

TOP 3.6.5 Pensionskommission

Sozialversicherung (Helmut Ivansits)

1. Beschreibung der Problematik

Im Herbst 2010 wurde das Langfristgutachten der Pensionskommission von den Mitgliedern der Kommission zur Kenntnis genommen. Die Zustimmung wurde verweigert, weil es zum Teil sehr unterschiedliche Auffassungen über die Plausibilität der dem Gutachten zugrunde liegenden wirtschaftlichen Annahmen gab. Die AK war der Ansicht, dass das Langfristszenario der Pensionskommission auf viel zu pessimistischen Annahmen beruht. Die Effekte der Wirtschaftskrise werden weiterhin bis 2050 fortgeschrieben, obwohl die aktuell günstigere Wirtschaftsprognose von Wifo und IHS ein optimistischeres Bild der Zukunft zeigt. An diesem Vorbehalt hat sich auch nach den Empfehlungen der Pensionskommission nichts geändert.

In der Sitzung der Pensionskommission wurde aber vereinbart, bis Ende März 2011 - so wie im Gesetz vorgesehen - dem Sozialminister Empfehlungen vorzulegen. Seit etwa Mitte Dezember tagte die Pensionskommission permanent, um zu entsprechenden Ergebnissen zu kommen.

Am 4.4.2011 wurden die Empfehlungen von der Pensionskommission mit überwiegender Mehrheit angenommen. Sie enthalten die in den nächsten Jahren anzuwendenden pensionspolitischen Grundsätze. Die Arbeiterkammer hat den Empfehlungen zugestimmt, weil sie in den wesentlichen Punkten mit ihren pensionspolitischen Positionen übereinstimmt.

2. Auswirkungen

Folgt man diesen Empfehlungen soll der Schwerpunkt der notwendigen Reformmaßnahmen in der Pensionsversicherung in der schrittweisen Anhebung des faktischen Pensionsalters liegen. Die Kommission erachtet es daher für sinnvoll, zunächst Maßnahmen für den Zeitraum bis 2030 durchzuführen. Zu diesem Zweck ist das faktische Pensionsalter beispielsweise bis 2030 um 22 Monate anzuheben. Der Umfang der Anhebung ergibt sich aus dem zukünftigen finanziellen Mehraufwand („Anhebungspfad“), dessen Einhaltung laufend evaluiert werden soll. Für die Periode nach 2030 sind nach derzeitigem Stand aber noch weitere Schritte zu setzen, um den finanziellen Mehrbedarf zu bedecken.

Daraus folgt, dass Verschlechterungen im Leistungsrecht (bei Neu- und Bestandspensionen) und höhere Beiträge in den nächsten Jahren kein Thema für die Pensionskommission sein werden. Gelingt allerdings die Anhebung des faktischen Pensionsalters nicht im vorgesehenen Ausmaß, sind verschärfende Maßnahmen vorzunehmen.

Da sich bei den intensiven Diskussionen der Pensionskommission herausgestellt hat, dass die bestehenden gesetzlichen Grundlagen sehr unterschiedlich ausgelegt wurden, spricht sich die Pensionskommission auch für eine Reform der einschlägigen Bestimmungen aus. In ihren Empfehlungen betont sie, dass jedenfalls Vorsorge getroffen werden soll, dass auch für die öffentlich-rechtliche Altersvorsorge und für die 2. und 3. Säule entsprechende Berechnungen im Sinne von Langfristprognosen vorgenommen werden sollen.

3. Position/Forderung der AK/BAK

Die AK findet sich in wesentlichen Punkten von der Pensionskommission bestätigt. Erfreulich ist, dass die Kommission erkannt hat, dass zur Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters auch die Betriebe ihren Beitrag leisten und ein längeres Verbleiben der ArbeitnehmerInnen im Beruf ermöglichen müssen. Dafür braucht es geeigneter Maßnahmen, insbesondere die Schaffung von alternsgerechten Arbeitsplätzen, die Einschränkung gesundheitsgefährdender Arbeit sowie die flächendeckende Erfassung der psychischen und physischen Belastungen am Arbeitsplatz und die Ermöglichung von neuen oder anderen Berufskarrieren.

Pensionierungen wegen psychischen Krankheiten zeigen nämlich eine besorgniserregende Entwicklung. So hat sich ihr Anteil als Ursache für Invalidität nahezu verdoppelt: Bei Männern von rund 13% im Jahr 2000 auf knapp 26% im Jahr 2010, bei Frauen von rund 23% im Jahr 2000 auf über 42% im Jahr 2010. Im gleichen Zeitraum ist das Zugangsalter bei psychischen Krankheiten bei Männern von etwa 51 Jahre auf rund 49 Jahre und bei Frauen **um ein Jahr gesunken**. (Absolute Zahlen) Rund 40% von rund 26.000 krankheitsbedingten Neuzugängen erfolgen aus dem Status der Arbeitslosigkeit, 30% aus Krankengeldbezug und nur 25 Prozent aus Erwerbstätigkeit. Das macht deutlich, dass die gängige Vorgangsweise vieler Unternehmen, ältere, gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmerinnen einfach zu kündigen, dringend korrigiert werden muss und eine neue Unternehmenskultur, in deren Zentrum Prävention und alternsgerechte Arbeitsplätze stehen, Platz greifen muss.

Die AK setzt sich daher für eine neue Unternehmenskultur für ältere Arbeitnehmer ein, in deren Zentrum die Schaffung von alternsgerechten Arbeitsplätzen steht. Außerdem soll für Generationenbalance gesorgt werden, ältere Mitarbeiter sollen selbstverständlicher Teil jeder Belegschaft sein. Alternative Berufskarrieren bei anhaltend hoher Gesundheitsgefährdung sollen ermöglicht werden, es braucht gesunder Berufswege. Neben der Einschränkung gesundheitsschädlicher Arbeit (Nachtarbeit, Schwerarbeit) durch schrittweisen freiwilligen Ausstieg für ältere Personen sollen auch die psychischen Belastungen am Arbeitsmarkt erhoben werden. Den Betrieben sollten auch ein entsprechendes Beratungsprogramm bereitgestellt werden und die Offensive für eine flächendeckende Prävention und Gesundheitsförderung endlich in Gang gebracht werden.