternehmen ist Österreich mit Abstand Weltmeister.

Abschließend wird festgehalten: Der Anteil der über 60-Jährigen wird in den nächsten Jahrzehnten deutlich steigen. Pensionsquote und Altenquote müssen sich aber nicht zwangsläufig parallel entwickeln. Um das Ziel einer höheren Beschäftigungsquote der über 60-Jährigen zu erreichen, muss die Wirtschaft bereit sein, ältere Arbeitnehmer auch zu beschäftigen bzw. in Beschäftigung zu halten. Derzeit ist oft das Gegenteil der Fall. Das ist unser wirkliches Problem!

Dr. Norbert Schnedl
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Bereichsleiter Dienstrecht

Wien, 12. Jänner 2016

