



Sozialrecht

SR
4

Martina Thomasberger

Pensionsversicherung I Allgemeiner Teil

INHALT

Geschichtlicher Überblick	3
Rechtsgrundlagen	5
Pensionsversicherung im System der Sozialversicherung	7
Funktion der gesetzlichen Pensionsversicherung	11
Die Träger der gesetzlichen Pensionsversicherung	15
Finanzierung der Pensionsversicherung	17
Pensionssystem und Europäische Integration	20
Beantwortung der Fragen	23

Inhaltliche Koordination:
Josef Wöss

Stand: Februar 2018

Wie soll mit diesem Skriptum gearbeitet werden?



Zeichenerklärung

Frage zum Lernstoff im vorigen Abschnitt (vergleichen Sie Ihre eigene Antwort mit der am Ende des Skriptums angegebenen).

Anmerkungen: Die linke bzw. rechte Spalte jeder Seite dient zur Eintragung persönlicher Anmerkungen zum Lernstoff. Diese eigenen Notizen sollen, gemeinsam mit den bereits vorgegebenen, dem Verständnis und der Wiederholung dienen.

Arbeitsanleitung

- Lesen Sie zunächst den Text eines Abschnitts aufmerksam durch.
- Wiederholen Sie den Inhalt des jeweiligen Abschnittes mit Hilfe der gedruckten und der eigenen Randbemerkungen.
- Beantworten Sie die am Ende des Abschnitts gestellten Fragen (möglichst ohne nachzusehen).
- Die Antworten auf die jeweiligen Fragen finden Sie am Ende des Skriptums.
- Ist Ihnen die Beantwortung der Fragen noch nicht möglich, ohne im Text nachzusehen, arbeiten Sie den Abschnitt nochmals durch.
- Gehen Sie erst dann zum Studium des nächsten Abschnitts über.
- Überprüfen Sie am Ende des Skriptums, ob Sie die hier angeführten Lernziele erreicht haben.

Lernziele

Nachdem Sie dieses Skriptum durchgearbeitet haben, sollen Sie

- über die **Möglichkeiten der Altersvorsorge** in Österreich informiert sein;
- wissen, welche Überlegungen der **Einführung des gesetzlichen Pensionsversicherungssystems** zugrunde liegen;
- **Entwicklungstendenzen** innerhalb der gesetzlichen Pensionsversicherung nachvollziehen können;
- die **Vorzüge** einer gesetzlichen Pensionsversicherung beurteilen können;
- Zusammenhänge zwischen der wirtschaftlichen **Entwicklung** und der **Pensionsdynamik** erkennen können.

Viel Erfolg beim Lernen!

Geschichtlicher Überblick

Anmerkungen

In Österreich hatten im Vormärz die Beamten eine Arbeitsplatzgarantie und Anspruch auf Fürsorgeleistungen bei Krankheit. Dieser Maßstab beeinflusste früh auch die privaten Beschäftigungsverhältnisse; bereits 1814 gebot ein kaiserliches Dekret Arbeitgebern, Verpflegungskosten für kranke ArbeiterInnen im Krankenhaus zu übernehmen. Die 1781 eingeführte allgemeine Schulpflicht lenkte das öffentliche Bewusstsein bereits sehr früh auf die Probleme der Kinderarbeit. In der revolutionären Bewegung von 1848 spielten Forderungen nach **sozialem Schutz** für ArbeiterInnen eine zentrale Rolle. Nach dem Scheitern des Märzaufstandes ging der Staat mit Mitteln der Repression gegen „fortschrittliche“ Gedanken vor. Die Bildung von Arbeitervereinen wurde untersagt. Ausgenommen davon waren allerdings die seit 1850 entstehenden Krankenhilfskassen, die aus den Zünften hervorgingen.

Ab 1859 stellten die Liberalen erstmals die Regierung. Ein zentrales Projekt war die neue **Gewerbeordnung**, die auf den Grundsätzen des Privateigentums und der Privatautonomie beruhte: ArbeiterInnen und Dienstherr sollten ihre Beziehungen als Gleiche frei vereinbaren können. Erst 1870, nach Gründung der österreichisch-ungarischen Doppelmonarchie und Einführung einer parlamentarischen Regierungsform, wurde die **allgemeine Vereinigungsfreiheit** (allerdings nur für Männer!) gewährt. Dies brachte einen Aufschwung der Arbeiterbildungsvereine, in denen auch erste sozialpolitische Grundsteine gelegt wurden. Außerdem erfolgte die Gründung von Gewerbegerichten, in denen auch die Arbeiterschaft vertreten war.

Die soziale Frage trat in der beginnenden Industrialisierung im allgemeinen Bewusstsein in den Vordergrund. Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung zeigte überdeutlich, dass die ArbeiterInnen wirtschaftlich nicht in der Lage waren, soziale Risiken ausschließlich individuell abzudecken. Bereits 1854 hatte das Bruderladengesetz für Bergleute die **Versicherungspflicht** für Unfall, Krankheit und Invalidität eingeführt. Wenig später wurde ein Gesetz über die Unfall- und Krankenversicherung für FabrikarbeiterInnen erlassen, das in begrenztem Umfang Krankenbehandlung und Entgeltfortzahlung vorsah. Das Gesetz galt allerdings nur für einen kleinen Teil der Arbeiterschaft. Ab 1890 wurde die Einführung einer generellen Alters- und Invaliditätsversicherung für ArbeiterInnen diskutiert, jedoch aufgrund der erheblichen finanziellen und organisatorischen Belastungen nicht umgesetzt. 1906 wurde die **Pensionsversicherungsanstalt für Angestellte** gegründet.

Soziale Fortschritte
im 19. Jahrhundert

Die Erste Republik brachte ab 1920 mit der Einführung der Arbeitslosenversicherung und der Errichtung der Arbeiterkammern einen Reformschub in sozialen Angelegenheiten. Danach wurden weitere Reformvorhaben (mit Ausnahme der Alters- und Invaliditätsversicherung für Land- und Forstarbeiter) aber weitgehend politisch blockiert.

Entwicklungen
im 20. Jahrhundert

Die nationalsozialistische Besetzung Österreichs im Jahr 1938 brachte die generelle Einführung deutschen Rechts in der „Ostmark“, ab da galt die deutsche Reichsversicherungsordnung. Nach dem Zusammenbruch des Nationalsozialismus und der Gründung der Zweiten Republik galten teilweise deutsche Gesetze weiter. Die Zweite Republik wurde von der **Sozialpartnerschaft** als korporatistischer Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und von einer politischen Koalition zwischen Sozialdemokraten und Christlichsozialen getragen. Deutlichen Ausdruck fand diese neue politische Zusammenarbeit im **Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz**, welches das Parlament 1955 verabschiedete. Darin wurde die allgemeine Pflichtversicherung für alle ArbeiterInnen und Angestellten geregelt. Die Pflichtversicherungssysteme für Gewerbetreibende und Bauern/Bäuerinnen wurden im Anschluss daran verwirklicht.

Das Pensionssystem der unselbständig Erwerbstätigen war seit den 1970er-Jahren mit ständig neuem Reformbedarf konfrontiert, da wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen das Beitragsvolumen und die Inanspruchnahme der Leistungen stark beeinflussen. So wurden strukturelle Probleme des

Reformen ab den
1970er-Jahren

Anmerkungen	<p>Arbeitsmarkts in den 1970er- und 1980er-Jahren mit Frühpensionierungsaktionen bereinigt, was in Kombination mit der steigenden Lebenserwartung der FrühpensionistInnen zu einer erheblichen Kostensteigerung für die Pensionsversicherung führte. Die Anspruchsvoraussetzungen und die Zutrittsbedingungen für die gesetzliche Pension wurden schrittweise erhöht: In den 1990er-Jahren wurden die kostenfreie Anrechnung der Schul- und Studienzeiten abgeschafft, die Voraussetzungen für vorzeitige Alterspensionen verschärft und der Durchrechnungszeitraum von fünf Jahren zuerst auf fünfzehn und danach auf 18 Jahre angehoben. Eine Erleichterung für Frauen brachte die Einführung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten.</p>
Pensionsreformen 2000 und 2003	<p>2000 und 2003 erfolgten große Pensionsreformen, die vor allem auf eine Zurückdrängung der vorzeitigen Alterspensionen und eine raschere Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters abzielten.</p> <p>In der Pensionsreform 2000 wurde das Antrittsalter für die vorzeitigen Alterspensionen bei langer Versicherungsdauer um 1 ½ Jahre angehoben und die „Hacklerregelung“ eingeführt; gleichzeitig wurde die vorzeitige Alterspension bei geminderter Erwerbsfähigkeit abgeschafft und Abschläge bei Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter eingeführt.</p> <p>Die Regierungspläne zur Pensionsreform 2003 gingen sehr viel weiter. Die unveränderte Umsetzung der Regierungspläne hätte eine sofortige Kürzung aller ab 2004 neu zuerkannten Pensionen um durchschnittlich 13,5 % im Vergleich zur geltenden Rechtslage gebracht. Dagegen formierte sich breiter politischer und gesellschaftlicher Widerstand, der in der von der Gewerkschaft getragenen Streik-Protestwelle im Frühjahr 2003 gipfelte. Die Regierung Schüssel musste die Reformpläne deutlich revidieren und entschärfen. Letztlich waren die Eckpunkte der Reform 2003 die Einführung einer Schwerarbeitspension, die Verlängerung der „Hacklerregelung“, ein verlängerter Übergangszeitraum für die Abschaffung der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer und ein Verlustdeckel von 10 % der Leistungskürzungen im Vergleich zur Rechtslage vor 2004 (Inkrafttreten der Reform).</p>
Pensionsreform 2005	<p>Die Pensionsreform 2005 brachte eine Systemumstellung. Mit dem Allgemeinen Pensionsgesetz wurde das Pensionskonto eingeführt, das die Pensionsberechnung völlig neu regelt. Um den Übergang vom „Altrecht“ zum Pensionskonto zu ermöglichen, wird die sogenannte Parallelrechnung eingeführt – Neupensionen werden sowohl nach der Rechtslage vor 2005 als auch nach dem Pensionskonto berechnet, die Gesamtpension wird nach dem Verhältnis der „alten“ Zeiten zu den „Kontozeiten“ ermittelt. Zweck dieser komplexen Regelung ist, das Pensionskonto für alle Versicherungszeiten ab 1.1.2005 wirksam zu machen. Außerdem wurde die Korridor pension eingeführt (derzeit für Männer: Pensionsantritt ab dem 62. Lebensjahr mit Abschlägen bei Vorliegen von 39,5 Versicherungsjahren). Die Korridor pension kommt für Frauen aufgrund des ungleichen Pensionsalters erst ab dem Jahr 2027 zur Anwendung.</p>
Gesetzesänderungen 2011 bis 2014	<p>Einen weiteren Reformschub brachten die Gesetzesänderungen der Jahre 2011 bis 2013; um die Parallelrechnung zu vereinfachen und die Vorteile des Pensionskontos für die Versicherten greifbar zu machen, wurde mit Anfang 2014 die sogenannte Kontoerstgutschrift wirksam. Damit wurden die bis 31.12.2013 erworbenen Pensionsansprüche nach gesetzlichen Regelungen umgerechnet und als Grundbetrag im Pensionskonto eingetragen. In den nachfolgenden Jahren werden dann die aufgrund von Beitragszahlungen erworbenen zusätzlichen jährlichen Ansprüche eingetragen und aufaddiert, sodass die Versicherten einen laufenden Überblick über ihre bislang erworbenen Ansprüche haben (vgl. zu den Regelungen im Einzelnen SR-05 und SR-06).</p>

Rechtsgrundlagen

Anmerkungen

Das Sozialversicherungsrecht für ArbeitnehmerInnen und für freie DienstnehmerInnen ist im **Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG)** geregelt. Dieses umfasst die gesetzliche Unfallversicherung, die gesetzliche Krankenversicherung und die gesetzliche Pensionsversicherung sowie Regelungen über die Selbstverwaltung und Verfahrensvorschriften.

Die gesetzliche Sozialversicherung anderer Berufsgruppen ist in eigenen Gesetzen geregelt: Das **Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz (GSVG)** gilt für Gewerbetreibende und für neue Selbständige sowie für KünstlerInnen, das **Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG)** für Bauern/Bäuerinnen und Landwirte/Landwirtinnen; bestimmte Gruppen von FreiberuflerInnen unterliegen dem Freiberuflichen Sozialversicherungsgesetz (FSVG).

Grundsätzlich gelten die Sozialversicherungsgesetze für die nach den jeweiligen Bestimmungen pflichtversicherten **Erwerbstätigen** und für deren **Angehörige** (Kinder, EhegattInnen, eingetragene PartnerInnen, in der Krankenversicherung auch LebensgefährteInnen).

Persönlicher Geltungsbereich

Die Sozialversicherungsgesetze umfassen die **Versicherungszweige** Unfallversicherung, Krankenversicherung und Pensionsversicherung. Daneben enthalten sie auch Regelungen über die Beziehungen der Sozialversicherungsträger untereinander, zu den ÄrztInnen, ApothekerInnen und Krankenanstalten sowie Regelungen über das Verfahren der SV-Träger.

Sachlicher Geltungsbereich

Die Kranken- und die Unfallversicherung für die BeamtInnen des Bundes, der Länder und der Gemeinden sowie Vertragsbedienstete des Bundes, der Länder und der Gemeinden ist im Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG) geregelt.

Auch die **Arbeitslosenversicherung** gehört zur Sozialversicherung, sie ist in einem eigenen Gesetz (Arbeitslosenversicherungsgesetz – AIVG) geregelt.

Seit der Pensionsreform 2005 ist neben den genannten Gesetzen auf die Pensionen auch das **Allgemeine Pensionsgesetz (APG)** anzuwenden. Darin ist vor allem das **Pensionskonto** geregelt, das ab 1.1.2014 auf die **Pensionsberechnung** in allen Alterssicherungssystemen angewendet wird (*vgl. dazu SR-06*).

Die Altersversorgung von Beamten und Beamtinnen des Bundes, der Länder und der Gemeinden unterliegt (u.a. aus verfassungsrechtlichen Gründen) **besonderen bundes- und landesgesetzlichen Vorschriften**. Auch für Bedienstete der Bundesbahnen sowie für beamtete Bedienstete der Post gelten spezielle Pensionsgesetze. Seit der Pensionsreform 2005 findet eine schrittweise **Harmonisierung** der gesetzlichen Pensionsversicherung und der BeamtInnenaltersversorgung statt; allerdings gelten sehr lange Übergangsbestimmungen bis zur vollständigen Angleichung. Dies erschien dem Gesetzgeber aus Gründen des Vertrauensschutzes für Beamte und Beamtinnen erforderlich, da die gesetzlichen Pensionen und die BeamtInnenaltersversorgung bis 2005 nach völlig unterschiedlichen Kriterien gestaltet waren.

Pensionsharmonisierung



1. Welche Gesetze gelten für die Pensionsversicherung von un-
selbständig Erwerbstätigen?



2. Für wen gelten die Sozialversicherungsgesetze?

Pensionsversicherung im System der Sozialversicherung

Anmerkungen

In diesem Skriptum wird vorrangig die gesetzliche Pensionsversicherung der unselbständig Erwerbstätigen behandelt.

Nach dem politischen Vorbild der gesetzlichen Pflichtversicherung zur Abdeckung der Risiken des Alters und der Erwerbsunfähigkeit wurden auch für Gewerbetreibende und Bauern/Bäuerinnen entsprechende gesetzliche Systeme aufgebaut. Auch für BeamtInnen des Bundes gibt es eine gesetzliche Alterssicherung, deren Systematik jedoch erst seit 2005 langsam und mit langen Übergangsfristen an die des ASVG herangeführt wird („Harmonisierung“).

In modernen Staaten sind die Bürgerinnen und Bürger für ihre materielle Absicherung im Allgemeinen darauf angewiesen, ihre Arbeitskraft durch Erwerbstätigkeit zu verwerten. Zugleich trifft sie die Gefahr, durch **Risikofälle** wie Alter, Arbeitslosigkeit oder Krankheit in existenzielle Bedrängnis zu kommen. Es ist eine der zentralen Aufgaben moderner Staaten, nicht nur die klassischen Staatsaufgaben (z. B. innere und äußere Sicherheit, Finanzverwaltung) wahrzunehmen, sondern auch politische und ökonomische Vorsorge für soziale Risiken ihrer BürgerInnen zu treffen. (Vgl. dazu SR-01 und SR-13.)

Moderne Staatsaufgaben

Österreich hat für die Risiken der Krankheit, des Alters und der Erwerbsunfähigkeit (Invalidität) sowie bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten das **System der gesetzlichen Sozialversicherung** als **Pflichtversicherung** eingeführt.

Auch für das Risiko der **Arbeitslosigkeit** besteht eine soziale Versicherung (vgl. dazu SR-10 und SR-11).

In Versicherungssystemen werden Personen zu Gruppen zusammengefasst, die **gleichen oder vergleichbaren Risiken** ausgesetzt sind. Sie verbinden **Gefahrengemeinschaften** zu Gruppen, die Gruppenangehörigen leisten Beiträge zur Versicherung gegen den Eintritt des Risikos. Verwirklicht sich für eine versicherte Person das versicherte Risiko, erhält sie entsprechend dem zugrundeliegenden Versicherungsverhältnis Leistungen. Zentral für die Bemessung der Leistungen, vor allem in der Pensionsversicherung, ist das **Äquivalenzprinzip**, das die Höhe der Leistungen abhängig von Höhe bzw. Dauer der Einzahlungen bzw. vom Ausmaß eingetretener Schäden macht.

So richtet sich z. B. die versicherungsmathematisch ermittelte Höhe der Rente aus einer privaten Rentenversicherung u.a. nach den Einzahlungen und nach der Laufzeit der Versicherung sowie nach dem Lebensalter bei ihrem Abschluss; Haushaltsversicherungen, die mehr als den Zeitwert von zerstörtem Hausrat absichern, wären wesentlich teurer und müssten gesondert vereinbart werden.

Die **gesetzliche Sozialversicherung** unterscheidet sich von privaten Versicherungen durch

Gesetzliche Sozialversicherung

- sozialen Ausgleich und durch
- die Pflichtversicherung.

Sozialer Ausgleich: Das **Solidaritätsprinzip** bewirkt, dass die Beiträge zur Pflichtversicherung nicht nach Risiko gestaffelt werden können und dass nicht nur die Versicherungsmathematik, sondern auch soziale Kriterien die Leistungen bestimmen; Leistungen der Sozialversicherung werden für alle Versicherten unabhängig von ihrem Einkommen oder sozialen Status nach den gleichen Kriterien festgelegt.

Solidaritätsprinzip

Anmerkungen

Das Solidaritätsprinzip in der Pensionsversicherung ist z. B. durch die **Ausgleichszulage** für BezieherInnen niedriger Pensionsleistungen und durch **Hinterbliebenenpensionen** zur Absicherung von Unterhaltsansprüchen bei Tod des/der Versicherten verwirklicht. Witwen/Witwer und Waisen sowie bedürftige BezieherInnen von niedrigen Pensionen erhalten diese Leistungen auch ohne eigene Beitragsleistungen und somit entgegen dem Äquivalenzprinzip, weil sie als sozial bedürftig gelten.

Die Einbeziehung in gesetzliche Sozialversicherungssysteme, besonders in die Krankenversicherung, erfolgt, anders als in privatrechtlichen Versicherungsverhältnissen, **ohne Risikoprüfung** – eine bereits bestehende Krankheit kann also niemals zum Ausschluss aus der gesetzlichen Krankenversicherung führen. Die gesetzlichen Regelungen bewirken außerdem einen stärkeren Ausgleich sozialer Risiken als in privaten Systemen, z. B. für erhöhtes Invaliditätsrisiko bei körperlich schwerer Arbeit.

Pflichtversicherung

Pflichtversicherung: Bei Aufnahme einer unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit mit Einkünften über der Geringfügigkeitsgrenze beginnt von Gesetzes wegen die Pflichtversicherung, die entsprechende gesetzliche **Beitragspflichten** auslöst. Damit korrespondiert der **Rechtsanspruch auf Leistungen** aus der Sozialversicherung bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen.

Neben den unselbständig Erwerbstätigen (ArbeiterInnen, Angestellte, freie DienstnehmerInnen) sind auch Selbständige (Gewerbetreibende und neue Selbständige) und Bauern/Bäuerinnen in die Pflichtversicherung einbezogen.

Das Versicherungsprinzip bewirkt allerdings auch, dass die Beiträge der Versicherten **nicht zurückerstattet** werden, wenn sich das versicherte Risiko nicht verwirklicht bzw. wenn keine Leistung in Anspruch genommen werden kann (z. B. weil die gesetzlichen Leistungsvoraussetzungen nicht erfüllt wurden).

Die gesetzlichen Pensionen sind die wichtigste Einkommensquelle im Alter.

Ende 2011 wurden insgesamt 2.249.152 Pensionen ausgezahlt, davon waren 1.185.183 Alterspensionen (inkl. Pensionen bei langer Versicherungsdauer, Schwerarbeitspensionen und Korridorpenionen). Der Rest entfiel auf Witwen-/Witwer- und Waisenpensionen sowie auf Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen. (Vgl. zu den Pensionsarten im Einzelnen SR-05.)

Tabelle 1: Stand der Pensionen in der Pensionsversicherung 2017, Männer und Frauen

	PV der Unselbständigen	Medianwert
Alterspensionen	1379602	
Männer	594136	1841
Frauen	785466	900
Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen	149420	
Männer	104143	1251
Frauen	45277	872
Witwen/Witwerpensionen	379224	
Männer	36416	295
Frauen	342808	863

Die Versicherten werden in der Pensionsversicherung **fallbezogen** und nicht personenbezogen erfasst. Eine Person kann mehrere Pensionen beziehen (z. B. eine eigene Alterspension und eine Witwen-/Witwerpension). Daher

unterscheiden sich die Zahlen der anfallenden Pensionen und der BezieherInnen.

Anmerkungen

Die größere Zahl der von Frauen bezogenen Pensionen kann mit dem derzeit noch früheren Pensionsantrittsalter und mit der längeren Lebenserwartung von Frauen sowie mit der größeren Zahl an Witwenpensionen erklärt werden.

Allerdings sind die Frauenpensionen deutlich niedriger als die Pensionen von Männern. Dies resultiert aus den Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen (wegen geringerer Bezahlung bzw. wegen des höheren Anteils an Teilzeitbeschäftigung) und aus Unterbrechungen im Versicherungsverlauf (z. B. längere Phasen der ausschließlichen Kinderbetreuung).

Anders ist es bei den Witwenpensionen. Das liegt an der Berechnungsweise: Die Witwen-/Witwerpension wird im Verhältnis des Einkommens des überlebenden Ehepartners/der Ehepartnerin zum Pensionsanspruch des/der Verstorbenen berechnet. Bei niedrigen Eigeneinkommen bzw. Eigenpensionen von Frauen ergeben sich so höhere Beträge der Witwenpensionen.

Tabelle 2: Pensionshöhe 2016, Median

Höhe der Pensionen 2016, Unselbständige			
		Direktpensionen	Witwen/Witwerpensionen
Männer	Arbeiter	1616	300
	Angestellte	2410	
Frauen	Arbeiterinnen	819	877
	Angestellte	1249	

Anm: „Median“ bedeutet, dass statistisch 50 % der PensionistInnen weniger und 50 % mehr als den angeführten Betrag erhalten. Der Medianwert bildet die Mitte der Einkommensverteilung ab.



3. Was bedeutet Äquivalenzprinzip im Zusammenhang mit Versicherungssystemen?



4. Wodurch unterscheidet sich die Sozialversicherung von privaten Versicherungen?



5. Was sind die Kennzeichen einer gesetzlichen Sozialversicherung?

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT		
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts	
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich	
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht	
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht	
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe	
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-9	Unfallversicherung	
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-12	Insolvenz-Entgeltsicherung	
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates	
SR-14	Pflege und Betreuung	
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.		

ARBEITSRECHT		
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung	
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung	
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates	
AR-3	Arbeitsvertrag	
AR-4	Arbeitszeit	
AR-5	Urlaubsrecht	
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht	
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung	
AR-11	Betriebsvereinbarung	
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution	
AR-13	Berufsausbildung	
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht	
AR-15	Betriebspensionsrecht I	
AR-16	Betriebspensionsrecht II	
AR-18	Abfertigung neu	
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten	
AR-21	Atypische Beschäftigung	
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen	

GEWERKSCHAFTSKUNDE		
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung	GK-4 Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945	GK-5 Vom 1. bis zum 18. Bundeskongress
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute	GK-7 Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
		GK-8 Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB

**Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten**

Funktion der gesetzlichen Pensionsversicherung

Anmerkungen

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie.“

Johann Böhm

Die gesetzliche Pensionsversicherung sichert die Versicherten gegen die sozialen Risikofälle

- Alter
- Erwerbsunfähigkeit (Invalidität)
- Tod des/der Versicherten

ab. Wie in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung stehen den Versicherten die Leistungen zu, sobald der **Versicherungsfall** eingetreten ist. Die Versicherungsfälle in der gesetzlichen Pensionsversicherung sind die Risikofälle Alter, Erwerbsunfähigkeit und Tod des/der Versicherten (*vgl. dazu im Einzelnen SR-05*).

Die gesetzliche Pflichtversicherung beginnt grundsätzlich mit der **Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung** (Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze, 2018: € 438,05 pro Monat); aufgrund besonderer Gesetzesbestimmungen (Teilversicherung) sind auch manche nicht erwerbstätige Personen in die gesetzliche Versicherung einbezogen, v.A. Arbeitslose. Es bestehen umfassende gesetzliche **Meldepflichten**, die im Bereich des ASVG vorrangig die ArbeitgeberInnen treffen.

Eintritt der Pflichtversicherung

Die Versicherungsleistungen, auch die Pensionen, werden **nur auf Antrag** gewährt (keine Amtswegigkeit bei der Leistungsgewährung).

Antragsprinzip

Die Leistungen der Pensionsversicherung haben vorrangig den **Zweck**, bei Eintritt der versicherten Risiken einen wirtschaftlichen **Ausgleich für den Wegfall von Arbeitseinkommen** zu schaffen bzw. den **Unterhalt von Familienangehörigen nach dem Tod** des/der Versicherten abzusichern.

Zweck der Leistungen

Invalidität bzw. **Berufsunfähigkeit** und **Tod** des/der Versicherten sind **konkrete Risiken**, die jederzeit eintreten können. Daher tritt der **Versicherungsfall** als gesetzliche Voraussetzung für die Leistungen nur ein, wenn der Eintritt des versicherten Risikos **konkret nachweisbar** ist (z. B. im Fall der Invalidität durch ärztliche Gutachten, die die Unzumutbarkeit der weiteren Erwerbstätigkeit darlegen).

Beim gesetzlichen **Antrittsalter** für die Pension handelt es sich dagegen um ein **typisiertes Risiko**, da die Pensionsversicherung mit Eintritt eines gesetzlich bestimmten Lebensalters und bei Erfüllung der Wartezeiten auf Antrag leistungspflichtig wird; eine Bedarfsprüfung findet in diesem Fall nicht statt, die gesetzliche Pension kann auch dann bezogen werden, wenn der/die PensionistIn weiter einer Erwerbstätigkeit nachgeht oder andere Einkünfte hat, z.B. Mieteinnahmen. Eine Zwischenstellung nehmen die vorzeitigen Alterspensionen ein, die in jenen Monaten wegfallen, in denen der/die PensionistIn ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze (2018: € 438,05 monatlich) erzielt. Auch wenn ein/eine AlterspensionistIn nach dem Regelpensionsalter eine Erwerbstätigkeit fortführt oder aufnimmt, tritt die Pflichtversicherung ein. Die Beiträge zur Pensionsversicherung werden leistungswirksam und erhöhen in den Folgejahren den Pensionsanspruch (besondere Höherversicherung, § 248 ASVG).

Zusätzliches versicherungspflichtiges Erwerbseinkommen bringt **nach Erreichen des Regelpensionsalters** die gesetzliche Pension nicht mehr zum Ruhen; die gesetzliche Alterspension hat dadurch den ausschließlichen Charakter als soziale Sicherung für die Minderung der Erwerbsfähigkeit im Alter eingebüßt und trägt mittlerweile auch Züge einer „Altersprämie“.

Anmerkungen	<p>Neben den Pensionen erbringt die Pensionsversicherung auch Leistungen der gesundheitlichen Rehabilitation (Kuren) als freiwillige Sachleistungen.</p> <p>Mit dem Jahr 2014 traten gesetzliche Änderungen in Kraft, mit denen bezweckt wird, dass die Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension zur Ausnahme wird; anstelle von Pensionierungen treten Maßnahmen der beruflichen und der medizinischen Rehabilitation sowie Geldleistungen für die Dauer dieser Maßnahmen. Damit soll das Problem der „Frühpensionen“ besser gelöst und den Versicherten ein längeres Verweilen im Erwerbsleben erleichtert werden.</p>								
Beitragspflicht	<p>Der Beginn der Pflichtversicherung bewirkt den Eintritt der Beitragspflicht; die Beitragspflicht nach dem ASVG trifft sowohl ArbeitnehmerInnen als auch ArbeitgeberInnen. Bei unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen müssen die DienstgeberInnen die Anmeldung zur Sozialversicherung vornehmen; ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen müssen prozentuelle Anteile des Entgelts als Pflichtbeiträge an die Sozialversicherungsträger abführen.</p> <p>Der Prozentsatz der Pensionsversicherungsbeiträge beträgt 22,8 % des Gesamtentgelts, davon ArbeitnehmerInnenanteil 10,25 % und ArbeitgeberInnenanteil 12,55 %.</p>								
Leistungsanspruch	<p>Mit den Pflichtbeiträgen korrespondiert der gesetzliche Anspruch auf Leistungen bei Vorliegen der Voraussetzungen (Wartezeiten, Rahmenfristen; <i>vgl. dazu im Einzelnen SR-05.</i>)</p> <p>Die Alters- und die Invaliditätspensionen sind die ökonomisch und politisch wichtigsten Leistungen der Pensionsversicherung.</p> <p>Im Jahr 2016 betragen die Einnahmen der Pensionsversicherungsanstalt aus den Beiträgen der Versicherten rund 28,7 Mrd. €, der Bundesbeitrag zu den Pensionen betrug rund 4,4 Mrd. €; der Bund leistete zusätzlich rund 2,9 Mrd. € an Ersatzleistungen für Ausgleichszulagen und Pflegegeldleistungen, gesamt ca. 35,8 Milliarden €. Die PVA 2016 zahlte rund 30 Mrd. an Pensionen aus und knapp 4 Mrd. € als Hinterbliebenenleistungen (Witwen-/Witwer- und Waisenspensionen) aus.</p> <p>Der eigene Verwaltungsaufwand betrug 335 Mio. € oder rund 1,06 % des Gesamtaufwandes.</p>								
Medianpensionen	<p>Im Jahr 2017 betrug die Median*-Alterspension (brutto) von</p> <table border="1"> <tr> <td>männlichen Angestellten</td> <td>€ 2.771,-</td> </tr> <tr> <td>weiblichen Angestellten</td> <td>€ 1.290,-</td> </tr> <tr> <td>Arbeitern</td> <td>€ 1.858,-</td> </tr> <tr> <td>Arbeiterinnen</td> <td>€ 861,-</td> </tr> </table> <p>* Median: bezeichnet den Betrag, bei dem 50 % der LeistungsbezieherInnen weniger und 50 % mehr als den angegebenen Betrag erhalten.</p>	männlichen Angestellten	€ 2.771,-	weiblichen Angestellten	€ 1.290,-	Arbeitern	€ 1.858,-	Arbeiterinnen	€ 861,-
männlichen Angestellten	€ 2.771,-								
weiblichen Angestellten	€ 1.290,-								
Arbeitern	€ 1.858,-								
Arbeiterinnen	€ 861,-								
Faktoren für die Pensionshöhe	<p>Die großen Unterschiede in der Höhe der Alterspensionen von Frauen und Männern ergeben sich aus den Bestimmungsfaktoren für die gesetzlichen Pensionen, die vom Erwerbsverlauf und vom erzielten Einkommen abhängig sind. Kürzere Erwerbsverläufe, z. B. aufgrund von Berufsunterbrechungen und wegen des früheren Pensionsantrittsalters, höhere Teilzeitquoten und geringere Arbeitslöhne führen bei Frauen zu deutlich niedrigeren Alterspensionen („gender pension gap“).</p> <p>Die gesetzlichen Pensionen sollen im Alter eine Sicherung des erarbeiteten Lebensstandards ermöglichen. Daher richtet sich die Pensionsbemessung im Wesentlichen nach den Faktoren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeitverlauf (Versicherungsverlauf) und • Einkommenshöhe <p>in einem Erwerbsleben.</p>								

Ergänzend werden soziale Kriterien berücksichtigt (z.B. Anrechnung von Kindererziehungszeiten).	Anmerkungen
Die Pension ist dem Grunde nach das Produkt aus Zeitverlauf x Bemessungsgrundlage.	
Ab 2014 wurde das System der Pensionsberechnung für Personen, die ab 1.1.1955 geboren wurden, zur Gänze auf das Pensionskonto umgestellt. Bis 2013 erworbene Ansprüche werden nach einer gesetzlichen Formel auf die „Kontoerstgutschrift“ umgerechnet (vgl. dazu SR-06). Dieser Sockelbetrag wurde in das Pensionskonto eingetragen. Ab 2015 werden die jährlich dazukommenden Erhöhungen im Pensionskonto ausgewiesen, sodass die fortlaufende Entwicklung der gesetzlichen Pensionsansprüche leichter nachvollzogen werden kann. Im Pensionskonto wird für jedes volle Versicherungsjahr die Beitragsgrundlage ermittelt, die dem Bruttoeinkommen eines Kalenderjahres entspricht (gedeckt mit der Höchstbeitragsgrundlage, 2018: € 5.130,- pro Monat). Mit dem Kontoprozentsatz von 1,78% (dies entspricht dem früheren Steigerungsbetrag) wird aus dem Bruttojahresgehalt die Jahresteilgutschrift ermittelt. Die Summe aller Teilgutschriften ergibt die Gesamtgutschrift, die jedes Jahr mit einem gesetzlichen Faktor aufgewertet wird, um Kaufkraftverluste auszugleichen. Am Ende des Erwerbslebens wird aus der Gesamtgutschrift der Bruttobetrag der monatlichen Pension ermittelt.	
Wird die Pension vor dem Regelpensionsalter in Anspruch genommen, erfolgt bei der Berechnung ein Abschlag von der bei regulärem Pensionsantritt gebührenden Leistung um 4,2 % pro Jahr (0,35 % pro Monat), der maximal 15 % betragen darf. Dieser Abschlag kommt z. B. bei der Korridor Pension ab dem 62. Lebensjahr zur Anwendung.	Bonus/Malus
Ein späterer Pensionsantritt bringt Zuschläge zur Pension („Bonus“), und zwar pro Jahr 4,2 % der Bemessungsgrundlage (vgl. dazu im Einzelnen SR-06).	
Soziale Leistungskomponenten sind Faktoren, die nicht nach versicherungsmathematischen Grundsätzen oder streng nach dem Äquivalenzprinzip bestimmt werden. Vielmehr sollen damit Benachteiligungen ausgeglichen oder soziale Mindeststandards gewahrt werden.	Sozialer Ausgleich
Als Beispiele können neben den Hinterbliebenenleistungen <ul style="list-style-type: none"> • die Ausgleichszulage und • die Anrechnung von Kindererziehungszeiten angeführt werden.	
Die Bestimmungsfaktoren der gesetzlichen Pension können dazu führen, dass die Pension sehr niedrig ausfällt (vgl. Medianpension der Arbeiterinnen, die regelmäßig unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende liegt). Es gibt in Österreich keine „Mindestpension“. Bei Vorliegen von sozialer Bedürftigkeit (d.h. keine sonstigen anrechenbaren Einkünfte) erhalten EmpfängerInnen von geringen Pensionen mit der Ausgleichszulage eine Aufzahlung auf den Ausgleichszulagenrichtsatz (2018: € 909,42 für Alleinstehende, € 1.368,42 für Ehepaare, Kinderzuschlag 140,32 pro unterhaltsberechtigtem Kind).	Ausgleichszulage
Da Pflege und Betreuung von Kindern im öffentlichen Interesse liegen, aber gleichzeitig zu Einschränkungen im Erwerbsleben und dadurch zu geringeren Gutschriften im Pensionskonto führen, wurde die Anrechnung von Kindererziehungszeiten für die Pension eingeführt. Seit 2005 werden pro Kind bis zu dessen viertem Geburtstag Beitragszeiten mit besonderen gesetzlichen Beitragsgrundlagen angerechnet, auch parallel zu einer Pflichtversicherung. Im Pensionskonto führt die Anrechnung der Kindererziehungszeiten zu einer Erhöhung der späteren Pension im Ausmaß von rund € 28,- pro Monat (Wert 2018).	Kindererziehungszeiten



6. Welche Risiken sind in der gesetzlichen Pensionsversicherung versichert?



7. Worin zeigt sich in der Pensionsversicherung der Sozialgedanke?



8. Welche Kriterien bestimmen grundsätzlich die Höhe der Pension?



9. Was ist die Ausgleichszulage?

Die Träger der gesetzlichen Pensionsversicherung

Die österreichische Sozialversicherung ist nach dem Prinzip der **Selbstverwaltung** organisiert.

Selbstverwaltung bedeutet, dass der Staat bestimmte Aufgaben aus seiner Vollziehung herausnimmt und jenen Personengruppen überträgt, die daran unmittelbares Interesse haben (Arbeiter- und Wirtschaftskammer, Selbstverwaltung in der Sozialversicherung, z. B. Krankenkassen und Pensionsversicherungsanstalt).

Auch die Selbstverwaltung unterliegt dem **Rechtsstaatsprinzip**.

Das Rechtsstaatsprinzip besagt, dass die gesamte staatliche Verwaltung und Gerichtsbarkeit nur auf Grundlage der Gesetze erfolgen darf und dass behördliche oder gerichtliche Entscheidungen einer nachprüfenden Kontrolle unterliegen müssen. Die grundlegenden Prinzipien eines Rechtsstaats sind Gesetzesbindung, Rechtsschutz und Kontrolle.

Die Verwaltung der Sozialversicherung obliegt **Sozialversicherungsträgern** (SV-Träger). Es gibt 28 SV-Träger und einen Dachverband, den Hauptverband der Sozialversicherungsträger, der koordinierende Funktionen hat.

Der größte Träger der Pensionsversicherung ist die **Pensionsversicherungsanstalt (PVA)**, in der im Jahr 1995 die früheren Träger der Angestelltenpensionsversicherung und der Arbeiterpensionsversicherung zusammengelegt wurden. Daneben gibt es Träger für bestimmte Berufsgruppen, z. B. die Versicherungsanstalt der Eisenbahnen und des Bergbaus (VAEB). Auch die gesetzliche Krankenversicherung wird von Selbstverwaltungsträgern durchgeführt.

Die SV-Träger vollziehen die **Sozialversicherungsgesetze**. Sie können für ihre Leistungen und Tätigkeiten eigene **Satzungen** verabschieden, aber auch die Satzungen der einzelnen SV-Träger dürfen nicht über den gesetzlich vorgegebenen Rahmen hinausgehen. Die SV-Träger sind **Selbstverwaltungskörper** und in ihrem gesetzlich bestimmten eigenen Wirkungsbereich **weisungsfrei**, d.h., Ministerien können nicht mit direkten Weisungen in die inneren Angelegenheiten der SV-Träger eingreifen. Die SV-Träger unterliegen aber der **Aufsicht** durch die zuständigen Ministerien und der **Kontrolle** durch den Rechnungshof.

Das **Rechtsstaatsprinzip** verpflichtet nach der Rechtsprechung des österreichischen Verfassungsgerichtshofs (VfGH) den Gesetzgeber dazu, **ausreichend genaue gesetzliche Grundlagen für die Vollziehung, auch für die Selbstverwaltung**, zu schaffen.

Die strenge Bindung der Selbstverwaltung an die Gesetze führt dazu, dass das österreichische Sozialrecht einerseits sehr detailliert geregelt ist und dass andererseits eine ziemlich weitgehende Vereinheitlichung vorliegt. Dies lässt sich z. B. daran ablesen, dass die Pensionsregelungen des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes und des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes vor Allem dort von denen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes abweichen, wo es durch die unterschiedlichen Zielgruppen erforderlich ist, z. B. bei der Definition der Bemessungsgrundlagen.

Anmerkungen

Selbstverwaltung

Rechtsstaatlichkeit

Sozialversicherungsträger

Gesetzesbindung

Die **Grundsätze der Selbstverwaltung** in der Sozialversicherung sind:

- Autonome Entscheidungsbefugnisse über eigene Angelegenheiten
- Demokratische Legitimation
- Eigenverantwortlichkeit der Selbstverwaltung
- Unabhängigkeit von der staatlichen Verwaltung
- Kontroll- und Aufsichtsrechte der staatlichen Verwaltung

Die Selbstverwaltung hat den **praktischen Vorteil**, dass die Interessen der Versicherten unabhängig von der staatlichen Verwaltung und vergleichsweise schnell und unbürokratisch erledigt werden können. Darüber hinaus wahrt die Beteiligung der Versicherten an der Selbstverwaltung demokratische Prinzipien und das Solidaritätsprinzip.

Die Selbstverwaltung in der **Pensionsversicherung** wird von **VersicherungsvertreterInnen** ausgeübt, die von den Sozialpartnern (Bundesarbeitskammer, Wirtschaftskammer Österreich, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Landwirtschaftskammer) in die entsprechenden Bereiche der Sozialversicherungsträger **entsendet** werden. Die Sozialpartner dürfen nur Personen entsenden, die ihre Funktion durch Wahlen erhalten haben oder die von den gewählten Gremien nominiert wurden.

So entsendet z. B. die Bundesarbeitskammer MandatarInnen der Hauptversammlung (Kammerräte/Kammerrätinnen) entsprechend der Mehrheitsverhältnisse der Arbeiterkammerwahlen in die Sozialversicherungs-Selbstverwaltung.

Die Selbstverwaltung stellt sicher, dass RepräsentantInnen jener Personengruppen, die die Beiträge zur Pflichtversicherung tragen müssen bzw. die im Sozialversicherungssystem versichert sind, in die Verwaltung einbezogen sind.

In der Pensionsversicherung der Arbeiter und Angestellten entrichten ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen anteilig die Beiträge; die Leistungen können dagegen nur die Versicherten empfangen. Daher sind in der Generalversammlung und im Vorstand der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) die DienstgeberInnen nur zu einem Drittel vertreten. Lediglich in der Kontrollversammlung, die die laufende Gebarung der PVA zu überwachen hat, ist das Verhältnis umgekehrt.

Die Selbstverwaltung trägt auch dazu bei, dass die **Verwaltungskosten der Pensionsversicherung** im internationalen Vergleich sehr niedrig sind.



10. Was heißt „Selbstverwaltung“? Worin liegen ihre Vorteile?



11. Was bedeutet das Rechtsstaatsprinzip für die Sozialversicherung?

Finanzierung der Pensionsversicherung

Bereits bei der Einführung des ASVG im Jahr 1955 wurde festgelegt, dass die Finanzierung der gesetzlichen Pensionen aus Beiträgen der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen sowie aus Steuermitteln zu erfolgen hat.

Die gesetzlichen Pensionen der ArbeitnehmerInnen, der Gewerbetreibenden und der Bauern, werden im **Umlageverfahren** finanziert.

Anders als private Versicherungen agiert die Sozialversicherung nicht gewinnorientiert. Aus den gesetzlichen Pflichtbeiträgen wird nicht wie bei privaten Rentenversicherungen ein Kapitalstock gebildet, dessen Erträge für die Leistungen herangezogen werden. Die **Finanzierung der laufenden Pensionen** erfolgt direkt durch die Einnahmen aus den gesetzlichen Beiträgen der Versicherten. Da Pensionen, die den Lebensstandard annähernd sichern können, auch im öffentlichen Interesse liegen, hat sich die Republik Österreich dazu verpflichtet, einen Teil der erforderlichen Mittel zur Sicherung der Pensionsleistungen aus Bundesmitteln zu tragen (**Bundeszuschuss**).

In der Pensionsversicherung der Arbeiter und der Angestellten wurden im Jahr 2016 rund 33 Mrd. € für Pensionsleistungen aufgewendet (*vgl. auch Kapitel 4 „Funktion der gesetzlichen Pensionsversicherung“*).

Da sowohl die Beiträge für die Pensionsversicherung als auch ihre Leistungen gesetzlich bestimmt sind, haben die SV-Träger kaum Möglichkeiten, bei den Einnahmen oder bei den Kosten gestaltend einzugreifen (*vgl. dazu auch SR-13*).

Das System der gesetzlichen Pensionsversicherung mit Umlageverfahren war auch schon in früheren Zeiten mit schwierigen Herausforderungen konfrontiert, die durch entsprechende Reformen gemeistert werden mussten.

Insbesondere die **langfristige Finanzierung** des Umlagesystems steht seit Jahren zur Debatte. Neben der Wirtschaftsleistung sind auch die Entwicklung der Bevölkerung und die durchschnittliche Lebenserwartung bestimmende Faktoren des Pensionssystems, deren – zum Teil unvorhergesehene – Entwicklungen ständige Anpassungen der Finanzierung und der Leistungen, also der Einnahmen- und der Ausgabenseite, erfordern.

Vor allem von jüngeren Menschen wird immer wieder die Frage gestellt: „Bekomme ich später überhaupt noch eine Pension? Werde ich davon leben können?“

Auslöser für diese Fragen sind politische Diskussionen über steigende **Pensionsquoten**, über die **demographische Entwicklung** und über die Finanzierbarkeit der gesetzlichen Pensionsversicherung.

Die **Pensionsquote** stellt das Verhältnis zwischen der *Zahl der Pensionsversicherten* und der *Zahl der Pensionen* dar.

Die Pensionsquote stieg zwischen 1970 und 2005 stark an. Die Zahl der Versicherten wuchs um rund 25 %, die Zahl der Pensionen aber um annähernd 60 %. Die Pensionsquoten stiegen von 478 im Jahr 1970 auf 525 im Jahr 1980 und weiter auf 631 im Jahr 2005 und auf 623 im Jahr 2010.

Anmerkungen

Umlageverfahren

Pensionsquote

Tabelle 3: Pensionsquote 1970 bis 2005

	Gesamtzahl der Beitragzahlenden	Gesamtzahl der Pensionen	Pensionsquote
1970	2,630.000	1,280.000	487
1975	2,740.000	1,400.000	511
1980	2,820.000	1,480.000	525
1985	2,750.000	1,620.000	589
1990	2,900.000	1,720.000	593
1995	3,030.000	1,840.000	607
2000	3,120.000	1,940.000	622
2005	3,280.000	2,070.000	631
2010	3,540.529	2,206.794	623
2015	3,807.725	2,307.129	606

Wirkungen
der Pensionsquote

Da die laufenden Pensionen im Umlageverfahren aus den Beiträgen der Erwerbstätigen und aus Steuermitteln finanziert werden, zeigt die Pensionsquote annähernd das Ausmaß der Belastung der Erwerbstätigen durch die Finanzierung der Pensionen an. Je geringer die Pensionsquote ist, umso stabiler ist das System der gesetzlichen Pensionsversicherung und umso geringer ist der Bedarf an Reformmaßnahmen.

Die Pensionsquote kann durch unterschiedliche Maßnahmen **gesenkt** werden. Die Diskussion über die Sicherung der gesetzlichen Pensionsysteme beschäftigt sich vor allem mit der Anhebung des Pensionsantrittsalters und mit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Daneben steht auch die Anhebung der Beiträge bzw. Beitragssätze für die Pensionsversicherung laufend zur Diskussion (vgl. dazu SR-13).

Die zwischen 1970 und 2005 feststellbare Steigerung der Pensionsquote ergibt sich einerseits aus der steigenden Lebenserwartung, andererseits aus verkürzten Erwerbsverläufen (Stichwort „Frühpension“). Eine Möglichkeit zur Verringerung der Pensionsquote besteht im Anheben des faktischen Pensionsantrittsalters. Aus diesem Grund wurden die vorzeitigen Alterspensionen stark eingeschränkt und ab 2014 die Voraussetzungen für die Zuerkennung von Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen in ASVG, GSVG und BSVG geändert: Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen sollen nur noch in schweren Fällen gewährt werden können, der Regelfall soll die medizinische und/oder die berufliche Rehabilitation werden, für die spezielle Geldleistungen (Rehabilitationsgeld, Übergangsgeld) geschaffen wurden (vgl. im Einzelnen SR-05).

Pensionsprognosen

Für die Zukunft wurde auch prognostiziert, dass geringere Geburtenraten zu einem Absinken der Zahl der Erwerbstätigen und damit zu einem Schrumpfen des Beitrags- bzw. Steueraufkommens führen würden.

Derartige Prognosen sind stark von den zugrunde gelegten Annahmen abhängig. Die sehr pessimistische Prognose der späten 1990er-Jahre („Rürup-Gutachten“) ist mittlerweile sowohl durch Maßnahmen der Pensionsreformen als auch durch die demographische und wirtschaftliche Entwicklung überholt.

Darüber hinaus enthielten die pessimistischen Prognosen der späten 1990er-Jahre keine ausreichende Berücksichtigung von gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen. Das Beitrags- und Steueraufkommen kann – abgesehen von ausreichenden Geburtenraten – auch durch **Steigerungen der gesamtwirtschaftlichen Produktivität** abgesichert werden. Voraussetzung dafür ist ein moderates Wirtschaftswachstum, das auch in Lohn- und Gehaltssteigerungen Ausdruck findet. Letztlich haben die Sozial- und die Wirtschaftspolitik wesentliche Steuerungselemente für die Nachhaltigkeit des sozialen Pensionssystems in der Hand.

Ende 2017 lag das durchschnittliche **tatsächliche Antrittsalter** für die Eigenpensionen der unselbständig Erwerbstätigen bei etwa 60,7 Jahren für Männer (bei einem gesetzlichen Antrittsalter von 65 Jahren) und bei 58,9 Jahren für Frauen (bei einem gesetzlichen Antrittsalter von 60 Jahren*). Es ist damit zu rechnen, dass die Reformen der Jahre 2005 bis 2013 weiter zur Anhebung des tatsächlichen Pensionsantrittsalters beitragen. Dies wird auch eine Verringerung der Pensionsquote und eine Entlastung der BeitragszahlerInnen mit sich bringen.

*Anm: Der VfGH hat 1990 das unterschiedliche Pensionsantrittsalter für Frauen und Männer im ASVG als gleichheitswidrig aufgehoben (VfGH vom 6.12.1990, G223/88; G235/88; G33/90; G63/90; G144/90). Die Gesetzgebung sieht allerdings sehr lange Übergangsfristen für die Anpassung des Frauenpensionsalters vor; die schrittweise Anhebung beginnt mit 1.1.2024 in Halbjahresschritten und ist mit 31.12.2033 abgeschlossen. Im ASVG versicherte Frauen der Geburtsjahrgänge ab 1969 haben dasselbe Pensionsantrittsalter wie ASVG-versicherte Männer (BGBl 832/1992). Bei Beamtenpensionen gilt bereits dasselbe Antrittsalter für Frauen und Männer.

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit von Frauen sowie die damit einhergehende Verkürzung des Pensionsbezugs wird ebenfalls die Pensionsquote senken und zur Nachhaltigkeit des Pensionssystems beitragen.



12. Was ist das Umlageverfahren?



13. Welche Finanzierungskomponenten hat die Pensionsversicherung?

Pensionssystem und europäische Integration

Der Zusammenschluss europäischer Staaten in der **Europäischen Union** hat neben einer starken wirtschaftlichen Integration durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit auch bewirkt, dass immer mehr ArbeitnehmerInnen während ihres Arbeitslebens in mehreren Mitgliedsstaaten der EU arbeiten („WanderarbeitnehmerInnen“). In diesem Zusammenhang tauchen immer wieder Fragen dazu auf, ob und wie soziale Ansprüche in den verschiedenen Mitgliedsstaaten erworben und gewahrt werden und wo diese Ansprüche geltend gemacht werden können.

Die Verträge, auf denen die EU beruht, übertragen nicht alle Politik- bzw. Rechtsbereiche in die Zuständigkeit der Gemeinschaft. Vielmehr sollen alle Politikbereiche, die von kleineren Einheiten besser bewältigt werden können, auch in deren Zuständigkeit verbleiben (**Subsidiaritätsprinzip**). Die **Gestaltung der Sozialsysteme** bleibt den einzelnen Mitgliedsstaaten vorbehalten. Die Europäische Union sorgt mit einem System der **Koordinierung der anzuwendenden Regelungen bei grenzüberschreitenden Sachverhalten** für die Wahrung der Freizügigkeit.

In ihrer Gründungsphase wurde die damalige europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) als Projekt zur **politischen Einigung Europas mit wirtschaftlichen Mitteln** konzipiert. Zur Verwirklichung dieses Ziels wurden in den Gründungsverträgen die bis heute geltenden **vier Grundfreiheiten** der Europäischen Gemeinschaft festgeschrieben:

- die **Freizügigkeit** der ArbeitnehmerInnen und die
- **freie Niederlassung** von BürgerInnen und Unternehmen in den Mitgliedsstaaten sowie
- die **Freiheit des Dienstleistungsverkehrs** und
- des **Kapital- und Warenverkehrs**.

Die Grundfreiheiten der EU werden durch das **Diskriminierungsverbot** ergänzt: Innerhalb der EU und in EU-Angelegenheiten darf es keine auf der Staatsangehörigkeit beruhende Ungleichbehandlung von EU-BürgerInnen geben.

Grundfreiheiten

Freizügigkeit

Für ArbeitnehmerInnen besonders wichtig ist das Prinzip der **Freizügigkeit**, das die stufenweise vollkommene Öffnung der Arbeitsmärkte sämtlicher Mitgliedsstaaten für alle UnionsbürgerInnen umfasst (Ausnahmen, wie sie z. B. in Österreich bis 2011 für ArbeitnehmerInnen der seit 2004 beigetretenen neuen EU-Mitgliedsstaaten galten, müssen ausdrücklich vereinbart werden und können nicht unbegrenzt gelten). Von besonderer Bedeutung ist daher die Regelung **grenzüberschreitender Arbeitsverhältnisse** und ihrer sozialrechtlichen Behandlung. Die Union hat dabei ein System der **Koordinierung** gewählt, das auf dem Grundprinzip beruht, dass auf eine/n ArbeitnehmerIn immer nur eine Sozialrechtsordnung Anwendung finden soll.

Da die Freizügigkeit **vom Erwerbsstatus unabhängig** ist, können auch Arbeitslose und PensionistInnen sie in Anspruch nehmen. Die Koordinierungsregeln gelten auch in diesen Fällen, daher können z.B. Alters- und Invaliditätspensionen oder Kranken- und Wochengeldleistungen bei der Niederlassung in einem anderen Mitgliedsstaat mitgenommen werden („**Export** von Leistungen“).

Die Gründungsstaaten der EWG vereinbarten eine gemeinsame „Sozialpolitik“; darunter wird im gemeinschaftsrechtlichen Sinn eher die Regelung des Arbeitsverhältnisses als Angelegenheiten der sozialen Sicherheit verstanden; die entsprechenden Gemeinschaftsrechtsakte umfassen z. B. Vereinheitlichung von Bestimmungen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Richtlinien über Arbeitszeit, Mutterschutz und Teilzeitarbeit. Die politische Zuständigkeit im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit verblieb dagegen bei den

einzelnen Mitgliedsstaaten. Damit liegt die Zuständigkeit für die **innere Gestaltung** der Sozialsysteme, vor allem auch für die Sicherstellung ihrer Finanzierung, bei den Mitgliedsstaaten selber. Die EU hat in der Sozialpolitik im engeren Sinn vor allem Steuerungs- und Analysefunktionen (z. B. über den Europäischen Sozialfonds ESF und über die jährlichen Berichte über die soziale Lage).

Anmerkungen

Da von Anfang an klar war, dass die Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen und die Niederlassungsfreiheit nur dann echte Wirksamkeit entfalten können, wenn bei ihrer Inanspruchnahme soziale Ansprüche gewahrt bleiben, entschieden sich die Gründungsstaaten für ein System der **rechtlichen Koordination sozialer Ansprüche**.

Koordinierung der sozialen Sicherheit

In allen Mitgliedsstaaten der EU gilt ab 1.5.2010 die **Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit**, VO 883/2004 und die dazu erlassene Durchführungsverordnung VO 987/2009 (davor galten die VO 1408/71 und die VO 574/72, die von den neuen Verordnungen abgelöst werden, die aber auf ältere Sachverhalte und im Verhältnis zur Schweiz und zu den EFTA-Staaten Island, Norwegen und Lichtenstein weiterhin anwendbar bleiben).

Aufgrund der Gründungs- und der Beitrittsverträge haben sich alle Mitgliedsstaaten der EU dazu verpflichtet, das Gemeinschaftsrecht anzuwenden und innerstaatlich umzusetzen. Da die Koordinierung der sozialen Sicherheit für das Funktionieren der EU von großer Bedeutung ist, wurde die Rechtsform der „Verordnung“ gewählt. Anders als innerstaatliche Verordnungen stellen europäische Verordnungen hochrangige Rechtsquellen dar. Die darin festgelegten Regeln haben **absoluten Anwendungsvorrang** vor innerstaatlichem Recht, widersprechendes nationales Recht darf daher nicht mehr angewendet werden.

Die EU-VO über die Koordinierung des Sozialrechts legen bestimmte Grundsätze fest und stellen Kollisionsregeln darüber auf, welche nationale Rechtsordnung bei grenzüberschreitenden Sachverhalten anzuwenden ist.

Innerhalb der EU überwacht der Europäische Gerichtshof (EuGH) die Einhaltung und Anwendung sowie die Auslegung des EU-Rechts.

Persönlicher Geltungsbereich

Die Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit umfasst **alle in einem System der sozialen Sicherheit** verankerten **Unions-BürgerInnen**; die Ausdehnung auf **Versicherte aus Drittstaaten** (= Staaten, die weder EU- noch EWR-Staaten sind), die sich rechtmäßig in einem Mitgliedsstaat aufhalten, erfolgte 2012. Die Koordinierungs-Regeln erfassen alle Sachverhalte, bei denen Angelegenheiten der sozialen Sicherheit (inklusive Familienleistungen) betroffen sind, soweit grenzüberschreitende Elemente in Mitgliedsstaaten der EU vorliegen.

Beispiel: Ein serbischer Staatsangehöriger lebt und arbeitet seit 15 Jahren in Österreich; er erhält ein Jobangebot in Deutschland und lässt sich dort nieder. Seine Pensionsversicherung und auch die Arbeitslosenversicherung werden nach den europäischen Koordinierungs-Regeln beurteilt.

Sachlich umfasst sind Leistungen bei

Sachlicher Geltungsbereich

- Krankheit inklusive Mutterschaft und Vaterschaft*,
- Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten,
- Alter, Invalidität und Tod,
- Arbeitslosigkeit sowie
- Vorruhestandleistungen und
- Familienleistungen.

* Einzelne EU-Staaten gewähren Vätern bei der Geburt ihrer Kinder sogenannte „Papamonate“, das sind beschäftigungsfreie Zeiten anlässlich der Geburt eines Kindes mit Anspruch auf Krankenversicherungs- oder Familienleistungen.

Die **Grundsätze** der VO 883/2004 umfassen

Grundsätze

- die Verpflichtung zur Gleichbehandlung von Unions-BürgerInnen und Staatsangehörigen sowie von Drittstaatsangehörigen, die sich rechtmäßig in einem

Anmerkungen

EU-Staat aufhalten,

- Leistungsexport in andere EU-Staaten,
- Zusammenrechnung relevanter Zeiten,
- die Gleichstellung von gleichartigen Sachverhalten in verschiedenen Mitgliedsstaaten und
- Festlegung der für konkrete Sachverhalte anzuwendenden Rechtsvorschriften.

Konkret bewirken diese Grundsätze, dass für die Durchführung der Pflichtversicherung von Beschäftigten (ArbeitnehmerInnen und Selbständige) das **Beschäftigungsland** zuständig ist, und zwar **unabhängig** von der **Dauer der Beschäftigung** und vom **Wohnsitz** des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin; ausgenommen von diesem Grundsatz sind **Entsendungen**.

Die Krankenversicherung von **PensionistInnen** richtet sich nach ihrem **Wohnsitz**, daher müssen Krankenversicherungsbeiträge grundsätzlich auch von ausländischen Pensionen entrichtet werden.

Der **Anspruch auf Pension** wird nach den nationalen Pensionsrechten jener Staaten beurteilt, in denen Versicherungen bestanden haben bzw. Ansprüche erworben wurden. Die **Versicherungszeiten** aller europäischen Beschäftigungen werden für die Prüfung des **Anspruchs auf Pension berücksichtigt**. Für die **Leistung der Pension(en)** sind jene Staaten zuständig, in denen Pensionsbeiträge bezahlt und Pensionsversicherungszeiten erworben wurden (**Leistungsexport**). Pensionsleistungen können exportiert werden (z. B. aus dem leistungszuständigen Staat in den Wohnsitzstaat). Davon sind allerdings **Mindestleistungen ausgenommen** (z. B. die österreichische Ausgleichszulage).

Beispiel

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist zunächst 6 Jahre in Österreich beschäftigt und wird dann für 12 Jahre nach Deutschland versetzt. Nach seiner Rückkehr arbeitet er weitere 26 Jahre in Österreich. Beim Pensionsantrag in Österreich wird geprüft, ob er die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, dafür werden die Versicherungszeiten aus Österreich und Deutschland zusammengerechnet (z. B. ob die „Hacklerregelung“ in Anspruch genommen werden kann). Für die Leistungen sind sowohl Österreich als auch Deutschland zuständig, es muss also in beiden Staaten ein Pensionsantrag gestellt werden, der nach den jeweiligen innerstaatlichen Regelungen geprüft wird (z. B. Pensionsalter, die österreichische und die deutsche Pension könnten daher zu unterschiedlichen Zeitpunkten anfallen). Der Antrag auf die ausländische Pension kann über die österreichische Pensionsversicherungsanstalt abgewickelt werden. Der Arbeitnehmer kann sich dann entscheiden, in welchem EU-Staat er seinen Wohnsitz nimmt, die Pensionen werden dorthin überwiesen.

Für Arbeits- bzw. Sozialversicherungsverhältnisse in **Staaten außerhalb der EU** gelten die jeweiligen innerstaatlichen Regelungen. Ob es eine wechselseitige Anerkennung von Sozialversicherungszeiten bzw. -ansprüchen geben kann, hängt davon ab, ob Österreich mit dem jeweiligen Staat ein internationales Abkommen über die soziale Sicherheit getroffen hat.



14. Wie wird die soziale Sicherheit der Unions-BürgerInnen in der EU gewahrt?

Beantwortung der Fragen

Anmerkungen

- F 1:** Die Pensionsversicherung der unselbständig Erwerbstätigen ist im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz geregelt. Seit der Pensionsreform 2005 ist auch das Allgemeine Pensionsgesetz anzuwenden.
- F 2:** Die Sozialversicherungsgesetze gelten für die Pflichtversicherten und für ihre Angehörigen.
- F 3:** Das Äquivalenzprinzip legt fest, dass in einem Versicherungssystem die Einzahlungen bzw. Beiträge in einem ausgewogenen Verhältnis zu den Leistungen stehen müssen.
- F 4:** Die Sozialversicherung agiert nicht gewinnorientiert, ohne Risikoprüfung, sie bewirkt den Ausgleich sozialer Risiken.
- F 5:** Die Sozialversicherung ist eine Pflichtversicherung mit Beitragspflicht, sie funktioniert nach dem Solidaritätsprinzip.
- F 6:** Die Pensionsversicherung umfasst die sozialen Risiken Alter, Erwerbsunfähigkeit und Tod des/der Versicherten.
- F 7:** Die Pensionsversicherung umfasst z. B. auch soziale Leistungskomponenten wie die Ausgleichszulage und die Anrechnung von Kindererziehungszeiten.
- F 8:** Die Höhe der Pension wird dem Grunde nach von einer Zeitkomponente (Steigerungsbetrag) und von der Einkommenshöhe im Erwerbsleben (Bemessungsgrundlage) bestimmt.
- F 9:** Die Ausgleichszulage ist die Differenz zwischen der Pension und dem nach sozialen Kriterien bestimmten Ausgleichszulagenrichtsatz; EmpfängerInnen einer niedrigeren Pension erhalten die Ausgleichszulage bei sozialer Bedürftigkeit. Die Ausgleichszulage ist Ausdruck des sozialen Ausgleichs in der gesetzlichen Sozialversicherung.
- F 10:** Selbstverwaltung bedeutet, dass die Vollziehung der Gesetze von den betroffenen Personengruppen selbständig durchgeführt wird, RepräsentantInnen der betroffenen Personengruppen (Versicherte, BeitragszahlerInnen) sind in die Verwaltung einbezogen. Die Selbstverwaltung gewährleistet eine demokratisch legitimierte und wirtschaftlich günstige Verwaltung des Sozialsystems.
- F 11:** Die Träger der Sozialversicherung sind an die Gesetze gebunden und dürfen nur in deren Rahmen tätig werden; sie unterliegen der Aufsicht durch die zuständigen Bundesministerien und der Kontrolle durch den Rechnungshof.
- F 12:** Mit dem Umlageverfahren werden die laufenden Pensionen durch die Pflichtbeiträge der aktiv Erwerbstätigen finanziert.
- F 13:** Neben den Pflichtbeiträgen der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen werden die ASVG-Pensionen auch durch den Bundesbeitrag finanziert.
- F 14:** Die Regelung und Finanzierung der sozialen Sicherheit ist Sache der Mitgliedsstaaten. Die Koordinierungsregeln der EU stellen sicher, dass Leistungen in andere Staaten transferiert werden können und dass die Ansprüche in Mitgliedsstaaten gesichert sind.

