INFORMATIONSBLATT

UNSERE PENSIONEN

Wieso sie stabil und sicher sind.

Stand: August 2024

ooe.arbeiterkammer.at

AK Oberösterreich

Andrea Heimberger, MSc
DIREKTORIN

Andreas Stangl
PRÄSIDENT

UNSER SOLIDARISCHES PENSIONSSYSTEM IST EINES DER BESTEN!

Unser staatliches Pensionssystem ist sicher! Das belegen Zahlen einer kürzlich veröffentlichten Studie der EU-Kommission. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verdienen einen gesicherten Lebensstandard auch im Alter. Die Position der Arbeiterkammer Oberösterreich ist eindeutig: Es braucht weder radikale Pensionsreformen, die auf Leistungskürzungen hinauslaufen würden, noch eine Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters.

Unser staatliches Pensionssystem ist anderen Systemen in punkto Verlässlichkeit und Sicherung des Lebensstandards überlegen. Trotzdem fordern manche Interessensgruppen eine Umstellung auf mehr Privatpensionen und hochriskante Anlageformen am Finanzmarkt. Dank dem Einsatz von Arbeiterkammer, Gewerkschaften und ÖGB kam es bisher nicht zu diesem Schwenk. Es zeigt sich, dass Österreich mit dem Umlageverfahren im Vergleich zu anderen Ländern sehr gut fährt. Die Pensionshöhen in Österreich liegen im europäischen Spitzenfeld. Gleichzeitig bestätigen Prognosen, dass das Pensionssystem mittel- und langfristig finanzierbar ist. So manch andere Länder nehmen sich deshalb ein Beispiel am österreichischen Pensionssystem.

Selbstverständlich muss aber auch ein gutes System laufend angepasst und verbessert werden. Die Teuerung der letzten Jahre entwertet die Pensionen und stellt viele Betroffene vor große Herausforderungen. Die Regierung hat nur unzureichend reagiert. Klar ist, dass zukünftige Pensionen mit einer Schutzklausel vor der Entwertung geschützt werden müssen.

Die Teuerung ist besonders für Frauen spürbar. Sie verdienen noch immer um rund ein Drittel weniger als Männer. Dieser Unterschied setzt sich in der Pension fort. Um dem entgegenzuwirken braucht es endlich gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit, einen massiven Ausbau der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen und eine höhere Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung.

Trotz Verbesserungsmöglichkeiten bleibt unser Pensionssystem ein sehr gutes. Deshalb ist es wichtiger denn je, sich gemeinsam für die Absicherung unseres Pensionssystems einzusetzen. Damit auch noch unsere Kinder und Enkelkinder die Vorteile der gesetzlichen und solidarischen Absicherung für das Alter genießen können!

Andrea Heimberger, MSc
Direktorin

Andreas Stangl
Präsident

INHALT

Sinn und Ziel eines guten Pensionssystems 4
Die unterschiedlichen Pensionssysteme 5
Das österreichische Pensionssystem – ein Erfolgsmodell 6
Leistungen und Pensionsarten in der Pensionsversicherung 8
Das Pensionskonto 11
Pensionsanpassung: Anpassungsfaktor, aliquote Pensionsanpassung und Schutzklausel 12
Rehabilitationsgeld oder Invaliditätspension? 14
Was hat der Gender Pay Gap mit dem Gender Pension Gap zu tun? 15
Was ist Pensionssplitting? 16
Soziale Absicherung und Sicherheit im Alter 17
Unsere Pensionen sind leistbar 18
Unsere Pensionen sind auch in der Zukunft finanzierbar 20
Gründe, warum die Ausgaben für Pensionen stabil bleiben 22
Keine Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters 23
Fazit 26
AK Forderungen 27

SINN UND ZIEL EINES GUTEN PENSIONSSYSTEMS

Der Sozialstaat, wie wir ihn heute kennen, ist keine Selbstverständlichkeit. Dass wir im Krankheitsfall oder nach einem Unfall medizinisch versorgt werden – ohne auf privates Vermögen angewiesen zu sein – dass es kostenlose Schulen gibt, oder dass wir im Alter eine Pension erhalten: all das sind soziale Errungenschaften. Sie mussten mühsam erkämpft werden. Doch es gibt nach wie vor Angriffe auf die sozialen Sicherungssysteme. Besonders wird das staatliche Pensionssystem attackiert. Dabei bleibt unerwähnt, dass unser Pensionssystem seit vielen Jahrzehnten verlässlich funktioniert.

Zentrales Element des österreichischen Pensionssystems ist die solidarische Pflichtversicherung nach dem Umlageverfahren. Die Pensionsversicherungsbeiträge der aktuell Erwerbstätigen werden direkt an die Pensionsbezieher:innen ausbezahlt. Dahinter steht der Sinn, das Kapitaldeckungssystem zu vermeiden. In ihm müssen Beiträge (hoch-)riskant am Finanzmarkt angelegt werden. Ziel ist es, allen Erwerbstätigen auch in Zukunft Pensionen zu garantieren, die den Lebensstandard sichern und bestmöglich vor Armut schützen. Der Staat verpflichtet sich mit diesem System, die Pensionen auch durch zusätzliche Leistungen zu sichern.

Ziel ist es, allen Erwerbstätigen auch in Zukunft Pensionen zu garantieren, die den Lebensstandard sichern und bestmöglich vor Armut schützen.

Es braucht eine Stärkung unseres Pensionssystems und eine Verankerung seiner grundlegenden Elemente in der Verfassung.

Sicherheit im Alter

Die gesetzliche Pensionsversicherung hat das Ziel, Menschen im Alter abzusichern. Leistungen, die über die Pension hinausgehen, sorgen für sozialen Ausgleich und die Einbindung möglichst vieler Menschen in das Pensionssystem. Die Teilpflichtversicherung sorgt z.B. dafür, dass in Zeiten der Kindererziehung trotzdem auf das Pensionskonto eingezahlt wird. Ähnliche Leistungen gibt es auch im Falle von Krankheit und Arbeitslosigkeit. Durch die Ausgleichszulage werden sehr geringe Pensionen auf einen gewissen Betrag aufgestockt. Diese und weitere wichtige Leistungen kann nur ein staatliches Pensionssystem erbringen.

Vertrauen stärken

Gerade in Krisenzeiten (Wirtschaftskrisen, Teuerung, Covid-Krise) hat sich eindrucksvoll gezeigt, dass unser gesetzliches Pensionssystem einen absolut stabilen Faktor für die Menschen und die Wirtschaft darstellt. Die Pensionen wurden verlässlich ausbezahlt und trugen so bei, die Kaufkraft zu erhalten. Versicherte dürfen darauf vertrauen, dass sie ihre Pensionsleistung erhalten. Leider haben frühere Einschnitte 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 Arbeitnehmer:innen gehen. Weder ist eine weitere Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters noch eine Senkung der Pensionshöhe notwendig. 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. All das kann durch das staatliche Pensionssystem garantiert werden – wenn es politisch gewollt ist. Deshalb braucht es eine Stärkung unserer Pensionssystems und eine Verankerung seiner grundlegenden Elemente in der Verfassung.

DIE UNTERSCHIEDLICHEN PENSIONSSYSTEME

Das Umlagesystem

Im Umlagesystem oder Umlageverfahren werden die Pensionsversicherungsbeiträge der aktiv Beschäftigten direkt an die Pensionist:innen ausbezahlt, also „umgelegt". Jede Generation finanziert so mit ihren Beiträgen die Altersvorsorge ihrer Eltern und Großeltern. In diesem Zusammenhang wird auch vom Generationenvertrag gesprochen, der auf dem Prinzip der Solidarität basiert. Auch wenn die eigenen Beiträge die Pension der Älteren finanzieren, sind sie zugleich Basis für die Höhe der eigenen Pension. Gekoppelt an die eigenen Pensionsbeiträge ist ein gesetzlicher Leistungsanspruch, der transparent im Pensionskonto (siehe Seite 11) einsehbar ist.

Nur ein staatliches Pensionssystem kann einen sozialen Ausgleich bieten. Für Zeiten ohne Erwerbstätigkeit (z.B. Zeiten der Kindererziehung, Krankheit oder Arbeitslosigkeit) übernimmt der Staat die Pensionsbeiträge. Zusätzlich wird durch die Ausgleichszulage eine Mindesthöhe der Pension sichergestellt.

Das Umlagesystem wirkt sich außerdem positiv auf die Wirtschaftsentwicklung aus. Die eingezahlten Beiträge werden von den Pensionist:innen wieder ausgegeben. Dies stärkt die Nachfrage und stabilisiert die Wirtschaft. Dieser Effekt ist vor allem in Zeiten von (Wirtschafts-)Krisen wichtig. Das Umlagesystem wirkt wie ein automatischer Stabilisator, der stabile Einkommen trotz Krise garantiert und damit auch Aufträge für Betriebe sichert.

Wie hoch die realen Pensionen tatsächlich sind, hängt u.a. von der Beschäftigungslage und der Höhe der Einkommen ab. Deshalb sind eine gute wirtschaftliche Entwicklung und hohe Beschäftigungszahlen die wichtigsten Voraussetzungen für auskömmliche und sichere Pensionen.

Kapitaldeckungssystem

Im Kapitaldeckungssystem werden die eingezahlten Beiträge angespart und in irgendeiner Form am Finanzmarkt veranlagt. Dabei gibt es zahlreiche unterschiedliche Anlagemöglichkeiten. Sie alle sind risikobehaftet. Je nach Entwicklung der Finanzmärkte können neben Gewinnen auch erhebliche Verluste entstehen. Wird die Altersvorsorge den Finanzmärkten überlassen, so gibt es besonders in krisenhaften Zeiten ein hohes Verlustrisiko.

Gekoppelt an die eigenen Pensionsbeiträge ist ein gesetzlicher Leistungsanspruch.

Zusätzlich sind private Kapitaldeckungssysteme oft durch hohe Verwaltungskosten, geringe Transparenz, kaum Kontrollmöglichkeiten sowie enorme (Kosten-)Nachteile bei vorzeitiger Auflösung gekennzeichnet. Profiteur:innen dieser Systeme sind meistens Versicherungen und Banken. Sie alle wollen Profit machen.

Diesen Unternehmen ist es egal, ob Betroffene erkranken, arbeitslos werden oder Zeit für Kinderbetreuung aufbringen müssen und deshalb keine oder nur sehr niedrige Prämien zahlen können. Es gibt keine Ersatzleistungen wie im staatlichen, umlagefinanzierten System. Können z.B. wegen Arbeitslosigkeit keine Prämien gezahlt werden, sinkt klarerweise die Höhe der Pension. Abgesehen davon kann sich ein großer Teil der Bevölkerung eine private Vorsorge gar nicht leisten, auch wenn sie in Beschäftigung sind.

Trotz dieser beschriebenen Nachteile fordern manche Interessenvertreter:innen und Politiker:innen, mehr private, kapitalmarktbasierte Pensionen staatlich zu fördern. Ein Blick auf die „prämiengeförderte Zukunftsvorsorge", die eine private, freiwillige Altersvorsorge ist, zeigt die Probleme: Neuverträge sind wegen der schlechten Performance stark rückläufig. 2023 lag die Rendite wegen Turbulenzen am Kapitalmarkt bei minus 8,9 Prozent.

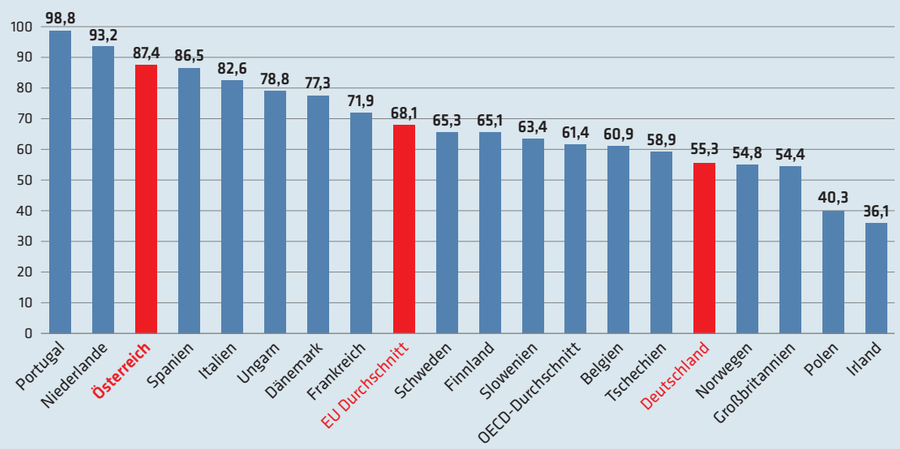
Rendite bei privater Altersvorsorge im Minus.

DAS ÖSTERREICHISCHE PENSIONSSYSTEM – EIN ERFOLGSMODELL

Österreich setzt seit Jahren und mit Erfolg auf die 1. Säule – das staatliche Pensionssystem – das im Umlageverfahren organisiert ist. Die 2. und die 3. Säule, die aus der betrieblichen und der privaten Pension bestehen, spielen in Österreich eine nur geringe Rolle. Dass Österreich mit diesem System gut fährt und für viele andere Länder ein Vorbild ist, zeigt sich beispielsweise in der Nettoersatzrate. Die Nettoersatzrate gibt an wie hoch die Nettopension im Vergleich zum Nettoeinkommen vor der Pension war. Diese Nettoersatzrate lag für Pensionsneuzugänge 2022, die eine Alterspension bekamen, für Frauen bei 81,6 Prozent und für Männer bei fast 88 Prozent. Die OECD berechnet diese Werte für die Zukunft und vergleicht sie mit anderen Ländern. Hier liegt Österreich im absoluten Spitzenfeld. Eine 22-jährige Person, die 2022 zu arbeiten begann und ohne Unterbrechung bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter arbeitet, kann in Österreich ca. 87 Prozent Nettoersatzrate erwarten. Bemerkenswert in diesem Vergleich ist, dass es in Österreich, im Gegensatz zu anderen Ländern, fast keine privaten Pensionsausgaben braucht, um diesen Wert zu erreichen.

Österreich liegt bei der Nettoersatzrate im internationalen Spitzenfeld.

ZUKÜNFTIGE NETTOERSATZRATEN (PENSIONSHÖHE) IM INTERNATIONALEN VERGLEICH IN PROZENT



AK Grafik; Quelle: OECD, Pensions at a Glance 2023; Anmerkung: um Vergleichbarkeit zwischen den Ländern herzustellen, wird von einem Erwerbsverlauf ohne Unterbrechung ab dem Jahr 2022 mit einem Alter von 22 Jahren ausgegangen; Die Nettoersatzrate bezieht sich auf Durchschnittsverdiener:innen

Viele Pensionsprivatisierungen wurden wieder zurückgenommen.

Pensionsprivatisierungen wurden wieder zurückgenommen

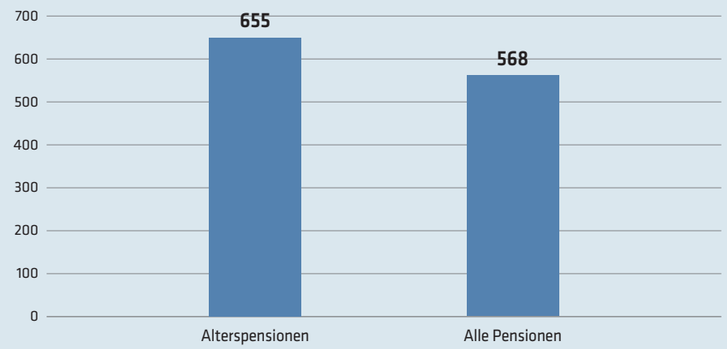
In vielen EU-Ländern liegt die Nettoersatzrate weit unter jener von Österreich. Das liegt unter anderem an Pensionsprivatisierungen, die viele Länder durchgeführt haben. Laut Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) privatisierten zwischen 1981 und 2018 mindestens 30 Länder ihr Pensionssystem. Über die Hälfte davon, nämlich 18, nahmen die Privatisierungen jedoch wieder zurück. Der Grund: die schlechten Leistungen der privaten Pensionen. Die Nettoersatzraten sanken und die Ungleichheit stieg, weil der wichtige soziale Ausgleich fehlte. Gleichzeitig erhöhten sich die Verwaltungskosten, was wiederum zu Finanzierungsproblemen führte. Als oftmals einzige Profiteure der Privatisierungen werden in der Studie der Finanzsektor und private Versicherungsunternehmen genannt.

Pension in Deutschland weit geringer als in Österreich

Wie sich Pensionsreformen auswirken können, zeigt auch das Beispiel Deutschland. In Deutschland wurden, wie auch in Österreich Anfang der 2000er Jahre, große Pensionsreformen durchgeführt. Auch durch den Widerstand von Arbeiterkammer und Gewerkschaften blieb in Österreich der Fokus des Pensionssystems klar auf der ersten Säule. In Deutschland hingegen setzte man stärker auf private Pensionsversicherungen, die zusätzlich staatlich gefördert wurden. Beim Vergleich fallen vor allem die unterschiedlichen Pensionshöhen auf: Je nach Pensionsart sind die Pensionen in Österreich um mindestens rund 500 Euro höher als jene in Deutschland. Dass Pensionen in Österreich 14-Mal ausgezahlt werden, ist dabei schon berücksichtigt.

Deutschland setzt stärker auf private Pensionsvorsorge.

WIE VIEL BEKOMMEN ÖSTERREICHISCHE PENSIONIST:INNEN PRO MONAT IM DURCHSCHNITT MEHR ALS DEUTSCHE IN EURO



AK Grafik; Quelle: Deutsche Rentenversicherung Statistikportal, Statistische Daten aus der Sozialversicherung; Anmerkung: Für Österreich wird das Jahreszwölftel dargestellt; Unter Alterspensionen werden für Deutschland Renten wegen Alters und für alle Pensionen die Summe der Renten, jeweils nach rentenrechtlichen Zeiten (SGB VI) betrachtet. Für Österreich werden unter Alterspensionen „alle Alterspensionen" und für alle Pensionen die Pensionen insgesamt betrachtet.

Dieser Unterschied zeigt sich auch in der Nettoersatzrate, wo Deutschland bei lediglich 55,3 Prozent liegt. Geringere Pensionen können auch höhere Altersarmut bedeuten. Im Jahr 2022 waren rund 15 Prozent der österreichischen Bevölkerung über 65 Jahren armutsgefährdet. In Deutschland lag dieser Wert bei knapp 20 Prozent.

„Pensionsautomatismus" führt zu Pensionskürzungen

Schweden wird von neoliberaler Seite oft als ein positives Beispiel genannt, da hier die Pension an die Lebenserwartung geknüpft wurde. Zentrale Auswirkung dieses „Pensionsautomatismus" ist jedoch, dass Pensionen automatisch gekürzt werden, wenn sich die Lebenserwartung erhöht. In der Realität waren die Ergebnisse einige dieser Kürzungen politisch nicht vertretbar. Obwohl das Ziel in Schweden ein selbstregulierendes System ohne staatliche Zuschüsse gewesen wäre, musste der Staat mehrere Male mit Zuschüssen und Reformen eingreifen, um die Pensionshöhen stabil zu halten. Zusätzlich wurde Altersarmut wieder zum Thema in Schweden.

Beispiele aus anderen Ländern zeigen, dass sich das österreichische Model bewährt hat. Nicht nur die Leistungshöhen sind im Vergleich zu anderen Ländern besser, sondern auch die Finanzierung ist langfristig gesichert (siehe Seite 18). Der starke Fokus auf ein umlagefinanziertes, gesetzliches Pensionssystem erweist sich weiterhin als richtig.

Der starke Fokus auf ein umlagefinanziertes, gesetzliches Pensionssystem erweist sich weiterhin als richtig.

LEISTUNGEN UND PENSIONSARTEN IN DER PENSIONSVERSICHERUNG

Leistungen für Wechselfälle des Lebens

Die Pensionsversicherung erbringt nicht nur im Alter, sondern auch bei Arbeitsunfähigkeit oder dem Tod der Partnerin oder des Partners Leistungen. Damit sich Menschen nach solchen Wechselfällen ihren Lebensstandard weiterhin leisten können, gibt es auch zusätzlich eine Reihe von Absicherungen, welche aus unterschiedlichen Töpfen finanziert werden.

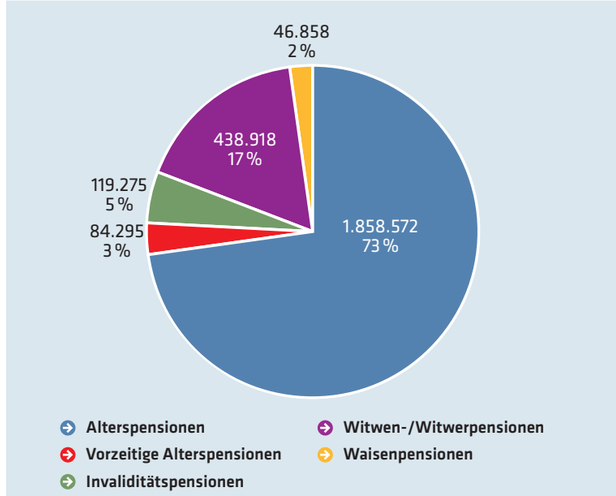
LEISTUNGEN DER PENSIONSVERSICHERUNG

Versicherungsfall des Alters	Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit	Versicherungsfall des Todes
▶ Alterspension ▶ Langzeitversichertenpension („Hacklerregelung“) ▶ Korridorpension ▶ Schwerarbeitspensionen ▶ Sonderruhegeld	▶ Invaliditätspension (IP) für Arbeiter:innen ▶ Berufsunfähigkeitspension (BUP) für Angestellte ▶ Medizinische + berufliche Maßnahmen der Rehabilitation	Hinterbliebenenpensionen: ▶ Witwenpension ▶ Witwerpension ▶ Waisenpension
Zusätzliche Leistungen		
▶ freiwillige Weiter- und Höherversicherung ▶ Teilversicherung wegen Kindererziehungszeiten, Arbeitslosigkeit oder Krankheit	▶ Einkauf von Schulzeiten ▶ Ausgleichszulage ▶ Zurechnungszuschlag bei Invalidität ▶ Krankenversicherung für Pensionisten/-innen	▶ Nachentrichtung verjährter Beiträge ▶ Pflegegeld ▶ Jährlicher Ausgleich der Inflation (Pensionsanpassung)

2,55 Millionen Pensionsbezieher:innen

Mit Jänner 2024 gab es rund 2,55 Millionen Pensionsbezieher:innen in Österreich. Bei der Aufteilung auf Pensionsarten wird deutlich, dass die immer wieder diskutierten Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen einen nur sehr geringen Teil ausmachen. In den letzten Jahren zeigt sich auch eine Tendenz, dass die Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen stark rückläufig sind. Rund 73 Prozent beziehen eine normale Alterspension.

PENSIONEN NACH PENSIONSART



AK Grafik; Quelle: Statistische Daten aus der Sozialversicherung, Monatsbericht, Jänner 2024, Tabelle 20

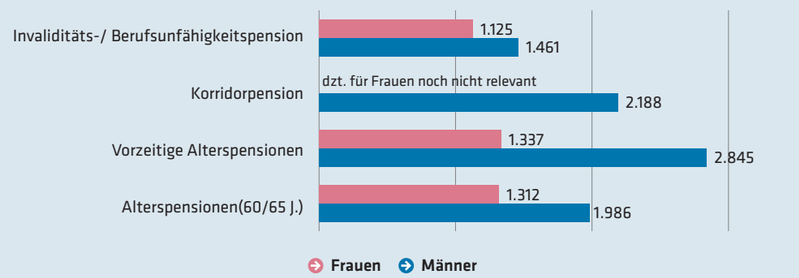
Pensionshöhe

Die Pensionshöhe ergibt sich aus der Kontoerstgutschrift und der jährlichen Kontogutschrift. Je höher das Einkommen, desto höher die Pension. Je mehr Versicherungsjahre, desto höher die Pension. Wird bereits eine Pension bezogen, gleicht die jährliche Pensionsanpassung die Inflation im Zeitverlauf aus. Eine Pensionierung ist auch vor dem Regelpensionsalter möglich. Jedoch gilt: Je später man die Pension antritt, desto geringer die Abschläge. Außerdem kann es sich lohnen, erst nach dem Regelpensionsalter in Pension zu gehen: Für jedes Jahr nach dem Regelpensionsalter gibt es 4,2 Prozent Zuschlag, bis maximal 12,6 Prozent (drei Jahre). Zusätzlich gibt es einen sogenannten „Aufschub-Bonus“: Das heißt, dass der Beitrag zur Pensionsversicherung, den Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen leisten, halbiert wird. Für die Pensionsberechnung werden aber die vollen Beiträge angerechnet.

Die höchstmögliche ASVG-Pension im Jahr 2024 beträgt 4.054,54 Euro.

Die Pensionshöhe ergibt sich aus der Kontoerstgutschrift und der jährlichen Kontogutschrift.

DURCHSCHNITTLICHE PENSIONSHÖHEN FÜR ÖSTERREICH NACH GESCHLECHT IN EURO
DEZEMBER 2023



AK Grafik; Quelle: Statistische Daten aus der Sozialversicherung, Pensionshöhen der Unselbstständigen, ohne Hinterbliebenenpensionen; Anmerkung: Pensionen werden in Österreich 14-mal pro Jahr ausgezahlt

Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters:

Frauen und Männer sind formell, aber noch nicht tatsächlich gleichgestellt.

Seit 1. Jänner 2024 wird das Pensionsantrittsalter der Frauen an jenes der Männer angeglichen. Diese Angleichung wurde bereits 1992 beschlossen. Der Grund für die lange Übergangsfrist ist, dass ab 1963 geborene und ab 1979 in den Arbeitsmarkt eingetretene Frauen nach mehreren gesetzlichen Reformen zumindest formal den Männern gleichgestellt sind. Man ging davon aus, dass die Frauen dann auch gleichberechtigt und gleichgestellt ihre Pension antreten können. Laut Gleichbehandlungsgesetz sind Frauen formal rechtlich den Männern in der Arbeitswelt gleichgestellt. Die tatsächliche Gleichstellung hat bisher aber noch nicht stattgefunden. So verdienen Frauen z.B. bei gleichwertiger Arbeit im Jahr 2023 noch immer um 40,1 Prozent weniger als Männer.

Aber: Seit 1. Jänner 2024 ist es trotz weiterhin fehlender Gleichstellung soweit. Die lang geplante schrittweise Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters beginnt:

SO WIRD DAS FRAUENPENSIONSANTRITTSALTER SCHRITTWEISE ANGEHOBEN

Geburtsdatum	Pensionsalter	Pensionsstichtage
1. Jänner 1964 bis 30. Juni 1964	60,5	ab 1.7.2024 bis 1.1.2025
1. Juli 1964 bis 31. Dezember 1964	61	ab 1.7.2025 bis 1.1.2026
1. Jänner 1965 bis 30. Juni 1965	61,5	ab 1.7.2026 bis 1.1.2027
1. Juli 1965 bis 31. Dezember 1965	62	ab 1.7.2027 bis 1.1.2028
1. Jänner 1966 bis 30. Juni 1966	62,5	ab 1.7.2028 bis 1.1.2029
1. Juli 1966 bis 31. Dezember 1966	63	ab 1.7.2029 bis 1.1.2030
1. Jänner 1967 bis 30. Juni 1967	63,5	ab 1.7.2030 bis 1.1.2031
1. Juli 1967 bis 31. Dezember 1967	64	ab 1.7.2031 bis 1.1.2032
1. Jänner 1968 bis 30. Juni 1968	64,5	ab 1.7.2032 bis 1.1.2033
nach dem 30. Juni 1968	65	ab 1.7.2033

DAS PENSIONSKONTO

Für alle ab 1955 Geborene gibt es seit 2014 das Pensionskonto. Am persönlichen Pensionskonto werden die Beitragszahlungen für die eigene Pension und die zukünftige Pensionshöhe abgebildet.

Man kann jederzeit in sein Pensionskonto unter www.neuespensionskonto.at Einsicht nehmen. Aufbauend auf der Kontoerstgutschrift (dafür werden die besten 28 Jahre bis 31.12.2013 herangezogen) werden pro Jahr 1,78 Prozent der Jahresbeitragsgrundlage (ergibt sich aus allen versicherungspflichtigen Einkünften) auf das Konto gutgeschrieben. Es erfolgt eine jährliche Aufwertung der Pensionsgutschrift (grundsätzlich nach dem Verbraucherpreisindex). 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. Das Pensionskonto ist dadurch sehr transparent.

Wer mit 65 Jahren und 45 Versicherungsjahren in Pension geht, soll 80 Prozent seines durchschnittlichen Erwerbseinkommens als Pension erhalten.

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

Für folgende Zeiten werden Beiträge am Pensionskonto gutgeschrieben:

SO WERDEN TEILPFLICHTVERSICHERUNGSZEITEN BEWERTET (2023)

Versicherungszeiten auf Grund von ...	Beitragsgrundlage
Arbeitslosengeld (ALG)	70 Prozent der Bemessungsgrundlage des täglichen ALG-Bezuges
Überbrückungshilfe	
Übergangsgeld (AMS)	
Weiterbildungsgeld	
Umschulungsgeld ab 1.2014	2024: tgl. EUR 87,65
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	2024: mtl. EUR 2.163,75
Kindererziehung	2024: mtl. EUR 2.163,75
Eine Dienstleistung als Zeitsoldat bzw. Ausbildungsdienstleistende ab dem 13. Monat	133 Prozent des Monatsgeldes, der Dienstgradzulage
Pflegekarenzgeld ab 1.2014	2024: mtl. EUR 2.163,75
Pflegeteilzeitkarenzgeld ab 1.2014	das aliquote Pflegekarenzgeld
Überbrückungsgeld der BUAK ab 1.2015	das Überbrückungsgeld
Familienzeitbonus ab 3.2017	tägl. EUR 52,46

AK Grafik; Quelle: PV, Stand 1. 1. 2023

PENSIONSANPASSUNG: ANPASSUNGSFAKTOR, ALIQUOTE PENSIONSANPASSUNG UND SCHUTZKLAUSEL

Anpassungsfaktor

Alle Pensionen aus der Pensionsversicherung sind jährlich mit dem Anpassungsfaktor zu vervielfachen. Dieser Faktor wird vom Sozialministerium durch Verordnung festgesetzt und kundgemacht. Die Anpassung der Leistung spiegelt die Entwicklung des Verbraucherpreises, also der Teuerung bzw. Inflation, wider. Damit soll garantiert werden, dass die Pensionen durch die Inflation nicht entwertet werden. Allerdings weicht der Gesetzgeber seit 2004 immer wieder durch einfachgesetzliche Eingriffe von dieser Regelung ab, indem niedrigere Pensionen höher angepasst werden. Was grundsätzlich für Bezieher:innen von Niedrigstpensionen zu begrüßen ist, bedeutet jedoch für bestimmte Gruppen eine Entwertung ihrer Pensionen. Das widerspricht dem Vertrauensprinzip und auch dem Äquivalenzprinzip: ausbezahlte Leistungen sollen von einbezahlten Beiträgen abhängen. Altersarmut sollte mit anderen Mitteln bekämpft werden, nicht durch politische Eingriffe in die jährliche Pensionsanpassung.

Schutzklausel

AK und Gewerkschaften haben erfolgreich die Schutzklausel erkämpft.

Während der Erwerbstätigkeit wird auf dem Pensionskonto eine Pensionsgutschrift gesammelt. Der Faktor mit dem das Pensionsguthaben jährlich aufgewertet wird, orientiert sich an der Lohnentwicklung. Man weiß allerdings erst im Nachhinein, wie sich die Löhne entwickelt haben. Die Gesetzgeberin hat sich dafür entschieden, für die Aufwertung die Steigerung vom dritt- zum zweitvorangegangenen Jahr heranzuziehen. In Zeiten hoher Teuerung führt dieses System dazu, dass die Inflation die Pensionsgutschrift massiv entwertet. Niedrigere Pensionen als negative Folgen sind auch Jahre danach noch deutlich spürbar.

Aufgrund des Druckes von AK und Gewerkschaften wurde 2024 eine Schutzklausel eingeführt. Diese war ein Erfolg. Die Regierung hat leider einige legistische Unklarheiten in der Umsetzung offengelassen. Die Schutzklausel gilt für alle, die im Jahr 2024 ihre Pension antreten, mit Ausnahme der Korridorpensionist:innen.

Sonderregelung Korridorpension

Wenn noch im Jahr 2024 die Korridorpension angetreten wird, so gilt die Schutzklausel nur in zwei Fällen:

1. Wer bis 31. Dezember 2023 die Voraussetzungen für die Korridorpension erfüllt (Alter, Anzahl der Versicherungsmonate), der/die erhält jedenfalls den Erhöhungsbetrag.
2. Wer die Voraussetzungen zum Antritt der Korridorpension erst im Jahr 2024 erfüllt erhält auch den Erhöhungsbetrag, wenn sein oder ihr Arbeitslosengeld- oder Notstandshilfeanspruch nach § 22 AlVG beendet wird.

VORSICHT: Damit jemand den Erhöhungsbetrag erhält, ist eine Arbeitslosigkeit (inkl. Beantragung Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe) von zumindest einem Tag vor dem Stichtag der Korridorpension notwendig. Wenn jemand direkt aus dem Arbeitsverhältnis in die Korridorpension übertritt, ist sie/er nicht von der Schutzklausel erfasst.

Ob der Arbeitslosengeld- oder Notstandshilfeanspruch beendet wird, ist abhängig davon, wie das letzte Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde. In folgenden Fällen besteht noch ein Jahr Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe. Diese Personen bekommen den Erhöhungsbetrag nicht:

- jene, die vom/n Arbeitgeber:in gekündigt wurden,
- bei berechtigtem vorzeitigen Austritt
- bei ungerechtfertigter/unverschuldeter Entlassung
- bei Auflösung während der Probezeit
- das befristete Arbeitsverhältnis endet aufgrund des Fristablaufs
- Bei einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommt es darauf an, ob diese unter Umständen erfolgte, welche eine Abstandnahme von der einvernehmlichen Auflösung unzumutbar machten.

Deshalb braucht es dringend eine Schutzklausel für alle Pensionen, die gewährleistet, dass die Gesamtgutschriften an die reale Teuerung bzw. an jene Pensionserhöhung der laufenden Pensionen angepasst werden.

Aliquote Pensionsanpassung

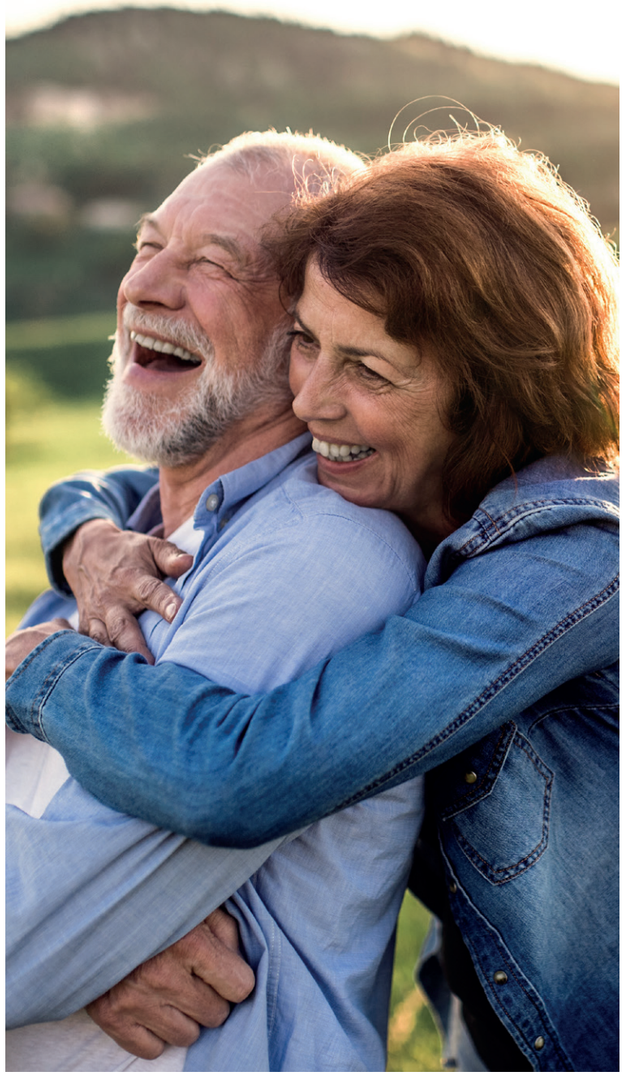
Im Jahr 2020 hat der Gesetzgeber eine „aliquote Pensionsanpassung“ eingeführt. Das bedeutet, dass die Inflationsanpassung jener Pensionen, die bereits ausgezahlt werden, im Folgejahr nach Pensionsantritt gestaffelt nach Monat erfolgt. Wer im Jänner in Pension geht, hat im nächsten Jahr eine deutlich höhere Inflationsanpassung als jemand, der im Oktober seine Pension antritt.

Pensionsanpassung gestaffelt nach Prozentsatz

Prozentsatz der Pensionsanpassung	Stichtag des Pensionsantritts im Kalenderjahr vor der Anpassung
100 %	Jänner
90 %	Februar
80 %	März
70 %	April
60 %	Mai
50 %	Juni
40 %	Juli
30 %	August
20 %	September
10 %	Oktober
0 %	November
0 %	Dezember

Aufgrund dieser Regelung erleiden Neupensionist:innen immense Einkommensverluste, die nicht mehr aufgeholt werden können. Durch die hohe Teuerung der letzten Jahre wird das Einkommen noch zusätzlich entwertet.

Die Aliquotierung wurde vorerst für die Jahre 2024 und 2025 ausgesetzt. Laut derzeitiger Rechtslage, kommt sie ab Jänner 2026 wieder zum Tragen. Das bringt für künftige Pensionist:innen willkürliche, dauerhafte Kürzungseffekte. Es darf nicht sein, dass das Geburtsdatum über die Pensionserhöhung entscheidet.



REHABILITATIONSGELD ODER INVALIDITÄTSPENSION

Im Jahr 2014 kam es zu gesetzlichen Änderungen im Bereich der Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension. Es gilt seither der Grundsatz „Rehabilitation vor Pension". Ziel dieser Änderung ist es, dass die Menschen rasch wieder gesund und arbeitsfähig werden und wieder schnell auf den Arbeitsmarkt zurückkehren können.

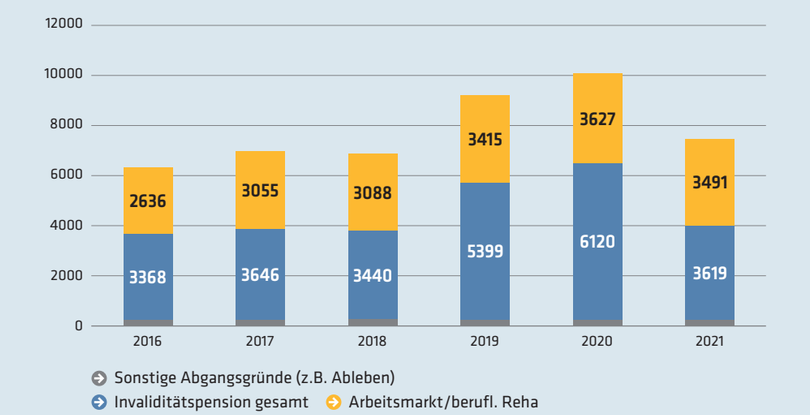
Die befristete Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension wurde abgeschafft.

Somit wurde für alle, die ab 1. Jänner 1964 geboren und durch Krankheit vorübergehend arbeitsunfähig wurden, die befristete Invaliditätspension bei Arbeiter:innen bzw. die befristete Berufsunfähigkeitspension bei Angestellten abgeschafft. Stattdessen erbringen die Gesundheitskasse, die Pensionsversicherungsanstalt und das Arbeitsmarktservice Rehabilitationsleistungen und zahlen den Betroffenen Rehabilitations- bzw. Umschulungsgeld. Nur mehr Personen, bei denen eine dauerhafte Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit festgestellt wird, erhalten eine Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension.

In der Realität erhalten nun gesundheitlich beeinträchtige Menschen viel schwieriger eine Leistung. Auch der erhoffte Erfolg der schnellen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt blieb aus. Dies zeigt auch ein Rechnungshofbericht aus dem Jahr 2021. Die Mehrheit aller Personen, welche aus dem Rehabilitations- bzw. Umschulungsgeld ausscheiden, erhalten im Anschluss eine dauernde Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension.

Gesundheitlich beeinträchtige Menschen erhalten viel schwieriger Leistungen.

WO LANDEN DIE PERSONEN NACH DEM REHAGELDBEZUG?



AK Grafik; Quelle: Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz; Bericht 2014-2021 Rehabilitationsgeld und medizinische Rehabilitation

Wenn es im erlernten Beruf nicht mehr geht, kann eine berufliche Umschulung eine zweite Chance darstellen. Für Personen, die nicht mehr arbeiten können, muss es wieder leichter möglich sein, eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension bzw. Rehabilitationsgeld bewilligt zu bekommen. Nur 6,14 Prozent aller Pensionen sind Invaliditätspensionen. Der Grund dafür ist eindeutig der restriktivere Zugang. Zudem ist die Höhe der Invaliditätspension deutlich niedriger als die Alterspension. Rund 68 Prozent aller Anträge auf Invaliditätspension werden abgelehnt. Gegen den abgelehnten Bescheid zu klagen, ist eine nervenaufreibende Angelegenheit, die sich niemand freiwillig antut.

WAS HAT DER GENDER PAY GAP MIT DEM GENDER PENSION GAP ZU TUN?

Von Jahresbeginn bis zum 14. Februar 2024 arbeiten ganzjährig vollzeitbeschäftigte Frauen statistisch gesehen gratis. Grund dafür ist der Gender Pay Gap – das geschlechtsspezifische Lohngefälle beträgt in Österreich nämlich immer noch 12,4 Prozent. Nimmt man auch Teilzeitbeschäftigte in die Rechnung hinein, wächst die Lohnschere sogar auf 35 Prozent an. Der wahre Equal Pay Day fällt im Jahr 2024 also auf den 8. Mai.

Die Lösung darf nicht länger lauten „Vollzeit statt Teilzeit arbeiten". Es braucht gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, vor allem für gleichwertige Arbeit. Viele Berufe, die schlecht bezahlt sind und überwiegend von Frauen ausgeübt werden, sind systemerhaltend. Weiters muss die soziale Infrastruktur stark ausgebaut werden, damit Frauen Vollzeit arbeiten können. Eine Vollzeitbeschäftigung alleine löst das Problem nicht, es müssen auch die Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden.

Das Problem des Gender Pay Gaps führt im Alter bzw. in der Pension zum Gender Pension Gap:

Die Pensionsschere bei den unselbstständigen Erwerbstätigen in Oberösterreich klafft erheblich auseinander. Betrachtet man die durchschnittliche Höhe aller Alterspensionen, bekommen Frauen um 45,4 Prozent weniger Pension als Männer (Stand Dezember 2023).

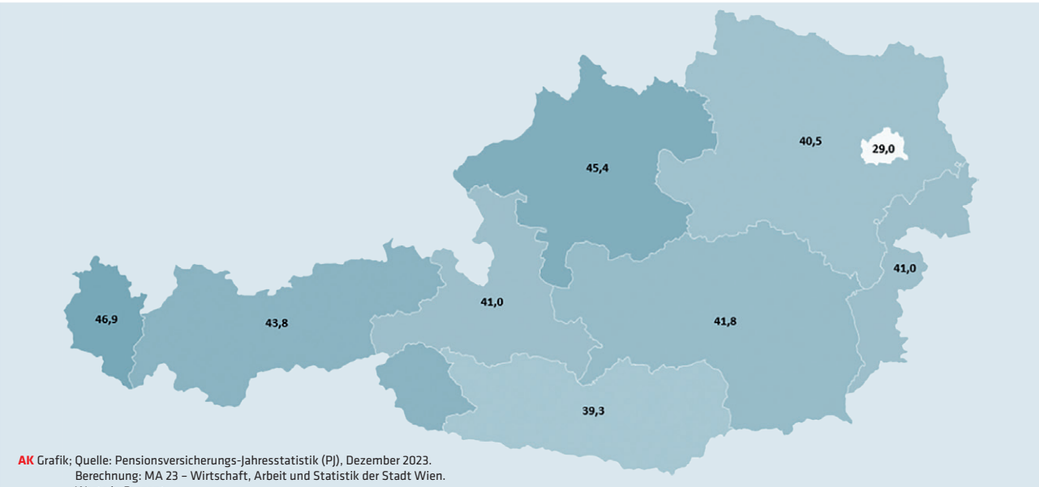
Einer aktuellen Studie des WIFO zufolge, ist nicht die etwas geringere Anzahl an Versicherungsmonaten der Frauen die Hauptursache, sondern das lebenslang geringere Einkommen.

Dass Frauen weniger verdienen, hat viele Gründe: 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. Speziell in Oberösterreich fehlen flächendeckende Kinderbetreuungsangebote. Nicht umsonst ist OÖ auch 2024 wieder an vorletzter Stelle was den Gender Pension Gap betrifft.

In Oberösterreich fehlen flächendeckende Kinderbetreuungsangebote.

Die Lohnschere zwischen Frauen und Männern führt zur Pensionschere. Frauen bekommen 45,4 Prozent weniger Pension als Männer.

GENDER PENSION GAP 2024 – IM WESTEN UND IN OÖ AM HÖCHSTEN



AK Grafik; Quelle: Pensionsversicherungs-Jahresstatistik (PJ), Dezember 2023.
Berechnung: MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik der Stadt Wien.
Werte in Prozent

WAS IST PENSIONSSPLITTING?

Teile der Politik sind der Meinung, dass die oben angesprochenen Probleme des Gender Pension Gaps auf individueller Ebene gelöst werden können – durch ein verpflichtendes Pensionssplitting.

Beim Pensionssplitting überträgt ein Elternteil (meist der männliche) bis zu 50 Prozent der eigenen monatlichen Pensionskontogutschrift an den vorwiegend erziehenden (meist weiblichen) Elternteil. Dabei wird die zukünftige Pensionsleistung des einen gesenkt und die des anderen erhöht. Ein Antrag ist bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des zuletzt geborenen Kindes bei der Pensionsversicherung zu stellen. Pro Kind können bis zu sieben Jahre übertragen werden – insgesamt maximal 14 Jahre. Dies führt praktisch zu einer innerfamiliären Umverteilung der Arbeitseinkommen. Laut Bundesregierung ist ein verpflichtendes, automatisches Pensionssplitting für Ehepaare mit der Möglichkeit, darauf zu verzichten (einmaliges Opting-Out) vorgesehen. Es sollen fixe 50 Prozent aus der Summe beider Einkommen auf beiden Pensionskonten gutgeschrieben werden.

Viele Gründe sprechen gegen die geplante Form des Pensionssplittings: Es gibt keine Erklärung dafür, wie man mit Pensionskontogutschriften umgeht, die nicht aus Erwerbstätigkeit stammen. Auch wie man mit dem Phänomen „Patchwork-Familien“ im Zuge des Splittings umgeht, ist noch immer offen.

Aus Sicht der Arbeiterkammer Oberösterreich wird das Problem „Altersarmut“ dadurch in die Familie verlagert. Die Bekämpfung von Altersarmut muss aber eine gesellschaftspolitische Aufgabe sein, bzw. muss es eine staatliche Aufgabe sein für die Absicherung im Alter zu sorgen. Das Pensionssplitting bringt einer Familie mit niedrigem Einkommen nichts, da das Haushaltseinkommen gleichbleibt. Strukturelle Gründe für Altersarmut wie niedrigere Einkommen, Mangel an Kinderbetreuungs-plätzen, Ausgleich der unbezahlten Care-Arbeit usw. müssen gelöst werden. Ein weiterer Punkt: Das Pensionssplitting wird erst in etwa 30 Jahren Einfluss auf die Höhe der Frauenpensionen haben. Was ist mit den Frauen, die in den nächsten Jahren in Pension gehen und dann von Altersarmut betroffen sind?

SOZIALE ABSICHERUNG UND SICHERHEIT IM ALTER

Ohne staatliche Sozialleistungen und Pensionen läge die Anzahl der Armutsgefährdeten in Österreich bei 3,8 Millionen Menschen. Trotz des Sozialstaates mit dem guten Pensionssystem waren im Jahr 2023 mehr als 1,3 Millionen Menschen armutsgefährdet.

Die Ausgleichszulage stellt ein wirksames Instrument gegen Altersarmut dar. Liegt die Höhe der Pension unter einem gewissen Grenzwert, so steht dem:r Pensionsbezieher:in die Ausgleichszulage zu. Der Ausgleichszulagenrichtsatz liegt 2024 für Alleinstehende bei 1.217,96 Euro, und für Ehepaare sowie Paare in eingetragenen Partnerschaften bei 1921,46 Euro. Seit 1.Jänner 2020 gibt es für Langzeitversicherte mit 30 (Frauen) bzw. 40 (Männer) Arbeitsjahren zusätzlich einen Bonus zur Ausgleichszulage bzw. Pension.

Trotz allem waren im Jahr 2023 laut Statistik Austria rund 18 Prozent der Menschen über 65 Jahren von Armut oder Ausgrenzung betroffen. Altersarmut hat vielfältige Ursachen, welche sich meist über das ganze Leben entwickeln und sich in Form von niedrigen Pensionen auswirken. Immer wieder unterbrochene Erwerbskarrieren, jahrelanges Verrichten von unbezahlter Care-Arbeit, Teilzeitarbeit usw. sind nur einige Beispiele, die zu geringen Pensionsbeiträgen führen. Frauen sind stärker von Altersarmut betroffen als Männer.

Die sozialstaatlichen Sicherungsmaßnahmen sind generell zu niedrig angesetzt. Somit sind Personen mit niedrigen Pensionen nicht ausreichend abgesichert. Hier muss noch viel verbessert werden.

Ohne staatliche Sozialleistungen und Pensionen läge die Anzahl der Armutsgefährdeten in Österreich bei 3,8 Millionen Menschen.

2023 waren rund 18 Prozent der Menschen über 65 Jahren von Armut oder Ausgrenzung betroffen.

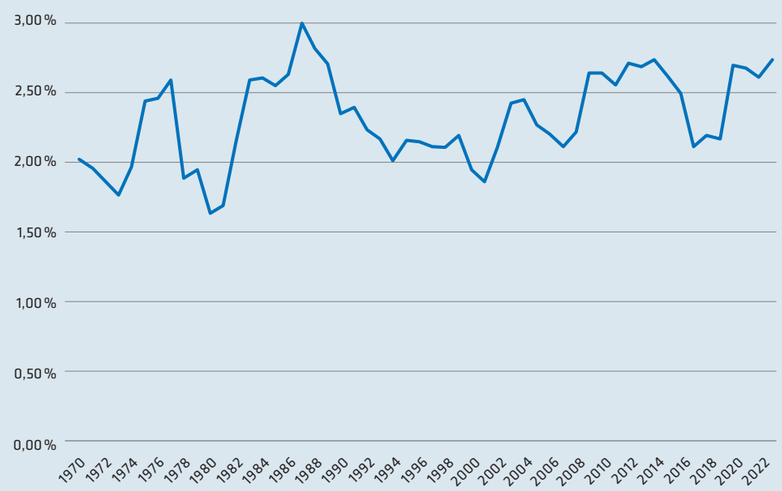
UNSERE PENSIONEN SIND LEISTBAR

Der Großteil der Pensionen wird über die Beiträge zur Pensionsversicherung finanziert. Dieser Beitrag teilt sich auf 10,25 Prozent Arbeitnehmer- und 12,55 Prozent Arbeitgeberanteil auf. Zusätzlich leistet der Bund Beiträge aus Steuermitteln an die Pensionsversicherungsträger. Zum Beispiel, wenn die Ausgaben der Pensionsversicherung höher sind als die Einnahmen (Ausfallshaftung). Zusätzlich zur Ausfallshaftung finanziert der Bund auch Beitragszeiten für Teilpflichtversicherte (siehe Seite 11) und die sogenannte Partnerleistung bei den Selbstständigen und den Bäuerinnen und Bauern (siehe Seite 19). Zusammen ergeben diese Leistungen den Bundesbeitrag. Kommt noch die Ausgleichszulage (siehe Seite 17) hinzu, die ebenfalls aus dem Budget gezahlt wird, ergeben sich die Bundesmittel.

Bundesbeitrag =
Ausfallhaftung + Partnerleistung + Bundesbeitrag für Teilversicherte

Bundesmittel =
Bundesbeitrag + Ausgleichszulage

BUNDESBEITRAG ZUR PENSIONSVERSICHERUNG IN PROZENT DER WIRTSCHAFTSLEISTUNG (BIP)



AK Grafik; Quelle: Mittelfristgutachten gesetzliche PV der Alterssicherungskommission 2023; Bundesbeitrag = Ausfallhaftung + Partnerleistung + Bundesbeitrag für Teilversicherte + Bundesbeitrag (Erh. BGL §23 Abs. 6 BSVG)

Bundesmittel und Bundesbeitrag sind stabil

Die Finanzierung des Pensionssystems ist seit Jahren stabil

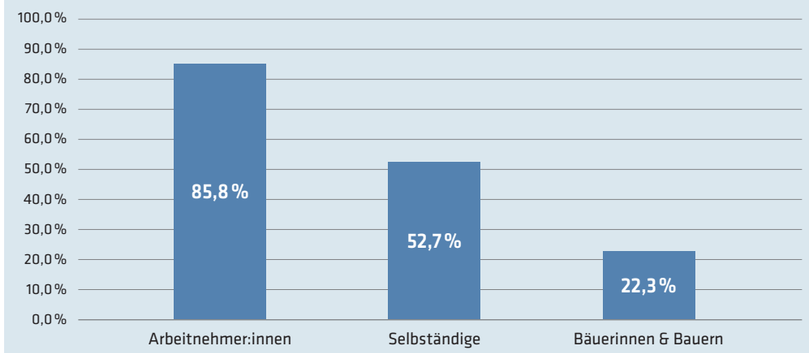
An der Höhe des Bundesbeitrags ist zu erkennen, dass die Finanzierung des Pensionssystems seit Jahren stabil ist. Der Bundesbeitrag bewegt sich meistens zwischen zwei und 2,7 Prozent der Wirtschaftsleistung. Wie viel der Bund in das Pensionssystem einzahlt, hängt neben der demografischen Entwicklung hauptsächlich davon ab, ob es gelingt die Arbeitslosigkeit niedrig zu halten. Denn je mehr Menschen in das Pensionssystem einzahlen, desto weniger Steuergeld wird benötigt. Wesentlich ist auch, dass die Lohnquote (Anteil der Löhne & Gehälter an der gesamten Wertschöpfung) hoch ist oder steigt. Dazu sind Lohnerhöhungen und ein kollektivvertraglicher Mindestlohn von 2.000 brutto (Vollzeit) notwendig.

Arbeitnehmer:innen finanzieren ihre Pension zu über 85 Prozent selbst

Die Pensionen der Arbeitnehmer:innen, bzw. der ASVG-Versicherten finanzieren sich zu über 85 Prozent aus den Beitragszahlungen. Der Staat finanziert durch die Ausfallshaftung lediglich 14 Prozent des Gesamtaufwandes der Pensionen.

Anders stellt sich dies bei den Selbständigen sowie den Bäuerinnen und Bauern dar. Hier beträgt der Selbstfinanzierungsgrad nur rund 53 bzw. 22 Prozent. Das liegt einerseits an geringeren Beitragssätzen für diese Pensionsversicherungen und andererseits an der (demografischen) Struktur der Versicherten. Diese Zahlen zeigen, dass sich die Pensionen von breiten Teilen der Bevölkerung selbst finanzieren. Wenn wegen angeblicher Unterfinanzierung Verschlechterungen für ASVG-Versicherte gefordert werden, so müssten sich diese an die Pensionsversicherungen der Selbständigen und der Bäuerinnen und Bauern richten.

GRAD DER SELBSTFINANZIERUNG IN PROZENT DES PENSIONSAUFWANDES, 2022



AK Grafik; Quelle: Mittelfristgutachten gesetzliche PV der Alterssicherungskommission 2023; Bundesbeitrag = Ausfallhaftung + Partnerleistung; Anmerkung: Arbeitnehmer:innen nach dem ASVG, Selbständige nach dem GSVG und FSVG, Bäuerinnen & Bauern nach dem BSVG

Steuergeld für das Pensionssystem ist sinnvoll

Es macht durchaus Sinn, auch Steuermittel für die Pensionsversicherung zu verwenden. Die Pensionsversicherung hatte nie das Ziel, sich nur aus Beiträgen zu finanzieren. Das hat auch damit zu tun, dass die Pensionsversicherung mehr Leistungen als die Alterspension erbringt. So wird z.B. die Krankenversicherung der Pensionist:innen zu einem Teil aus Steuermitteln finanziert. Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation werden ebenso über die Pensionsversicherung abgewickelt wie auch Hinterbliebenenpensionen oder die Ausgleichszulage. All diese Bereiche sind notwendige und fundamentale Bestandteile eines entwickelten und modernen Sozialstaats. Die Lastenverteilung sollte deshalb möglichst breit erfolgen. Eine (teilweise) Finanzierung über Steuern ist deshalb sinnvoll und wünschenswert.

Die Pensionsversicherung finanziert mehr Leistungen als „nur“ die Pension.

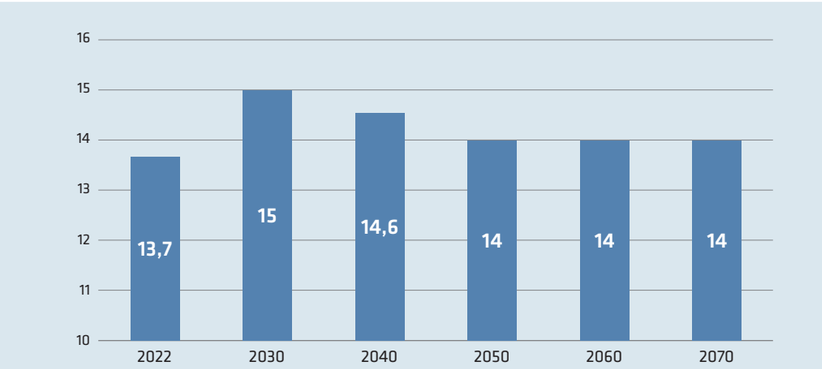
UNSERE PENSIONEN SIND AUCH IN DER ZUKUNFT FINANZIERBAR

Pensionen sind langfristig finanzierbar

Kaum ein Bereich der öffentlichen Finanzen wird in Österreich so oft und so genau unter die Lupe genommen wie die Ausgaben für Pensionen. Viele fragwürdige Prognosen beruhen oft auf Interessen von Versicherungsunternehmen und Banken. Im Gegensatz dazu zeigen seriöse Langzeitberechnungen, dass die Pensionen sicher sind.

Der Ageing Report der EU-Kommission analysiert die gesamten Aufwendungen für Pensionen. Das umfasst öffentliche Pensionen und die Ausgaben für Beamte – dabei sind nicht nur die Zuschüsse vom Bund, sondern auch sämtliche Pensionsversicherungsbeiträge miteingeschlossen. Zentrales Ergebnis des Ageing Reports ist, dass die gesamten Pensionsausgaben, trotz alternder Bevölkerung, nur sehr moderat steigen werden. Im Jahr 2031 erreichen die Pensionsausgaben ihren Höchststand von 15,1 Prozent in Relation zum Bruttoinlandsprodukt (BIP). Danach sinken sie sogar wieder und erreichen ab 2048 14 Prozent des BIP. Bis 2070, so lange reicht die Prognose des Ageing Reports, steigen die Pensionsausgaben um nur 0,4 Prozentpunkte.

ENTWICKLUNG DER PENSIONSAUSGABEN IN ÖSTEREICH
IN PROZENT DER WIRTSCHAFTSLEISTUNG

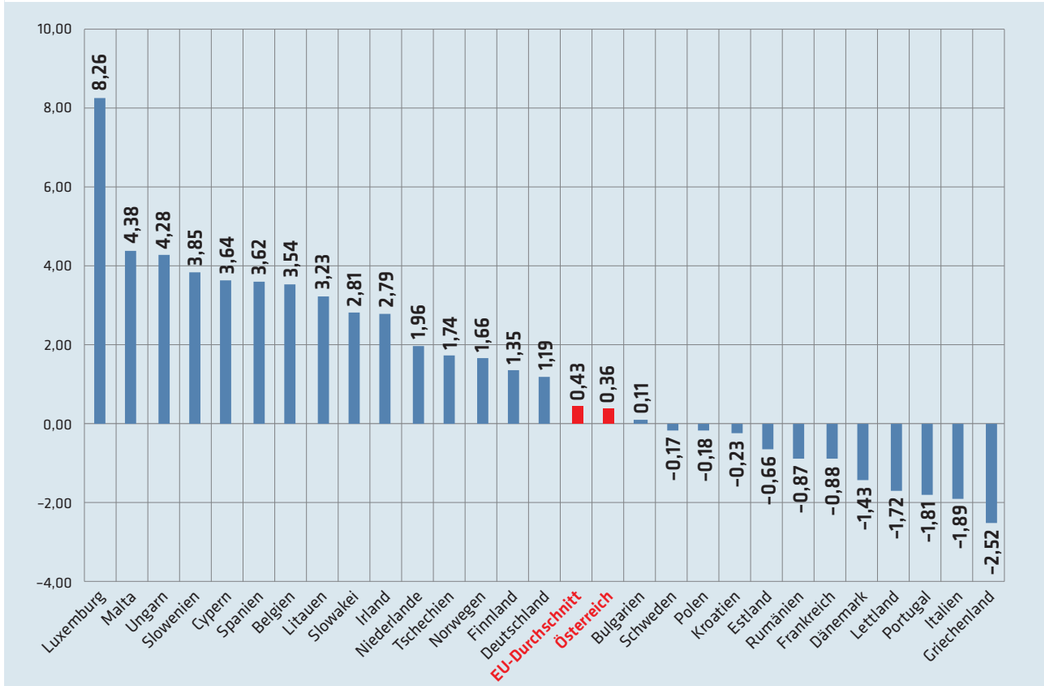


AK Grafik; Quelle: Ageing Report 2024; Anmerkung: es wird vom Basisszenario ausgegangen, Abweichungen ergeben sich auf Grund von Rundungsdifferenzen.

Grund für den kurzfristigen Anstieg der Pensionsausgaben ist die Generation der „Babyboomer", die nach und nach in Pension gehen. Kostendämpfend wirken hingegen weniger Ausgaben für Beamte in Pension und eine höhere Beschäftigungsquote – vor allem bei Frauen. Im internationalen Vergleich schneidet Österreich gut ab: Die Ausgaben für Pensionen wachsen geringer als im EU-Durchschnitt. Die größte Steigerung der Ausgaben hat Luxemburg zu verzeichnen. Am unteren Ende steht Griechenland, wo die Ausgaben zurückgehen. In Griechenland wurden seit der Finanzkrise zahlreiche Kürzungsprogramme durchgesetzt, auch im Pensionssystem. Im Jahr 2022 wurde eine weitere Reform beschlossen, die das System weiter privatisieren soll. Expert:innen warnen bereits davor, dass diese Privatisierung, ähnlich wie in vielen anderen osteuropäischen Ländern, nicht zu den gewünschten Effekten führen wird und wieder zurückgenommen werden muss.

Pensionsausgaben steigen in Österreich unterdurchschnittlich.

ENTWICKLUNG DER PENSIONSAUSGABEN IM INTERNATIONALEN VERGLEICH VON 2022 BIS 2070
IN PROZENT DER WIRTSCHAFTSLEISTUNG



AK Grafik; Quelle: Ageing Report 2024; Anmerkung: es wird vom Basisszenario ausgegangen

Neben dem Ageing Report werden die Pensionsausgaben auch von der Alterssicherungskommission in Österreich beobachtet. Dieses Gremium veröffentlicht jedes Jahr ein Mittelfrist- und alle drei Jahre ein Langfristgutachten. Auch diese Gutachten weisen keine Kostenexplosion, sondern lediglich einen moderaten Anstieg auf. Zudem fiel das Mittelfristgutachten 2023 deutlich günstiger aus als jenes 2022. In der Vergangenheit wurde nämlich die Entwicklung der Einnahmen durch Pensionsversicherungsbeiträge stets unterschätzt.

Auch die Alterssicherungskommission analysiert Pensionsausgaben.

DARUM BLEIBEN DIE AUSGABEN FÜR PENSIONEN STABIL

Die Demografie ist nicht der einzige Faktor für ein stabiles Pensionssystem.

Die Gesellschaft wird älter und es wird in Zukunft mehr Menschen in Österreich geben, die eine Pension beziehen. Trotzdem steigen die Ausgaben nur moderat. Das liegt daran, dass die Demografie, also das Verhältnis zwischen jungen und älteren Menschen nicht der alleinige Faktor ist. Es geht vielmehr darum, wie viele Menschen in Beschäftigung sind und durch Pensionsbeiträge (und Lohnnebenkosten) das Pensionssystem finanzieren. Das hängt wiederum mit dem Bevölkerungswachstum und vor allem auch mit der Höhe von Löhnen und Gehältern zusammen. Wer nur auf die demografische Entwicklung blickt, kann die Finanzierung des Pensionssystems nicht umfassend beurteilen.

Die Erwerbsquote ist angestiegen und steigt weiter.

Die Bevölkerung in Österreich wächst, vor allem aufgrund von Zuwanderung. Dieses Wachstum verläuft schneller, als es in früheren Berichten prognostiziert wurde. Im Jahr 2004 ging die Statistik Austria davon aus, dass 2020 um die 8,4 Millionen Menschen in Österreich leben würden. In der Realität waren es aber um 600.000 Menschen mehr. Durch die Unterschätzung des Bevölkerungswachstums in der Vergangenheit, wurden die Ausgaben für die Pensionen meist überschätzt. Für die Finanzierung des öffentlichen Pensionssystems ist das Bevölkerungswachstum deshalb gut, da eine steigende Bevölkerung auch mehr Menschen für den Arbeitsmarkt bedeutet. Laut aktueller Schätzung steigt die Bevölkerung bis zum Jahr 2070 auf über 9,5 Millionen.

Es gab bereits zahlreiche Reformen im Pensionssystem.

Sowie das Bevölkerungswachstum unterschätzt wurde, wurde die Entwicklung der Lebenserwartung überschätzt. Selbstverständlich ist das keine erfreuliche Entwicklung. Durch eine weniger stark steigende Lebenserwartung fallen die Ausgaben für Pensionen, im Vergleich zu früheren Prognosen, geringer aus.

Einer der wichtigsten Gründe, warum die Pensionen trotz alternder Bevölkerung finanzierbar sind, hat mit der Erwerbsquote zu tun. Die Erwerbsquote ist der Anteil der Bevölkerung, die in Beschäftigung ist. Sie ist angestiegen und steigt weiter. Besonders Menschen zwischen 55 und 64 sind häufiger in Beschäftigung. Zugleich ist hier noch viel Potential. Wenn mehr Menschen in Beschäftigung bleiben, sinken die Ausgaben für Pensionen. Das kann z.B. durch aktive Arbeitsmarktpolitik gute Arbeitsbedingungen unterstützt werden.

Nicht nur die Beschäftigung, auch die Produktivität ist gestiegen. Von 2000 bis 2022 erhöhte sich die Produktivität um 27 Prozent. Die hohe Produktivität der Arbeitnehmer:innen trägt wesentlich zur Finanzierung des Pensionssystems bei.

Zusätzlich gab es in der Vergangenheit viele Reformen im Pensionssystem. Darunter fallen z.B. die generelle Einführung des Pensionskontos, die Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Frauen oder die Angleichung des Beamtensystems an das ASVG. Auch wenn manche dieser und weiterer Reformen zur Finanzierung der Pensionen beigetragen haben, gingen einige davon auf Kosten der Versicherten. Klar ist deshalb, dass es keine weiteren Verschlechterungen für Arbeitnehmer:innen im Pensionssystem geben darf. Sie haben ihren Beitrag bereits geleistet.

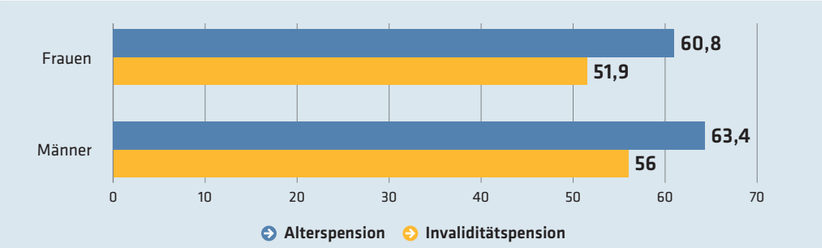
KEINE ERHÖHUNG DES GESETZLICHEN PENSIONSANTRITTSALTERS

Das gesetzliche Pensionsantrittsalter der Männer liegt bei 65 Jahren. Das der Frauen liegt ab Juli 2024 bei 60,5 Jahren und wird in Halbjahresschritten bis Juli 2033 auf 65 Jahre angehoben. Tatsächlich gehen Menschen aber früher in Pension.

Frauen gingen 2023 mit knapp 61 Jahren und Männer mit gut 63 Jahren in Pension (vorzeitige Alterspension oder reguläre Alterspension). Frauen gingen demnach sogar 0,8 Jahre nach ihrem regulären Pensionsantrittsalter in den Ruhestand. Menschen mit gesundheitlichen Problemen beziehen oft eine Invaliditätspension. Sie müssen gezwungenermaßen früher in Pension gehen.

Frauen gingen 0,8 Jahre nach ihrem regulären Pensionsantrittsalter in Alterspension.

PENSIONSANTRITTSALTER FÜR ALTERS- UND INVALIDITÄTSPENSIONEN IN JAHREN, 2023

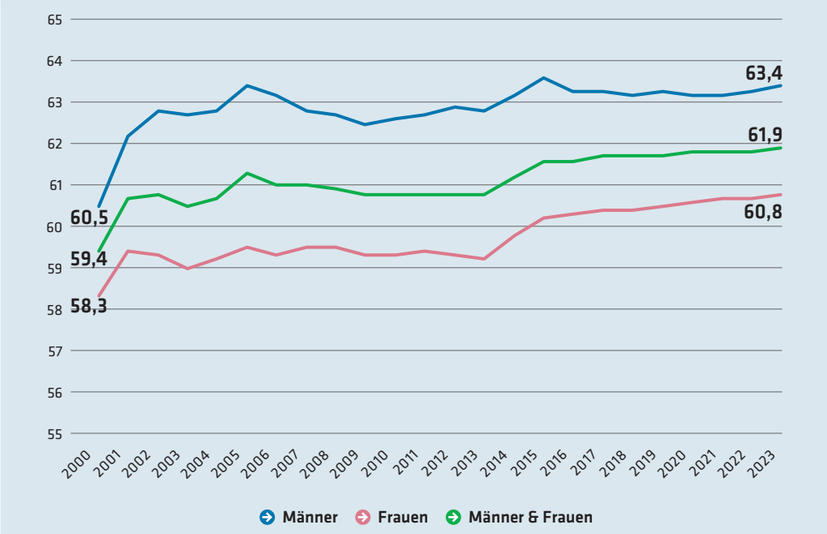


AK Grafik; Quelle: OPIS, Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2023;
Anmerkung: Invaliditätspensionen werden ohne Rehageldbezieher:innen dargestellt

Insgesamt ist aber zu beobachten, dass das faktische Pensionsantrittsalter, also wann Menschen wirklich in Pension gehen, seit Jahren steigt. Diese Entwicklung ist positiv, stärkt sie doch die Stabilität des Pensionssystems. Während Frauen und Männer im Jahr 2000 noch mit 59,4 Jahren in Alterspension gingen, waren erstmalige Pensionsbezieher:innen 2023 knappe 62 Jahre alt.

Das faktische Pensionsantrittsalter steigt seit Jahren.

DURCHSCHNITTLICHES PENSIONSANTRITTSALTER ALLER ALTERSPENSIONEN IN JAHREN

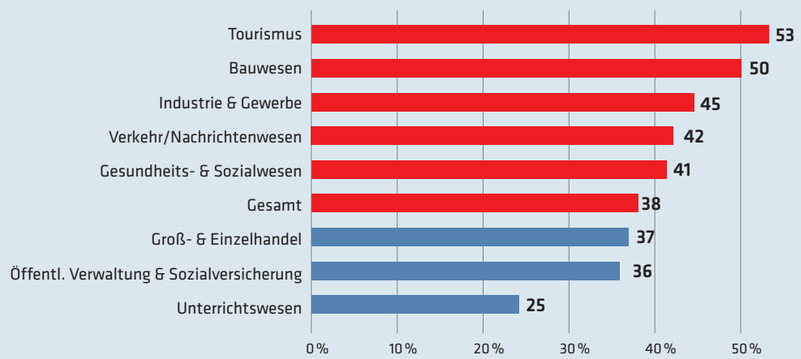


AK Grafik; Quelle: OPIS, Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2023;
Anmerkung: hier werden Eigenpensionen (alle Pensionsarten ausgeschlossen Hinterbliebenenpensionen) dargestellt

Durchhalten bis zur Pension wird schwieriger.

Trotz des Anstiegs sorgen die Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt dafür, dass es für Arbeitnehmer:innen immer schwieriger wird, länger zu arbeiten. Arbeitsdruck, Überstunden, durchgehende Erreichbarkeit und psychische Belastungen sorgen dafür, dass Viele schon vor dem Pensionsantrittsalter keine Kraft mehr haben. Ganze 30 Prozent der Arbeitnehmer:innen ab 45 Jahren gehen nicht davon aus, dass sie in ihrem Beruf bis 65 durchhalten. Im Tourismus oder der Baubranche sind es sogar rund die Hälfte.

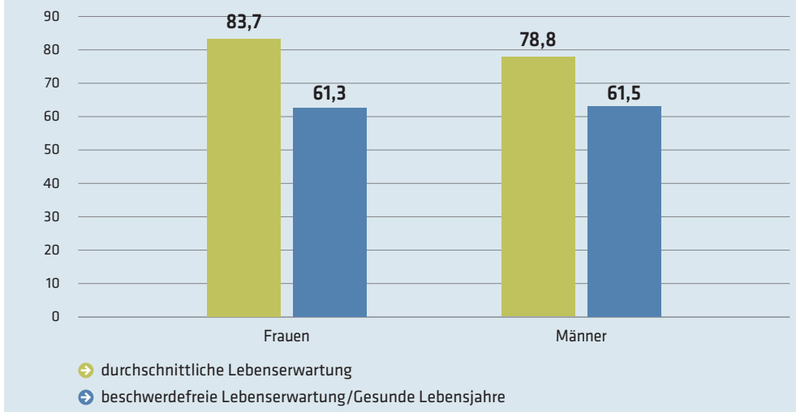
ANTEIL AN ARBEITNEHMER:INNEN, DIE ES FÜR UNWAHRSCHEINLICH HALTEN IHREN BERUF MIT 65 NOCH AUSZUÜBEN IN PROZENT



AK Grafik; Quelle: AK OÖ, Arbeitsklimaindex, Durchschnitt aus 2022 und 2023; Befragte Personen ab 45 Jahren;
unwahrscheinlich = eher unwahrscheinlich und sehr unwahrscheinlich

Die Belastung spiegelt sich auch in der Lebenserwartung wider. Um zu beurteilen, wie lange Menschen theoretisch arbeiten könnten, ist es nicht sinnvoll, die durchschnittliche Lebenserwartung zu betrachten. Diese Kennzahl sagt nämlich nichts über den Gesundheitszustand von Menschen aus. Sinnvoller wäre es jene Lebensjahre zu betrachten, in denen Menschen gesund und beschwerdefrei sind. Laut Eurostat liegen die gesunden Lebensjahre für Frauen bei 61,3 Jahren und bei Männern mit 61,5 Jahren sogar unter dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter.

LEBENSERWARTUNG IN JAHREN, 2021



AK Grafik; Quelle: Eurostat, Gesunde Lebensjahre bei der Geburt, 2024, in Österreich.

Gesunde Lebenserwartung liegt bei Männer unter dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter.

Wenn Menschen aufgrund ihrer Gesundheit gar nicht die Möglichkeit haben länger zu arbeiten, macht eine Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters absolut keinen Sinn. Zudem haben Menschen mit geringem Einkommen, statistisch gesehen, eine niedrigere Lebenserwartung. Sie können schon jetzt weniger Jahre in Pension genießen, als Menschen mit hohem Einkommen. Eine Anhebung des Pensionsantrittsalters würde besonders jene mit geringerem Einkommen stark benachteiligen.

Statt einer Erhöhung des Pensionsantrittsalters braucht es vielmehr Arbeitsbedingungen, die es möglich machen, gesund und mit Freude länger zu Arbeiten. Hier müssen vor allem auch Betriebe in die Pflicht genommen werden. Gerade älteren Arbeitnehmer:innen wird es oft besonders schwer gemacht nach einer Phase der Arbeitslosigkeit wieder Beschäftigung zu finden.

Ein höheres gesetzliches Pensionsantrittsalter benachteiligt Menschen mit geringem Einkommen.

FAZIT

Sichere Pensionen trotz alternder Bevölkerung.

Unsere Pensionen sind sicher. Unser Pensionssystem ist auch in Zukunft stabil. Trotz alternder Bevölkerung.

Diese erfreuliche Entwicklung ist möglich, weil die Demografie alleine nicht ausschlaggebend ist. Vielmehr sind die Entwicklungen am Arbeitsmarkt sowie die Arbeitsbedingungen entscheidend für ein gut funktionierendes Pensionssystem. Deshalb braucht es möglichst viele Menschen in guter Beschäftigung. Wichtig sind daher hochwertige Arbeitsplätze mit 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. sowie eine Arbeitszeitverkürzung mit einem Ausgleich von gleichem Lohn und Personal. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss umfassend unterstützt werden.

Wichtig sind daher hochwertige Arbeitsplätze mit hohen Löhnen und Gehältern.

Es braucht mehr betriebliche Gesundheitsförderung und einen besseren Arbeitnehmerschutz.

Wir brauchen mehr betriebliche Gesundheitsförderungen und einen besseren Arbeitnehmerschutz. Weiters braucht es einen respektvollen und wertschätzenden Umgang, gerade mit älteren Kollegen und Kolleginnen. Die Arbeitsbedingungen müssen an die Bedürfnisse der älter werdenden Beschäftigten angepasst werden. Dadurch soll gesundes Arbeiten bis zur Pension ermöglicht werden.

Die Alterung unserer Gesellschaft wird uns in den nächsten Jahren bestimmt noch vor Herausforderungen stellen. Jedoch sollten wir uns freuen, dass unsere Lebenserwartung steigt, auch wenn dadurch der Staat geringfügig mehr an Steuermitteln zu den Pensionen zuschießen muss. Das stellt aber kein bedeutendes Problem dar, wenn sich die Politik zum öffentlichen Pensionssystem bekennt – dies zeigen auch verschiedenste Studien wie der neue Ageing Report der EU-Kommission. Eines ist definitiv klar: Für die unselbstständig Erwerbstätigen braucht es keine weiteren Einschnitte mehr

AK FORDERUNGEN

- Verfassungsrechtliche Verankerung des gesetzlichen Pensionssystems mit einem klaren Bekenntnis zum Umlageverfahren sowie zur Ausfallhaftung des Bundes
- Pensionen müssen existenz- und lebensstandardsichernd sein
- Keine Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters
- Abschlagsfreiheit nach 45 Arbeitsjahren
- Schwerarbeitspension den Arbeitsrealitäten anpassen:
  - Eine „Toleranz bei der Kaloriengrenze" bei schwerer körperlicher Arbeit muss eingeführt werden.
  - Schwerarbeitszeiten während der gesamten Berufslaufbahn und nicht nur in den letzten 20 Jahren vor dem 60. Lebensjahr sind zu berücksichtigen.
  - Einen separaten Absatz in der Schwerarbeitsverordnung, der lauten soll: „Als besonders belastende Berufstätigkeiten gelten Tätigkeiten der berufsbedingten Pflege und Betreuung von Erkrankten, Pflege- und Betreuungsbedürftigen sowie Menschen mit Beeinträchtigung, Hebammen und medizinischen Assistenzberufen."
- Frauenpensionen erhöhen:
  - Ausbau vollzeittaugleicher, ganzjähriger Kinderbetreuungsplätze mit verbindlichen Qualitätsstandards inklusive Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz ab dem 1. Geburtstag
  - Ausbau öffentlicher Pflege- und Betreuungseinrichtungen
  - Anheben der Kindererziehungs- und Pflegekarenzzeiten für die Teilpflichtversicherung am Pensionskonto
  - Beseitigung der vielen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und Benachteiligungen in der Arbeitswelt (flächendeckende Anhebung der Mindesteinkommen, gleiches Einkommen für gleiche und gleichwertige Arbeit, faire Gestaltung von Care-Arbeit)
- Ermöglichung gleichzeitiger beruflicher und medizinischer Rehabilitation sowie Ausbau der medizinischen und beruflichen Rehabilitation zur nachhaltigen Wiedereingliederung erkrankter Menschen durch arbeitsmarktpolitisch sinnvolle und bedarfsgerechte Reha-Maßnahmen
- Gewährung von Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktperspektive: Wenn keine Integrationschance besteht, muss eine unbefristete Pension zustehen
- Verbesserungen der Arbeitsbedingungen
- Die öffentliche Hand muss arbeitswilligen Älteren eine Beschäftigung anbieten/ermöglichen, wenn private Betriebe ihnen keine Chance geben
- Wiedereinführung der geblockten Altersteilzeit und Rechtsanspruch auf Altersteilzeit verankern.
- Gänzliche und dauerhafte Streichung der aliquoten Pensionsanpassung für alle Neupensionist:innen
- Die Einführung einer Schutzklausel, die gewährleistet, dass Gesamtgutschriften am Pensionskonto für ALLE Pensionen unmittelbar an die reale Teuerung angepasst werden
- Absicherung des Pensionssystems durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik die Vollbeschäftigung zum Ziel hat

DIE ARBEITERKAMMER IN LINZ UND DEN BEZIRKEN

Beratung, Vertretung und Einsatz für Ihre Interessen

AK Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel: +43 (0)50 6906

AK Braunau, Salzburgerstraße 29, 5280 Braunau, Tel: +43 (0)50 6906-4111

AK Eferding, Unterer Graben 5, 4070 Eferding, Tel: +43 (0)50 6906-4211

AK Freistadt, Zemannstraße 14, 4240 Freistadt, Tel: +43 (0)50 6906-4312

AK Gmunden, Herakhstraße 15b, 4810 Gmunden, Tel: +43 (0)50 6906-4412

AK Grieskirchen, Manglburg 22, 4710 Grieskirchen, Tel: +43 (0)50 6906-4511

AK Kirchdorf, Sengsschmiedstraße 6, 4560 Kirchdorf, Tel: +43 (0)50 69064611

AK Linz-Land, Kremstalstraße 6, 4050 Traun, Tel: +43 (0)50 6906-5611

AK Perg, Hinterbachweg 3, 4320 Perg, Tel: +43 (0)50 6906-4711

AK Ried, Peter-Rosegger-Straße 26, 4910 Ried im Innkreis, Tel: +43 (0)50 69064813

AK Rohrbach, Ehrenreiterweg 17, 4150 Rohrbach, Tel: +43 (0)50 6906-4912

AK Schärding, Schulstraße 4, 4780 Schärding, Tel: +43 (0)50 6906-5011

AK Steyr, Redtenbachergasse 1a, 4400 Steyr, Tel: +43 (0)50 6906-5116

AK Vöcklabruck, Ferdinand-Öttl-Str. 19, 4840 Vöcklabruck, Tel: +43 (0)50 6906-5217

AK Wels, Roseggerstraße 8, 4600 Wels, Tel: +43 (0)50 6906-5318

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich,
Nummer 22/2024, Zl.-Nr.: GZ 02Z033937 M, AK-DVR 0077747
Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40,
4020 Linz, Tel. +43 (0)50 6906-0
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz siehe ooe.arbeiterkammerat/impressum.html
Stand: August 2024
Hersteller: New Typeshop, Kopernikusstraße 22, 4020 Linz
ooe.arbeiterkammer.at

Oberösterreich