

Konzept

Pensionsreform

(Stand: 21. Februar 2015)

AUSGANGSPUNKT

Die Entwicklungen im Pensionssystem sind besorgniserregend: Der Bundesbeitrag nimmt immer weiter zu, die steigende Lebenserwartung wird nicht berücksichtigt und von einer nachhaltigen Konzeption entsprechend der demographischen Entwicklung kann keine Rede sein.

Wie ist der Sager „Die Pensionen sind sicher“ denn zu verstehen? Natürlich wird die 1.Säule (gesetzliches Pensionssystem) nicht gänzlich wegbrechen, aber auf welches Niveau wird sie absinken? Bezeichnend ist doch, dass es uns derzeit wirtschaftlich gut geht, und trotzdem können wir uns schon die aktuellen Pensionen eigentlich nicht leisten, bzw. nur mit einem hohen Bundeszuschuss. Wie soll das erst bei konjunkturellen Eintrübungen und den zu erwartenden steigenden Pensionist_innenzahlen funktionieren?

Unser Pensionssystem hat durch die letzten Reformen ein paar Schritte in die richtige Richtung gemacht. Wir stehen allerdings noch vor einem weiten Marsch und es läuft die Zeit davon.

Was ist zu tun?

Wir schlagen folgende 3 Maßnahmen vor:

1. **Schaffung von Pensionswahrheit**
2. **Berücksichtigung der Lebenserwartung**
3. **Aufbau einer unterstützenden Kapitaldeckung**

Die Maßnahmen im Einzelnen:

1. Schaffung von Pensionswahrheit

Um als ersten Schritt Klarheit über den Status Quo, über die Auswirkungen zukünftiger Entscheidungen und über die generelle Finanzierbarkeit zu erlangen, ist die Einrichtung eines permanenten

Automatischen Balance-Mechanismus (ABM)

Nach schwedischem Vorbild („Automatic Balance Mechanism“) erforderlich. Der ABM vergleicht die Aktiva des Pensionssystems (aktuelle und zukünftige Einzahlungen; ggfs. Ausgleichsfonds u. Kapitaldeckung) mit den Passiva (aktuelle und zukünftige Pensionszahlungen). Wenn die Aktiva größer sind als die Passiva, dann ist das System langfristig finanzierbar und man hat sogar noch einen Überschuss.

Sollten die Passiva größer sein, sind Maßnahmen (Änderung Aufwertungsfaktoren, geringere Pensionsanpassung, Ausgleich durch Pufferfonds, ...) erforderlich, um das Gleichgewicht wieder herzustellen. Der Vorteil eines solchen Mechanismus ist auch das Wissen über die Auswirkungen von relevanten Entscheidungen.

Damit kann man z.B. korrigierende Maßnahmen so gestalten, dass Aktive und Pensionisten gleich stark be- oder entlastet werden, wenn man grundsätzlich eine Pensionsgerechtigkeit hergestellt hat.

Der Faktor für Pensionsanpassungen bzw. die Aufwertung von Pensionskontogutschriften könnte sich dann z.B. aus dem Wachstum der Summe der jährlichen Beitragsgrundlage (Lohnsumme) ergeben.

Aufgrund der Einführung des Pensionskontos mit der einfachen Hochrechnung des Pensionsanspruches und mit der umfangreichen Recherche der historischen Daten haben wir derzeit einen nie dagewesenen Status erreicht, der eine Hochrechnung von Beiträgen und Leistungen mit Sicherheit in einer hinreichenden Genauigkeit möglich macht.

Im Sinne dieser Transparenz ist es ferner sinnvoll die unterschiedlichen österreichischen Pensionsysteme weiter anzugleichen und damit durch die Zusammenlegung von Pensionsversicherungsanstalten zusätzliche Einsparungen zu gewinnen.

2. Berücksichtigung der Lebenserwartung

In die Berechnung der Pensionshöhe soll künftig die Entwicklung der Lebenserwartung als Automatismus aufgenommen werden (ein Beispiel für eine einfache Umsetzung ist im Anhang enthalten). Durch die einmalige Festlegung eines „Pensionsreferenz-Antrittsalters“ entfällt die laufende Diskussion um ein Anheben des Pensionsalters und schafft damit auch Anreize für späteren Pensionsantritt. Der Pensionsantritt kann – von jedem individuell gewählt zwischen 61 und 69 erfolgen und man braucht keine Zu- und Abschläge mehr und daher auch keine Anpassung derselben.

Das Modell beruht auf dem Prinzip der Lebenspensionssumme, die auf Basis der Pensionskontogutschrift, des Pensionsreferenz-Antrittsalters (z.B. 65) und der Lebenserwartung nach derzeitigem Stand berechnet wird. Jeder frühere Pensionsantritt oder jede Verlängerung der Lebenserwartung führt zu einer längeren Zahlungsdauer und damit zu einer geringeren Startpension. Umgekehrt erhöht sich die Pension, bei einem späteren Beginn.

Im Sinne der Gleichbehandlung macht eine solche Vorgangsweise natürlich nur Sinn, wenn die Pensionsalter beider Geschlechter möglichst bald einander angeglichen werden.

Wenn der Pensionsantritt in diesem Sinne flexibel gestaltet werden kann, ist der Wegfall von Zuverdienstgrenzen und die Möglichkeit einer Teilpension erforderlich, um dem Arbeitsmarkt auch die geforderte Flexibilität und älteren Arbeitnehmern die Chance einer weiteren Beschäftigung zu geben.

Bei der Einführung dieses Modells sowie bei weiteren Änderungen der Lebenserwartung sind natürlich Einschleifregelungen erforderlich, um Härten zu vermeiden.

3. Aufbau einer unterstützenden Kapitaldeckung

Durch die beiden ersten vorgeschlagenen Maßnahmen ist das Finanzierungsproblem allerdings noch nicht gelöst, weil neben der höheren Lebenserwartung auch die demografische Entwicklung für eine Belastung des Systems sorgt. Da nicht anzunehmen ist, dass die Fertilitätsrate signifikant steigt und eine gesteigerte Zuwanderung als Lösungsansatz nicht geeignet ist, muss eine kapitalgedeckte Sparkomponente für Entlastung und Flexibilität sorgen. Hier geht es nicht um einen Ersatz des Umlageverfahren durch das Kapitaldeckungsverfahren, sondern um eine gezielte Unterstützung der Umlage in Zeiten, in denen der Prozentsatz der Pensionisten im Vergleich zu den Aktiven so hoch wird, dass signifikante Leistungskürzungen unvermeidlich werden. Das führt zum Vorschlag einer unterstützenden Kapitaldeckung.

Mögliche Beitragsregelung:

- 3 % Arbeitgeberbeitrag obligatorisch
- 6 % steuerfreier Arbeitnehmerbeitrag optional

Der Arbeitnehmer erhält ein Recht auf die Leistung eines Beitrages nach dem Vorbild der Riester-Rente in Deutschland. Die dortige Produktintransparenz und das hohe Kostenniveau sollten jedoch vermieden werden.

Die Beiträge sollten in standardisierten, kostengünstigen Produkten angelegt werden, was bei den Anbietern der 2. Säule (Betriebliche Kollektivversicherung, Pensionskasse, Vorsorgekasse) weitgehend gewährleistet ist. Die Leistung sollte immer eine Pension sein, wobei sich idealerweise anbietet in die Produkte auch die Pflege zu integrieren, die ab einer gewissen Pflegestufe eine Pflegerente auszahlt. Diese kann in der Aktivphase mit einem geringen Risikobeitrag bereits relevante Beträge erreichen. Damit wäre ein sinnvoller Baustein zur Pflegeversorgung implementiert, der nicht auf sofortigen Förderungen beruht, ohne zu wissen, ob der Leistungsfall überhaupt eintritt, sondern gezielt im Pflegefall unterstützt.

Evtl. könnten auch andere vom Staat nur noch schwer zu erbringende Sozialleistungen mit diesem Beitragsmodell abgesichert werden. Dies würde auch die Akzeptanz in der Bevölkerung erhöhen, die mit diesen zusätzlichen Beiträgen in ein eigenes „Sozialpaket“ investieren können, das ihnen neben der 1. Säule ein ergänzendes Sicherheitsnetz bietet. Das Gleiche gilt für die Förderung von Wohnbau- und Infrastrukturprojekten im Rahmen der Veranlagung der Beiträge, die dafür sorgt, dass die Kapitalbildung auch positive Wirkungen auf die Wirtschaft hat.

Was bringt uns das?

Transparenz, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit, Finanzierbarkeit, Stabilität

NEOS steht grundsätzlich für die Umstellung des zurzeit „leistungsorientierten Pensionskontos“ auf ein „beitragsorientiertes Pensionskonto“, nach z.B. schwedischem Vorbild.

Wir sind aber überzeugt, dass auch durch die oben ausgeführten Vorschläge die Qualitäten, die ein Pensionssystem haben muss, ausreichend erlangt werden können.

Das automatische Bilanzierungssystem wird Transparenz herstellen. Es wird Zeit, dass wir in klaren und deutlichen Zahlen wissen, woran wir sind.

Die Berücksichtigung der Lebenserwartung wird für Verteilungsgerechtigkeit und Nachhaltigkeit sorgen. Das ganze System ist dann auch so aufgestellt, dass gerade in Verbindung mit dem automatischen Balance-Mechanismus, materielle Auswirkungen sofort sichtbar werden und so der Politik eine solide Basis zur Feinjustierung zur Verfügung steht.

Die Ansparung von Kapital sichert schlussendlich die langfristige Finanzierbarkeit, da ansonsten die Pensionshöhen durch das Ansteigen der Pensionsleistungen bei gleichbleibendem Beitragsaufkommen aufgrund der demografischen Veränderungen stark sinken würden.

In Summe wollen wir ein stabiles, modernes Pensionssystem!

Nicht zu vergessen sind die positiven Aspekte zur Lösung sozialer Herausforderungen wie Pflege und der Finanzierung von (sozialem) Wohnbau- und Infrastrukturprojekten, die bei einer weitsichtigen Umsetzung die wirtschaftshemmenden Maßnahmen (z.B. Kapitalbindung) nicht nur kompensieren können, sondern für einen zusätzlichen Freiraum und Anschub sorgen.

Entwickelt man das derzeitige System nicht entsprechend weiter, ist eine Steigerung des Bundeszuschusses unvermeidlich und damit auch die Verschiebung der Schuldenlast auf unsere Kinder und Enkel. Wir sollten uns dieser Verantwortung stellen!

Wir schlagen deshalb vor eine **Pensionsreformkommission** mit österreichischen und internationalen Experten zu installieren, die beauftragt wird einen ganzheitlichen Ansatz für ein modernes Pensions-system auszuarbeiten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die geplanten Änderungen weitgehend auf dem derzeitigen System aufbauen, um größere Verunsicherungen bei den Bürgern zu vermeiden.

Neben diesen Grundforderungen gibt es noch eine Reihe von Verbesserungsmöglichkeiten, von denen einige beispielhaft erwähnt werden sollten:

Pensionsharmonisierung

Derzeit sind die Beiträge für die Pensionshöhe nicht ausschlaggebend. Da die Beitragssätze in Österreich höchst unterschiedlich sind, kommt es dazu, dass trotz deutlich unterschiedlicher Beitragsleistungen über die gesamte Beitragszeit gleiche Pensionen ausbezahlt werden. Das führt dazu, dass Menschen mit hohen Beitragsätzen die Pensionen jener mitfinanzieren, die ein Arbeitsleben lang viel weniger Beiträge aufbringen. Die Bürger haben derzeit keine klare Information, ob sie Nettozahler oder Nettoempfänger des Pensionssystems sind. Sie können daher nicht wissen, ob sie die Solidarität der Versicherungsgemeinschaft in Anspruch nehmen, eine selbsterworbene Pension beziehen, oder mit ihren Beitrags- und Steuerleistungen einen wichtigen Beitrag zur Umverteilung zugunsten anderer, einkommensschwacher Personen leisten.

Aber nicht nur, dass die Beitragsleistung für die Pensionshöhe nicht relevant ist, werden die Pensionen einzelner Gruppen auch noch immer an verschiedenen Bemessungsgrundlagen bemessen.

Während bei einer Gruppe das Durchschnittseinkommen über das ganze Arbeitsleben herangezogen wird, werden bei Anderen wenige gute Einkommensjahre herangezogen, ohne dass am Ende die aufgebrauchten Eigenbeiträge bei der Pensionsbemessung eine Rolle spielen. Es geht nicht darum, sozialadäquate Umverteilung in Frage zu stellen, sondern darum, diese transparent und treffsicher von oben nach unten zu gestalten und eine Verteilung von unten nach oben zu verhindern.

Es gibt keine Pension über der ASVG/APG Höchstpension. Das sind maximal 1,78% aller monatlichen Höchstbeitragsgrundlagen des Arbeitslebens dividiert durch die Monatsanzahl! Alle noch bestehenden Sonderregelungen gehören in der kürzesten, rechtlich möglichen Zeit abgeschafft.

Das Pensionsharmonisierungsgesetz 2005 muss umgehend umgesetzt werden. Alle Menschen in diesem Land haben – bei gleicher Leistung – Anspruch auf die gleiche Pension. Besonders die Länder müssen die vom Bund bereits umgesetzten Maßnahmen bei den Beamtenpensionen übernehmen.

Kindererziehung/Pensionssplitting/Elternpensionszeiten

Bei Eltern soll für die Zeit der Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr (optional bis zum 15. Lebensjahr) des Kindes automatisch ein Pensionssplitting gelten, sofern die Eltern sich nicht einvernehmlich dagegen entscheiden. Die Pensionskontogutschriften werden zwischen den Kindeseltern gleichmäßig auf die Konten aufgeteilt. Das automatische Splitting besteht für die leiblichen Eltern unabhängig von einer Ehe oder einer aufrechten Partnerschaft. Bei mehreren Kindern endet das Splitting mit Vollendung des 10. Lebensjahres des jüngsten Kindes.

Mit einem automatischen Pensionssplitting und den Änderungen am Arbeitsmarkt ist das Konzept der Witwen_pensionen auch nicht mehr zeitgemäß und sollte reformiert werden.

Bridging

Zwischen Dienstende und Pensionsbeginn entsteht in vielen Fällen ein Zeitraum von 1 – 2 Jahren, der finanziell überbrückt werden muss, um auch bei einer weitest gehenden Flexibilisierung des Systems

eine ausreichende Pension zu erhalten. In diesen Fällen könnten z.B. die Vorsorgekassen vom vorhandenen Kapital monatliche Zahlungen leisten, um den finanziellen Bedarf zu decken.

Zeitwertkonten

Eine weitere Möglichkeit zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ist die Einführung von Zeitwertkonten. Auf diesen werden Mehrarbeitszeiten angespart. Die Konsumation dieser Zeit kann z.B. durch Auszahlung erfolgen, oder etwa durch Verwendung für die betriebliche Altersversorgung. Ferner gibt es die Option auch erfolgsabhängige Boni auf das Konto einzuzahlen. In Summe wären dann sogar namhafte Abfertigungszahlungen möglich (siehe Bridging).

Eindämmung Ruhestandsversetzungen

Im Beamtenbereich bzw. im Bereich der definitiv gestellten ÖBB-Bediensteten sind die Pensionen einerseits relativ hoch und andererseits gibt es zahlreiche vorzeitige Ruhestandsversetzungen, insbesondere wegen dauernder Dienstunfähigkeit (vor allem Post, Telekom, Postbus ÖBB und Gemeinde Wien). Diese Pensionierungen reduzieren zwar die Personalkosten der jeweiligen Institution, belasten aber ungleich mehr das Pensionsbudget der Republik Österreich. Deshalb fordern wir, dass sämtliche Pensionsverfahren ausschließlich durch die Pensionsversicherungsanstalt (PVA) erfolgen müssen. Keine Ruhestandsversetzung wegen dauernder Dienstunfähigkeit nach § 14 BDG darf ohne ein Gutachten eines von der PVA bestellten berufskundigen Sachverständigen erfolgen.