



Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65
www.arbeiterkammer.at
DVR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65 Fax 501 65	Datum
BMASK-21119/0006-II/A/1/2016	BAK/SV-GSt	Wolfgang Panhölzl	DW 2407 DW 2695	03.11.2016

Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Allgemeine Pensionsgesetz und das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 geändert werden (Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2016 – SVÄG 2016)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) bedankt sich für die Übermittlung eines Bundesgesetzes, mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Allgemeine Pensionsgesetz und das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (Sozialversicherungsänderungsgesetz 2016 – SVÄG 2016) geändert wird und nimmt dazu Stellung wie folgt:

Grundsätzliches

Mit dem Sozialversicherungsänderungsgesetz 2016 wird ein Teil des Regierungsbeschlusses „Reformpfad Pensionen“ vom 1. März 2016 umgesetzt. Ziele des „Reformpfades Pensionen“ sind die Anhebung des faktischen Pensionsalters und die Pensionsharmonisierung.

Der Entwurf enthält wichtige Verbesserungen, die von der BAK unterstützt werden; insbesondere den Rechtsanspruch auf berufliche Rehabilitation für Unqualifizierte und auch bei drohender Invalidität, die Verbesserung im Bereich des Ausgleichszulagenrechts (besonderer AZ-Richtsatz bei langem Versicherungsverlauf) die Verbesserung der Mindestversicherungszeit für einen Alterspensionsanspruch und die Erweiterung des freiwilligen Pensionsplittings.

Der Bonus in Form einer Halbierung der Pensionsbeiträge wird in der konkreten Ausgestaltung wie er im Entwurf vorgesehen ist, von der BAK abgelehnt.

Im Entwurf nicht enthalten sind jedoch die Reform der Pensionskommission und die Maßnahmen zur weiteren Harmonisierung der Pensionssysteme sowie einige Maßnahmen der

Sozialpartnervereinbarung. Die BAK fordert die Bundesregierung auf, die derzeit nicht enthaltenen Teile des Regierungsbeschlusses in den Entwurf aufzunehmen.

Vereinbart wurden die Harmonisierung der Alterssicherung der BundesbeamtInnen mit dem ASVG, die Harmonisierung der diesbezüglichen Ländersysteme mit dem ASVG und des Beitragsrechts innerhalb der gesetzlichen Pensionsversicherung zwischen ASVG, GSVG und BSVG. Der „Reformpfad“ beruht auf dem breiten gesellschaftlichen Konsens, durch das Pensionskonto und die Harmonisierung der Pensionssysteme ein gleiches Pensionsrecht für alle Berufsgruppen zu schaffen („Jeder Beitrags-Euro ist gleich viel wert“). Die Harmonisierung ist damit ein wesentlicher Beitrag zu einer nachhaltigen Ausgestaltung der gesetzlichen Alterssicherung. Die Einbeziehung der Beamtenysteme in den Bericht der Pensionskommission ist ein noch ausstehender Schritt, um die Auswirkungen der Pensionsharmonisierung sichtbar zu machen. Ebenso ist die Umsetzung eines einheitlichen Beitragssatzes von 22,8 % für alle Berufsgruppen überfällig. Gewerblich Selbstständige und Bauern zahlen einen geringeren Pensionsbeitrag und erhalten gleichzeitig hohe Zuschüsse aus allgemeinen Steuermitteln zur Finanzierung ihrer Pensionsleistungen.

Die BAK unterstützt die Maßnahmen zur Anhebung des faktischen Pensionsalters. Auch in diesem Punkt beruft sich der „Reformpfad Pensionen“ auf einen breiten gesellschaftlichen Konsens und einer Empfehlung der Pensionskommission aus dem Jahr 2010. Demnach soll die Nachhaltigkeit des gesetzlichen Pensionssystems durch die Heranführung des faktischen Zugangsalters an das Regelpensionsalter abgesichert werden.

Mit der Priorisierung des faktischen Zugangsalters konnte das Leistungsniveau abgesichert und die gesetzlichen Altersgrenzen beibehalten werden. Beides sind aus Sicht der BAK zentrale pensionspolitische Ziele. Österreich hat mit dem Pensionskonto ein faires und transparentes Pensionssystem, das auch jungen Versicherten gute Pensionen gewährleistet und Österreich einen nach sozialpolitischer Zweckmäßigkeit abgestuften Pensionszugang erlaubt. Schwerarbeiter können ab dem 60. Lebensjahr in Pension gehen, ansonsten besteht ein Pensionskorridor zwischen dem 62. und 68. Lebensjahr, der Langzeitversicherten einen vorzeitigen Pensionsantritt ermöglicht, und allen, die ihren Pensionsantritt über das Regelpensionsalter hinaus aufschieben, einen Bonus gewährt. Diese auch international anerkannten Stärken des österreichischen Pensionssystems gilt es zu erhalten und abzusichern. Leitlinie bei der Beurteilung der Maßnahmen ist daher deren Eignung, tatsächlich einen Beitrag zur Anhebung des faktischen Pensionsalters zu leisten.

Die Anhebung des faktischen Pensionsalters soll vor allem durch ein umfangreiches Rehabilitationspaket gefördert werden. Die BAK bedankt sich in diesem Zusammenhang für die Aufnahme des Sozialpartnerpapiers „Reintegration vor Pension – möglichst langer Verbleib im Arbeitsleben als „Ziel“ in den „Reformpfad“. Die Sozialpartner sehen im Grundsatz „Rehabilitation vor Pension“ einen zentralen Ansatz zur Steigerung des faktischen Pensionsantrittsalters. Nach über zwei Jahren seit Inkrafttreten des Reformpaketes „Rehabilitation vor

Pension“ mit 1. Jänner 2014 zeigt sich, dass noch erheblicher Handlungsbedarf besteht, um die Reintegration von vorübergehend arbeitsunfähigen Menschen in den Arbeitsmarkt bestmöglich zu gewährleisten. Aus diesem Grund haben sich die Sozialpartner auf Vorschläge mit dem Ziel verständigt, den Grundsatz „Rehabilitation vor Pension“ effektiv weiterzuentwickeln.

Wenn man die gesteckten Ziele im Bereich der Rehabilitation und Wiedereingliederung ernst nimmt, ist es jedoch unerlässlich, eine den Herausforderungen entsprechende Infrastruktur aufzubauen und eine Anstoßfinanzierung zur Verfügung zu stellen. Das aktuelle Mittelfristgutachten der Pensionskommission zeigt, dass die Pensionsreformen wirken und die Bundesausgaben für Pensionen um hunderte Millionen Euro jährlich unter dem Budgetplan liegen. Ein kleiner Teil dieser Einsparungen sollte an die Menschen zurückfließen, um ihre Chancen auf Rehabilitation und Wiedereingliederung zu verbessern. Die BAK regt die Einrichtung und Dotierung eines Rehabilitationsfonds an, der eine trägerunabhängige Finanzierung und eine trägerübergreifende Steuerung ermöglicht (Näheres siehe unter Art 1 Z 3).

Die Anhebung des faktischen Pensionsalters soll auch durch einen Bonus in Form einer Beitragshalbierung unterstützt werden. Diese Maßnahme wird von der BAK in der konkreten Ausgestaltung abgelehnt, weil sie überwiegend zu Mitnahmeeffekten führt, von denen vor allem Selbstständige und Arbeitgeber profitieren. Damit wird das Ziel, durch die Anhebung des faktischen Zugangsalters eine Kostenentlastung zu erreichen, in sein Gegenteil verkehrt und eine Kostenbelastung herbeigeführt. Die BAK schlägt daher vor, die Bonusregelung umzugestalten. Der Bonus soll für jedes volle Jahr des Pensionsaufschubs als Prämie ausbezahlt werden. Dadurch wird der Bonus sichtbar, und es können Mitnahmeeffekte zumindest eingeschränkt werden (Näheres siehe unter Art 1 Z 1).

Zu Art 1 Z 1 (§ 51 Abs 7 ASVG, § 27 Abs 6 GSVG, § 24 Abs 6 BSVG) Bonus in Form einer Beitragshalbierung

Während der Bonusphase soll zusätzlich zum Aufschubbonus von 4,2 % der Pensionsleistung pro Jahr der Anteil der DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen auf die Hälfte reduziert werden. Der Anteil verringert sich dadurch von derzeit 22,8 % der Beitragsgrundlage auf 11,4 %. Die Gutschrift am Pensionskonto erfolgt aber weiterhin auf Basis der ungekürzten Beitragsgrundlagen. Zur Bedeckung des damit verbundenen Einnahmefalls wird im Entwurf lapidar festgehalten, dass dieser „aus Mitteln der Pensionsversicherung zu zahlen“ ist. Dies steht nicht nur im Widerspruch zum Prinzip „Jeder Beitrags-Euro ist gleich viel wert“, sondern stellt auch erstmalig eine Durchbrechung des mit dem APG umgesetzten Grundsatzes dar, dass jede Kontogutschrift durch eine klare Beitragsverantwortung unterlegt ist.

Diese Bestimmung ist in der konkreten Ausprägung nicht geeignet den Anteil der älteren Erwerbstätigen signifikant zu erhöhen. Schon derzeit schieben rund 11.400 Personen den

Antritt ihrer Alterspension auf. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um Selbstständige (rund die Hälfte) und um Personen, die den Pensionsantritt aus bestimmten Gründen (um das Kalenderjahr zu vollenden, eine bestimmte Abfertigung zu erreichen, etc) kurzfristig aufschieben.

Von den 11.400 Personen, die ihren Pensionsantritt aufschieben, sind jene 33.000 Personen zu unterscheiden, die ebenfalls über das Regelpensionsalter hinaus erwerbstätig bleiben, aber die Alterspension in Anspruch nehmen und so ein Doppelleinkommen aus Pension und Erwerbseinkommen beziehen, davon rund 70 % Selbstständige. Die angestrebte Beitragshalbierung wird an der Attraktivität des Doppelleinkommens aus Pension und Erwerbstätigkeit wenig ändern. Schon jetzt gibt es massive Anreize den Pensionsantritt aufzuschieben. Der Vorteil eines Pensionsaufschubs liegt derzeit in einer beträchtlichen Pensionserhöhung (um 8 % bis 10 % pro Jahr des Aufschubes). Dieser Anreiz verblasst jedoch im Vergleich zur Attraktivität eines Doppelleinkommens aus Pension und Erwerbstätigkeit. Der Pensionsaufschub rechnet sich nur langfristig, ein Doppelleinkommen bringt hingegen eine unmittelbare laufende Einkommenserhöhung, solange die Erwerbstätigkeit neben dem Pensionsbezug ausgeübt wird. In der Beratungspraxis der Arbeiterkammern ist es schon derzeit eine Standardfrage, welche der beiden Varianten lukrativer ist. Dem Pensionsbezug neben dem Erwerbseinkommen wird im Vergleich zum Pensionsaufschub eindeutig der Vorzug gegeben. An diesem eindeutigen Ergebnis würde sich durch die Halbierung der Pensionsbeiträge wenig ändern. Auf Seite der Erwerbstätigen führt die Halbierung der Pensionsbeiträge überwiegend zu Mitnahmeeffekten ohne hinreichenden Anreiz den Pensionsantritt aufzuschieben.

Auf der Arbeitgeberseite ist die Situation nicht viel anders gelagert. Schon derzeit bestehen beträchtliche Vorteile für Arbeitgeber, wenn sie ältere Arbeitnehmer über die Pensionsaltersgrenzen hinaus beschäftigen. In Summe zahlen Arbeitgeber jetzt schon rund 9,5 % weniger an Sozialabgaben für ältere ArbeitnehmerInnen; sie zahlen keinen FLAF-Beitrag (4,5 %), keinen AIV-Beitrag (3 %), keinen UV-Beitrag (1,3 %) und keinen Insolvenzentgelt-Sicherungsbeitrag. Der Lenkungseffekt dieser reduzierten Beiträge ist gering und zum Teil den Arbeitgebern nicht einmal bewusst.

Die Halbierung der Pensionsbeiträge führt bezogen auf die 11.400 Personen zu einem jährlichen Beitragsausfall von rund 33 Mio Euro. Davon erhalten schätzungsweise die Selbstständigen rund 15 Mio Euro, die Arbeitgeber der Unselbstständigen rund 10 Mio und die ArbeitnehmerInnen rund 8 Mio Euro.

Die Halbierung der Pensionsbeiträge führt zu Mehrkosten und konterkariert damit das Ziel durch einen Anstieg des faktischen Pensionsalters eine Kostenentlastung zu erreichen. Diesen Beitragsausfall zahlen ArbeitnehmerInnen, die keine Möglichkeit haben, auch nur annähernd bis zum Regelpensionsalter beschäftigt zu werden.

Die BAK fordert daher, die Beitragshalbierung zumindest an eine Wartezeit von einem Jahr zu koppeln. Nur wer den Pensionsantritt um mindestens ein Jahr aufschiebt, soll die Hälfte der Beiträge als Prämie rückerstattet erhalten. Zudem ist der Bonus 2018 zu evaluieren. Zeigt er keine signifikante Wirkung, ist ein effektiveres Zuverdienstmodell zu normieren.

Zu Art 1 Z 2 (§ 222 Abs 4 ASVG) Erweiterung der Aufgaben der Pensionsversicherung

Diese Erweiterung des Aufgabenkatalogs der Pensionsversicherung wird ausdrücklich begrüßt. Es ist ein zentrales Ziel des Projekts „Rehabilitation vor Pension“ schon bei drohender Invalidität Maßnahmen zu setzen und Dienstverhältnisse bestmöglich zu erhalten. Die Zuweisung bei drohender Invalidität zu fit2work sollte von den Pensionsversicherungsträgern jedoch nicht nur bei aufrechter Dienstverhältnis vorgenommen werden, sondern auch bei Personen, die eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung beziehen oder im Krankengeldbezug stehen.

§ 222 Abs 4 neu definiert als Aufgabe der Pensionsversicherungsträger die Feststellung, dass bei Versicherten nach den angegebenen Kriterien eine Zuweisung zu fit2work zu erfolgen hat. Bezüglich dieser Feststellung wird auf § 367 Abs 4 Z 1 verwiesen, ohne dass die entsprechende Feststellungsverpflichtung jedoch in § 367 Abs 4 Z 1 aufgenommen worden wäre. Die BAK regt an, die Bestimmung entsprechend zu ergänzen.

Zu Art 1 Z 3 (§ 253e ASVG) Berufliche Rehabilitation bei drohender Invalidität

Aus legislativer Sicht sind folgende Ergänzungen vorzunehmen:

Die Feststellung der drohenden Invalidität und des damit verbundenen Rechtsanspruches auf berufliche Rehabilitation gemäß § 253e sollte verfahrensrechtlich in den § 367 Abs 1 aufgenommen werden. Weiters ist im § 361 aufzunehmen, dass ein Antrag auf berufliche Rehabilitation gemäß § 253e sekundär auch als Antrag auf Pension gilt, ansonsten müsste in jenen Fällen, in denen das Ergebnis des Verwaltungsverfahrens Invalidität ergibt, ein neuerlicher Pensionsantrag gestellt werden.

Des Weiteren ist die berufliche Rehabilitation in den Leistungskatalog des § 222 Abs 1 Z 2 als Leistung aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aufzunehmen.

Die Aufnahme der pensionsvermeidenden beruflichen Rehabilitation in den Pflichtleistungskatalog der Pensionsversicherung ist ein großer Schritt in die richtige Richtung. Es ist in jeder Hinsicht sinnvoll mit der beruflichen Rehabilitation vor der endgültigen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit zu beginnen, wenn deren Eintritt absehbar ist. Dennoch geht er aus Sicht der BAK nicht weit genug. Der Gesetzesvorschlag führt daher zu einer deutlichen Verbesserung beim Zugang in eine berufliche Rehabilitation, weil zum einen nicht die strengen Voraussetzungen der Berufsschutzprüfung (mindestens 7,5 Jahre berufsgeschützte Tätigkeiten

innerhalb der letzten 15 Jahre vor dem Stichtag) herangezogen werden und zum anderen nicht mehr ausschließlich auf bereits eingetretene Invalidität oder Berufsunfähigkeit abgestellt wird, sondern bereits bei drohender Invalidität ein Anspruch bestehen soll.

Leider haben Versicherte, die nie eine berufsgeschützte Tätigkeit ausgeübt haben, weiterhin keinen Anspruch auf berufliche Rehabilitation. Die BAK regt diesbezüglich an, den Zugang zur beruflichen Rehabilitation auch auf Ungelernte auszudehnen. Gerade Menschen, die aus persönlichen Gründen keine Ausbildung abgeschlossen haben (beispielsweise wegen einer Schwangerschaft in jungen Jahren, in der Folge nach der Kindererziehung oder auch in der Folge nach dem Abbruch einer höheren Schulausbildung oder auch einem abgebrochenen Studium HilfsarbeiterInnen-tätigkeiten ausgeübt werden und – möglicherweise – früh Invalidität oder Berufsunfähigkeit eingetreten ist bzw Invalidität oder Berufsunfähigkeit droht), könnten durch gezielte berufliche Rehabilitationen aufqualifiziert werden und dadurch dem Arbeitsmarkt auf längere Sicht erhalten bleiben. Darüber hinaus sollte im Sinne der Prävention auch die medizinische Rehabilitation bereits bei drohender Invalidität oder Berufsunfähigkeit zustehen.

Andere von den Sozialpartnern vereinbarte Maßnahmen wie zB die Frühintervention nach 28 Tagen der Arbeitsunfähigkeit (Early Intervention) durch die Krankenversicherungsträger sind zwar im SVÄG 2016 nicht enthalten, werden aber als Richtlinie des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger umgesetzt. Auch das vereinbarte Wiedereingliederungsmonitoring bedarf im Detail keiner gesetzlichen Regelung. Die BAK bedankt sich ausdrücklich beim BMASK und BMG für die Koordinierung dieser Maßnahmen in der Selbstverwaltung der Sozialversicherung.

Nicht ganz geklärt ist die Umsetzung einer parallel zu einem Rehabilitationsgeld durchzuführenden beruflichen Rehabilitation. Die Herausforderung besteht dabei darin, dass es sich um die berufliche Rehabilitation von vorübergehend arbeitsunfähigen Personen handelt. Grundsätzlich ist die Pensionsversicherung für Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation von arbeitsunfähigen Personen zuständig (das Arbeitsmarktservice wäre es ja nur dann, wenn Arbeitsfähigkeit vorläge). Da jedoch mit der beruflichen Rehabilitation von Reha-geld-bezieherInnen Neuland betreten wird, sollten entsprechende gesetzliche Klarstellungen erfolgen.

An dieser Stelle, thematisch passend, möchte die BAK eine gesetzliche Klarstellung anregen: Derzeit ist es in der Praxis nicht ganz eindeutig, welche Leistung Versicherten gewährt wird, wenn in einem Sozialgerichtsverfahren nach Ablehnung der geminderten Arbeitsfähigkeit durch den Pensionsversicherungsträger festgestellt wird, dass berufliche Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar ist. Wir plädieren dafür, dass in einem solchen Fall rückwirkend zum Stichtag Übergangsgeld gemäß § 306 ASVG gebührt.

Einrichtung und Dotierung eines Rehabilitationsfonds

Die Reformen der letzten Jahre haben die Zugänge in die Invaliditätspension massiv eingeschränkt. Bei den Unselbstständigen wurde der Zugang von rund 24.400 Personen im Jahr 2010 auf rund 13.000 Personen im Jahr 2015 um rund 47 % (!) abgesenkt und damit beinahe halbiert. Selbst wenn man die Zahl der Neuzugänge beim Rehabilitationsgeld (rund 5.000 Personen) dazurechnet, ergibt sich eine Verminderung von rund 24.400 auf rund 18.000 Personen und damit ein Rückgang um 26 %. Diese Verminderung des Neuzugangs zeigt sich auch bereits deutlich im Pensionsstand bei den Invaliditätspensionen. Laut aktuellem Gutachten der Pensionskommission (Übersicht 8) ist dieser von 213.000 im Jahr 2011 auf 166.000 im Jahr 2016 gesunken und wird weiter sinken. Allein die Gruppe der „verhinderten Pensionszugänge“ umfasst rund 50.000 Personen. 20.000 davon befinden sich im Rehageldbezug und rund 30.000 gelten als arbeitslos und befinden sich in der Betreuung des AMS. Für sie gilt es Maßnahmen der Rehabilitation und Wiedereingliederung bereitzustellen. Hinzu kommt die große Gruppe, die über Early Intervention präventiv betreut werden soll. Hier sollen insbesondere Beschäftigungsverhältnisse von langzeiterkrankten ArbeitnehmerInnen aufrecht erhalten werden.

Die Träger der Selbstverwaltung bemühen sich nach Kräften das Reformpaket „Rehabilitation vor Pension“ umzusetzen. Das bedeutet aber vor allem mehr Betreuung (Casemanagement), mehr medizinische Maßnahmen (insbesondere psychosoziale Betreuung), mehr berufliche Maßnahmen (präventive berufliche Rehabilitation), die parallele Durchführung von medizinischen und beruflichen Maßnahmen (zB medizinisch-berufsorientierte Rehabilitation, berufliche Rehabilitation für RehageldbezieherInnen), zusätzliche präventive Maßnahmen zur Aufrechterhaltung von Arbeitsverhältnissen erkrankter Arbeitnehmer (Early Intervention, Wiedereingliederung nach langen Krankenständen), ein breiteres und zielorientierteres Angebot von beruflichen Rehabilitationen (Rehabilitationsplan auch für berufliche Rehabilitationen) und verstärkte Koordinierung der beteiligten Stellen (Steuerungsgremium).

Um dieser Herausforderung gerecht zu werden, regt die BAK die Einrichtung eines Rehabilitationsfonds an. Zum zielorientierten Ausbau und zur finanziellen Unterstützung der am Rehabilitationsgeschehen beteiligten Stellen für Maßnahmen, die den Eintritt der geminderten Arbeitsfähigkeit vermeiden und zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt beitragen, sollte beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger ein Fonds mit Steuerungsgremium eingerichtet werden (Rehabilitationsfonds). Dem Steuerungsgremium sollten jedenfalls die an der Vollziehung der Rehabilitation beteiligten Stellen (Krankenversicherungsträger, Pensionsversicherungsanstalt, Sozialministeriumsservice, Arbeitsmarktservice) angehören. Die Dotierung des Fonds ist aus allgemeinen Steuermitteln zu gewährleisten. Nur mit einer trägerunabhängigen Finanzierung erscheint die Umsetzung der Reformen in der angestrebten Größenordnung plausibel und nur mit einer trägerübergreifenden Steuerung erscheint der effektive Einsatz der Mittel gewährleistet.

Zu Art 1 Z 8 (§ 293 Abs 1 lit a sublit bb, § 150 Abs 1 lit a sublit bb GSVG, § 141 Abs 1 lit a sublit bb BSVG) Besonderer Ausgleichszulagenrichtsatz bei 30 Beitragsjahren

Der Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende soll künftig auf mindestens 1.000 Euro angehoben werden, wenn pensionsberechtigte Personen mindestens 360 Beitragsmonate der Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben haben. Von dieser Bestimmung würden überwiegend alleinstehende Frauen profitieren. Aus Fairnessgründen sollten jedoch Zeiten des Wochengeldbezuges und des Bundesheers/Zivildienstes den Erwerbszeiten gleichgestellt werden.

Ferner wird in den Erläuterungen die Thematik „Export von Sozialleistungen“ angesprochen und begründet, weshalb ein Export der erhöhten Ausgleichszulage europarechtlich nicht geboten ist. Insbesondere wird darauf hingewiesen, dass die Finanzierung ausschließlich über Steuern erfolgt, die „besondere“ Ausgleichszulage wesentliche Elemente der Sozialhilfe enthält (Prüfung der Bedürftigkeit) und ein höheres Existenzminimum aufgrund einer langen Erwerbskarriere gerechtfertigt ist. Diese Argumentation ist durchaus schlüssig und nachvollziehbar. Eine Garantie, dass dem der EuGH in einem etwaigen Verfahren folgt, ist jedoch nicht gegeben.

Zu Art 4 Z 1 (§ 4 Abs 1 APG) Neuregelung der Mindestversicherungszeit nach dem APG

Derzeit werden für die Erfüllung der Mindestversicherungszeit für den Anspruch auf Alterspensionen nach § 4 Abs 1 APG grundsätzlich nur Versicherungszeiten berücksichtigt, die ab dem 1. Jänner 2005 erworben wurden. Lediglich Ersatzzeiten der Kindererziehung und bestimmte Pflegezeiten, die mit einer Selbst- oder Weiterversicherung verbunden sind, werden dann für die Erfüllung der Mindestversicherungszeit berücksichtigt, wenn sie vor dem Jahr 2005 liegen. Dadurch kommt es mitunter zu Fallkonstellationen, wonach weder die Anwartschaft nach dem ASVG noch nach dem APG erreicht wurde. Gerade im Zusammenhang mit Beitragszeiten, die vor dem Jahr 2005 erworben wurden, und nachfolgender Kindererziehung besteht der Bedarf, auch diese Zeiten für die Erfüllung der Mindestversicherungszeit nach dem APG zu berücksichtigen. Dem Entwurf nach sollen künftig sämtliche Versicherungszeiten, die vor dem Jahr 2005 erworben wurden, für die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die Alterspension nach § 4 Abs 1 APG herangezogen werden. Diese Bestimmung ist ausdrücklich zu befürworten.

Zu Art 4 Z 2–4 (§ 14 APG) Erweiterung des freiwilligen Pensionsplitting

Derzeit kann derjenige Elternteil, der sich nicht der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, für die ersten vier Jahre bis zu 50 % seiner Teilgutschrift auf das Pensionskonto jenes Elternteils übertragen lassen, der sich der Kindererziehung widmet. Übertragen werden können nur solche Teilgutschriften, die in den ersten vier Lebensjahren des Kindes entfallen (bei

Mehrlingsgeburten die ersten fünf Jahre). Davon wurde bislang in der Praxis kaum Gebrauch gemacht (insgesamt ca 300 Fälle österreichweit). Aus diesem Grund soll nun die Möglichkeit des freiwilligen Pensionsplittings erweitert werden. Der Entwurf sieht vor, dass die Übertragung von Teilgutschriften auf bis zu sieben Jahre pro Kind ausgeweitet werden soll. Eine Obergrenze von 14 Übertragungen pro Elternteil (14 Jahre) ist vorgesehen. Der Antrag auf Übertragung soll bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des Kindes gestellt werden können. Dadurch verlängert sich die Antragsmöglichkeit im Vergleich zum geltenden Recht um drei Jahre.

Grundsätzlich besteht gegen die Erweiterung des freiwilligen Pensionsplittings kein Einwand. Für die BAK hat ein Pensionsanspruch aus eigener Versicherung (eigenständige Alterssicherung) Vorrang gegenüber einem Pensionsplitting. Ein eigenständiges existenzsicherndes Erwerbseinkommen, das auch eine ausreichende Pension im Alter sichert, bleibt das leitende sozialpolitische Ziel. Das Pensionsplitting ist dagegen ein vom (Ehe-)Partner abgeleiteter Anspruch und setzt aufgrund der nach wie vor sehr traditionellen Rollenaufteilung zwischen den Geschlechtern mitunter negative Erwerbsanreize für Frauen. Eine Verbesserung der Pensionen bei Frauen kann letztlich nur dann garantiert werden, wenn möglichst früh nach der Karenz eine Erhöhung der Arbeitszeit erfolgt und dadurch auch die Beiträge zum Pensionskonto höher ausfallen. In diesem Sinne weisen wir auf unsere Forderungen zu Verbesserungen bei der Wiedereingliederung von Frauen nach Kindererziehung hin.

Günther Goach
iV des Präsidenten
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner
iV des Direktors
F.d.R.d.A.