

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die SVA der gewerblichen Wirtschaft bedankt sich für den Entwurf des SVÄG 2016 und nimmt wie folgt Stellung:

Zu Art. 2 Z. 1 (§ 27 GSVG - Beitragshalbierung)

Grundsätzlich wird die Begünstigung der Erwerbsarbeit über das Regelpensionsalter hinaus begrüßt, jedoch sehen wir in der konkreten Umsetzung noch einen Adaptierungsbedarf:

1. Zu schwache Anreizwirkung

Der finanzielle Anreiz ist aus Sicht der SVA kaum vorhanden und kann den Verzicht auf die Pension finanziell kaum ausgleichen. Aus unserer Sicht spielen bei einem Aufschub im geplanten Modell nach wie vor eher Motive aus dem nicht pekunären Bereich eine Rolle (zB Regelung der Nachfolge). Es besteht vielmehr die Gefahr, dass der finanzielle Vorteil der Beitragshalbierung tatsächlich geringer ist als der von den Versicherten erwartete halbe Beitrag (zB wegen einer Versteuerung der nicht geleisteten Beitragshälfte).

2. Verwerfung zwischen Gesetzestext und Erläuternden Bemerkungen

Laut Gesetzestext werden die Beiträge für die Monate reduziert, die für die Erhöhung berücksichtigt werden. Die Beitragshalbierung endet daher mit dem Pensionsantritt. Laut den Erläuterungen sollen hingegen die Beiträge "für den Zeitraum der Bonusphase" (bis zum vollendeten 63 Lebensjahr bei Frauen und zum 68. Lebensjahr bei Männern) herabgesetzt werden. Das kann so verstanden werden, dass die Beiträge auch nach dem Pensionsantritt für den ganzen Zeitraum halbiert werden. Um diese Missverständnisse zu vermeiden sollte auch in den Erläuterungen eindeutig klargestellt werden, dass die Beitragshalbierung bei Pensionsantritt endet.

Es ist ein Widerspruch zwischen Gesetz und Erläuterungen dahingehend zu orten, dass laut Gesetz die Halbierung für die individuelle Aufschubsdauer (z. B. 6 Monate) gebührt, laut Erläuterungen könnte aber auch die gesamte "Bonusphase" (= aufschubsfähiger Zeitraum = 3 Jahre) gemeint sein.

Es sollte daher insgesamt eine Klarstellung erfolgen.

3. Pensionsanspruch bei anderen Trägern

Diese Fallkonstellation ist nicht behandelt (in § 27 wird lediglich auf das GSVG und APG verwiesen). Dies umfasst Sachverhalte, bei denen zB der Pensionsanspruch bei der PVA besteht, aber z.B. eine GSVG-versicherungspflichtige Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Daher sollten die sogenannten Parallelbestimmungen zitiert werden.

4. Gesetzliche Klarstellung für das "Altrecht" erforderlich

Die Formulierung "für jeden für diese Erhöhung zu berücksichtigenden Monat" ist unklar. Die Erhöhung gebührt grundsätzlich "für jeden Monat des späteren Pensionsantritts" (§ 5 Abs 4 APG). Laut den Erläuterungen soll die Erhöhung aber nur bis zum 63. Lebensjahr für Frauen, bis zum 68. Lebensjahr für Männer gebühren. Diese Altersgrenze ist im Gesetz nicht angeführt. Sie lässt sich nur indirekt ableiten, weil die Erhöhung mit 12,6% begrenzt ist, und diese Begrenzung nach 36 Aufschubsmonaten erreicht ist.

Die Begrenzung ist im Altrecht ist jedoch nicht direkt von den Aufschubsmonaten abhängig. Eine Begrenzung mit 36 Monaten lässt sich somit aus den Altrechtsbestimmungen nicht ableiten. Ganz im Gegenteil: Gerade bei Männern mit vielen Versicherungsmonaten wird die Höchstgrenze schon bei deutlich weniger als 36 Monaten überschritten. Unter Umständen ist die Höchstgrenze bereits aufgrund der erworbenen Versicherungsmonate überschritten; dann entfällt die Erhöhung ganz.

Beispiel: Pension mit 74 Jahren, 91 Monate Aufschub

141 österreichische Versicherungsmonate, daher Steigerungsbetrag 20,9%; Höchstwert für die Erhöhung 91,76 %. Alle 91 Monate werden für die Erhöhung berücksichtigt, daher Beitragshalbierung für alle 91 Monate.

630 österreichische Versicherungsmonate, daher Steigerungsbetrag 93,45%; der Steigerungsbetrag ist bereits ohne Aufschubsmonate höher als die Höchstgrenze, daher gebührt keine Erhöhung. Somit wird kein einziger Monat für die Erhöhung berücksichtigt. Daher gibt es auch keine Monate für die Beitragshalbierung.

Da nach dem Altrecht erst die Pension - und damit auch die Erhöhung - erst zum Pensionsstichtag berechnet werden kann, steht zum Aufschubszeitpunkt noch nicht sicher fest, welche Monate für die Erhöhung berücksichtigt werden. Also kann weder diesen Personen, noch dem Dienstgeber bzw. Pensionsversicherungsträger, der die Beitragshalbierung durchführen muss, eine verbindliche Auskunft darüber gegeben werden, für welche Monate eine Beitragshalbierung möglich ist. Das Altrecht gilt für die Männer der Jahrgänge 1952 bis 1954, die in den Jahren 2017 bis 2019 das Regelpensionsalter erreichen. Ein Großteil der Beratungen und Anträge in den nächsten Jahren wird diese Personengruppe betreffen.

Der "Bonuszeitraum" sollte daher - auch für die "Altrechtsfälle" - ausdrücklich im Gesetz verankert werden:

§ 27 Abs. 6 GSVG sollte daher lauten:

"... für jeden für diese Erhöhung zu berücksichtigenden Monat, höchstens aber für 36 Monate,..."

5. Europarechtlichen Aspekte

Wir weisen auf die unterschiedlichen Altersgrenzen für Männer und Frauen in Hinblick auf die Gleichbehandlungsrichtlinie 79/7/EWG hin. Weiters wird darauf hingewiesen, dass die Zahlung des Beitrags in der Pensionsversicherung für eine Person, die die Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension erfüllt hat, aus Mitteln der Pensionsversicherung als Leistung der Pensionsversicherung gewertet werden könnte und damit in EU/EWR-Staaten zu exportieren wäre.

6. In-Kraft-Treten

Die Umsetzung bedingt eine gewisse Vorlaufzeit. Die Versicherten müssen von dem neuen Modell entsprechend informiert werden, damit diese dann entscheiden können, ob sie unter den geänderten Rahmenbedingungen Gebrauch vom Aufschub machen oder nicht, sodass aus unserer Sicht der 1.1.2017 für ein In-Kraft-Treten zu knapp ist. Hinzu kommt, dass sich rein finanziell betrachtet in vielen Fällen der Aufschub im Vergleich zum Status quo gar nicht oder zu einem sehr späten Zeitpunkt rechnet. Weiters muss auch die notwendige technische Umsetzung erfolgen. Wir schlagen daher einen späteren In-Kraft-Tretens-Zeitpunkt vor.

Zu Art. 2 Z. 2 (§ 150 GSVG - Erhöhung des Ausgleichszulagenrichtsatzes für alleinstehende Personen, die 360 Beitragsmonate erworben haben)

1. Ungleichbehandlung alleinstehender und verheirateter Personen

Die geplante Regelung ist unsachlich: Der Richtsatz für alleinstehende Personen wird erhöht, der für verheiratete Personen nicht. Personen mit niedrigen Einkünften sollen durch eine lange Erwerbskarriere einen Anspruch auf eine höhere Ausgleichszulage erwerben. Eine Ehe vernichtet diesen Anspruch. Laut Erläuterungen ist der höhere Richtsatz dadurch gerechtfertigt, dass Personen mit langen Erwerbskarrieren ein höheres Existenzminimum erwarten. Warum nur Ledige, Geschiedene oder Verwitwete ein höheres Existenzminimum erwarten dürfen, Verheiratete aber nicht, bleibt offen. Eine alleinstehende Person mit 360 Beitragsmonaten erhält um 110 € mehr als eine Person mit weniger Beitragsmonaten. Ein Ehepaar, bei dem beide Partner 360 Beitragsmonate erworben haben, erhält genauso viel

Ausgleichszulage wie Eheleute mit weniger Beitragsmonaten.

Dies könnte in weiterer Folge zu Schwierigkeiten führen und es ist daher fraglich, ob diese Regelung "bestandssicher" ist.

2. Exportgefahr

Die Regelung gefährdet den Status der Ausgleichszulage als beitragsunabhängige Leistung. Nur dieser Status stellt sicher, dass die Ausgleichszulage nicht an Personen in EU- und EWR-Mitgliedstaaten ausgezahlt werden muss. Eine Exportpflicht für die Ausgleichszulage hätte unabsehbare finanzielle Folgen.

In den Erläuterungen wird darauf verwiesen, dass der EuGH die Beitragsunabhängigkeit der bisherigen "normalen" Ausgleichszulage bereits bestätigt hat (EuGH C-160/02, Skalka). Diese Entscheidung ist allerdings aufgrund der bisherigen Rechtslage ergangen und kann daher nicht ohne Weiteres auf die neue Rechtslage übertragen werden. Die Legaldefinition für die Beitragsunabhängigkeit nennt zwei Voraussetzungen. Beitragsunabhängig sind "Leistungen, 1. deren Finanzierung ausschließlich durch obligatorische Steuern zur Deckung der allgemeinen öffentlichen Ausgaben erfolgt und 2. deren Gewährung und Berechnung nicht von Beiträgen hinsichtlich der Leistungsempfänger abhängen". In der Rs Skalka hat der EuGH nur die Finanzierung geprüft. Die zweite Voraussetzung war nach der damaligen Rechtslage unstrittig gegeben und daher kein Thema. Jetzt soll die Gewährung und Berechnung der Ausgleichszulage - zumindest für alleinstehende Personen - von der Anzahl der erworbenen Beitragsmonaten abhängig gemacht werden. Es ist daher fraglich, ob die Ausgleichszulage unverändert nicht zu exportieren oder ob sie möglicherweise exportpflichtig wird.

Zu Art. 4 Z. 2 bis 4 (§ 14 APG - Splitting bei der Kindererziehung)

1. SVA-Ablehnung der Beschränkung der Übertragungen

Die Beschränkung auf 14 Übertragungen ist abzulehnen. Warum das notwendig sein sollte, wird nicht begründet. Finanziell gibt es keinen Mehraufwand, wenn auf die Grenze verzichtet wird, weil ohnehin nur bereits erworbene Gutschriften übertragen werden. In der Administration ist es kein Mehraufwand, wenn nicht nur 14, sondern auch 15 oder 20 Gutschriften übertragen werden. (Ganz im Gegenteil: Durch die Begrenzung steigt der administrative Aufwand, weil die Eltern die für sie günstigsten Jahre übertragen wollen und vom Pensionsversicherungsträger daher Vergleichsberechnungen verlangen werden.) Für die Betroffenen hat die Kürzung Nachteile: Eltern mit drei oder mehr Kindern mit größeren

Altersabständen könnten für die jüngeren Kinder nicht einmal die "normalen" Kindererziehungszeiten bis zum vierten Lebensjahr ausnutzen. Für diese Personen verschlechtert sich die Rechtslage.

Wieviele Jahre ein Elternteil dem anderen Elternteil übertragen will, sollte den Eltern überlassen bleiben.

2. Antragsfrist

Die Verlängerung der Antragsfrist wird begrüßt. Allerdings kann auf die Antragsfrist auch ganz verzichtet werden. Der Antrag sollte bis zum Pensionsantritt eines Elternteils möglich sein.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüße

GD-Stv. Dr. Thomas Neumann

Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft

Geschäftsbereich Kundenmanagement und Prävention

Geschäftsbereichsleiter

A-1051 Wien, Wiedner Hauptstraße 84-86

T 05 08 08-9060

F 05 08 08-9069

thomas.neumann@svagw.at

www.svagw.at