Bundes Jugend Vertretung

Positionspapier Jugend und Pensionen

Mai 2016

Liechtensteinstr. 57|2
Austria – 1090 Wien
Tel. + 43 1 214 44 99
Fax + 43 1 214 44 99-10
www.bjv.at
office@bjv.at
ZVR-Zahl 902252246

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage	3
2. Partizipation und Mitbestimmung	4
3. Information und Bewusstseinsbildung	5
4. Arbeitsmarkt und Beschäftigung	6
5. Gesetzliche Grundlage und Finanzierung	10
6. Generationen- und Verteilungsgerechtigkeit	13
7. Quellen und weiterführende Links	15

1. Ausgangslage

Das österreichische Pensionssystem hat im vergangenen Jahrzehnt Reformen durchlaufen, die insbesondere für junge Menschen bedeutende Änderungen gegenüber der früheren Gesetzeslage beinhalteten. Anlässlich neuerlicher Anläufe der Bundesregierung zu einer Pensionsreform im Jahr 2016 verfolgt die BJV das Ziel, die Debatte um die zukünftige österreichische Alterssicherung aktiv mitzugestalten und politische Entscheidungen im Hinblick auf die Interessen junger Menschen kritisch und konstruktiv zu prüfen.

Im Zuge der Pensionsreform im Jahr 2004 (sog. „Pensionsharmonisierungsgesetz“) wurden mit der Schaffung eines neuen Pensionskonto[1]-Rechts im Rahmen der gesetzlichen Pensionsversicherung (PV) sowie einer langfristigen Angleichung der Regeln für die BundesbeamtInnen an jene der gesetzlichen PV markante Neuerungen beschlossen. Konkret führte die Reform u.a. folgende Änderungen in das System der PV ein:

- die Pensionsberechnung auf Basis sämtlicher und nicht allein der fünfzehn besten Einkommensjahre für Versicherte ab dem Geburtsjahrgang 1955,
- die langfristige Angleichung des Pensionsantrittsalters der Frauen an jenes der Männer[2],
- den erschwerten Pensionszugang vor Erreichung des gesetzlichen Antrittsalters sowie
- erhöhte Zu- und Abschläge bei Pensionsantritt nach bzw. vor dem Regelpensionsalter.[3]

Zusammenfassend zielten die beschriebenen Reformen u.a. im Hinblick auf die gestiegene und steigende Lebenserwartung auf einen deutlich längeren Verbleib im Erwerbsleben ab, der alle künftigen Generationen betreffen wird. Die Zielformel 80/45/65[4] beansprucht das Ziel, für die heute Jüngeren ein stabiles und weiterhin maßgeblich auf dem Umlageverfahren basierendes Pensionssystem zu erhalten. Zugleich markiert die Formel, dass eine Pension mit hoher Absicherung des Lebensstandards für gegenwärtig junge Menschen bei weitem nicht mehr so einfach zu erreichen sein wird wie für bisherige Generationen (Redl et al. 2015: 70). Denn in der Realität halten viele Erwerbsverläufe dem Vergleich mit einem solchen Standardverlauf (durchgehende Vollzeitbeschäftigung mit kontinuierlich steigenden Löhnen) nicht Stand (siehe Kap. 4).

[1] Siehe http://www.neuespensionskonto.at/.
[2] Vgl. dazu Kap. 5.
[3] Vgl. dazu ausführlich Wöss/Türk (2015): 36f.
[4] Die Formel steht für das Erreichen einer 80-prozentigen (Brutto-)Ersatzrate vom Lebensdurchschnittseinkommen bei 45 Versicherungsjahren und einem Pensionsantritt mit 65 Jahren.

Das vorliegende Positionspapier verfolgt vor diesem Hintergrund das Ziel, das Thema Pensionen speziell im Hinblick auf die Konsequenzen für junge Menschen zu diskutieren. In diesem Zusammenhang spielt deren schwierige Arbeitsmarktsituation, insbesondere seit Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009, eine zentrale Rolle. Die beschriebenen gesetzlichen Regelungen, aber auch die kontinuierliche öffentliche und politische Debatte zur zukünftigen Ausrichtung des Pensionssystems und des Arbeitsmarktes erfordern somit die Mitbestimmung junger Menschen und die prominente Einbeziehung ihrer Interessen.

Dafür hat die BJV zentrale Forderungen unter den Überschriften „Partizipation und Mitbestimmung", „Information und Bewusstseinsbildung", „Arbeitsmarkt und Beschäftigung", „Gesetzliche Grundlage und Finanzierung" sowie „Generationen- und Verteilungsgerechtigkeit" erarbeitet und mit bestehenden Positionen aus ihren anderen Positionspapieren verknüpft. Die folgenden Kapitel geben somit detailliert Aufschluss über Perspektiven und Forderungen junger Menschen zum Thema Pensionen.

2. Partizipation und Mitbestimmung

Es ist unerlässlich, junge Menschen an der Mitbestimmung über gesellschaftlich relevante Themen wie Pensionspolitik gleichberechtigt zu beteiligen.[5] Nichtsdestotrotz wird Pensionspolitik oftmals in Abwesenheit der unter 30-Jährigen diskutiert; erst der Einstieg ins Erwerbsleben verleiht jungen Menschen teilweise die nötige Akzeptanz, um beim Thema Pensionen mitzudiskutieren.

Dies ist umso verwunderlicher, als zentrale pensionsrelevante Voraussetzungen und Entscheidungen bereits in einem sehr jungen Alter getroffen werden bzw. sich manifestieren. So sind beispielsweise Entscheidungen über die Wahl einer weiterführenden Schule oder betrieblichen Lehre bzw. die Entscheidung für oder gegen eine bestimmte Branche im Erwerbsleben wichtige Determinanten über das zu erwartende Entgelt und in der Folge der zukünftigen Pensionsansprüche.[6] Genauso sind Fragen der Lebensplanung mit Bezug auf Partnerschaft und Kinderwunsch ab einem relativ frühen Alter konkrete und wichtige Bestandteile in der Lebenswelt junger Menschen und haben unmittelbaren Einfluss auf die spätere Absicherung im Alter. Diese Zusammenhänge sollten jungen Menschen auf altersgemäße Weise vermittelt werden.

Doch nicht nur die individuelle Befähigung von jungen Menschen, sich mit Pensionspolitik oder persönlichen Berufsentscheidungen zu befassen, muss zukünftig stärker unterstützt werden. Auch auf institutioneller Ebene, also in der konkreten politischen Auseinandersetzung um die Ausrichtung der Pensionspolitik, sind diese in Österreich gegenüber der Generation 30+ und älteren Menschen bislang nicht als gleichberechtigte Gruppe und politische PartnerInnen anerkannt.

[5] Vgl. dazu auch das BJV-Positionspapier Partizipation.
[6] Vgl. dazu die BJV-Forderungen zur Bildungs- und Berufsorientierung im Positionspapier Arbeitsmarkt.

In der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung, dem zentralen bundespolitischen Gremium in diesem Politikfeld, ist die Bundesjugendvertretung beispielsweise mit nur einer Person vertreten, während der Seniorenrat drei VertreterInnen stellt. Dieses Missverhältnis wird auch vom Seniorenrat abgelehnt, weshalb sich die so genannten Generationensozialpartner gemeinsam für eine gleichberechtigte Teilnahme von Jugend- und SeniorenvertreterInnen aussprechen.

Im medialen Diskurs werden Jugendliche häufig als Leidtragende der Pensionspolitik dargestellt und sowohl mit Bezug auf die zukünftige Finanzierbarkeit der PV als auch die individuellen Leistungsansprüche größtenteils pessimistische Zukunftsszenarien skizziert. In diesem Diskurs spielen junge Menschen mit ihren Bedürfnissen und Perspektiven nur eine marginale Rolle: politische Entscheidungen werden oftmals als Sachzwänge konstruiert und junge Menschen nicht selbstverständlich in die politische Diskussion einbezogen.

Schließlich werden wichtige öffentliche Debatten zum Thema Pensionen im Parlament geführt. In diesem Sinne wäre es wünschenswert, der Bundesjugendvertretung ein Rederecht in entsprechenden Ausschüssen des Nationalrates einzuräumen. Auf diese Weise würde die Sichtbarkeit junger Menschen in pensionsbezogenen Fragen deutlich erhöht und ihr legitimer Anspruch auf gleichberechtigte Mitsprache symbolisch gestärkt.

Partizipation und Mitbestimmung | Die BJV fordert:

- Junge Menschen tragen maßgeblich zur zukünftigen Finanzierung der staatlichen Pensionsversicherung bei und müssen daher bei allen relevanten politischen Entscheidungen zum Thema Pensionen selbstverständlich und gleichberechtigt beteiligt werden.
- Junge Menschen – vertreten durch die BJV – müssen über gleichwertige Repräsentation bzw. gleichwertiges Stimmrecht gegenüber den weiteren Mitgliedern in der Pensionssicherungskommission und weiteren relevanten Gremien verfügen.
- In Parlamentsausschüssen zum Thema Pensionen soll der Bundesjugendvertretung als gesetzlicher Interessenvertretung junger Menschen ein Rederecht gewährt werden.

3. Information und Bewusstseinsbildung

Um die geforderte Partizipation junger Menschen sowohl in der politischen und medialen Debatte über die Pensionspolitik zu verwirklichen, bedarf es umfassender Maßnahmen im Bereich Information und Bewusstseinsbildung.

Die Vermittlung von pensionsbezogenen Informationen muss daher einen festen Platz im Schulunterricht einnehmen und alle Jugendlichen in Österreich erreichen. In die-

sem Zusammenhang ist von grundlegender Bedeutung, nicht allein „technisches“ Wissen über die Finanzierung der Pensionsversicherung oder Vergleiche mit Pensionssystemen anderer Staaten zu vermitteln. Vielmehr sollten Zusammenhänge in erster Linie zielgruppengerecht, interaktiv und auch spielerisch thematisiert werden. Dies kann z.B. bedeuten, die Folgen von unterschiedlichen Berufswahlentscheidungen und damit zusammenhängend, Effekte unterschiedlicher Erwerbsverläufe, zu veranschaulichen und diese gemeinsam zu reflektieren.[7] Für junge Menschen sind darüber hinaus Informationen über die enge Verflechtung von Arbeitsmarkt und Pensionssystem ein Schlüssel zum besseren Verständnis. An dieser Stelle sind insbesondere Unterschiede in der Erwerbsbiografie von Männern und Frauen von zentraler Bedeutung.

Das Pensionskonto allein erlaubt zwar eine wesentlich transparentere Übersicht über die zu erwartende Pensionsleistung als zu früheren Zeiten. Das Mehr an Transparenz bleibt jedoch nur ein halber Schritt, wenn es jungen Menschen nicht möglich ist, diese Informationen entsprechend zu interpretieren und eine fundierte Entscheidung zu treffen, über deren Konsequenzen sie sich im Klaren sind. Bewusstseinsbildung muss folglich auf die unterschiedlichen Herausforderungen und Ausgangssituationen junger Frauen und Männer im Bildungssystem bzw. auf dem Arbeitsmarkt Rücksicht nehmen und diese mit zielgruppenspezifischen Angeboten unterstützen (vgl. Kap. 4).

Information und Bewusstseinsbildung | Die BJV fordert:

- Flächendeckende, zielgruppengerechte und gendersensibel aufbereitete Informationen und Bewusstseinsbildung für junge Menschen zum Thema Pensionen gesetzlich verpflichtend in der schulischen Bildung (Sek. II bzw. Polytechnische Schule) zu verankern.
- Zielgruppengerechte Informationen, die das Pensionskonto ergänzen. Dadurch können jungen Menschen die Interpretation ihrer Ansprüche und notwendige Konsequenzen daraus besser verständlich gemacht werden.

4. Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Nicht nur im Hinblick auf Information und Bewusstseinsbildung nimmt der Arbeitsmarkt für das österreichische System der Alterssicherung eine zentrale Rolle ein.

Der Arbeitsmarkt ist dem gesetzlichen Sozialversicherungs- und Pensionssystem vorgelagert. Im **Umlageverfahren** zahlen Erwerbstätige in die soziale Pflichtversicherung ein, finanzieren dabei mit ihren Beiträgen die laufenden Leistungen (Pensionen) und erwerben zugleich den Anspruch auf die eigene Pension (BMBF 2015: 7). Für junge Menschen, deren absehbare Erwerbsverläufe in deutlich geringerem Ausmaß von

[7] Eine kürzlich veröffentlichte Broschüre des BMBF (2015) liefert dazu mit Blick auf unterschiedliche Erwerbsverläufe von Frauen sehr brauchbare Ansätze.

durchgehender, sicherer Vollzeiterwerbstätigkeit geprägt sind als dies in früheren Generationen der Fall war, zieht dies in vielfacher Hinsicht bedeutende Konsequenzen nach sich.

Zum einen bewirkt das **Prinzip der lebenslangen Durchrechnung**, dass auch Phasen von Arbeitslosigkeit, prekärer Beschäftigung und Kindererziehungszeiten in die Berechnung der Pensionsansprüche eingehen. Diese senken die zu erwartenden Leistungen im Alter deutlich. So bedeutet ein Jahr Teilzeit- (50 Prozent) gegenüber Vollzeitarbeit eine durchschnittliche Reduzierung der Pension um ein Prozent, während eine einjährige Berufsunterbrechung z.B. aufgrund von Arbeitslosigkeit schon zwei Prozent geringere Pensionsansprüche zur Folge hat (vgl. BMBF 2015: 13).

Damit verbunden ist die **Beschäftigungsfähigkeit** im derzeitigen System eine entscheidende Determinante für das spätere Pensionsniveau.[8] Für junge Menschen bedeutet das, dass sie bereits zum Berufseinstieg über Arbeitsplätze verfügen müssen, die gesundheitsförderlich sind und so einen längeren Verbleib im Erwerbsleben überhaupt ermöglichen. Denn schon jetzt gehen ca. ein Viertel aller Männer und ca. ein Drittel aller Frauen nicht aus der Erwerbstätigkeit (incl. Altersteilzeit), sondern aus Krankheit oder Arbeitslosigkeit in ASVG-Alterspensionen über.[9] Auch die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, moderne, flexible Arbeitszeitmodelle im Sinne der Beschäftigten und Maßnahmen zur psychischen Gesundheit tragen dazu bei, dass Menschen lange im Erwerbsleben bleiben können und wollen.[10] Um diese positiven Auswirkungen eines späteren Renteneintritts im Rahmen des Pensionskontos zu ermöglichen, müssen schließlich auch die erforderlichen Arbeitsplätze für Ältere zur Verfügung stehen (vgl. Blank et al. 2016: 12). Nicht zuletzt belegt die hohe Zahl von Invaliditätspensionen, dass das Pensionssystem in dieser Hinsicht durch bestehende Probleme am Arbeitsmarkt belastet ist, denen zukünftig in verstärktem Maße präventiv begegnet werden muss.

Hinzu kommt, dass **prekäre Beschäftigungsverhältnisse** junger Menschen zumeist mit niedrigen Löhnen verbunden sind. Junge Menschen, die aufgrund befristeter Arbeitsverträge zu häufigen Jobwechseln gezwungen sind, profitieren unter Umständen geringer von regelmäßigen Lohnerhöhungen (Senioritätsprinzip) als Beschäftigte, die über Jahre und Jahrzehnte beim gleichen Unternehmen arbeiten.[11]

Dies korrespondiert mit einem langfristig sinkenden Trend der **Lohnquote** in Öster-

[8] Mit Zuschlägen auf die Pension von 4,2 Prozent pro Jahr und unbegrenzten Zuverdienstmöglichkeiten nach Erreichen des Regelantrittsalters sind die Anreize für eine Erwerbstätigkeit über das gesetzliche Antrittsalter beträchtlich. Demgegenüber stehen deutliche Abschläge von 4,2% (Invaliditäts- und Alterspensionen) für jedes Jahr, in dem der Pensionsantritt vor dem Regelantrittsalter erfolgt (BMBF 2015: 53ff).

[9] Vgl. dazu das Fact-Sheet Pensionen des BMASK. Stand: 2014.

[10] Siehe dazu auch Horvath/Mahringer 2014: 27.

[11] Im Vergleich zu Beschäftigten mit einer Unternehmenszugehörigkeit von unter einem Jahr verdienten Beschäftigte mit einer Dauer von 10 bis 19 Jahren um 45 Prozent mehr und Beschäftigte mit 30 und mehr Jahren fast das Doppelte (96 Prozent). Es erreichten jedoch nur rund 2 Prozent der Frauen und 6 Prozent der Männer eine Zugehörigkeit zum Unternehmen von 30 und mehr Jahren. (Vgl. Statistik Austria: Statistiken zu Löhnen und Einkommen).

reich, auch wenn aufgrund der Finanz- und Wirtschaftskrise in jüngeren Jahren einzelne Ausnahmen zu verzeichnen waren.[12] Dem sinkenden Anteil der Lohnquote an der Wertschöpfung stehen im langfristigen Vergleich steigende Anteile von erwerbsunabhängigen Wertschöpfungsformen entgegen (z.B. Unternehmens- und Vermögenseinkommen), die aber zur unmittelbaren Finanzierung der hiesigen PV nichts beitragen (vgl. Mayrhuber et al. 2015: 5ff). Ein Missverhältnis, das die stark erwerbsbasierte Finanzierung der PV langfristig durchaus negativ beeinflusst, dem mit einer Steigerung der Lohnquote begegnet werden soll.[13]

Weitere Nachteile am Arbeitsmarkt erfahren viele junge Menschen in Österreich aufgrund von unfreiwilliger **Teilzeitarbeit**. Diesbezüglich zeichnet sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten ein deutlicher Trend zu einer massiven Zunahme von Teilzeitarbeit bei den Erwerbstätigen ab: die Teilzeitquote von 27,9% (2014) betrug noch im Jahr 1994 lediglich 13,6 Prozent und stieg vor allem ab dem Jahr 2003 sprunghaft an. Die **geschlechtsspezifische Komponente der Teilzeitarbeit** zeigt sich daran, dass ganze 46,9 Prozent der erwerbstätigen Frauen im Jahresdurchschnitt 2014 Teilzeit (2013: 45,6 Prozent) arbeiteten, wohingegen sich dieser Anteil bei den erwerbstätigen Männern nur auf 10,9 Prozent (2013: 10,3 Prozent) belief.[14] Die BJV fordert in diesem Zusammengang Maßnahmen, die negative Folgen Teilzeitarbeit ausgleichen, wie z.B. die Anrechnung des Vollzeitpensionsanspruchs bei Teilzeitarbeit bzw. verbesserte Möglichkeiten des Wiedereinstiegs in Vollzeitarbeit für Frauen.

Eng verwoben mit geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Teilzeitarbeit ist die **ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen**. Österreich weist in dieser Hinsicht trotz geringfügig positiver Tendenz in den vergangenen Jahren noch immer den zweithöchsten Gender Pay Gap in der EU auf.[15] Diese Einkommensunterschiede werden in der Pension fortgeschrieben (Gender Pension Gap) und bedingen neben einem merklich höheren Altersarmutsrisiko für Frauen[16] auch Einbußen bzw. mögliche Finanzierungsengpässe in der allgemeinen Alterssicherung (vgl. Steiner 2015: 19).

Auch **Unterbrechungen aufgrund von Kinderbetreuung** betreffen noch immer in erster Linie Frauen und wirken sich, wie bereits beschrieben, negativ auf Pensionsansprüche aus. Zwar gewährt die gesetzliche Pensionsversicherung pro Kind 48 Monate pensionsbegründende Ansprüche. Diese richten sich jedoch am Medianeinkommen von Frauen aus, welches mit 1.487,16 € (Stand: 2016; AK Wien 2016: 3) deutlich ge-

[12] Die Lohnquote beschreibt den Anteil des Einkommens aus nichtselbstständiger Arbeit am Volkseinkommen. Sie ändert sich, wenn sich die Entlohnung der Beschäftigten nicht im Gleichklang mit der gesamtwirtschaftlichen Produktivität entwickelt (Mayrhuber et al. 2015: 14).

[13] Neben weiteren Gründen liegen die Ursachen für diese Entwicklung u.a. in der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte in Form von verstärktem Einsatz von Leiharbeit, der raschen Zunahme der Teilzeitbeschäftigung sowie atypischer Beschäftigungsformen. Diese Arbeitsformen und Jobs sind meist mit einem niedrigen Einkommen verbunden und fördern die sinkende Lohnquote (vgl. Mayrhuber et al. 2015: 15).

[14] Vgl. Statistik Austria - Statistiken zu Teilzeitarbeit und -quote.

[15] Gemäß den aktuellsten Daten von Eurostat für alle 28 EU-Mitgliedstaaten (2014) betrug der geschlechtsspezifische Lohnunterschied (ohne Anpassungen) zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten 22,9 Prozent. Der EU-28-Durchschnitt beträgt dabei 16,1 Prozent (Vgl. Eurostat).

[16] Die Armutsgefährdung ist bei alleinlebenden Pensionistinnen (24 Prozent) deutlich höher als jene allein lebender Pensionisten (11 Prozent). (Vgl. Statistik Austria: Gender-Statistik)

ringer ausfällt als jenes der Männer. Hier könnte zum einen die Erhöhung des Anrechnungsfaktors gerechtere Pensionsansprüche schaffen. Eine weitere Maßnahme stellt das sogenannte freiwillige Pensionssplitting dar: es ermöglicht Paaren mit Kindern in der Zeit der Karenz (max. 48 Monate) die Pensionsbeiträge des besserverdienenden Elternteils zu splitten, also mit dem/der PartnerIn zu teilen (vgl. BMBF 2015: 68). Die BJV fordert mit Bezug auf die im Februar 2016 von der Bundesregierung angekündigte Ausweitung dieser Maßnahme auf 7 Jahre pro Kind, dass diese viel umfassender beworben werden muss, um für junge Eltern attraktiver zu werden.

Vor dem hier skizzierten Hintergrund wirtschaftlicher Krisenentwicklungen und prekärer Arbeitsmarktaussichten fasst die BJV die **Konsequenzen der lebenslangen Durchrechnung** für junge Menschen als durchaus problematisch auf. Hohe Ersatzraten allein garantieren noch keine hohen Pensionsbezüge, wenn Teilzeitarbeit, Arbeitslosigkeit und erziehungsbedingte Unterbrechungen ein vergleichsweise niedriges Durchschnittseinkommen zur Folge haben. Volkswirtschaftliche Probleme dürfen nicht dazu führen, dass junge Menschen Nachteile durch ein Pensionssystem erfahren, das auf anderen wirtschaftlichen Annahmen wie z.B. Vollbeschäftigung aufbaut. Vielmehr muss ihnen die Möglichkeit zur Entlastung gegeben werden, z.B. indem die schlechtesten Verdienstjahre aus dem Durchrechnungszeitraum gestrichen werden.

Gleichwohl gibt es mit Blick auf ein gerechteres Erwerbs- und Pensionssystem auch **positive Tendenzen** zu verzeichnen. So prognostizieren verschiedene Analysen für den Zeitraum bis 2030 eine deutliche Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen, u.a. aufgrund des stetig steigenden Bildungsniveaus von Österreicherinnen (Horvath/Mahringer 2014: 10, 13). Diese Bildungsexpansion lässt für die Zukunft einerseits steigende Erwerbsquoten als auch einen späteren Erwerbsaustritt von Frauen erwarten, was positive Effekte für die zu erwartenden Pensionen bedeuten würde. Dennoch könnte sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen bei besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf voraussichtlich noch stärker erhöhen (Ebd.: 7). Die Relevanz flächendeckender gendersensibler **Bildungs- und Berufsorientierung** in Schulen wird in diesem Zusammenhang abermals deutlich.

Gleichzeitig wird anhand des Zusammenhangs von Ausbildungsniveau und Erwerbsneigung bzw. Pensionszugangsverhalten sichtbar, dass es stärkerer Anstrengungen für **Menschen mit niedrigem (Aus-)Bildungsniveau** (max. Pflichtschulabschluss) bedarf. Deren Erwerbsquoten sind im Vergleich mit anderen EU-Staaten in Österreich allgemein, und primär in der Gruppe der 50-64jährigen, ausgesprochen niedrig (Ebd.). Dieser Effekt verringert sich jedoch bei höheren Ausbildungen – ein Befund, der grundlegende Herausforderungen an das österreichische Bildungssystem unterstreicht. In dieser Hinsicht müssen unterstützende Maßnahmen und ausreichend Arbeitsplätze für jene jungen Menschen geschaffen werden, die voraussichtlich nicht in der Lage sein werden, höhere Bildungsabschlüsse zu erreichen.

Arbeitsmarkt und Beschäftigung | Die BJV fordert:

- Eine nachhaltige und gerechte Pensionsreform muss die derzeitige – insbesondere für junge Menschen problematische – Arbeitsmarktsituation und die daraus resultierende soziale Benachteiligung bestimmter Bevölkerungsgruppen (z.B. Frauen, Menschen mit niedrigem Bildungsstand, Menschen mit Migrationshintergrund) prominent berücksichtigen.
- Angesichts der prekären Arbeitsmarktlage und entsprechend niedriger Löhne von jungen erwerbstätigen Personen sollen deren zehn schlechteste Versicherungsjahre aus dem Durchrechnungszeitraum für die Pension gestrichen werden können.
- Die Steigerung der Lohnquote an der Wertschöpfung ist für die nachhaltige Finanzierung des Pensionssystems von zentraler Bedeutung und muss daher ein Teil zukünftiger arbeitsmarkt- und pensionspolitischer Vorhaben sein.
- Anrechnung des Vollzeitpensionsanspruchs auch bei Teilzeitarbeit bzw. verbesserte Möglichkeiten des Wiedereinstiegs in Vollzeitarbeit durch verstärkten Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten.
- Abschaffung prekärer Arbeitsverhältnisse junger Menschen, die sich negativ auf die Absicherung im Alter und gesamtgesellschaftlich auf die Aufrechterhaltung des Pensionssystems auswirken.
- Schaffung von flächendeckenden, kostenlosen und ganztägigen Kinderbetreuungsplätzen zur Bekämpfung der Frauenarbeitslosigkeit, besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit Erhöhung der Frauenpensionsansprüche.
- Erhöhung des Anrechnungsfaktors für Kindererziehungszeiten
- Maßnahmen zur Bekämpfung der Altersarbeitslosigkeit
- Höhere Einstiegsgehälter und Abflachung der Lohnkurve

5. Gesetzliche Grundlage und Finanzierung

Das österreichische Pensionssystem basiert auf dem Umlageverfahren (vgl. Kap. 1 und 4) und ist im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) geregelt, wobei je nach Versicherungsgruppe unterschiedliche Gesetze zur Anwendung kommen.[17] Ein Großteil der Pensionen, die regulären Alterspensionen, wird durch das ASVG geregelt.

Die PV nimmt den höchsten Einzelposten im Bundesbudget[18] ein, weshalb die (zukünftige) **Finanzierung des Pensionssystems** einen kontinuierlichen Streitpunkt poli-

[17] Vgl. dazu BMASK.
[18] Im Budgetbericht 2016 werden die Ausgaben für die öffentliche PV mit 11,02 Mrd. € (+338,9 Mio. € gegenüber 2015) bzw. 9,37 Mrd. (+86,6 Mio. €) für die Pensionen der BeamtInnen veranschlagt (BMF 2015: 20). Insgesamt betragen die pensionsbedingten Ausgaben mit einem Umfang von ca. 20 Mrd. € mehr als ein Viertel des gesamten Bundesbudgets.

tischer Debatten darstellt. Diese Diskussion geht oftmals einher mit Fragen nach Generationen- und Verteilungsgerechtigkeit zwischen jungen Menschen, die das System mitfinanzieren und älteren Menschen, die bereits Pensionen beziehen.

Tatsächlich liegen die **Ausgaben für das österreichische Pensionssystem** mit 13,9 Prozent des BIP (Stand: 2013) im EU-Vergleich im obersten Bereich der öffentlichen Pensionsausgaben (Redl et al. 2015: 66). Zugleich garantiert die österreichische Pensionsversicherung eine verhältnismäßig hohe Sicherung des Lebensstandards und verfügt über eine hohe Leistungsfähigkeit (Blank et al. 2016: 16). Eine Steigerung der relativen Pensionsausgaben am BIP ist nicht zuletzt auch der Finanz- und Wirtschaftskrise, insbesondere dem BIP-Einbruch 2009 bzw. der seitdem schwachen realen BIP-Entwicklung geschuldet (Redl et al. 2015: 65).

Die Ausgaben des Pensionssystems hängen unmittelbar mit dem **Pensionsantrittsalter** zusammen. Das gesetzliche Antrittsalter für reguläre Alterspensionen liegt in Österreich für Männer bei 65 Jahren und für Frauen bei 60 Jahren.[19] Im Zeitraum 2024 bis 2033 wird das Antrittsalter für Frauen schrittweise auf 65 angehoben. Faktisch jedoch arbeiten Männer und Frauen in Österreich nicht bis zum gesetzlichen Antrittsalter: im Jahr 2014 gingen Männer durchschnittlich mit 60,8 Jahren und Frauen mit 58,6 Jahren in Pension.[20] Auch wenn sich das **faktische Antrittsalter** im vergangenen Jahrzehnt (Zeitraum 2005-2014) um 1,8 Jahre (Männer) bzw. 1,5 Jahre (Frauen) leicht erhöht hat, besteht weiterhin eine deutliche Diskrepanz zwischen dem gesetzlich angestrebten und dem faktischen Eintritt in die Pension.

Dieser Diskrepanz und dem Wandel der Altersstruktur in der österreichischen Gesellschaft wurde im Rahmen der jüngsten Pensionsreformen bereits Rechnung getragen: das Prinzip der lebenslangen Durchrechnung wird hohe Pensionszahlungen für künftige Generationen deutlich erschweren und die Einschränkung von Frühpensionsregelungen soll die Angleichung von gesetzlichem und faktischem Antrittsalter befördern. So werden die **zukünftigen Pensionsausgaben** nach Prognosen der EU-Kommission zwar zwischenzeitlich auf bis 14,7 Prozent des BIP steigen (im Zeitraum 2035-2045), bis sich diese bis zum Jahr 2060 auf 14,4 Prozent einpendeln – ein Anstieg im gesamten Projektionszeitraum um 0,5 Prozent des BIP (Vgl. EU COM 2015: 356).

In diesem Zusammenhang wird außerdem die **Kostenentwicklung der verschiedenen Teilpensionssysteme** – konkret: der Alters- und BeamtInnenpensionen – relevant. Aufgrund der gesetzlichen Harmonisierung der beiden Systeme tragen insbesondere die stark sinkenden Kosten für die BeamtInnenpensionen dazu bei, dass der leichte Anstieg der Ausgaben für die Alterspensionen teilweise aufgefangen und die zukünftige Finanzierung der österreichischen Alterssicherung tendenziell erleichtert wird (Blank et al. 2016: 21).[21] Dieser Prozess könnte aus Sicht der BJV allerdings noch

[19] Das Pensionsrecht für BeamtInnen sieht für beide Geschlechter das reguläre Antrittsalter bei 65 Jahren vor.
[20] Alterspensionen und Invaliditäts-/Erwerbsunfähigkeitspensionen. Vgl. Statistik Austria - Durchschnittsalter der Pensionsneuzuerkennungen in der gesetzlichen Pensionsversicherung 1970 bis 2014.
[21] Der prognostizierten Ausgabensteigerung der gesetzlichen PV von 10,4 auf 13,4 Prozent (Zeitraum 2013-

rascher abgeschlossen werden, um die Einsparungen früher zu erzielen. Die Abschaffung von Sonderpensionsrechten würde in diesem Zusammenhang weitere Kostenersparungen ermöglichen.

Ausgehend von diesem Befund hält die BJV an dem Ziel der nachhaltigen Finanzierung des Pensionssystems fest und fordert zugleich ein **transparenteres Pensionsbudget**, welches einen besseren Überblick über die zukünftige Kostenentwicklung ermöglicht. Etwaige Einsparungen im System der öffentlichen PV könnten außerdem im Sinne einer **progressiven, zukunftsfähigen Budgetpolitik** ins Bildungssystem und die Arbeitsmarktpolitik für junge Menschen fließen. Auf diese Weise würden die Einnahmenseite im erwerbsbasierten Umlageverfahren und die bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Voraussetzungen für eine möglichst breite Erwerbsbeteiligung junger Menschen gestärkt.

Die BJV bekennt sich weiterhin dazu, die Zahlung von **Steuermitteln für den sozialen Ausgleich**, u.a. die Ausgleichszulage, beizubehalten. Letztere trägt u.a. geringeren Einkommen Rechnung, indem sie daraus erfolgende geringe Pensionsbezüge „aufwertet". In Ermangelung einer gesetzlichen Untergrenze für Pensionen ist es zwar falsch, von einer „Mindestpension" zu sprechen. Dennoch erfüllt die Ausgleichszulage der PV diesen Zweck insofern, als sie jene Pensionszahlungen ausgleicht, die unter einen Richtsatz von € 882,78 (Stand: 2016) fallen[22] – und nimmt somit eine bedeutende Funktion zur Verhinderung von Altersarmut ein.[23]

Im Hinblick auf die **demographische Entwicklung der Bevölkerung** wird die ökonomische Abhängigkeitsquote, also das Verhältnis zwischen erwerbstätigen und von Transferleistungen lebenden Personen, für das erwerbsbasierte österreichische Pensionssystem entscheidend sein. Was die **Migration** nach Österreich betrifft, ist mit Blick auf die PV somit die Altersstruktur und künftige Erwerbsbeteiligung der MigrantInnen bedeutend. Da der Zuwachs um junge, gut ausgebildete Erwerbspersonen die Zahl der BeitragszahlerInnen erhöhen kann, werden in diesem Zusammenhang Aspekte wie die Nostrifikation ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse, Nachbildung und Sprachkurse eine größere Relevanz bekommen (Blank et al. 23). Auch ein Umdenken bzgl. der **Integration von jungen Flüchtlingen** in das österreichische Ausbildungs- und Schulsystem, z.B. im Rahmen der Ausbildungspflicht, sowie in den Arbeitsmarkt erhält vor diesem Hintergrund eine starke zukunftsweisende Bedeutung.[24]

Zusammenfassend lässt sich schließen, dass die Ausgestaltung der gesetzlichen Grundlage der Alterssicherung und deren Finanzierung immer eine politische Frage bleiben muss. Demografische und ökonomische Entwicklungen spielen in diesem Kontext durchaus eine wichtige Rolle, sollten aber nicht als alternativlose Sachzwän-

2060) stehen sinkende Ausgaben der BeamtInnenpensionen von 3,5 auf 0,9 Prozent des BIP gegenüber (vgl. Türk 2015: 132).

[22] Stand: 2016. Vgl.: www.sozialversicherung.at

[23] Eine potentiell diskriminierende Dimension der Ausgleichszulage steckt jedoch in der Berechnung nach Haushalten, weil sie die finanzielle Abhängigkeit von gering verdienenden Ehefrauen in der Pension fortsetzt (vgl. Steiner 2015: 20).

[24] Vgl. dazu das BJV-Positionspapier Vielfalt und Solidarität.

ge dargestellt werden. In jedem Fall muss die Stimme junger Menschen in dieser Auseinandersetzung eine prominente Rolle einnehmen.

Gesetzliche Grundlage und Finanzierung | Die BJV fordert:

- Beibehaltung des Umlageverfahrens und Sicherung der nachhaltigen Finanzierung
- Maßnahmen zur Angleichung des faktischen an das gesetzliche Pensionsantrittsalter
- Wahrung des Ziels einer Lebensstandard sichernden Pensionsvorsorge
- Das Modell einer progressiven, zukunftsfähigen Budgetpolitik: bei Absinken der Bundesmittel für die PV sollten die zusätzlichen Mittel ins Bildungssystem und die Arbeitsmarktpolitik für junge Menschen fließen.
- Raschere Harmonisierung der Pensionssysteme und Abschaffung von Sonderpensionsrechten
- Beibehaltung der Zahlung von Steuermitteln für den sozialen Ausgleich
- Die Reduktion der staatlichen Subventionen für die zweite und dritte Säule des Pensionssystems sowie bei der privaten Pensionsvorsorge, da diese Begünstigung primär BesserverdienerInnen zugutekommt.
- Die Schaffung eines transparenten Pensionsbudgets, welches ausschließlich pensionsrelevante Ausgaben beinhaltet. So sollen die Kosten für das Rehabilitationsgeld ausgegliedert und dem Gesundheitsbudget zugeordnet werden.

6. Generationen- und Verteilungsgerechtigkeit

Die BJV bekennt sich zur Generationengerechtigkeit im Rahmen des Umlageverfahrens der gesetzlichen PV. Generationengerechtigkeit verstehen wir dabei nicht nur als notwendige Voraussetzung zur nachhaltigen Finanzierung der PV, sondern als zentralen gesellschaftlichen Wert, der auch in der politischen Auseinandersetzung um Pensionen und Pensionspolitik geachtet und gelebt werden muss.

In der Praxis bedeutet dies für uns einerseits, dass BJV und Seniorenrat als gesetzliche Interessensvertretung der Generationen eine enge und konstruktive Zusammenarbeit pflegen – und das nicht nur beim Thema Pensionen. Gerade dort bedarf es aber der Einsicht, dass junge und ältere Menschen nicht politisch gegeneinander ausgespielt werden dürfen, sondern fair und gleichberechtigt miteinander umgehen.

Andererseits offenbart die Pensionsthematik vielfältige gesellschaftliche Probleme

auch innerhalb vergleichsweise homogener Altersgruppen. So beziehen beispielsweise Pensionistinnen deutlich geringere Leistungen als Pensionisten. Ebenso sind Frauen stärker der Gefahr von Altersarmut ausgesetzt als Männer bzw. Personen mit geringem Bildungsniveau stärker als jene mit höheren Bildungsabschlüssen (vgl. Kap. 4). Dies unterstreicht die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Debatte über die Durchsetzung von mehr Verteilungsgerechtigkeit in der österreichischen Gesellschaft.[25]

Schließlich bedarf ein solidarisches und faires Pensionssystem auch der Pflege einer progressiven gesellschaftlichen Alterskultur sowie von zeitgemäßen Altersbildern, die angesichts von Verschiebungen in der österreichischen Altersstruktur ein wichtiges Anliegen für die gesamte Gesellschaft darstellen. Eine solche Alterskultur erfordert zudem, sich der wachsenden Bedeutung von altersbezogenen Dienstleistungen wie Pflege und spezieller Infrastruktur zu stellen. Nicht zuletzt muss sie älteren Menschen den Wunsch auf Arbeit zugestehen und ungleich wichtiger: in der Praxis ermöglichen, selbst wenn diese eingeschränkt sind oder bereits das gesetzliche Antrittsalter überschritten haben.

Generationen- und Verteilungsgerechtigkeit | Die BJV fordert:

- Gender Pension Gap und Gender Pay Gap fußen auf der schlechteren Ausgangslage von Frauen am Arbeitsmarkt sowie der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf und müssen wie deren Ursachen strukturell beseitigt werden.
- Förderung einer progressiven gesellschaftlichen Alterskultur, in der Politik, Wirtschaft und Gesellschaft die Erwerbstätigkeit älterer Menschen als positiv wertschätzen, sofern die individuellen Voraussetzungen gegeben sind und sie dies selbst wünschen.
- ausreichenden gesetzlichen Schutz von und Solidarität mit denjenigen älteren Menschen, deren berufliche oder individuelle Voraussetzungen eine Beschäftigung bis zum oder über das gesetzliche Pensionseintrittsalter hinaus verhindern.

[25] Vgl. dazu das BJV-Positionspapier Verteilungsgerechtigkeit.

7. Quellen und weiterführende Links

AK Wien: Frauen und das neue Pensionskonto. Wie Arbeit und Familie ihre Pension beeinflussen. Wien, 2016. https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/pension/Pensionskonto_Frauen_2016.pdf [zuletzt aufgerufen: 15.04.2016]

Blank, Florian/Logeay, Camille/Türk, Erik/Wöss, Josef/Zwiener, Rudolf: Alterssicherung in Deutschland und Österreich: Vom Nachbarn lernen? WSI-Report Nr. 27. Düsseldorf, 2016 http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_27_2016.pdf [zuletzt aufgerufen: 15.04.2016]

Bundesjugendvertretung/BJV: Positionspapiere zu den Themen „Arbeitsmarkt", „Partizipation", „Verteilungsgerechtigkeit", „Vielfalt und Solidarität". Abrufbar unter: www.bjv.at [zuletzt aufgerufen: 15.04.2016]

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz/BMASK: Fact-Sheet Pensionen – Oktober 2015. https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/7/5/CH3434/CMS1451988061458/pension_fact-sheet.pdf [zuletzt aufgerufen: 15.04.2016]

Bundesministerium für Bildung und Frauen/BMBF: Frauen und Pensionen. Wie Lebensentscheidungen die Absicherung im Alter beeinflussen. Wien, 2015. https://www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/frauenundpensionen.pdf?5709ta [zuletzt aufgerufen: 15.04.2016]

Bundesministerium für Finanzen: Budgetbericht 2016. Bericht der Bundesregierung gemäß § 42 BHG 2013. Wien, 2015. **https://www.bmf.gv.at/budget/das-budget/Budgetbericht_2016.pdf?555aep** [zuletzt aufgerufen: 15.04.2016]

European Commission/EU COM: The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the EU28 Member States (2013-2060). Brussels, 2015. http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf [zuletzt aufgerufen: 15.04.2016]

Horvath, Thomas/Mahringer, Helmut: Entwicklung der Erwerbsbeteiligung bis 2030 unter Berücksichtigung von Änderungen im Bildungsverhalten und rezenten Pensionsreformen. WIFO Working Papers, Nr. 470. Wien 2014 http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/WIFO%20WP%20470-2014%20Horvath%20und%20Mahringer%20Entwicklung%20der%20Erwerbsbeteiligun....pdf [zuletzt aufgerufen: 15.04.2016]

Mayrhuber, Christine/Glockner, Christian/Horvath, Thomas/Rocha-Akis, Silvia: Entwicklung und Verteilung der Einkommen in Österreich WIFO-Beitrag zum Sozialbericht 2014-2015, WIFO-Bericht. Wien, 2015

http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=50897&mime_type=application/pdf [zuletzt aufgerufen: 15.04.2016]

Redl, Josef/Thurnher, Armin/Wöss, Josef (Hg.): So sicher ist ihre Pension. Argumente und Informationen gegen die Angst vor dem Alter. Wien, 2015

Steiner, Hannah: Der Gender Pay Gap und seine Auswirkungen auf die Alterssicherung von Frauen und Männern in Österreich. Wien, 2015

Türk, Erik: Pensionsperspektive für die heute Jüngeren. Gibt es wirklich nur mehr eine Grundpension mit 70?, in: Redl et al. (Hg.): So sicher ist ihre Pension. Argumente und Informationen gegen die Angst vor dem Alter. Wien, 2015, S. 124-137

Wöss, Josef/Türk, Erik: Pensionsreform ist nicht gleich Pensionsreform. Österreich und Deutschland im Vergleich. In: Redl et al. (Hg.): So sicher ist ihre Pension. Argumente und Informationen gegen die Angst vor dem Alter. Wien, 2015, S. 33-39

Weiterführende Links

Arbeiterkammer:
http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/pension/index.html [zuletzt aufgerufen: 15.04.2016]

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz/BMASK:
https://www.sozialministerium.at/site/Pension_Pflege/Pensionen/ [zuletzt aufgerufen: 15.04.2016]

Eurostat – Gender Pay Gap:
http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tsdsc340 [zuletzt aufgerufen: 15.04.2016]

Pensionsversicherungsanstalt/PVA: Pensions-/Leistungsinformation 2016
www.pensionsversicherungsanstalt.at [zuletzt aufgerufen: 15.04.2016]

Statistik Austria - Durchschnittsalter der Pensionsneuzuerkennungen in der gesetzlichen Pensionsversicherung 1970 bis 2014
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialleistungen_auf_bundesebene/pensionen_und_renten/058368.html [zuletzt aufgerufen: 15.04.2016]

Statistik Austria - Gender-Statistik
https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/index.html [zuletzt aufgerufen: 15.04.2016]

Statistik Austria - Statistiken zu Löhnen und Einkommen:
https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/perso

nen-einkommen/verdienststruktur/index.html [zuletzt aufgerufen: 15.04.2016]

Statistik Austria - Statistiken zu Teilzeitarbeit und -quote: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/062882.html [zuletzt aufgerufen: 15.04.2016]