

Bundesministerium für soziale
Sicherheit und Generationen
Radetzkystraße 2
1030 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
21.119/8-1/03

Unser Zeichen, BearbeiterIn
MagAch/CB

Klappe (DW) Fax (DW)
245/262 552

Datum
28.04.2003

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das ASVG, GSVG, BSVG und B-KUVG im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2003 geändert werden

Der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung des o.a. Entwurfes und nimmt hierzu folgendermaßen Stellung:

Kranken- und Unfallversicherung

Allgemeine Anmerkungen

Wichtigstes Ziel staatlicher Gesundheitspolitik ist nach Ansicht des ÖGB der freie und gleiche Zugang zu allen erforderlichen medizinischen Dienstleistungen. Daher werden neue Selbstbehalte abgelehnt. Durch die geplanten Selbstbehalte für ärztliche und zahnärztliche Hilfe werden großteils Ältere und sozial Schwache getroffen. Bei diesen Bevölkerungsgruppen handelt es sich um jene, die die meisten Gesundheitsleistungen nachfragen. Bereits derzeit zahlen die ASVG-Versicherten die höchsten Selbstbehalte pro Kopf. Für manche Patienten ist es bereits jetzt schwierig, die bestehenden Selbstbehalte zu bezahlen. Der ÖGB tritt daher dafür ein, dass auch diese überprüft werden.

Durch die Einführung weiterer Selbstbehalte wird für manche Bevölkerungsgruppen die ärztliche Versorgung, und sei es auch nur eine Grundversorgung, nicht mehr leistbar. Das in den erläuternden Bemerkungen angeführte Argument der Harmonisierung mit anderen Sozialversicherungsgesetzen kann deshalb nicht überzeugen, da die Finanzierung und die Leistungen in anderen Gesetzen auf einer

Seite - 2 -

anderen Basis stehen. Die von Regierungsvertretern als nächster Schritt angekündigte Harmonisierung der Leistungen lässt befürchten, dass die Leistungen auf Grund der angespannten finanziellen Lage der Krankenkassen nach unten nivelliert werden sollen.

Der zu erwartende Verwaltungsaufwand wird in keinem Verhältnis zu den geplanten Mehreinnahmen stehen. Das haben die Erfahrungen mit der „Ambulanzgebühr“ gezeigt. Überdies führt die vorgeschlagene Änderung zu einer Verlagerung der Mittelaufbringung weg vom Prinzip der Tragung der Mittel je zur Hälfte durch Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen. Die geplanten Mehreinnahmen werden lediglich von ArbeitnehmerInnenseite getragen.

Nicht hinreichend klar geregelt ist, in welcher Form die Kostenbeiträge eingehoben werden sollen. Während bisher z.B. im § 135a Abs 3 ASVG die Einhebung durch die Krankenkassen vorgesehen war, ist in der vorgeschlagenen Fassung nicht ersichtlich, ob es sich um einen Anspruch des behandelnden Arztes bzw. der Krankenanstalt oder um einen Anspruch des Krankenversicherungsträgers gegen den Versicherten handelt.

Gemäß dem Gesetzesentwurf ist der Hauptverband verpflichtet, den Kostenbeitrag einzuführen. Auf diese Weise soll anscheinend die Sozialversicherung zum „Sündenbock“ gemacht werden.

Der ÖGB hat immer wieder Vorschläge zur Finanzierung des Gesundheitssystems gemacht. Nach Ansicht des ÖGB sollte die Beitragsfinanzierung in der sozialen Krankenversicherung zumindest im Bereich der „versicherungsfremden Leistungen“ durch Steuerfinanzierung ergänzt werden. Die „Familienleistungen“ (zum Teil das Wochengeld, Mitversicherung etc) in der gesetzlichen Krankenversicherung haben eine Größenordnung von über 1,8 Mrd. Euro, für die keine Bundesabgeltung gewährt wird. Darüber hinaus könnten gewisse Steuerkategorien (Alkohol- und Tabaksteuer) nach dem Verursacherprinzip zur Finanzierung der Krankenversicherung herangezogen werden.

Die vom ÖGB geforderte Wertschöpfungsabgabe sollte nicht nur als Finanzierungsinstrument betrachtet werden; sie ist arbeitsmarktpolitisch unverzichtbar, wie überhaupt (zusätzliche) Beschäftigung (vor allem älterer ArbeitnehmerInnen) insofern einen positiven finanziellen „Doppeleffekt“ aufweist, als nicht nur den einzelnen Sozialtöpfen und dem Staat Mehreinnahmen (Beiträge, Steuern) zufließen, sondern dem Pensionssystem oder der Arbeitslosenversicherung Aufwendungen erspart werden.

Beitragserhöhungen sind in diesem Zusammenhang daher bei weitem nicht die einzige Möglichkeit, höhere Einnahmen zu erzielen. Auch die Verbreiterung der Bemessungsgrundlagen kann eine Alternative darstellen. Auch im Bereich der Medikamente könnte gespart werden: Senkung der Spannen auf EU-Niveau, Prüfung alternativer Preis- und Entgeltsysteme, Verschreibung von Generika, zusätzliche Bindung der Krankenanstalten an das Heilmittelverzeichnis und an die Richtlinien für ökonomische Verschreibeweise. Bezüglich der Spitäler sollten die Strukturmaßnahmen durch den Bundesminister und die Länder fortgesetzt werden. In diesem Zusammenhang müsste auch der für die Krankenversicherung festgelegte finanzielle Beitrag durch die Gesetzgebung gesenkt werden. Hinsichtlich der ärztlichen Hilfe sollten umsetzbare Zielvereinbarungen bezüglich Qualität und Ökonomie mit den Leistungsanbietern zur Begrenzung der Ausgaben für Medikamente und ärztliche Hilfe erarbeitet werden und ein Ausbau des

Seite - 3 -

Vertragspartnercontrollings erfolgen. Des weiteren sollte die Honorarautomatik beseitigt und die automatische Tarifanpassung bei Zahnärzten ausgesetzt werden. Nach Ansicht des ÖGB sollten auch alle gesetzlichen Maßnahmen, welche die Beitragserosion der Krankenversicherung verschärft haben, zurück genommen werden. Hinsichtlich des Mehrwertsteuerausgleiches sollte anstelle einer Pauschalabgeltung der Entfall der Umsatzsteuerbefreiung vollständig ausgeglichen werden. Auch durch eine Reduktion der Beitragsschulden der Arbeitgeber würde sich die finanzielle Situation der Krankenversicherung verbessern. Diesbezüglich wären Maßnahmen wie zeitgemäße Erhöhung der Verzugszinsen sinnvoll; Ermöglichung der Verrechnung von - in der Privatwirtschaft immer schon üblichen - Mahngebühren als Ersatz für die zusätzlichen Verwaltungsaufwendungen; Verbesserung der Betriebsnachfolgehaftung; Schutz vor Anfechtungen im Konkursverfahren; Effektivierung des Exekutionsvollzugs und gewerberechtliche Konsequenzen bei Konkursabweisungen mangels Vermögen. Besonders wichtig zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung wäre die Verpflichtung der Arbeitgeber zur sofortigen Anmeldung ihrer ArbeitnehmerInnen zur Sozialversicherung bei Dienstantritt. Von allen diesen Vorschlägen findet sich kein einziger im vorliegenden Gesetzesentwurf.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen

Abschaffung der Ambulanzgebühr

Mit der Abschaffung der Ambulanzgebühr wird eine lange Forderung des ÖGB und der Gewerkschaften umgesetzt.

So sehr die Aufhebung der Ambulanzgebühr begrüßt wird, so sehr wird kritisiert, dass diese durch die „Hintertüre“ (allgemeine Selbstbehalte) wieder eingeführt werden soll. Des weiteren wird vom ÖGB auch abgelehnt, dass die Möglichkeit, die bereits bezahlte Ambulanzgebühr rückerstattet zu bekommen, gleichzeitig mit der generellen Abschaffung der Ambulanzgebühr beseitigt werden soll. Diese Möglichkeit sollte auch in Zukunft für eine gewisse Zeit weiter bestehen.

Angleichung der Beitragssätze von Arbeitern und Angestellten in der Krankenversicherung

Grundsätzlich begrüßt der ÖGB die Angleichung der Beitragssätze der Arbeiter und Angestellten in der Krankenversicherung. Zu kritisieren ist jedoch, dass bei den ArbeiterInnen die Herstellung der Beitragsparität zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen weiter nicht erfolgt. Dies hat zur Konsequenz, dass der Dienstnehmerbeitrag der ArbeiterInnen zur Krankenversicherung auch in Zukunft höher sein wird als jener der Angestellten. Der ÖGB fordert daher auch beim Krankenversicherungsbeitrag des Arbeiters die Herstellung der Beitragsparität zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern.

Freizeitunfallversicherung

Bei dem neu eingeführten Ergänzungsbeitrag im Sinne des vorliegenden Entwurfes handelt es sich um eine bloße Beitragserhöhung, die wiederum lediglich arbeitnehmerseitig finanziert wird und nicht wie sonst im Sozialversicherungsrecht üblich, durch gleiche Anteile der ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber. Damit wird ohne Grund von einem bewährten Prinzip abgegangen. Die Versicherten sollen trotz der Erhöhung der Beitragsleistung keine zusätzliche Leistung seitens der Krankenversicherung erhalten. Durch die Einführung einer echten Freizeitunfallversicherung müssten Personen, die in der Freizeit verunfallen, die gleiche Leistungen erhalten, die derzeit Menschen bekommen, die einen Arbeitsunfall erleiden.

Erhöhung des Krankenversicherungsbeitrages der Pensionisten

Auf Grund des höheren Krankheitsrisikos im Alter soll der Krankenversicherungsbeitrag der Pensionisten um 1% angehoben werden. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, warum in einem Solidarsystem die Finanzierungslast nicht auf die gesamte Solidargemeinschaft (Arbeitgeber, ArbeitnehmerInnen, PensionistInnen) verteilt wird ("Risikoausgleich zwischen Gesunden und Kranken, Jungen und Alten, Gutverdienern und sozial Schwachen"), sondern primär den Risikoträgern selbst aufgebürdet wird. Da diese geplante Maßnahme somit ein Schritt weg vom Solidarprinzip hin zum Risikoprinzip ist, wird sie vom ÖGB abgelehnt.

Pensionsversicherung

Allgemeine Bemerkungen

Solidarische Alterssicherung auch in Zukunft unverzichtbar

Österreich besitzt ein gut ausgebautes System der Alterssicherung. Der klare Schwerpunkt liegt bei der gesetzlichen Alterssicherung („1. Säule“). Der ÖGB tritt vehement dafür ein, dass dieses System in seiner Grundstruktur in Form des Umlagesystems erhalten bleibt und den Erfordernissen entsprechend weiterentwickelt wird. Im Bereich der Alterssicherung wird von manchen „Sozialexperten“ eine Zurücknahme der Leistungen der gesetzlichen Pensionsversicherung bei gleichzeitiger Forcierung von Betriebspensionen („2. Säule“) und privaten Rentenverträgen („3. Säule“) gefordert. Der ÖGB hält diese Antworten für verfehlt. Wer z.B. in Anbetracht einer Arbeitswelt, in der

- immer mehr Arbeit in atypischen Erwerbsformen geleistet wird,
- Arbeitgeberwechsel immer häufiger werden,
- Berufsunterbrechungen (Elternkarenz, Bildungskarenzen, etc) zunehmen,

Seite - 5 -

eine Verlagerung hin zu Betriebspensionen fordert, der nimmt damit – bewusst oder unbewusst - für eine erhebliche Zahl von Erwerbstätigen eine massive Einschränkung der Alterssicherung in Kauf. Dazu kommt, dass bei Betriebspensionen Solidarelemente, wie z.B. die Anrechnung von Kindererziehungszeiten oder die Anrechnung anderer Ersatzzeiten von vornherein wegfallen. Ähnliches gilt für private Rentenverträge. Des weiteren ist zu bedenken, dass sich Einkommensschwächere, die in der Regel auch keine Betriebspension haben, keine Privatvorsorge leisten können. Bei dieser Gelegenheit weist der ÖGB nachdrücklich darauf hin, dass die Möglichkeit, die „Abfertigung Neu“ als Einmalzahlung und Überbrückungshilfe abzurufen, keinesfalls beschränkt werden darf. Jeglicher Bestrebung, die Abfertigung in eine Betriebspension umzuwandeln, wird eine klare Absage erteilt.

Die neuen Herausforderungen erfordern keine Abkehr von der gesetzlichen Pensionsversicherung, im Gegenteil: Sie erfordern ein klares Bekenntnis zu einer solidarischen Alterssicherung. Betriebspensionen und Privatvorsorge können eine sinnvolle Ergänzung bieten, als Ersatz für Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung sind sie aber nicht tauglich. Die aktuelle Börsenentwicklung hat erneut gezeigt, dass kapitalgedeckte Systeme sicherlich nicht als stabiler eingeschätzt werden können als umlagefinanzierte. Auch in langfristiger Perspektive würde ein Abgehen vom Umlageverfahren die Risiken eher erhöhen als mindern - viele Ökonomen weisen darauf hin, dass kapitalgedeckte Systeme bei Überschreiten gewisser Größenordnungen keineswegs demographieresistenter sind als umlagefinanzierte. Der ÖGB fordert von der Politik ein klares Bekenntnis zur Umlagefinanzierung und damit auch zum Generationenvertrag.

Im Endausbau sinken durch den vorliegenden Gesetzesentwurf die Pensionen durchschnittlich um etwa 38%. Besonders bei den Jungen sind somit massive Kürzungen bei der gesetzlichen Alterssicherung vorgesehen. Die jüngere Generation wird somit, mangels Bereitschaft der meisten Arbeitgeber eine Betriebspension zu finanzieren, auf die private Altersvorsorge verwiesen. Das bedeutet, dass sie sowohl die laufenden Pensionen aus dem gesetzlichen System finanzieren als auch einen beträchtlichen Teil ihres Einkommens in private Altersvorsorge investieren soll. Da die jungen Menschen somit doppelt belastet werden, ist das Argument nicht zutreffend, dass durch den vorliegenden Gesetzesentwurf die Pensionen der jüngeren Generation gesichert werden.

Reformieren statt abkassieren

Die gesetzliche Pensionsversicherung hatte in den letzten Jahrzehnten enorme Herausforderungen zu bewältigen. So ist zum Beispiel die Zahl der Pensionen seit 1970 um etwa 50% angestiegen. Im Großen und Ganzen ist es gut gelungen, diese Herausforderungen zu bewältigen, wenngleich der seit Mitte der 80er Jahre eingeleitete Reformprozess in etlichen Fällen Anlass zu berechtigter Kritik gegeben hat. Übereilte Reformschritte wurden vom ÖGB stets abgelehnt, sinnvolle Reformen hingegen mitgetragen bzw. selbst initiiert.

Deshalb wird auch der vorliegende Gesetzesentwurf vom ÖGB zur Gänze abgelehnt. Aus Sicht des ÖGB kann nicht akzeptiert werden, dass zwecks Erreichung kurzfristiger Budgetziele Menschen, die jahrzehntelang gearbeitet und Beiträge bezahlt haben, knapp vor Erreichung des Pensionsalters plötzlich mit einer massiven

Verschlechterung des Pensionsrechts konfrontiert werden. Binnen dreier Jahre das Pensionsalter zwei mal kurzfristig anzuheben, lässt den Gesetzgeber für die Versicherten, insbesondere für pensionsnahe Jahrgänge, zu einer uneinschätzbaren Größe werden. Der Bestand einer einmal beschlossenen Regelung kann nicht einmal mehr für die unmittelbare Zukunft als Basis für Entscheidungen in der Lebensplanung herangezogen werden. Das schränkt die Qualität eines Rechtsstaates nicht nur stark ein, es untergräbt auch das Vertrauen der Bürger und Bürgerinnen in diesen Rechtsstaat.

Die drastischen und plötzlichen Pensionskürzungen von 2004: -13,5%, 2005: -14,5%, 2006: -15,5%, 2007: -16,5% sind eine inakzeptable Entwertung bereits erworbener Anwartschaften. Derart drastische, unverhältnismäßige und plötzliche Eingriffe in die Lebensplanung von Menschen, die kurz vor ihrer Pensionierung stehen, sind verfassungswidrig. Der Hinweis in den erläuternden Bemerkungen, dass die Verluste durch ein erzwungenes längeres Arbeiten ausgeglichen werden können, muss angesichts der aktuellen Arbeitsmarktlage als lebensfremd bezeichnet werden. Als Rechtfertigung für die kurzfristigen Verschlechterungen wird angeführt, es bestünde die Notwendigkeit, den Bundeszuschuss zu den Pensionen um 1 Mrd. Euro im Vergleich zum Szenario ohne Reform zu reduzieren. Gleichzeitig ist die Bundesregierung jedoch bereit, beträchtliche Budgetmittel für die private Pensionsvorsorge zur Verfügung zu stellen.

Der Bundesbeitrag zur gesamten Pensionsversicherung (inkl. Bauern, Gewerbetreibende) betrug 2001 20,5% des Pensionsaufwandes. Bei den Hauptbetroffenen der Pensionsrechtsänderung, den unselbstständig Beschäftigten, betrug der Bundesbeitrag sogar nur 14,1%. Als 1955 das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz beschlossen wurde, ging man davon aus, dass der Staat für ein Drittel der Pensionsausgaben aufkommen soll. Der Bundesbeitrag ist gegenwärtig mit 20,5% weit darunter. Vom Höchststand des Bundesbeitrages 1977, als dieser 34,4% der Pensionsausgaben abdeckte, ist er auch weit entfernt.

Der Bundesbeitrag zu den Pensionen beträgt heuer - laut den Zahlen der finanziellen Erläuterungen zu den vorgeschlagenen Gesetzesänderungen - 3,1% des BIP. Dabei sind schon die Ausgleichszulagen mitgerechnet, die immer aus Steuermitteln finanziert werden. Dieser Bundesbeitrag würde bis ins Jahr 2007 auf 2,9% sinken, wenn im Pensionssystem nichts geändert wird. Von einer Kostenexplosion kann somit nicht gesprochen werden. Wenn die Pensionskürzungen beschlossen werden, wird der Bundesbeitrag auf 2,5% des BIP sinken.

Verfehlt wäre es allerdings, aus diesen Zahlen abzuleiten, dass kein Handlungsbedarf besteht – im Gegenteil: Die Alterssicherung muss weiterentwickelt, neue Herausforderungen müssen bewältigt werden.

Der ÖGB tritt für eine mittel- bis langfristig ausgerichtete Pensionsreform unter strikter Wahrung des Vertrauensschutzes ein. Eine solche Reform muss fair sein und darf nicht überfallsartig erfolgen. Das bedeutet die Harmonisierung aller Systeme und Beitrags- und Leistungsgerechtigkeit. Des weiteren muss das Ziel einer solchen Pensionsreform eine am Lebensstandard orientierte Alterssicherung sein.

Im vorliegenden Gesetzesentwurf sind kumulierte Pensionskürzungen von etwa 38% - trotz eines um 3,5 Jahren verspäteten Pensionsantritt - vorgesehen. Bei einer

Seite - 7 -

derartigen Reduktion kann nicht mehr davon gesprochen werden, dass das Lebensstandardprinzip in der gesetzlichen Alterssicherung aufrecht erhalten bleiben soll.

Herausforderungen

Bei der Weiterentwicklung der Pensionsversicherung muss vor allem auf folgende Entwicklungen Bedacht genommen werden:

- ?? Anstieg der Lebenserwartung und des Altenanteils an der Gesamtbevölkerung in den kommenden Jahrzehnten („Alterung der Gesellschaft“)
- ?? Anstieg der Kosten für die Alterssicherung (als Folge des steigenden Altenanteils)
- ?? Ausbreitung neuer Formen der Erwerbsarbeit („Atypisierung der Arbeit“)
- ?? Ausbreitung neuer Familienstrukturen (mehr Single-Haushalte, mehr AlleinerzieherInnen, mehr Scheidungen, etc)

Darüber hinaus muss es auch gelingen, bereits bisher gegebene Schwachstellen im Pensionsrecht zu beseitigen:

- ?? Defizite bei der eigenständigen Alterssicherung der Frauen
- ?? Keine kostendeckende Finanzierung der Ersatzzeiten aus den zuständigen Finanztöpfen
- ?? Niedrigere Beitragssätze bei den Selbstständigen im Vergleich zu den Unselbstständigen
- ?? Unterschiedliche Beitrags- und Leistungssysteme

Alterssicherung erfordert mehr als „Pensionsreformen“

„Die Mobilisierung des vollen wirtschaftlichen und sozialen Potentials der Gesellschaft ist die wichtigste politische Reaktion auf die Alterung der Bevölkerung.“ (Kommissions-Mitteilung der EU „Zukunftssichere Renten“ vom 11.10.2000).

Der ÖGB hat schon in der Vergangenheit immer wieder darauf hingewiesen, dass Alterssicherung nicht allein auf Pensionspolitik reduziert werden kann. Das galt bisher und wird - bei höherem Altenanteil - noch mehr in der Zukunft gelten. Die Entwicklung der Wirtschaftskraft des Landes, die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung und die Entwicklung der Löhne sind für die langfristige Finanzierbarkeit der Pensionen mindestens ebenso wichtig wie die genaue Ausgestaltung des Pensionsrechts.

In der Studie des WIFO „Erwerbsbeteiligung und Alterssicherung“ wurde aufgezeigt, in welchem hohem Ausmaß die Entwicklung der für die Finanzlage sehr wichtigen Pensionsquote (Zahl der Pensionen je 1000 Beitragszahler) von der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung abhängt. So wurde z.B. aufgezeigt, dass bei Erreichung der heute in nordischen Staaten gegebenen Erwerbsquoten im Laufe der nächsten 30 Jahre die Pensionsquote nicht einmal halb so stark ansteigen würde als nach dem viel zitierten Rürup-Szenario (von derzeit 624 auf etwa 780 im Jahr 2030 – von Rürup wurde bis 2030 ein Anstieg der Pensionsquote auf 980 in Aussicht gestellt).

Der ÖGB fordert zur Sicherung der ökonomischen Basis der Alterssicherung und zur Eindämmung des Anstiegs der Pensionsquote die dringende Erarbeitung eines Gesamtkonzepts, das – neben der Weiterentwicklung des Pensionsrechts - vor allem folgende Punkte umfasst:

- ?? gezielte Wachstumspolitik
- ?? Sicherung/Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit („employability“) der Erwerbsbevölkerung (zukunftsorientierte Erstausbildung, berufsbegleitendes Lernen, Gesundheitsschutz, Vereinbarkeit Beruf/Familie, etc)
- ?? Mobilisierung des vorhandenen Arbeitskräftepotentials (Abbau der Arbeitslosigkeit, Verbesserung der Erwerbschancen von Frauen, Älteren etc)
- ?? Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze

Bei steigendem Altenanteil muss in den kommenden Jahrzehnten mit Mehrkosten für die Alterssicherung gerechnet werden, es gibt aber verschiedene Finanzierungsvarianten.

Durch richtige Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik besteht durchaus die Chance, einen Gutteil des „Demographieproblems“ abzufangen. Der zusätzliche Finanzbedarf für die Alterssicherung muss also keineswegs so dramatisch ausfallen, wie das oft dargestellt wird. Selbstverständlich ist aber mit deutlichen Mehrkosten zu rechnen, wenn sich der Altenanteil im Laufe der nächsten Jahrzehnte in etwa verdoppeln wird. Bei entsprechendem politischen Willen ist die Finanzierung dieser Mehrkosten aber zweifellos möglich (unter Annahme eines durchschnittlichen Wirtschaftswachstums von 2,4%, von dem auch die Wirtschaftsforschungsinstitute ausgehen, ist im Jahr 2030 ein real doppelt so hohes Bruttoinlandsprodukt im Vergleich zum Jahr 2000 zu erwarten, was entsprechende Verteilungsspielräume eröffnet).

Der zusätzliche Mittelbedarf kann auf sehr unterschiedliche Weise abgedeckt werden. Nach Auffassung des ÖGB sollten in erster Linie – in europaweiter Abstimmung – Finanzierungsvarianten mit breiter Beitragsbemessungsgrundlage gesucht werden. Neben dem Erwerbseinkommen sollten auch andere Komponenten der Wertschöpfung als Basis für die Beitragszahlung herangezogen werden. Eine weitere Möglichkeit wären höhere Finanzierungsanteile aus den öffentlichen Budgets (was u.a. von der EU vorgeschlagen wird und als eine der Begründungen für die derzeit propagierte Entschuldungspolitik dient – die jetzige Entschuldung soll nach diesem Konzept größere Budgetspielräume in Zeiten mit erhöhtem Altenanteil ermöglichen). Beitragsumschichtungen aus anderen Sozialtöpfen sind eine weitere denkbare Variante (falls hierzu Spielräume bestehen, z.B. durch den Rückgang der Kinderzahl, durch eine Entspannung der Arbeitsmarktlage, etc). Klar ist jedenfalls, dass Beitragssatzerhöhungen bei weitem nicht die einzige Möglichkeit sind, um die Finanzierung der Pensionen auch in der Zukunft gewährleisten zu können.

Durchschnittliches Pensionsalter an die gesetzlichen Altersgrenzen heranführen

Der enorme Anstieg der Pensionsquote in den letzten Jahrzehnten ist zu einem Gutteil auf den Rückgang des durchschnittlichen Pensionsalters zurückzuführen.

Seite - 9 -

1970 gingen Männer im Durchschnitt mit 61,9 und Frauen mit 60,4 in Pension. Im Jahr 2001 lagen die entsprechenden Werte bei 58,7 für Männer und bei 57,3 bei Frauen. Hintergrund dieser Entwicklung ist die während dieser 3 Jahrzehnte durchgehend angespannte Arbeitsmarktlage und die bewusste politische Zielsetzung, lieber Frühpensionierungen als (Jugend) Arbeitslosigkeit in Kauf nehmen zu wollen. Eine Politik, die nicht nur aus Sicht der unmittelbar Betroffenen sondern auch aus volkswirtschaftlicher Perspektive durchaus sinnvoll war.

Der ÖGB hat in den letzten Jahren immer wieder darauf hingewiesen, dass mittel- bis langfristig in Reaktion auf den steigenden Altenanteil ein Anstieg des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters angepeilt werden muss. Abgelehnt wird hingegen, dass ältere ArbeitnehmerInnen überfallsartig – wie bei dem vorliegenden Gesetzesentwurf - mit einer Erhöhung des gesetzlichen Anfallsalters konfrontiert werden und das im Wissen, dass ein Gutteil der Betroffenen nicht einmal die Chance hat, bis zu den bisherigen Altersgrenzen zu arbeiten.

So sehr Maßnahmen für den – sozial verträglichen - Anstieg des durchschnittlichen Pensionsalters unterstützt bzw. eingefordert werden, so sehr werden Bestrebungen abgelehnt, die Frühpensionen gänzlich abzuschaffen. Die geplante Abschaffung aller vorzeitigen Alterspensionen löst in Anbetracht der Arbeitsmarkchancen Älterer bei vielen zurecht Empörung aus. Zig-tausende haben derzeit ab 45 oder spätestens ab 50 kaum mehr Chancen am Arbeitsmarkt und gleichzeitig wird diesen Menschen in Aussicht gestellt, sie müssten bis 65 (Männer) bzw. 60 (Frauen) arbeiten, bevor sie in Pension gehen können. Vom ÖGB wird eine derartige Politik, die sich frontal gegen die Schwächeren am Arbeitsmarkt und in unserer Gesellschaft richtet, strikt abgelehnt. Derartige Maßnahmen führen im Wesentlichen nur zu einer Kostenverlagerung von der Pensionsversicherung hin zur Arbeitslosenversicherung und zu inakzeptablen sozialen Härten. Erforderlich sind Maßnahmen, die einen längeren Verbleib im Arbeitsleben möglich machen und damit in Verbindung eine Heranführung des durchschnittlichen Pensionsalters an die gesetzlichen Altersgrenzen, nicht aber eine Hinaufsetzung der gesetzlichen Grenzen ohne Rücksicht auf das Schicksal der Betroffenen.

Bereits die letzte Pensionsreform, bei der das Frühpensionsalter um 1 ½ Jahre hinaufgesetzt wurde, führte zu einer dramatischen Verschlechterung der Arbeitsmarktlage der älteren ArbeitnehmerInnen. Innerhalb der letzten 2 Jahre stieg die Arbeitslosigkeit bei den über 55-jährigen Frauen um insgesamt 80,3% und bei den über 60-jährigen Männern sogar um 117,2%. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht erfolgt die nun geplante Abschaffung aller vorzeitigen Alterspensionen zum absolut falschen Zeitpunkt. Bereits derzeit ist die Arbeitslosigkeit hoch und mit einer Verbesserung der Arbeitsmarktlage ist in naher Zukunft nicht zu rechnen. Durch die geplanten Maßnahmen werden bis 2008 85.000 ältere ArbeitnehmerInnen mehr auf dem Arbeitsmarkt sein. Die Abschaffung der Frühpensionen würde somit zu einer Verschärfung der Arbeitsmarktlage beitragen.

Vor diesem Hintergrund wiederholt der ÖGB seine Bereitschaft, gemeinsam mit den Arbeitgebern eine umfassende Reform zur mittel- und langfristigen Sicherung der Pensionen in einem harmonisierten Umlagesystem für alle Bevölkerungsgruppen und unter Beachtung des Vertrauensschutzes bis zum 30. September 2003 zu erstellen.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen

Zur geplanten Abschaffung der vorzeitigen Alterspension bei Arbeitslosigkeit, der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer und der Gleitpension

Die Abschaffung der vorzeitigen Alterspension wegen Arbeitslosigkeit mit 1. Jänner 2004 wird vom ÖGB abgelehnt. Zwar ist vorgesehen, dass die betroffenen Personen ein Altersübergangsgeld erhalten sollen, dieses wird im Normalfall die Pension, die zu erwarten gewesen wäre, jedoch bei weitem unterschreiten. Bei den meisten Betroffenen wird die Abschaffung der vorzeitigen Alterspension wegen Arbeitslosigkeit eine Verlängerung der Arbeitslosigkeit um 3,5 Jahre bedeuten, da gerade ältere ArbeitnehmerInnen - besonders in der derzeitigen Arbeitsmarktlage - kaum eine Chance haben werden, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Das Altersübergangsgeld ist nur für jene Personen vorgesehen, die zwischen 2004 - 2006 das Alter für die vorzeitige Alterspension wegen Arbeitslosigkeit erreichen. Erfüllt jemand somit erst im Jahr 2007 diese Voraussetzung, ist kein 20% Zuschlag mehr zum Arbeitslosengeld vorgesehen, stattdessen wird nach dem Bezug des Arbeitslosengeldes die Anrechnung des Partnereinkommens erfolgen. Dies ist angesichts der Tatsache, dass 90% der Personen, die diese Pension bis jetzt in Anspruch genommen haben, Frauen waren, besonders heikel.

Problematisch ist des weiteren, dass die zugleich vorgeschlagenen Bestimmungen über das Übergangsgeld in § 39a AIVG nicht deckungsgleich mit den bisherigen Bestimmungen über die vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit sind. Vielmehr werden hier zusätzlich Bedingungen eingeführt, die auf Grund ihrer schwammigen Formulierung und ihres erheblich einschränkenden Charakters abzulehnen sind. Während bisher die Voraussetzung für den Bezug der vorzeitigen Alterspension wegen Arbeitslosigkeit lediglich die Arbeitslosigkeit von einem Jahr war, kommt nunmehr hinzu, dass trotz intensiver Bemühungen keine Neubeschäftigung angetreten werden kann. Völlig unklar ist, um wessen intensive Bemühungen (die des Arbeitsmarktservices oder des Arbeitnehmers) es sich handeln soll. Noch problematischer ist, dass dieser Anspruch auch wieder wegfallen kann. Legistisch unklar ist, in welcher Form die regionale Geschäftsstelle festlegt, dass sich die Bezieher von Übergangsgeld nicht oder doch wieder ständig zur Aufnahme und Ausübung einer Beschäftigung bereithalten müssen. Es wird sich dabei wohl um einen Bescheid handeln, wobei jedoch nicht klar ist, nach welchen Kriterien eine derartige Entscheidung erfolgen soll. So ist z.B. die „begründete Aussicht auf eine Wiedererlangung in den Arbeitsmarkt“ insofern unklar, als kein Zeitraum festgelegt ist, innerhalb dessen ein Arbeitsantritt wahrscheinlich ist.

Insgesamt lässt sich somit sagen, dass eine vollkommene Abschaffung der vorzeitigen Alterspension wegen Arbeitslosigkeit bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage inakzeptabel ist.

Auch die Erhöhung des frühestmöglichen Pensionsalters auf 60/65 Jahre erweist sich in einer Situation des längsten Wirtschaftsabschwunges und sehr hoher Arbeitslosigkeit als arbeitsmarktpolitisch völlig kontraproduktiv.

Gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit die Frühpensionen abzuschaffen und somit bis 2008 85.000 ältere ArbeitnehmerInnen mehr auf dem Arbeitsmarkt zu haben,

Seite - 11 -

wird zu einer Verschärfung der bereits angespannten Arbeitsmarktlage beitragen. Im Endausbau 2012 kommen durch die Maßnahmen 120.000 zusätzliche Menschen auf den Arbeitsmarkt. Gegenwärtig sind etwa 300.000 Menschen arbeitslos. Die Arbeitslosigkeit ist insbesondere bei den unter 25-Jährigen und den über 50-Jährigen rasant gestiegen. Österreich hat 2002 den stärksten Anstieg der Arbeitslosigkeit seit 1993 verzeichnet. In der Gruppe der ArbeitnehmerInnen unter 25-jährigen bzw über 55-jährigen beläuft sich der Anstieg innerhalb der letzten 2 Jahre sogar auf 40%. In einer derart brisanten Situation gerade von älteren ArbeitnehmerInnen, deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt als geradezu aussichtslos zu bezeichnen sind, zu verlangen, länger zu arbeiten, erscheint mehr als zynisch. Darüber hinaus ist zu befürchten, dass auch die Jugendarbeitslosigkeit weiter steigen wird, wenn jene älteren ArbeitnehmerInnen, die in der glücklichen Lage sind, einen Arbeitsplatz zu haben, länger im Erwerbsleben verharren müssen. Anstatt durch vernünftige Arbeitsmarktpolitik erfolgreich die hohe Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, soll offenbar in Kauf genommen werden, durch die Abschaffung der vorzeitigen Alterspensionen zu einer Verschärfung der Arbeitsmarktsituation beizutragen. Ein weiterer Anstieg der Arbeitslosigkeit ist somit bereits vorprogrammiert.

Darüber hinaus sind derart drastische, unverhältnismäßige und plötzliche Eingriffe in die Lebensplanung von Menschen, die kurz vor ihrer Pensionierung stehen, verfassungswidrig. Der Gesetzesentwurf widerspricht dem im Zusammenhang mit wohl erworbenen Rechten immer wieder interpretierten und judizierten Vertrauensgrundsatz gröblichst. Insbesondere fehlen adäquate Übergangsbestimmungen, die auf die Situation jener Menschen Rücksicht nehmen, welche im Hinblick auf ihr Alter und ihre geringen Chancen auf dem Arbeitsmarkt kaum noch Dispositionsspielraum haben.

Erstattung der Beiträge für den Einkauf von Schul- und Studienzeiten

Laut dem vorliegenden Gesetzesentwurf ist vorgesehen, dass wenn sich der Nachkauf der Schul- und Studienzeiten nicht pensionserhöhend auswirkt und jemand dadurch auch nicht früher in Pension gehen kann, er/ sie das Geld zurück erhalten soll. Besonders problematisch an der vorgeschlagenen Regelung ist, dass die Rückzahlung valorisiert mit den geringen Aufwertungsfaktoren, meistens also nicht wertangepasst, erfolgen soll. Um dem entgegen zu wirken, müsste die Valorisierung im Ausmaß der Lohnsteigerung stattfinden. In den allermeisten Fällen wird es allerdings zu keiner amtswegigen Rückzahlung kommen, weil sich der Nachkauf zwar nur in wenigen Fällen auf den Zeitpunkt des Pensionsantrittes, aber doch in den meisten Fällen leistungserhöhend auswirken wird. Diese höhere Leistung kann sich als äußerst marginal erweisen und wird viel geringer ausfallen, als zum Zeitpunkt des Nachkaufes erwartet wurde. Der Wert der nachgekauften Pensionsmonate sinkt aufgrund des niedrigeren Steigerungsbetrages (1,78 statt 2%) und der verlängerten Durchrechnung. Des weiteren ist zu beachten, dass für die meisten Menschen das Hauptmotiv des Nachkaufs der früher mögliche Pensionsantritt war.

Bei Frauen kommt eine Rückerstattung grundsätzlich schon deshalb nicht in Frage, da eine Pensionserhöhung durch den Nachkauf von Schul- und Studienzeiten nur dann nicht eintritt, wenn mehr als 45 Versicherungsjahre vorliegen. Eine Frau kann jedoch, selbst bei einem durchgehenden Versicherungsverlauf, maximal bis zum 60. Lebensjahr 45 Versicherungsjahre erreichen.

Verschiebung des Zeitpunktes der Valorisierung

Insbesondere angesichts der Tatsache, dass die neu zuerkannten Pensionen massiv gekürzt werden sollen, lehnt der ÖGB es ab, dass eine erstmalige Anpassung der Pensionen erst im zweitfolgenden Kalenderjahr erfolgen soll. In den erläuternden Bemerkungen wird in diesem Zusammenhang argumentiert, dass allen Dienstnehmern in Hinkunft durch die neue Mitarbeitervorsorge die Möglichkeit eingeräumt wird, steuerbegünstigt ab Erreichung des Pensionsalters eine Zusatzrente zu erhalten. Dieses Argument ist nicht zutreffend, da die meisten ArbeitnehmerInnen, die in den nächsten Jahren in Pension gehen, von der Mitarbeitervorsorge nicht erfasst sein werden.

Schaffung der „Durchrechnung“

Die Lebensdurchrechnung ist aus Sicht des ÖGB dann denkbar, wenn als Ziel wirklich die Schaffung höherer Gerechtigkeit und keine allgemeine/durchschnittliche Senkung der Ersatzraten verfolgt wird. Wie sich auch aus den finanziellen Erläuterungen ergibt, wird mit der Lebensdurchrechnung, wie sie im Gesetzesentwurf geplant ist, das Ziel von Einsparungen verfolgt (6 Millionen Euro im Jahr 2004, 20 Millionen Euro im Jahr 2005, 40 Millionen Euro im Jahr 2006, 80 Millionen Euro im Jahr 2007) und nicht die Schaffung von Gerechtigkeit.

Derzeit ist die Aufwertung (Wertanpassung) - wie bereits im Zusammenhang mit der Rückerstattung der Beiträge von Schul- und Studienzeiten ausgeführt wurde - zurückliegender Beitragszeiten viel zu gering, wobei sich dies umso gravierender auswirkt, je weiter in der Vergangenheit die betreffenden Beitragszeiten liegen. Das fällt derzeit nicht so stark ins Gewicht, weil nur die besten 15 Jahre relevant sind und andererseits diese in den meisten Fällen vor dem Pensionsantritt anfallen. Bei Frauen führen schon derzeit oft die geringen Aufwertungsfaktoren zu niedrigen Pensionen, da häufig ihre besten Beitragsjahre noch vor der Kinderphase liegen.

Die Aufwertung ist gegenwärtig an die Pensionsanpassung gekoppelt und fällt für lange zurückliegende Zeiten weit hinter die Entwicklung der durchschnittlichen Beitragsgrundlagen zurück. Die in den Gesetzeserläuterungen angeführten Pensionskürzungen von 25% ergeben sich in erster Linie daraus, dass zurückliegende Beitragszeiten gegenwärtig viel zu gering bewertet werden. Bei einem längeren als dem bisherigen Durchrechnungszeitraum müsste die Aufwertung daher jedenfalls im Ausmaß der Lohnsteigerung erfolgen.

Schon gegenwärtig liegt die durchschnittliche Eigenpension der Frauen nicht einmal bei der Hälfte jener von Männern. Durch die Ausdehnung des Durchrechnungszeitraumes werden die ohnehin niedrigen Frauenpensionen durch die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigung weiter verkürzt. Bei mehrjähriger Teilzeitbeschäftigung kann der Verlust ausschließlich aus der Ausweitung des Durchrechnungszeitraumes 30% und mehr betragen. Bei einer Lebensdurchrechnung sind daher spezielle Ausgleichsmaßnahmen für Frauen notwendig. Im vorliegenden Gesetzesentwurf sind jedoch keinerlei Maßnahmen vorgesehen, die einer dramatischen Reduktion der Frauenpensionen entgegenwirken

Abschließend kann gesagt werden, dass die Lebensdurchrechnung im vorliegenden Gesetzesentwurf dazu verwendet wird, generell das Pensionsniveau und besonders

jenen von Frauen zu senken. Unter diesen Bedingungen lehnt der ÖGB jedoch die Lebensdurchrechnung ab.

Anrechnung der Kindererziehungszeiten

Zwar sollen die ersten 24 Monate der Kindererziehung zu Beitragsmonaten werden - und dies wiederum nur für Geburten ab dem 1.1.2002 -, diese Maßnahme führt jedoch nicht zu einer Erhöhung der Pensionen sondern lediglich zu einem leichteren Pensionsantritt. Diese Maßnahme wirkt sich nur für jene positiv aus, die ohne die erweiterte Anrechnung keinen Pensionsanspruch erreichen würden. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Anzahl der heute jungen Frauen, die bis zum 65. Lebensjahr weniger als 15 Versicherungsjahre erreichen werden, äußerst gering sein wird.

Die eigenständige Alterssicherung der Frauen ist dem ÖGB ein überaus wichtiges Anliegen. Aus diesem Grund fordert der ÖGB, dass die ersten 2 Jahre der Kindererziehung mit dem Durchschnittseinkommen bewertet werden. Des weiteren sollten auch Zeiten von Arbeitslosigkeit, in denen wegen der Anrechnung des Partnereinkommens keine Notstandshilfe gebührt, als Ersatzzeiten gelten. Dieser Vorschlag findet sich auch im Regierungsübereinkommen, jedoch zu unserem Bedauern, nicht in dem vorliegenden Gesetzesentwurf.

Neuordnung des Steigerungsbeitrages und des Malus

Die Reduktion des Steigerungsprozentsatzes von 2 Prozentpunkten auf 1,78% ohne jeglichen Übergang führt zu einer plötzlichen geringeren Pensionsbemessung von 11%. Besonders problematisch ist die Senkung des Steigerungsbetrages aus frauenpolitischer Sicht. Die Absenkung des Steigerungsbetrages pro Versicherungsjahr von 2% auf 1,78% Prozent bedeutet für Frauen, die 40 Versicherungsjahre aufweisen, eine Reduzierung der Bemessungsgrundlage von derzeit 80 auf 71,2%. Die Anhebung unter BM Hostasch im Jahre 1995 (von 1,78 auf 2%) führte erstmals dazu, dass auch Frauen mit 40 Versicherungsjahren 80% Bemessungsgrundlage erreichen konnten.

Das Argument für die Reduktion des Steigerungsbetrages lautet, dass künftig nicht mehr nach 40 sondern nach 45 Jahren ein Pensionsanspruch von 80% der Bemessungsgrundlage zustehen soll. Menschen, die unmittelbar vor der Pension stehen, können ihre Erwerbskarriere in den meisten Fällen nicht um fünf Jahre verlängern und sind daher mit einer plötzlichen Entwertung ihrer Pensionsanwartschaft konfrontiert.

Auch für junge Menschen ist die Senkung des Steigerungsbetrages problematisch. Vor dem Hintergrund steigender Ausbildungszeiten scheint es unwahrscheinlich, dass zukünftig Personen im Laufe eines Erwerbslebens bis 65 45 Beitragsjahre erwerben. Schon derzeit liegt das Berufseintrittsalter über 20 und bei Studien- und FachhochschulabsolventInnen über 25 Jahren.

Bezüglich der Umstellung der Abschläge ist anzumerken, dass der ÖGB die neue Herangehensweise kategorisch ablehnt, zuerst die Steigerungspunkte mit 80 zu deckeln und von dieser gedeckelten Größe die Abschläge abzuziehen. Hier werden völlig willkürlich jene Versicherten getroffen, die mehr als 45 Versicherungsjahre

aufweisen, aber vor dem 65. Lebensjahr (Männer) in Pension gehen. Auch diese Personen werden in Zukunft nicht mehr die höchstmögliche Pension bekommen. Der neue Steigerungsbetrag und der neue Malus soll auch für Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen gelten. Laut den erläuternden Bemerkungen werden sich dadurch auch bei diesen Pensionen im Durchschnitt 9,25% Pensionsminderungen ergeben. Derartige Verluste für Personen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können, lehnt der ÖGB ab. Bei dieser Gelegenheit wird auch darauf hingewiesen, dass die Unfallrentenbesteuerung aus Sicht des ÖGB unverzüglich abzuschaffen ist.

Die sogenannte „Hacklerregelung“

Die sogenannte „Hacklerregelung“ wurde im Zuge der Pensionsreform 2000 beschlossen. Ziel war es, jene Versicherten, die schon sehr lange gearbeitet haben, von der Anhebung des Pensionsantrittsalters und der Erhöhung der Abschläge auszunehmen.

Um diese Regelung in Anspruch nehmen zu können, reichen nicht generell 40 bzw. 45 Versicherungsjahre, sondern es muss sich um Beitragsjahre handeln. Außer „Arbeitsjahren“ werden lediglich 1 Jahr Präsenzdienst- und bis zu 5 Jahren Kindererziehungszeiten anerkannt.

Wer von Arbeitslosigkeit betroffen war, Zeiten eines Krankenstandes ohne Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers oder mehr als 5-jährige Kindererziehungszeiten aufweist, kommt nicht auf die 40/45 Beitragsjahre mit 55/60 Jahren. Der ÖGB spricht sich dafür aus, diese Regelung in das Dauerrecht zu übernehmen und auch dafür, alle Versicherungszeiten anzurechnen.

Im Regierungsprogramm wurde dieser Forderung zumindestens teilweise nachgekommen. Es wurde angekündigt, dass diese Regelung bis 2010 (Pensionsantritt nach 40 bzw. 45 Beitragsjahren) verlängert wird.

Doch die nun zur Begutachtung ausgeschickte Verlängerung weist gravierende Verschlechterungen gegenüber der alten - bis 2005 befristeten – Regelung auf.

Das Antrittsalter wird auf 56,5/61,5 Jahre angehoben. Somit wird die Regelung zwar um 5 Jahre verlängert, betroffen sind aber nicht einmal 3 zusätzliche Jahrgänge (Männer, die vor dem 01.07.1948 und Frauen, die vor dem 01.07.1953 geboren sind).

Bereits ab 2008 soll der geringere Steigerungsprozentsatz von 1,78 Prozentpunkten gelten. Der Sozialminister soll durch Verordnung die schrittweise Reduktion des Steigerungsprozentsatzes von 2 auf 1,78 Prozentpunkte in den Jahren 2006 bis 2008 festlegen. Diese Kürzung trifft alleine Frauen, da bei 45 Beitragsjahren weiterhin 80% die Ausgangsbasis für die Berechnung der Pension sind (der Malus soll in Hinkunft von der Pension berechnet werden, auf die man zum Regelpensionsantrittsalter Anspruch gehabt hätte), bei 40 Beitragsjahren sich die Ausgangsbasis jedoch von 80% auf 71,2% reduziert. Zusätzlich werden für diese Personen, als auch für jene, die ab der 2. Jahreshälfte 2004 die Anspruchsvoraussetzungen für die sogenannte „Hacklerregelung alt“ erfüllen, die neuen Abschläge von 4,2% gelten. Obwohl man somit um eineinhalb Jahre später in Pension gehen wird, wird man im Vergleich zur bisherigen Regelung mit einer viel geringeren Pension in den Ruhestand gehen. Diese Verschlechterungen, die für die sogenannte „Hacklerregelung neu“ vorgesehen sind, sind nach Meinung des ÖGB

Seite - 15 -

gerade im Zusammenhang mit Menschen, die auf ein 40-/45-jähriges Berufsleben zurückblicken, unverhältnismäßig und sind daher abzulehnen.

Im vorliegenden Gesetzesentwurf sind aber auch Eingriffe in die bis 2005 befristete sogenannte „Hacklerregelung“ vorgesehen. Wie bereits oben erwähnt, sollen auch für Personen, die ab der 2. Jahreshälfte die Anspruchsvoraussetzungen für die sogenannte „Hacklerregelung alt“ erfüllen, bereits die neuen, höheren Abschläge von 4,2% pro Jahr gelten. Der Abschlag wird somit in diesen Fällen 15% von der mit 80% gedeckelten Pension betragen. Somit werden auch jene Versicherten, die bis 2005 mit 55/60 in Pension gehen können, von gravierenden Verschlechterungen betroffen sein.

Aus Sicht des ÖGB ist es nicht zu akzeptieren, einer auf fünf Jahrgänge beschränkten Personengruppe, die bei der letzten Pensionsreform geschützt wurde, nun mit der neuen Pensionsrechtsänderung plötzlich 15%ige Abschläge zuzumuten. Auch hier liegt ein jäher, erheblicher und unverhältnismäßiger Eingriff in wohl erworbene Rechte vor, der darüber hinaus verfassungswidrig ist.

Sonderruhegeld

Durch den vorliegenden Entwurf wird auch das Sonderruhegeld für Nachtschwerarbeiter ab dem Jahr 2005 gekürzt. Das Sonderruhegeld gebührt grundsätzlich in der Höhe der Invaliditätspension. Da ab dem Jahr 2005 auch für Invaliditätspensionen keine Vergleichsrechnung mehr erfolgen soll, sondern lediglich der Steigerungsprozentsatz von 1,78% und der Malus von 4,2% gelten soll, führt dies auch zu Kürzungen beim Sonderruhegeld. Sonderruhegeld gebührt Personen, die unter erschwerten Bedingungen in der Nacht gearbeitet haben. Kürzungen auch bei diesen Menschen sind aus Sicht des ÖGB indiskutabel und werden daher abgelehnt.

Absenkung des „fiktiven Ausgedinges“

Gemäß dem Entwurf soll das sogenannte fiktive Ausgedinge bei der Berechnung der Ausgleichszulage erneut herabgesetzt werden. Diese geplante Maßnahme stellt im gesamten Gesetzesentwurf zur Pensionsversicherung die einzige Verbesserung dar. Der ÖGB lehnt das weitere Absinken des fiktiven Ausgedinges jedoch ab, da dies zu einem weiteren Ansteigen des Bundesbeitrages in der Pensionsversicherung der Bauern führen wird.

Eingriff in das Dienstrecht der bei den Sozialversicherungsträgern beschäftigten Bediensteten

Der ÖGB spricht sich dezidiert gegen den vom Gesetzgeber geplanten Eingriff in das Dienstrecht der bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs beschäftigten Bediensteten aus. Eine gesetzliche Anweisung an Kollektivvertragspartner, bis zu einem bestimmten Termin vorgegebene inhaltliche Veränderungen im Kollektivvertrag vorzunehmen, kann nur abgelehnt werden.

Zusammenfassung

Der ÖGB fordert die Rücknahme dieses Gesetzesentwurfes und Verhandlungen über eine langfristig ausgerichtete und sozial ausgewogene Pensionsreform, die nicht kurzfristigen Einsparzielen untergeordnet wird. Der ÖGB bekräftigt nochmals seine Bereitschaft gemeinsam mit den Arbeitgebern eine umfassende Reform zur mittel- und langfristigen Sicherung der Pensionen in einem harmonisierten Umlagesystem für alle Bevölkerungsgruppen und unter Beachtung des Vertrauensschutzes bis zum 30. September 2003 zu erstellen.

Fritz Verzetnitsch
Präsident

Dr. Richard Leutner
Leitender Sekretär