



RUDOLF HUNDSTORFER
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien
Tel: +43 1 711 00 – 0
Fax: +43 1 711 00 – 2156
rudolf.hundstorfer@sozialministerium.at
www.sozialministerium.at
DVR: 0017001

Frau
Präsidentin des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

GZ: BMASK-10001/0466-I/A/4/2015

Wien, 2.9.2015

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 6028/J der Abgeordneten Mag. Haider und weiterer Abgeordneter** wie folgt:

Grundsätzlich stehe ich der Diskussion neuer Ideen im Bereich Arbeit-Gesundheit-Pension offen gegenüber, wobei ich als Arbeits- und Sozialminister einen längerfristigen Zugang pflege. Erst müssen die zahlreichen bereits gesetzten Reformmaßnahmen auch ihre Wirkung entfalten, bevor an einem für die Menschen wichtigen Thema das System kurzfristig und kleinteilig geändert und dadurch Verunsicherung hervorgerufen wird. Das Vertrauen der Bevölkerung in das öffentliche Pensionssystem ist für mich ein wichtiges Gut.

Mein Ressort orientiert sich generell an den von der OECD, der Europäischen Kommission, Eurostat, der ILO (Internationale Arbeitsorganisation), dem Europarat veröffentlichten Publikationen, Indikatoren, Zahlen, Daten und Fakten. Die von privaten Unternehmungen publizierten Indikatoren haben in Bezug auf ihre Aussagekraft eine untergeordnete Rolle.

Der „Golden Age Index“ ist eine Erfindung der Unternehmensberatungsfirma PWC. Für die Berechnung wurden mehrere Faktoren herangezogen, wobei die unterschiedliche Gewichtung nicht nachvollzogen werden konnte.

Frage 1:

Auf die Konstruktion des Golden Age Index.

Fragen 2 und 3:

Es ist das deklarierte Ziel dieser Bundesregierung das faktische Pensionsantrittsalter an das Regelpensionsalter heranzuführen; d.h. die Lücke zwischen dem faktischen und dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter zu schließen. Die Menschen sollen solange wie möglich im Erwerbsleben stehen. Ich begrüße und unterstütze daher als Arbeitsminister eine Verlängerung des aktiven Erwerbslebens nach dem Motto „Gesund länger arbeiten“. Ebenso ist die Steigerung der Beschäftigungsquoten Älterer inkl. Pfad und Zeitplan im Regierungsprogramm festgeschrieben.

Um das faktische Pensionsantrittsalter zu erhöhen wurden in den letzten Jahren zahlreiche Reformen umgesetzt, deren Auswirkungen in der Broschüre „Pensionsmonitoring“ des Sozialministeriums umfassend dargestellt sind. Diese Broschüre ist auf der Website des Sozialministeriums veröffentlicht.

Einige Beispiele, aus welchen Gründen wir diesem Ziel näher gekommen sind:

Kontoerstgutschrift

Mit der Berechnung der Kontoerstgutschrift im neuen Pensionskonto (mit 01.01.2014) wurde eines der größten Reformprojekte in der Sozialversicherung in den letzten Jahrzehnten umgesetzt. Dabei wurden alle Personen, die ab 01.01.1955 geboren sind, ab Juni 2014 in einer Mitteilung von ihrem zuständigen Pensionsversicherungsträger über die Höhe ihres Pensionskontostandes informiert. Die Vorteile des neuen Pensionskontos: Es ist einfach, transparent und sicher und es soll die Menschen dazu animieren auch länger im Erwerbsleben zu bleiben.

Invalidität-Neu

Die Zuerkennung einer Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension erfolgt nur noch im Falle einer dauerhaften Invalidität; diese Reform ist seit 01.01.2014 für alle in Kraft, die zu diesem Datum jünger als 50 Jahre waren. Es wird eine nachhaltige (Re-)Integration von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen in den Arbeitsmarkt mittels medizinischer und beruflicher Rehabilitation angestrebt.

Langzeitversicherten-Regelung („Hackler“)

Seit 01.01.2014 sind die erschwerten Zugangsbedingungen in Kraft. Das sind insbesondere die Anhebungen des Zugangsalters und der notwendigen Beitragsmonate.

Korridor pension

Seit 01.01.2013 erfolgt eine sukzessive Anhebung der Versicherungsjahre von 37,5 Jahre (2012) auf 40 Jahre (2017).

Fit2work

Eine wichtige Maßnahme, um „länger gesund Arbeiten“ zu ermöglichen, stellt das sekundärpräventive Informations-, Beratungs- und Unterstützungsprogramm **fit2work** bei gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz bzw. bei Jobverlust aus gesundheitlichen Gründen dar. Das Angebot wurde ab 2011 ausgerollt und steht seit 2013 bundesweit zur Verfügung. Seit Programmstart haben sich rund 44.000 Personen über die Angebote informiert, 26.753 Personen eine Erstberatung in Anspruch genommen und 13.052 Personen wurden im Rahmen des Case Managements intensiv betreut. 282 Unternehmen nahmen bereits an der fit2work Betriebsberatung teil.

Fragen 4, 5 und 12:

Zum Thema Teilzeitarbeit erlaube ich mir in diesem Zusammenhang auf den im Juli 2015 veröffentlichten „OECD Wirtschaftsbericht für Österreich 2015“ hinzuweisen: Darin wird festgestellt, dass in keinem anderen OECD Land Teilzeitarbeit so verbreitet ist wie in Österreich. Dadurch gehen – laut der OECD - der Volkswirtschaft Ressourcen verloren. Gemäß dem Prognosemodell der OECD könnte das Potenzialwachstum bis 2060 um 13 Prozentpunkte steigen – in einem Szenario, bei dem Erwerbsarbeit und Haushalt gleichmäßig auf Geschlechter verteilt ist.

Eine Reduktion der Arbeitszeit (siehe auch Beantwortung der Fragen 6 und 7) kann aber zu einer längeren und gesünderen Erwerbstätigkeit sowie zu einem gleitenden Übergang in die Pension beitragen. Schon bisher nutzen über 20.000 ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit der Altersteilzeit. 20.647 BezieherInnen von Altersteilzeitgeld Ende März 2015 bedeuten einen Anstieg um +16,3 % gegenüber dem Vorjahr.

Die kürzlich im Ministerrat beschlossene Teilpension nach der Logik einer erweiterten Altersteilzeit in der kontinuierlichen Variante ist ab 2016 ein weiterer Schritt, um ältere ArbeitnehmerInnen in Beschäftigung zu halten (statt in Korridor pension zu gehen). Nach einer Aufbauphase bis 2020 wird im Jahresdurchschnitt mit voraussichtlich 1.600 Teilpension-BenzieherInnen gerechnet.

Fragen 6 und 7:

Die Angleichung des Pensionsantrittsalters für Frauen an jenes der Männer ist in Österreich entsprechend der verfassungsrechtlich verankerten Gesetzeslage ab 2024 vorgesehen. Beginnend mit 01. Jänner 2024 wird das Antrittsalter für Frauen pro Jahr um 6 Monate angehoben, sodass das reguläre Pensionsantrittsalter für Frauen im Jahr 2033 mit 65 Jahren jenem der Männer entspricht.

Eine weitere Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters kommt für mich derzeit nicht in Frage.

Eine Vollzeitbeschäftigung bedeutet – ebenso wie eine längere Erwerbstätigkeit – neben mehr Einnahmen für den Staat v.a. auch mehr Lebenseinkommen. Dies ist besonders für Frauen ein wichtiges Thema, das durch das Pensionskonto deutlicher sichtbar wird.

Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit wäre argumentierbar, weil Österreich im internationalen Vergleich sehr lange Wochenarbeitszeiten und eine hohe Zahl an geleisteten Überstunden sowie eine große Verbreitung von All-in-Verträgen aufweist. Gleichzeitig steigt die Teilzeitquote und die Arbeitslosigkeit. Deshalb sind Ansätze zur Umverteilung des Beschäftigungsvolumens nötig, damit die Arbeitsfähigkeit länger erhalten bleibt und gleichzeitig die Beschäftigungschancen anderer Gruppen erhöht werden. Im Sinne einer besseren Work-Life-Balance ist auch eine Umverteilung der Arbeitszeit innerhalb des Erwerbslebens sinnvoll, orientiert an den Bedürfnissen der jeweiligen Lebensumstände. Durch eine Veränderung der Arbeitszeitkultur kann die Gesundheit gefördert werden, eine bessere Verteilung der Arbeit(szeit) hat positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

Ansätze dazu könnten die Einführung einer sechsten Urlaubswoche, die Verteuerung von Überstunden und die Einschränkung von All-in-Vereinbarungen sein.

Frage 8:

Verschiedene Länder haben unterschiedliche Ansätze zu diesem Themenkreis. Die Expertinnen und Experten meines Ressorts analysieren Erfahrungen anderer Länder natürlich laufend und sofern für Österreich sinnvolle und umsetzbare Ansätze dabei sind werden sie natürlich auch in Reformüberlegungen miteinbezogen.

Frage 9:

Da die Arbeitslosigkeit Älterer stark ansteigt und Personen über 50 es besonders schwer haben, nach einem Jobverlust wieder eine Beschäftigung zu finden, hat die Regierung im Juni 2015 beschlossen, die Mittel für die Beschäftigungsinitiative 50+ weiter zu erhöhen. Im Jahr 2015 stehen € 120 Mio. für Eingliederungsbeihilfen (Lohnzuschüsse für Arbeitgeber), Kombi-lohn und vorübergehende Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt für über 50-Jährige, die bereits länger als ein halbes Jahr arbeitslos sind, zur Verfügung. In den Jahren 2016 und 2017 wurden diese Mittel jeweils auf € 250 Mio. aufgestockt.

Neben der Beschäftigungsförderung stehen älteren Arbeitslosen auch weitere Angebot des Arbeitsmarktservice (AMS) wie Bildungsmaßnahmen, arbeitsplatznahe Qualifizierung, Arbeitsstiftungen oder spezielle Beratung und Betreuung zur Verfügung.

Durch die Pensionsreformen wurden bereits vermehrt Anreize für ältere ArbeitnehmerInnen gesetzt, länger erwerbstätig zu sein. Dabei muss es ihnen auch ermöglicht werden, tatsächlich bis zum Pensionsantritt in Beschäftigung zu bleiben und nicht in Übergangsarbeitslosigkeit. Daher sind auch arbeitgeberseitige Maßnahmen und Anreize erforderlich. Es sind vor

allem Unternehmer gefordert das Potenzial von älteren Arbeitskräften zu erkennen und diese Personengruppe bis zum Pensionsantritt in Beschäftigung zu halten und mehr Arbeitsplätze für diese Personengruppe zu schaffen.

Es gibt schon seit längerer Zeit Bemühungen seitens meines Ressorts, aber auch der Sozialpartner, die Unternehmer von den Vorteilen älterer Arbeitskräfte zu überzeugen. Die Umsetzung des im Regierungsprogramm vereinbarten Bonus-Malus-Systems wird die Arbeitsmarktchancen für Ältere weiter verbessern. Jene Unternehmen, die ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und Ältere beschäftigen, können profitieren, die anderen müssen ins System einzahlen.

Mein Ziel ist es, Menschen so lange wie möglich gesund am Arbeitsplatz zu halten.

Frage 10:

Es stimmt, dass sich die Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Frauen positiv auf die Wirtschaftsleistung und die Staatseinnahmen, v.a. aber auch auf das Einkommen der Betroffenen und deren zukünftige Pensionen auswirken würde. Daher wurden geschlechtsspezifische Zielpfade für den Beschäftigungsanstieg festgelegt. Bei 55- bis 59-jährigen Frauen sind die Steigerungen laut Pensionsmonitoringbericht für das Jahr 2014 (von niedrigem Niveau) am höchsten ausgefallen.

Ich bin absolut für eine Erhöhung der Beschäftigungsquote bei älteren Frauen und möchte auch zu diesem Punkt wieder auf die Beantwortung der Frage 9 verweisen. Mit Hilfe der aktiven Arbeitsmarktpolitik kann ich Maßnahmen unterstützen, die dazu beitragen sollen Ältere (Frauen) länger in Beschäftigung zu halten und den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu ermöglichen. Als Arbeitsminister habe ich jedoch keinen direkten Einfluss auf die Personalpolitik von Unternehmen. Die Wirtschaft ist daher aufgerufen, Arbeitsplätze für diese Zielgruppe verstärkt zur Verfügung zu stellen.

Frage 11:

Zunächst wird hinsichtlich der Arbeitszeithemen auf die Beantwortung der Fragen 6 und 7 verwiesen.

Was Vergütungskonzepte betrifft, so ist festzuhalten, dass die Diskussion zur Arbeitsmarktsituation Älterer nicht auf Fragen des Senioritätsprinzips reduziert werden darf. So weist z.B. eine aktuelle Studien des IHS darauf hin, dass der Einfluss des Senioritätsprinzips wesentlich geringer ist als bisher öffentlich kommuniziert. Das Alter per se hat aktuell in Österreich den größten Einfluss auf die (Wieder-)Beschäftigungsschancen. Hier muss mit zusätzlichen Maßnahmen (siehe u.a. Beantwortung der Frage 9) angesetzt und auch die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung zur Beschäftigung Älterer verstärkt werden.

Frage 12:

Mit einer Teilpensionsregelung wird ein erheblicher Beitrag zur Vermeidung frühzeitigen Ausscheidens Älterer aus dem Erwerbsleben geleistet. Die von mir eingebrachte Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, mit der eine Teilpension eingeführt wird, wurde vom Nationalrat in seiner Sitzung vom 8. Juli 2015 bereits beschlossen und wird mit 1. Jänner 2016 in Kraft treten.

Mit freundlichen Grüßen

Rudolf Hundstorfer

Signaturwert	uiudJpkRpq/n2g833oF18uwp3+yGAq2uPbM9OUlhbv9Y65rQFq7kATg4UT6pjXHjy3j6Qrcuy/D/+8gB4wtxbq9fTW9u/L03brJ+JI66vEH+ejkY0cWlpx3UtajFqfdTWN6zt9+8cqsYCfr3oqhEQJSzrn/LKk6yEBI4sjeCs=	
	Unterzeichner	serialNumber=373486091417,CN=BMASK,O=BM fuer Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz,C=AT
	Datum/Zeit	2015-09-07T08:42:48+02:00
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	532586
	Parameter	etsi-bka-moa-1.0
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.	
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung der elektronischen Signatur finden Sie unter: http://www.signaturpruefung.gv.at Informationen zur Prüfung des Ausdrucks finden Sie unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH1052	