



Aktionsgemeinschaft unabhängiger und freiheitlicher Eisenbahner

Stellungnahme zu: Bundesbahnstrukturgesetz 2003, ÖBB-Dienstrechtsgesetz

A.) Konkret

1.) Bundesbahnstrukturgesetz 2003

- Die Aufgabe von ÖBB-Personenverkehr AG (§ 6.) u. Rail Cargo Austria AG (§ 10.) muss auch in der offensiven Gewinnung v. Marktanteilen liegen - Z.B. aktive Nutzung der Chancen im Güterverkehr durch Einführung der LKW-Maut; Personenverkehr durch adäquate Ausweitung der Bahnhofsoffensive auf alle Bahnhöfe u. Haltestellen (s. Konzept „Zukunft ÖBB“)
- § 22. (1) – Warum ersetzt die beschäftigende Gesellschaft der ÖBB-Personalmanagement GmbH nicht gleich den konkreten Personalaufwand für die überlassene Arbeitskraft? Alle Gesellschaften haben sowieso den gesamten Aufwand den die ÖBB-Personalmanagement GmbH verursacht, zu tragen
- Wer achtet auf sparsame Gebarung bei der ÖBB-Personalmanagement und Service GmbH?
- Aufgabe der ÖBB-Immobilienmanagement GmbH muss es sein bei allen Gesellschaften auf die sparsamste Inanspruchnahme der Immobilien für eigene Zwecke zu achten
- § 35. (1) - Was passiert mit den Anlagen die die ÖBB-Infrastruktur-Betrieb nicht benötigt? Wer trägt die Kosten?

AUF/E. Deine Vertretung. Deine demokratische Alternative.

- § 37. - Warum gibt es nicht in Analogie zur ÖBB-Personalmanagement und Service GmbH eine Finanzmanagementgesellschaft, eine Informationstechnologiemanagementgesellschaft, eine Qualitätsmanagementgesellschaft eine Einkaufsmanagementgesellschaft – nachdem die einzelnen AG´s weiterhin eng zusammenarbeiten werden, sind einheitliche Standards notwendig und Synergieeffekte erzielbar
- § 48. – Um den Gesellschaften eine adäquate Planung zu ermöglichen sollte der mehrjährige Bestellrahmen nicht unter 6 Jahren liegen – in Analogie zu § 42. (2) u. § 43. (2)

2.) ÖBB-Dienstrechtsgesetz

- § 10. – Ein erhöhter Kündigungsschutz muss sich primär auf „eisenbahnspezifische Beschäftigungen“ beschränken (Fahrdienstleiter und andere Mitarbeiter ÖBB-spezifischer Berufe, welche ohne Berufsausbildung direkt von der Schulbank in die ÖBB-Ausbildung wechselten, gelten am freien Arbeitsmarkt als Hilfsarbeiter)
- § 13. (2) – Die Abfertigung in 1,8-facher Höhe des Monatsentgeltes ist ein zu geringer Anreiz sich kündigen „zu lassen“
- § 14. (5) Präzisierung der Bestimmung um Willkür gegen Arbeitnehmer hintanzuhalten

B.) Wege und Voraussetzungen

- Der eingeschlagene Weg, die Schweizer Bahnen als Vorbild für die neue ÖBB Holding AG heranzuziehen, ist der einzig richtige um die ÖBB Holding AG unter den besten europäischen Eisenbahnunternehmen im Ziel einlaufen zu lassen.
- Voraussetzungen sind, wie uns das Beispiel der Schweiz zeigt, enorme Investitionen und einen Taktfahrplan der bis in den entlegensten Regionen präzise durchorganisiert ist. (Volle Einbeziehung der Länder und Gemeinden/ Regionalisierung)
- Weiters ein ausgezeichnetes Services, Fahrplan-Angebot und Wagenmaterial für den Personenverkehr.
- Die vom Finanzministerium zugesicherte eine Milliarde Euro für den Infra-Investitionsbereich wird hier siehe die Schweiz, sicher nicht ausreichen.

C.) Allgemeines

1.) Ist

- Unser Unternehmen bis dato in „Geiselhaf“ von SPÖ (Gewerkschaft + Bund Sozialistischer Akademiker)
- Trotz ÖBB-Neustrukturierung 1996 und mehr als 60 Organisationsänderungen seit dieser Zeit hat sich die wirtschaftliche Situation unseres Unternehmens nur marginal verbessert – viele MitarbeiterInnen sind durch das permanente Change Management verunsichert und nur mehr zum Teil leistungsbereit

2.) Ziel

- Die Schaffung einer entsprechenden Organisationsstruktur und eines modernen Arbeitsrechtes um den Anforderungen des liberalisierten Verkehres in einem vereinigten Europa gerecht zu werden ist ein legitimes Ziel des Eigentümers und eine unbedingte Notwendigkeit wo jede(r)! seinen Beitrag leisten muss.
- Schaffung von konkreten Perspektiven für die MA nach Abschluss der Reform

3.) Konkrete Maßnahmen

- Rasche Präzisierung Relaunch/ Reengineering – Optionen
- Ehestmögliche Konkretisierung (Überleitung zu Nachfolge-AG/ Ges.m.b.H. bzw. Region, Zeitplan) der personellen Maßnahmen – Ausarbeitung Sozialplan/ Kommunikation/ Outplacementberatung für die „überzähligen“ MitarbeiterInnen
- „Sanierungsbeitrag“ der „Pensionisten“ zu Reform ab gewisser Pensionshöhe
- gerechtes, transparentes und differenziertes Pensionsmodell für ÖBB-Schwerarbeiter und Verwaltungsdienst (AUF-E Modell „Faire Pensionsreform Österreich“ siehe Anlage „pension1.ppt“

4.) Kommunikation

- Um eine weitgehende Akzeptanz (od. zumindest Verständnis) für die geplanten Organisationsmaßnahmen u. Änderungen im Dienstrecht bei den MitarbeiterInnen zu erreichen ist ein persönlicher Brief an jeden einzelnen MA durch den BMVIT notwendig – Sie sind es primär, die ursächlich von der Reform betroffen sind.

- Bei den MitarbeiterInnen herrscht überwiegend die Meinung vor – beeinflusst durch diese Kampagnen der Gewerkschaft – dass die Reform nur aus politischen Gründen durchgeführt wird; diese Meinung wird verstärkt durch die vom Management veröffentlichten „positiven Zahlen“ zur wirtschaftlichen Situation unseres Unternehmens ⇒ objektive Darstellung aller Fakten in einer Matrix
- Benennung der Schuldigen; Die wirtschaftlich katastrophale Situation der ÖBB ist primär der verfehlten politischen Einflussnahme der SPÖ und dem Versagen des Managements anzulasten.

5.) Roll out

- Inkraftsetzung Reform ⇒ Formulierung Mission statement/ Corporate identity
- Adäquate Auswahl der Führungskräfte (s. Studie v. Jim Collins – „Der Weg zu den Besten“) durch externen Headhunter
- Konsequente und rasche Umsetzung der Reform ohne Kompromisse

Lösungsvorschläge der AUF-EISENBAHNER

1.) Zweckgebundene, flächendeckende Maut für alle LKW auf österr. Straßen (Staffelung nach Größe)

- Diese zweckgebundenen Einnahmen sind zu einem Drittel für die ASFINAG und zu zwei Drittel für Infra-Schienen Projekte zu verwenden.
- Dieser Aufteilungsschlüssel sollte solange beibehalten werden, bis die wichtigsten INFRA-SCHIENEN PROJEKTE, die zur Entschärfung des Transitproblem es dringend benötigt werden, abgeschlossen sind.
- Diesfalls könnte auch eine Finanzierung von Strasse **UND** Schiene durch eine in „ASSFINAG“ umbenannte und neu strukturierte Gesellschaft erfolgen. **S** = Schiene

2.) Neubewertung und Umschichtung der AKU und WBF

- Hier sollte die AKU und der WBF von derzeit je 0,5% vom Brutto-Einkommen im Zuge des dramatischen Anstiegens des Strassengüterverkehrs durch die EU-

Osterweiterung und des Transitverkehrs in sensiblen Zonen neu bewertet werden.

- Diskussionsvorschlag seitens AUF-E:
AKU: 0,25%
WBF: 0,25%
- Die Umschichtung in einen Schienenförderungsbeitrag (SFB) 0,5% vom Brutto-Einkommen.
- Diese Einnahmen sind für Schienen-Infrastrukturprojekte, Bahnhofsoffensive und für die flächendeckende Versorgung der österreichischen Bürger mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Stundentakt (siehe Schweiz) bis zu den Regionen, zweckgebunden einzusetzen.
- Damit ein wichtiger realistischer verkehrspolitischer Lenkungseffekt stattfinden kann, der für die österr. Bürger ein Umstieg von Auto auf die Schiene durch optimales Fahrvergnügen zum Ziel hat, sollte der ÖBB Personenverkehrs AG teile dieser Einnahmen zur Beschaffung dringend notwendigen Wagenmaterials als zinsloses Darlehen zur Verfügung gestellt werden.
- Annahme: Österr. Durchschnittseinkommen 1.000,- Euro 14 x im Jahr ca. 3.900.000 unselbstständige Beschäftigte (soll auch für Selbstständige, Freiberufler, usw. gelten)
- Einnahmen nur gem. Punkt 2.) wären:
19.500.000 Millionen Euro/Monat; bzw. 273.000.000 Millionen/Jahr
(3.756.500.000,- Mrd. ATS)
- Das wäre eine verkehrspolitische zukunftsweisende, sozial kostenneutrale, ökologisch sehr interessante und vor allem eine faire Finanzierungsvariante für den Verkehrsträger Schiene

Rückfragehinweis:

Roland Reichart

Bundesobmann

Aktionsgemeinschaft unabhängiger und freiheitlicher Eisenbahner AUF-E

Ausstellungsstr. 3/22

1020 Wien

Tel.: 0676 / 342 - 07 – 66

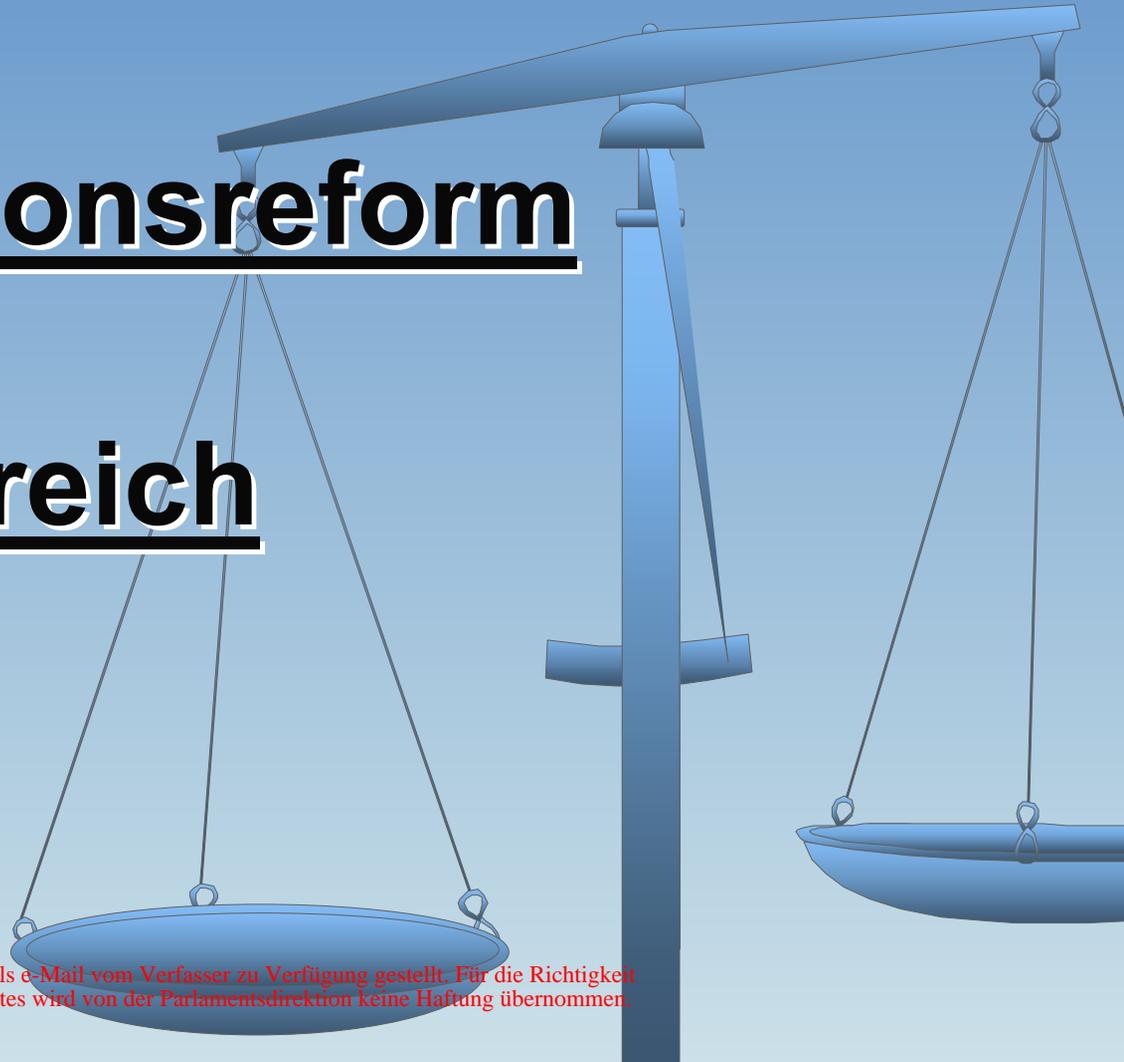
e-mail: reichart.oebb@utanet.at

Anlage: Faire Pensionsreform Österreich („pension1.ppt“)

F aire

P ensionsreform

Ö sterreich



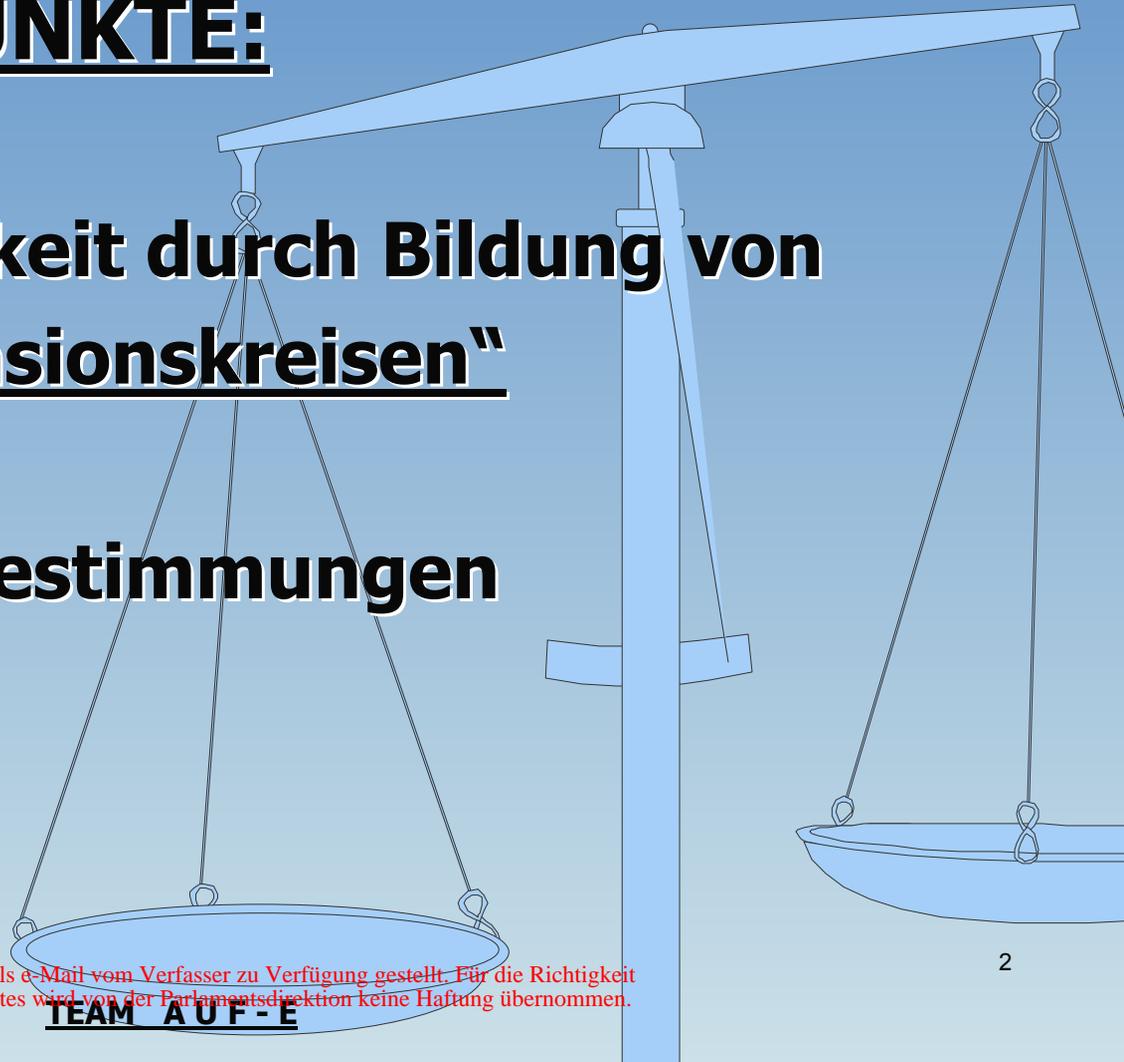
Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

Faire Pensionsreform Österreich

DIE SCHWERPUNKTE:

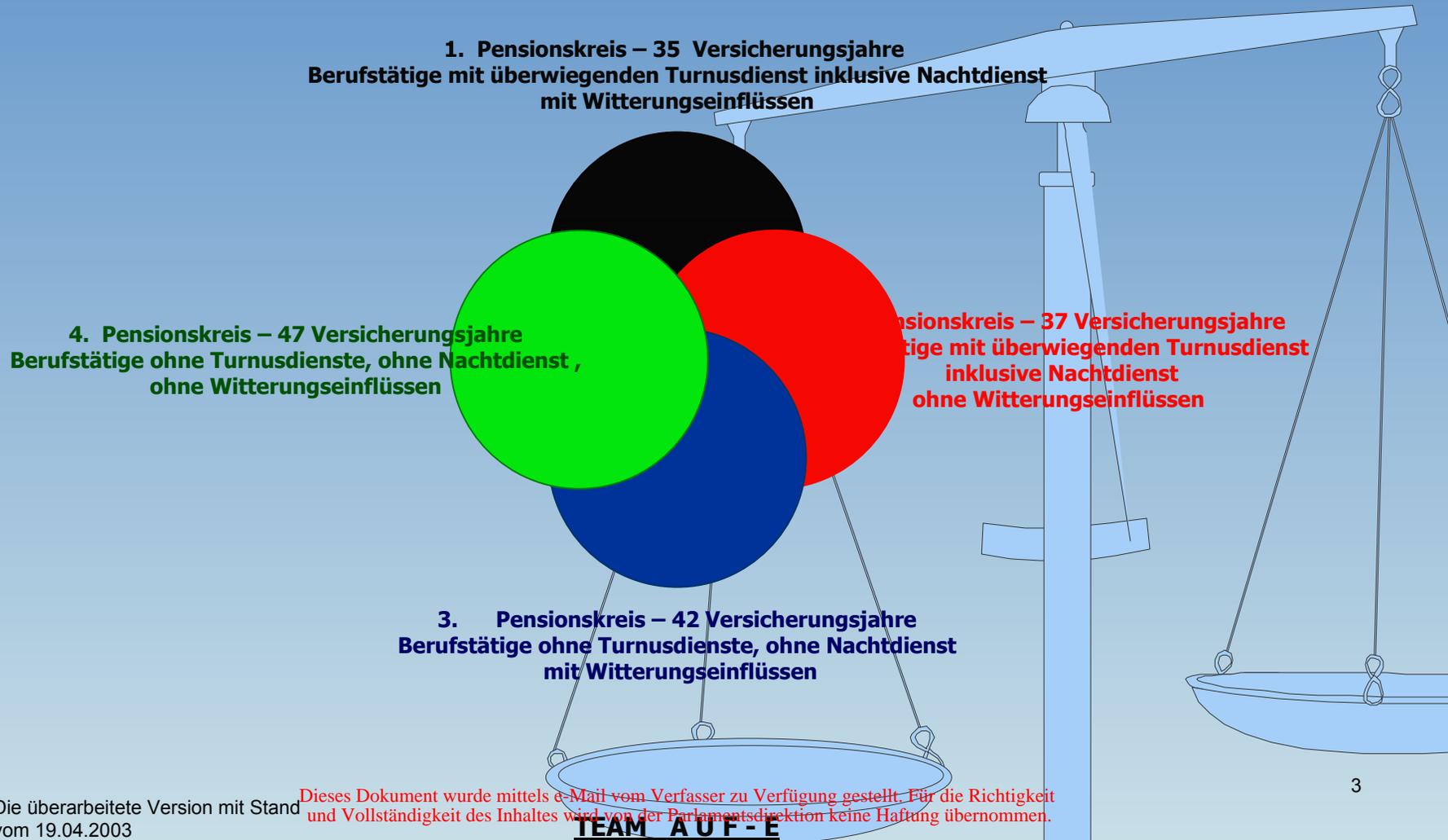
**Soziale Gerechtigkeit durch Bildung von
„Kompatiblen Pensionskreisen“**

Faire Übergangsbestimmungen



Faire Pensionsreform Österreich

Soziale Gerechtigkeit - Bildung von kompatiblen Pensionskreisen



Faire Pensionsreform Österreich

Soziale Gerechtigkeit - Bildung von „Vier kompatiblen Pensionskreise“

Im Vordergrund einer Pensionsreform muss die soziale Gerechtigkeit stehen, daher eine sozial gerechte Einstufung aller Berufstätigen bei der Festlegung der erforderlichen Versicherungszeiten für den wohlverdienten Pensionsantritt. Daher ein variables sozial gerechtes Pensionsantrittsalter und kein starres unsoziales Regelpensionsantrittsalter (Kein Unterschied zwischen Frauen und Männer beim Pensionsantritt).

- Bildung von sozial gerechten Pensionskreisen mit klar definierten Zuteilungsbestimmungen von Beschäftigten
 - Pensionskreis 1: Berufstätige*) mit überwiegender Turnusdienst inklusive Nachtdienst mit Witterungseinflüssen – 35 Versicherungsjahre
z.B.: ÖBB – Verschubbedienstete, Streifenpolizeibeamter,
 - Pensionskreis 2: Berufstätige mit überwiegender Turnusdienst inklusive Nachtdienst ohne Witterungseinflüssen – 37 Versicherungsjahre
z.B.: ÖBB – Lokführer, Fahrdienstleiter, Zugbegleiter; Krankenschwestern usw.
 - Pensionskreis 3: Berufstätige ohne Turnusdienst, ohne Nachtdienst aber mit Witterungseinflüssen – 42 Versicherungsjahre
z.B.: Bauarbeiter, Landwirte
 - Pensionskreis 4: Berufstätige ohne Turnusdienst, ohne Nachtdienst, ohne Witterungseinflüsse – 47 Versicherungsjahre
z.B.: Lehrer, Politiker, Büroangestellte, Verkäufer
 - Erstellung eines klar definierten Beschäftigtenindex pro Pensionskreis durch die Sozialpartner inklusive Vertreter von Sozial- und Finanzministerium
- *) Berufstätige sind alle Unselbstständige, gewerbliche Selbstständige, Freiberufler, Bauern und Politiker;

Faire Pensionsreform Österreich

Soziale Gerechtigkeit - Bildung von „Vier kompatiblen Pensionskreise“

Im Vordergrund einer Pensionsreform muss die soziale Gerechtigkeit stehen, daher die Festlegung von sozial gerechten Pensionsbeiträgen für Unselbstständige, gewerbliche Selbstständige, Freiberufler, Bauern und Politiker.

- Jeder Unselbstständige kann innerhalb der Pensionskreise eine freie Entscheidung über seine Pensionshöchstbemessungsgrundlage treffen, und zwar
 - 70 % Pension – Höchstbemessung - Arbeitnehmeranteil 10,25% Pensionsbeitrag/Monat vom Bruttoeinkommen
 - Arbeitgeberanteil 10,25% Pensionsbeitrag/Monat vom Bruttoeinkommen
 - 75 % Pension – Höchstbemessung - Arbeitnehmeranteil 12,65% Pensionsbeitrag/Monat vom Bruttoeinkommen
 - Arbeitgeberanteil 12,65% Pensionsbeitrag/Monat vom Bruttoeinkommen
 - 83 % Pension – Höchstbemessung - Arbeitnehmeranteil 15,05% Pensionsbeitrag/Monat vom Bruttoeinkommen
 - Arbeitgeberanteil 15,05% Pensionsbeitrag/Monat vom Bruttoeinkommen
- Jeder Selbstständige, Freiberufler und Bauer hat die Höhe des Bruttoeinkommens bekannt zugeben, von dem der Pensionsbeitrag berechnet werden soll. Innerhalb der Pensionskreise wird je nach gewünschter Pensionshöchstbemessung ein Pensionsbeitrag vom bekannt gegebenen Bruttoeinkommen/Monat einbehalten:
 - 70% Pension – Höchstbemessung - 20,25 % Pensionsbeitrag/Monat vom Bruttoeinkommen
 - 75% Pension – Höchstbemessung - 25,30 % Pensionsbeitrag/Monat vom Bruttoeinkommen
 - 83% Pension – Höchstbemessung - 30,10 % Pensionsbeitrag/Monat vom Bruttoeinkommen
- Innerhalb der vier Pensionskreise kann jederzeit gewechselt werden

Faire Pensionsreform Österreich

Einfach zum Nachdenken !!!!!

ASVG – Bundesmittel alt 20 %

Bundesmittel neu ab 2007 – 16,7%

GSVG – Bundesmittel alt 53,2 %

Bundesmittel neu ab 2007 – 51,3%

BSVG – Bundesmittel alt 76,5 %

Bundesmittel neu ab 2007 – 76,4%

**Das kann keine Faire Pensionsreform Österreich sein,
wenn es solche eklatante unterschiedliche Bundeszuschüsse gibt.**

Faire Pensionsreform Österreich

Soziale Gerechtigkeit - Bildung von „Vier kompatiblen Pensionskreise“

Im Vordergrund einer Pensionsreform muss die soziale Gerechtigkeit stehen, daher sollte auf die Anzahl erreichter Versicherungsmonate und bei Brutto-Pensionen unter 1.000,01 Euro Rücksicht genommen werden. Eine Festlegung durch sozial gestaffelten Durchrechnungszeiträume für Unselbstständige, gewerbliche Selbstständige, Freiberufler, Bauern und Politiker muss getroffen werden. Ab 180 Versicherungsmonate besteht Anspruch auf Pension.

Versicherungsmonate/Brutto-Pension	Durchrechnungszeitraum
- Brutto – Pensionshöhe unter 1.000,01 Euro	KEINE DURCHRECHNUNG
- 180 Versicherungsmonate (15 Versicherungsjahre)	KEINE DURCHRECHNUNG
181 - 240 Versicherungsmonate (20 Versicherungsjahre)	1 Monat - 60 Monate bis 5 Jahre
241 - 300 Versicherungsmonate (25 Versicherungsjahre)	61 Monate - 120 Monate bis 10 Jahre
301 - 360 Versicherungsmonate (30 Versicherungsjahre)	121 Monate - 180 Monate bis 15 Jahre
361 - 420 Versicherungsmonate (35 Versicherungsjahre)	181 Monate - 240 Monate bis 20 Jahre
421 - 444 Versicherungsmonate (37 Versicherungsjahre)	241 Monate - 264 Monate bis 22 Jahre
445 - 480 Versicherungsmonate (40 Versicherungsjahre)	265 Monate - 300 Monate bis 25 Jahre
481 - 504 Versicherungsmonate (42 Versicherungsjahre)	301 Monate - 324 Monate bis 27 Jahre
505 - 540 Versicherungsmonate (45 Versicherungsjahre)	325 Monate - 360 Monate bis 30 Jahre
541 - 564 Versicherungsmonate (47 Versicherungsjahre)	361 Monate - 384 Monate bis 32 Jahre

Die Kindererziehungszeiten sind immer dem 181 Versicherungsmonat voranzustellen, daher löst sich die Problematik bei den Frauen/Männern von selbst, da in diesem Zeitraum keine Durchrechnung stattfindet. Eine gerechte und faire Behandlung für alle Teilzeit – Beschäftigten Frauen/Männer mit wenigen Versicherungsjahren ist dadurch gewährleistet.

Faire Pensionsreform Österreich

Soziale Gerechtigkeit - Bildung von „Vier kompatiblen Pensionskreise“

Praktische Beispiele:

- Ein ÖBB- Verschubbediensteter(35 VJ) im Turnusdienst mit Nachtdienst und jeden Witterungsverhältnissen ausgesetzt darf nicht genauso lange im aktiven Arbeitsprozess bleiben wie ein Parlamentsmitarbeiter(47VBJ) der seit dem 18. Lebensjahr nur im geheizten Büro von Montag bis Freitag seiner Arbeit nachkommt.
- Ein Bauarbeiter(35 VJ) der im Tunnelbau im Schichtdienst unter schwersten Bedingungen seinen Knochenjob verrichtet, darf nicht genauso lange im aktiven Arbeitsprozess bleiben, wie eine Sekretärin.
- Ein Angestellter/Beamter(37 VJ) mit Turnusdienste zwar ohne Witterungseinflüsse, darf nicht genauso lange im aktiven Arbeitsprozess bleiben, wie einer(47 VJ) der von Montag bis Freitag zwischen 7.00 Uhr bis 17.00 Uhr ohne Sonn- und Feiertag seinen Dienst versieht.
- Ein Dachdecker, Spengler, Bauarbeiter(42 VJ) usw. die zwar keine Turnusdienste haben, dafür aber jeder Witterungsverhältnissen ausgesetzt sind, dürfen nicht genauso lange im aktiven Arbeitsprozess bleiben, wie ein Buchhalter(47 VJ).

Faire Pensionsreform Österreich

1. PENSIONSKREIS: 35 VERSICHERUNGSJAHRE

Pensionsbasis	70 %	75 %	83 %
Monatlicher Pensionsabzug	10,25 %	12,65 %	15,05 %
Prozentuelle Bewertung des Steigerungsbetrages *)	2,00 %	2,14 %	2,37 %

2. PENSIONSKREIS: 37 VERSICHERUNGSJAHRE

Pensionsbasis	70 %	75 %	83 %
Monatlicher Pensionsabzug	10,25 %	12,65 %	15,05 %
Prozentuelle Bewertung des Steigerungsbetrages	1,89 %	2,03 %	2,24 %

3. PENSIONSKREIS: 42 VERSICHERUNGSJAHRE

Pensionsbasis	70 %	75 %	83 %
Monatlicher Pensionsabzug	10,25 %	12,65 %	15,05 %
Prozentuelle Bewertung des Steigerungsbetrages	1,67 %	1,79 %	1,90 %

4. PENSIONSKREIS: 47 VERSICHERUNGSJAHRE

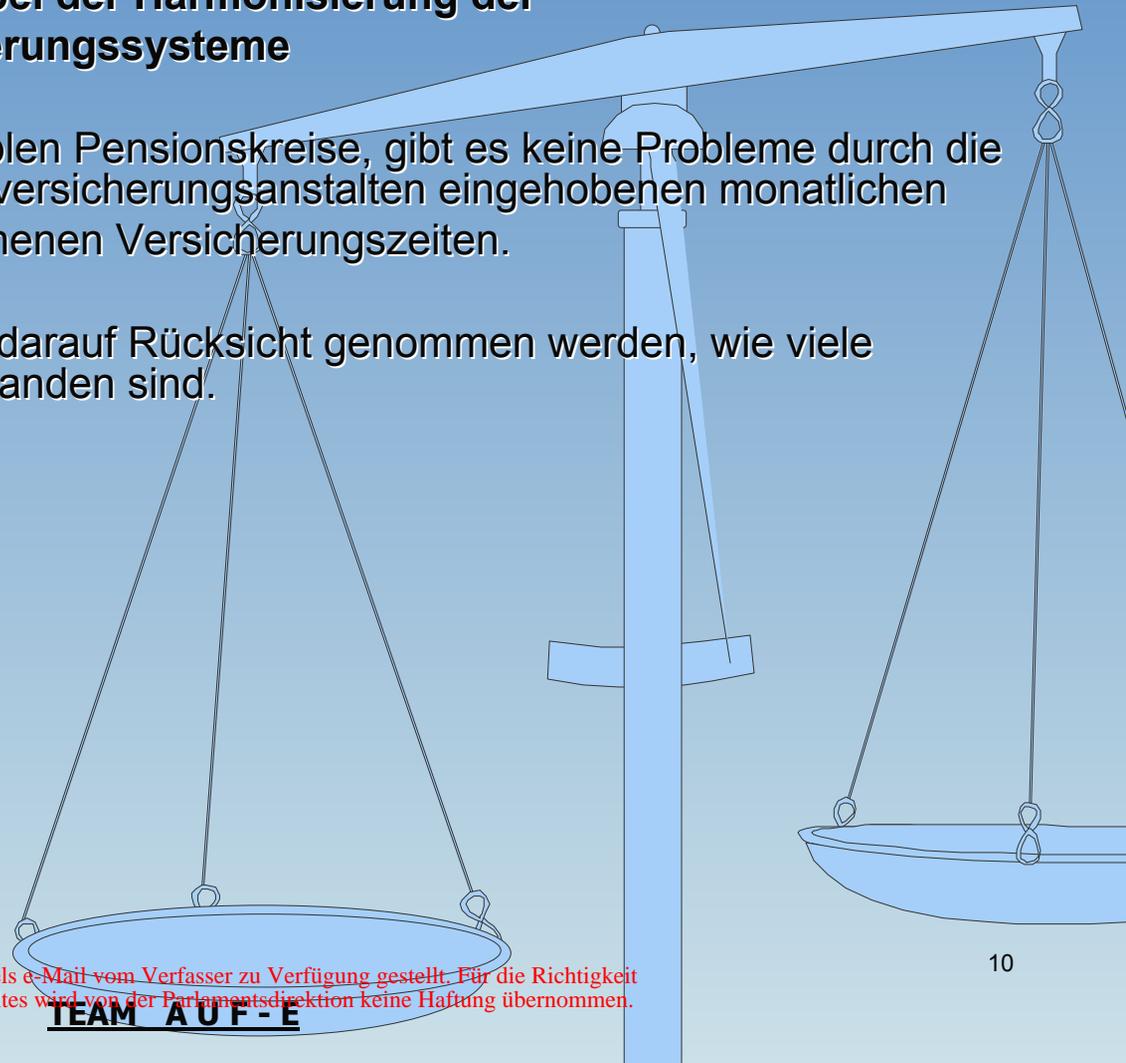
Pensionsbasis	70 %	75 %	83 %
Monatlicher Pensionsabzug	10,25 %	12,65 %	15,05 %
Prozentuelle Bewertung des Steigerungsbetrages	1,49 %	1,59 %	1,70 %

*) Die Bewertung des letzten Steigerungsbetrages für die Pensionshöhe ergibt sich jeweils aus der Differenz zur vollen Pensionshöchstbemessung.

Faire Pensionsreform Österreich

Faire Übergangsbestimmungen bei der Harmonisierung der verschiedenen Pensionsversicherungssysteme

- Durch die Bildung der kompatiblen Pensionskreise, gibt es keine Probleme durch die von den verschiedenen Pensionsversicherungsanstalten eingehobenen monatlichen Pensionsbeiträge und vorgesehenen Versicherungszeiten.
- Bei jedem Beschäftigten muss darauf Rücksicht genommen werden, wie viele Versicherungsjahre schon vorhanden sind.



Faire Pensionsreform Österreich

Durchrechnungszeiträume pro Pensionskreise in der Übergangsphase

Eisenbahner, Beamte

1. Pensionskreis

2003 – 2015	12 Monate/Jahr
2016 – 2017	15 Monate/Jahr
2018 – 2020	18 Monate/Jahr
2021	240 Monate

2. Pensionskreis

2003 – 2015	12 Monate/Jahr
2016 – 2017	15 Monate/Jahr
2018 – 2020	18 Monate/Jahr
2021	24 Monate/Jahr
2022	264 Monate

3. Pensionskreis

2003 – 2015	12 Monate/Jahr
2016 – 2017	15 Monate/Jahr
2018 – 2020	18 Monate/Jahr
2021 – 2025	24 Monate/Jahr
2026	360 Monate

4. Pensionskreis

2003 – 2015	12 Monate/Jahr
2016 – 2017	15 Monate/Jahr
2018 – 2020	18 Monate/Jahr
2021 – 2026	24 Monate/Jahr
2027	384 Monate

ASVG, BSVG, GSVG, Freiberufler, Politiker

1. Pensionskreis

2004 – 2013	12 Monate/Jahr
2014 – 2017	15 Monate/Jahr
2018 – 2019	18 Monate/Jahr
2020	24 Monate/Jahr
2021	240 Monate

2. Pensionskreis

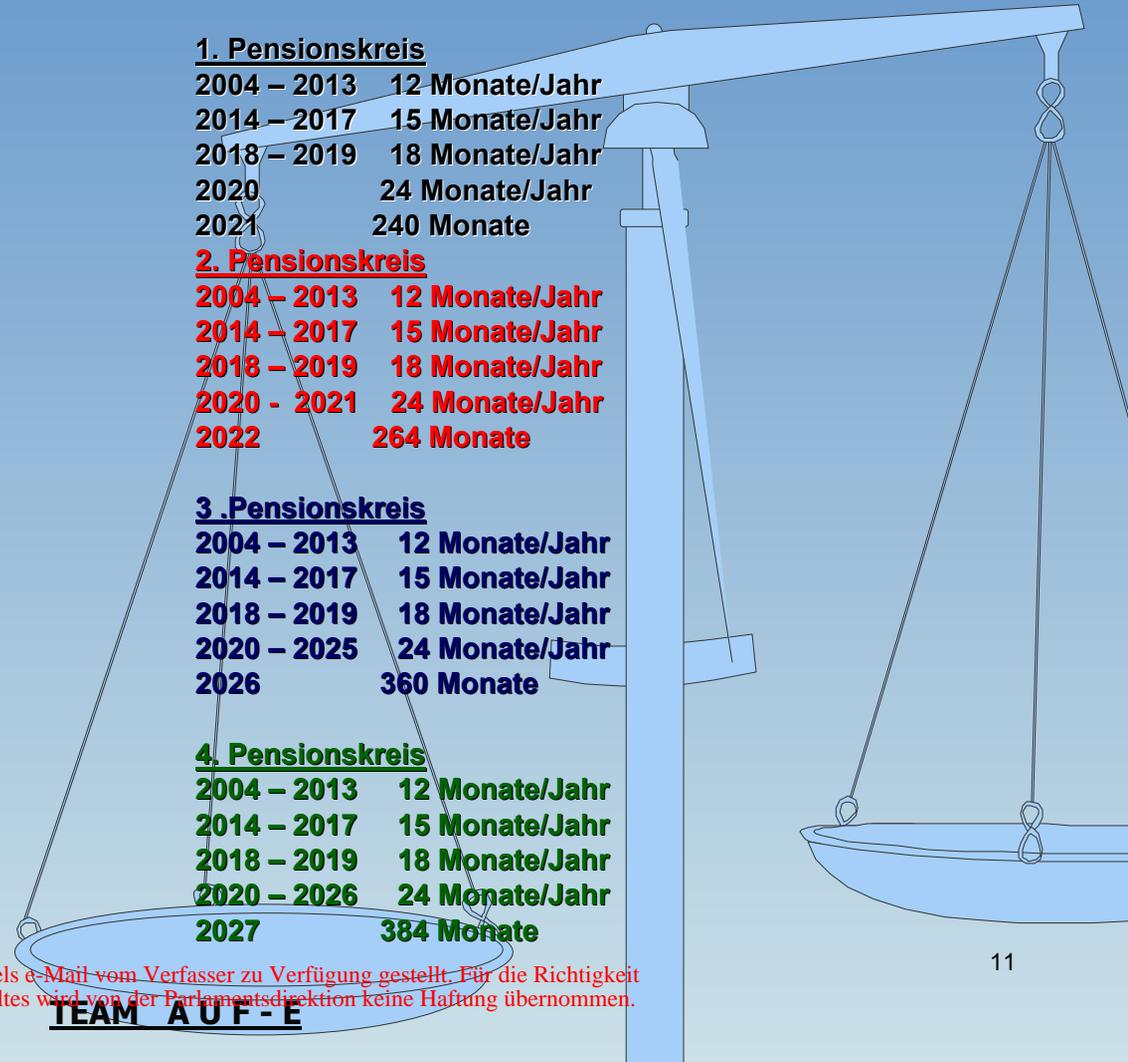
2004 – 2013	12 Monate/Jahr
2014 – 2017	15 Monate/Jahr
2018 – 2019	18 Monate/Jahr
2020 - 2021	24 Monate/Jahr
2022	264 Monate

3. Pensionskreis

2004 – 2013	12 Monate/Jahr
2014 – 2017	15 Monate/Jahr
2018 – 2019	18 Monate/Jahr
2020 – 2025	24 Monate/Jahr
2026	360 Monate

4. Pensionskreis

2004 – 2013	12 Monate/Jahr
2014 – 2017	15 Monate/Jahr
2018 – 2019	18 Monate/Jahr
2020 – 2026	24 Monate/Jahr
2027	384 Monate



Faire Pensionsreform Österreich

Deckelung der Durchrechnungsverluste in der Übergangsphase

In der Übergangsphase, bis zum Erreichen der gesamten Durchrechnungszeiträume bei den einzelnen Pensionskreise, sollen für die Eisenbahner, Beamte, ASVG, BSVG, GSVG, Freiberufler, Politiker sozial gestaffelte Maximalverluste – Deckelungen, je nach Einkommen eingezogen werden.

- **Bruttopensionshöhe bis 1.000,00 Euro**
- **180 Versicherungsmonate**

**keine Durchrechnung
keine Durchrechnung**

- Bruttopensionshöhe von 1.000,01 – 1.308,11 Euro, Pensionsverlust nicht mehr als 1% im Monat
- Bruttopensionshöhe von 1.308,12 - 2.034,83 Euro, Pensionsverlust nicht mehr als 3% im Monat
- Bruttopensionshöhe von 2.034,84 – 2.906,91 Euro, Pensionsverlust nicht mehr als 5% im Monat
- Bruttopensionshöhe von 2.906,92 – 4.360,37 Euro, Pensionsverlust nicht mehr als 7% im Monat
- Bruttopensionshöhe von 4.360,38 – 7.267,28 Euro, Pensionsverlust nicht mehr als 9% im Monat
- Bruttopensionshöhe von 7.276,29 – 10.900,92 Euro, Pensionsverlust nicht mehr als 11% im Monat
- Bruttopensionshöhe von 10.900,92 – 14.534,56 Euro, Pensionsverlust nicht mehr als 13% im Monat
- Bruttopensionshöhe von 14.534,57 - Euro, Pensionsverlust nicht mehr als 15% im Monat

Faire Pensionsreform Österreich

Z.B. Ein ÖBB - Chefbuchhalter seit dem 18. Lebensjahr, ist 50 Jahre Alt und hat 32 Versicherungsjahre.
Pensionshöhe Brutto 4.200 Euro;

FAKTEN:

Gemäß aktueller Gesetzeslage benötigt er 36,5 Versicherungsjahre;

Gemäß dem Pensionsmodell mit den kompatiblen Pensionskreisen wäre er dem 4. Pensionskreis zugeordnet, also 47 Versicherungsjahre

Ergebnis bei einer gerechten Überstellung in den 4. Pensionskreis in der Harmonisierungsphase: **15,5 Monate**

Er könnte mit 55 Jahren und 9 Monate in Pension gehen, mit 83% aus der vom Durchrechnungszeitraum ergebende Pensionshöhe unter Berücksichtigung der fixierten Deckelung - 7 %,

max. monatlicher Pensionsverlust 294 Euro;

z.B. Ein Eisenbahner in Verwendung als Verschieber im Turnusdienst seit dem 18. Lebensjahr, ist 53 Jahre alt und hat 35 Versicherungsjahre, Pensionshöhe Brutto 1.660 Euro

FAKTEN:

Gemäß aktueller Gesetzeslage benötigt er 36,5 Versicherungsjahre;

Gemäß dem Pensionsmodell mit den kompatiblen Pensionskreisen wäre er dem 1. Pensionskreis zugeordnet, also 35 Versicherungsjahre

Ergebnis bei einer gerechten Überstellung in den 1. Pensionskreis in der Harmonisierungsphase: Sofortige Pensionierung

Er könnte mit 53 Jahren in Pension gehen, mit 83 % aus der vom Durchrechnungszeitraum ergebende Pensionshöhe unter Berücksichtigung der fixierten Deckelung - 3%,

max. monatlicher Pensionsverlust 49,80 Euro

Faire Pensionsreform Österreich

PENSIONISTEN:

Der Pensionssicherungsbeitrag bei den Pensionisten sollte ebenfalls, durch eine sozial gerechte Staffelung, untergliedert werden.

Alle Pensionisten bis zum Jahrgang 1927, sollten aufgrund der besonderen Leistungen des Wiederaufbaues nach dem Kriegsende im Jahre 1945 (18.Jahre alt), von einem Pensionssicherungsbeitrages unberührt bleiben.

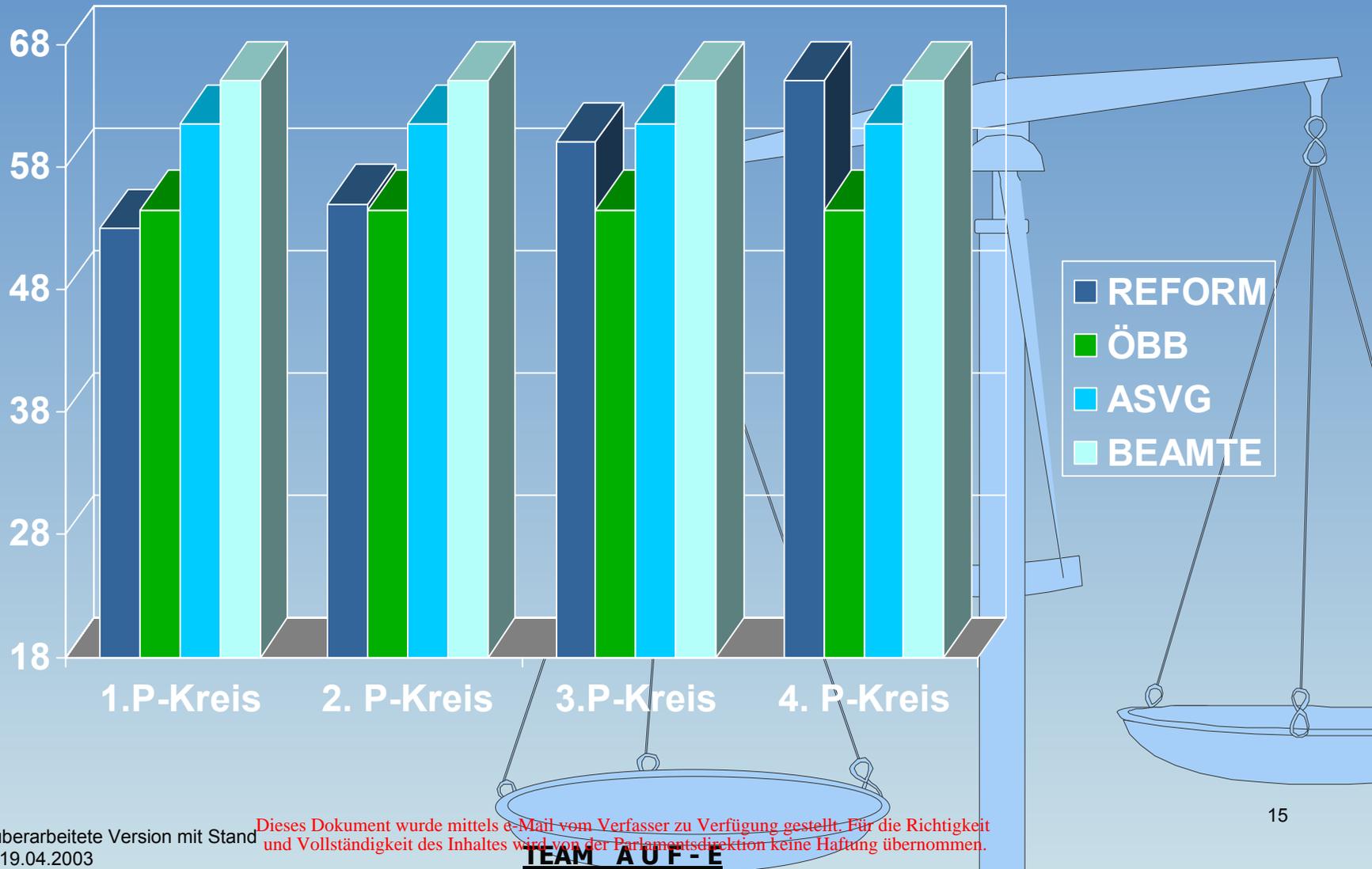
Ab den Jahrgang 1928 sollte ein sozial gestaffelter Pensionssicherungsbetrag eingeführt werden, der als eine zweckgebunden Finanzierungsquelle bei der Budgetposition Pensionen einfließt.

Pensionisten mit einer Bruttopension von:

	- 1.000,01 Euro	– keinen Pensionssicherungsbetrag
Ab 1.000,02 Euro	- 1.090,10 Euro	– 1%
Ab 1.090,11 Euro	- 1.816,82 Euro	- 3%
Ab 1.816,83 Euro	- 3.270,28 Euro	- 4%
Ab 3.270,29 Euro	- 7.267,28 Euro	- 5%
Ab 7.267,29 Euro	-	- 6%

Bei allen Pensionisten, die in den vollen Durchrechnungszeitraum fallen, beträgt der Pensionssicherungsbetrag nur mehr die Hälfte der o. a. Prozentwerte.

Faire Pensionsreform Österreich



Rückfragehinweis

Aktionsgemeinschaft
Unabhängiger und freiheitlicher Eisenbahner
AUF-E

Konzepterstellung: Hermann Borek

Kontakt: Team Pensionsregelung neu

BO Roland Reichart

Tel: 0676 342 07 66

e-mail: reichart.oebb@utanet.at