

ANGST UND ANGST MACHE REI

Markus
Marterbauer
Martin
Schürz

Für eine
Wirtschaftspolitik,
die Hoffnung macht

Zsolnay

Flavia, wie sieht deine Hoffnung aus?

Das ist oft sehr schwierig. Wenn man so etwas freiwillig macht, dann wird diese Arbeit zu einem Teil des Privatlebens. Dann wird es auch zu emotionaler Arbeit. Bei mir ist das Ganze ständig da. Oft habe ich wenig Hoffnung, dass sich strukturell etwas ändern wird. Dann mache ich weiter, solange ich Kraft und Ressourcen habe, weil es nichts anderes gibt. Viele Betreuer:innen brauchen unsere Hilfe und Beratung akut. Auf individueller Ebene gibt es auch immer wieder große Erfolge, wenn zum Beispiel eine Betreuerin dank unserer Beratung doch noch ihren vollständigen Lohn erhält. Aber für die strukturelle Ebene braucht es unbedingt die breite Unterstützung der österreichischen Institutionen und der Zivilgesellschaft, um uns allen wieder Hoffnung zu geben. ■

SICHERE PENSIONEN

Den Sozialstaat zu beschneiden ist eines der zentralen Ziele der Neoliberalen, denn solidarisch hergestellte Sicherheit widerspricht ihrer Ideologie. Weil der Sozialstaat und hier besonders das soziale Pensionssystem allerdings in der Bevölkerung hohe Zustimmung finden, reichen den Neoliberalen keine rationalen Argumente, sondern sie müssen sich Märchen bedienen. Das Pensionssystem sei »pleite«. Eine »Pensionsbombe« bedrohe die Staatsfinanzen. Der Generationenkonflikt zwischen benachteiligten Jungen und privilegierten Alten eskaliere. Diese Propaganda verfolgt das Ziel, Unsicherheiten zu wecken, Angst vor dem Verlust sozialer Sicherheit zu machen und die Furcht vor dem sozialen Abstieg im Alter zu schüren. Solche Ängste sind über Jahrhunderte Teil des Lebens der Menschen. Deshalb war die Schaffung eines allgemeinen Pensionsversicherungssystems in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts in den europäischen Wohlfahrtsstaaten eine wichtige Errungenschaft der arbeitenden Menschen.

Die gesetzliche Pensionsversicherung bezieht alle selbständig und unselbständig Erwerbstätigen ein und sichert deren Lebensstandard im Alter. In Österreich beträgt die Mindestpension für jene, die zumindest 15 Beitragsjahre erworben haben, aber nicht ausreichend Beiträge leisten konnten, 1030 Euro pro Monat (14-mal pro Jahr, 2021). Im europäischen Vergleich ist das viel. Aber es liegt deutlich unter der Armutsgefährdungsgrenze. Nicht zuletzt der harsche Kaufkraftverlust im Zuge des Energiepreisschocks 2022 muss Anlass für eine kräftige Erhöhung der Mindestpension sein. Die durchschnittliche Alterspension beträgt in Österreich 1620 Euro. Aufgrund der sehr unterschiedlichen Erwerbseinkommen liegt sie bei den Männern bei etwa 2200 Euro im Monat, bei Frauen aber nur bei 1200 Euro. Die Höchstpension in der gesetzlichen Pensionsversicherung beträgt etwa 3600 Euro. Die Pension in Österreich wird gemessen am vorhergehenden Bruttoeinkommen und ist etwa doppelt so hoch wie in Deutschland. Eine Durchschnittsverdiener:in mit 45 Berufsjahren erhält in Österreich 78 Prozent des Einkommens als Pension, in Deutschland nur die Hälfte. Arbeitslose, die vorzeitig in Pension gehen, erhalten in Österreich 65 Prozent, in Deutschland hingegen nur 30 Prozent. Eltern, die drei Jahre in Kinderpause und anschließend in Teilzeit waren, bekommen in Österreich eine Pension in Höhe von 78 Prozent des Einkommens, in Deutschland nur halb so viel, wie Modellrechnungen der Sozialforscher Florian Blank und Erik Türk zeigen (2022).

Diese gewaltigen Unterschiede in Bezug auf die Sicherung des Lebensstandards sind das Ergebnis der massiven Kürzungen von Pensionen und Pensionsbeiträgen, die von der rot-grünen Regierung in Deutschland in den 2000er Jahren vorgenommen wurden. Die Pensionsversicherungsbeiträge betragen in Österreich insgesamt 22,8 Prozent des Einkommens, in Deutschland nur noch 18,6 Prozent. Das vorgebliche Ziel der Reform war es, Lohnnebenkosten zu senken. Wesentliche Teile der Pension wurden in

ein Kapitaldeckungssystem verschoben. Das Ergebnis war, dass der Lebensstandard auch für jene Menschen nicht gesichert wurde, die ein durchschnittliches Einkommen bezogen. Die Armutsgefährdung im Alter ist in Deutschland viel höher als in Österreich: In Österreich sind 14,7 Prozent der Pensionist:innen armutsgefährdet, in Deutschland 21,6 Prozent.

In Österreich dominiert nach wie vor die gesetzliche Pensionsversicherung, die auf dem Umlageprinzip basiert. Die aktuell Beschäftigten finanzieren die Pension für die Alten. Das erlaubte es bereits in der Nachkriegszeit, als noch keine Ansprüche bestanden, Pensionen zu finanzieren. Die Zunahme von Produktion und Einkommen ermöglichte über die Jahrzehnte enorme Pensionssteigerungen. Seit der Pensionsreform der frühen 2000er Jahre werden die Pensionen allerdings im Wesentlichen nur noch mit der Inflationsrate angepasst. Damit wird die Kaufkraft gesichert. Verschiedene Modelle der Frühpensionierung wurden abgeschafft, der Zeitraum für die Bemessung der Höhe der Pensionen wurde schrittweise ausgedehnt, das Regelpensionsantrittsalter von Frauen an jenes der Männer angepasst. Dies sind grosso modo notwendige Reformen, um trotz der deutlichen Zunahme des Anteils älterer Menschen an der Bevölkerung das soziale Pensionssystem finanzierbar zu halten. Der Anteil der Bevölkerung über 65 Jahren wird bis 2070 von derzeit etwa 20 auf 30 Prozent steigen. In den nächsten zehn Jahren gehen die »Baby Boomer«, also die geburtenstarken Jahrgänge der ersten Hälfte der 1960er Jahre, in Pension. Dies erhöht die Pensionsausgaben merklich.

Der Ageing Report der Europäischen Kommission erwartet aufgrund des demografischen Wandels einen Anstieg der Pensionsausgaben von 13,3 Prozent der Wirtschaftsleistung auf 15,1 Prozent bis 2030. Anschließend wird wieder ein Rückgang auf 14,3 Prozent im Jahr 2070 erwartet. Das ist finanziell bewältigbar. Gemessen an der Höhe des heutigen BIP steigen die Pensionsausgaben damit innerhalb der nächsten Jahre um gut sechs Milliarden

Euro. Im leistungsschwachen Pensionssystem Deutschlands werden derzeit nur 10,6 Prozent des BIP für Pensionen aufgewendet.

Der Einbruch von Beschäftigung und Einkommen in der Covid-Krise hat zu einem Rückgang bei den Einnahmen in der Pensionsversicherung in Milliardenhöhe geführt. Eine Stärke des Pensionssystems besteht darin, dass dieser Einnahmenrückgang nicht unmittelbar eine Verminderung der Pensionsleistungen auslöst. Allerdings bedeutet dies auch einen massiven Anstieg des Bundeszuschusses zu den gesetzlichen Pensionen als Folge der Covid-Rezession. Betrug dieser 2019 noch knapp neun Milliarden, so erhöhte er sich 2021 auf 11,5 Milliarden Euro. Der Bundeszuschuss machte 2020 in der Pensionsversicherung für Arbeiter:innen und Angestellte 14 Prozent der Pensionsleistungen aus, 86 Prozent wurden aus den Pensionsversicherungsbeiträgen finanziert. In der gewerblichen Pensionsversicherung der Selbständigen beträgt der Bundeszuschuss 51 Prozent der Pensionen, in der bäuerlichen Pensionsversicherung sogar 77 Prozent, nur 23 Prozent stammen aus Einzahlungen der Versicherten.

Trotz Covid-Krise und steigenden Anteils älterer Menschen an der Bevölkerung sind keine Pensionseinschnitte notwendig, um auch den Jungen eine gute Alterspension zu sichern. Die große Pensionsreform fand bereits 2005 statt. Die ursprünglich von der schwarz-blauen Regierung geplante Reform sah drastische Kürzungen der Pensionen vor. Nach massiven öffentlichen Protesten und gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen wurde ein neues Maßnahmenpaket beschlossen, das weitgehend auf einem gesellschaftlichen Konsens beruhte. So wurde ein einheitliches Pensionssystem für privat und öffentlich Bedienstete erreicht; 1,78 Prozent des Jahreseinkommens landen als Leistungsgutschrift auf dem Pensionskonto. Für Pensionsantritt vor oder nach 65 gibt es relativ hohe Ab- bzw. Zuschläge von 4,2 Prozent pro Jahr.

Die Wirtschaftspolitik soll sich darauf konzentrieren, die mit Abstand wichtigste Determinante der Finanzierung des Pensions-

systems zu steuern: Diese findet sich am Arbeitsmarkt. Je höher der Anteil der Beschäftigten in einer Alterskohorte und je höher deren Einkommen, desto höher die Einnahmen der Pensionsversicherung und desto geringer wird der Bundeszuschuss ausfallen. In der Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen ist der Beschäftigtenanteil mit fast 84 Prozent hoch; hier geht es vor allem darum, den vielen teilzeitbeschäftigten Frauen höhere Arbeitszeiten und Einkommen und damit auch höhere Pensionen zu ermöglichen. Der Anstieg des Beschäftigtenanteils der 55- bis 59-Jährigen von 52 Prozent im Jahr 2008 auf 76 Prozent wird sich weiter fortsetzen. Bei den 60- bis 64-Jährigen verdoppelte sich der Beschäftigtenanteil von 13 Prozent im Jahr 2008 auf 29 Prozent. Auch hier besteht noch ein erhebliches Potential, was für die Höhe der Pensionen und deren Finanzierbarkeit notwendig ist.

Vier wichtige Bestimmungsgründe und politische Handlungsfelder bestimmen die Beschäftigungsquote im Alter. Erstens die Lage auf dem Arbeitsmarkt: Herrscht idealerweise Vollbeschäftigung oder ein leichter Mangel an Arbeitskräften, so fällt es den Älteren leichter, im Job zu bleiben oder nach Jobverlust wieder in Beschäftigung zu kommen. Eine höhere Beschäftigungsquote entlastet das Pensionssystem finanziell zweifach, denn es sorgt für höhere Einnahmen und geringere Ausgaben. Besonders kostspielig ist etwa, dass die Hälfte der Frauen nicht aus Beschäftigung, sondern aus Arbeitslosigkeit in Pension geht (Mayrhuber und Lutz 2021). Zweitens das Bildungsniveau: Der allgemeine Anstieg der Ausbildungszeiten führt zu einem längeren Verbleib der Menschen im Job. Drittens die Gesundheitsvorsorge: So kann die hohe Zahl der aus Gesundheitsgründen Arbeitsunfähigen verringert werden. Viertens Anreize für Unternehmen, ältere Beschäftigte nicht zu kündigen oder krank werden zu lassen: Entsprechende Strafzahlungen haben in Dänemark, Finnland, Schweden und den Niederlanden zu einem deutlichen Rückgang von krankheitsbedingten und vorzeitigen Pensionierungen geführt.

Eine große Ungerechtigkeit des Pensionssystems beruht auf der Nichtbeachtung der ungleichen Lebenserwartung nach sozialen Schichten. Ein wesentlicher Bestimmungsgrund ist der Bildungsstand: Laut Statistik Austria haben 35-jährige Männer mit Hochschulabschluss im Durchschnitt eine um sechs Jahre längere Lebenserwartung als Männer mit Pflichtschulabschluss. Bei Frauen beträgt der Unterschied drei Jahre. Bei Pensionsantritt mit 65 Jahren sind Männer mit Pflichtschulabschluss noch 17 Jahre in Pension, Akademiker 21 Jahre. Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen weisen eine niedrigere Lebenserwartung auf, bei jenen in Armutslagen liegt sie fünf bis sechs Jahre unter dem Durchschnitt, bei wohnungslosen Männern sogar 20 Jahre.

Ein einheitliches Pensionsalter bedeutet bei sehr unterschiedlichen Lebenserwartungen eine massive Umverteilung zu den ohnehin begünstigten Personen mit hohem Einkommen und Bildungsabschluss. Sollte das gesetzliche Pensionsantrittsalter erhöht werden, dann müsste das wohl jene betreffen, die eine Hochschule abgeschlossen haben oder viel verdienen. Verteilungsaspekte sind hier sehr wichtig. In Frühpension zu gehen ist eine Hoffnung vieler Menschen, und besonders in schlechten Arbeitsverhältnissen ist sie auch nachvollziehbar. Die Schwerarbeitspension ist eine Form der Frühpension. Beschäftigte mit einer unregelmäßigen Nachtarbeit zwischen 22 und 6 Uhr, einer Arbeit unter Hitze und Kälte, berufsbedingter Pflege von erkrankten und behinderten Menschen mit besonderem Pflegebedarf oder mit schwerer körperlicher Arbeit und mehr als 2000 Arbeitskilokalorien bei einer achtstündigen Arbeitszeit können nach 45 Versicherungsjahren und mindestens zehn Schwerarbeitsjahren in den letzten 20 Jahren mit einem Abschlag von 1,8 Prozent pro Jahr bereits im Alter von 60 Jahren in Frühpension gehen. Die Berufsliste reicht von Beschäftigten in Ackerbau, Bauwirtschaft, Kanal, Leichenbestattung und Müllentsorgung bis zu Schmieden und Warenzustellung. Viele Berufsgruppen ringen darum, unter das

Schwerarbeitsgesetz zu kommen und früher in Pension gehen zu können. Etwa die Beschäftigten der Justizwache, die Pflegebediensteten, die sehr oft schwere Arbeit leisten müssen, die Lehrer:innen, bei denen ein beträchtlicher Teil mit Burn-out-Problemen zu kämpfen hat, oder die unter der monotonen Tätigkeit der Regalbetreuung leidenden Beschäftigten im Einzelhandel.

Der Wunsch nach Frühpension ist weit verbreitet. Viele Menschen haben keine sinnerfüllte Arbeit. Ihre Arbeit dient dem Broterwerb, strengt an, macht müde und brennt aus. Je früher sie vorbei ist, desto besser. Viele Menschen können nicht im Hier und Jetzt ihrer Lohnarbeit Zufriedenheit finden. Sie verschieben die Lebensziele in die Lebensphase vor dem Tod. Diese Wünsche dokumentieren oft ein tiefliegendes Problem, und die Schwerarbeitsregelung reagiert darauf. Doch es ist nicht die beste Form, auf die Herausforderung schwerer Arbeit zu reagieren.

Schwerarbeit wäre wahrscheinlich eher zu ertragen, die Beschäftigten würden gesünder bleiben, die Lebenserwartung wäre höher, wenn die Arbeitsbedingungen verbessert würden, indem zum Beispiel mehr Pausen vorgesehen wären oder mehr Erholungszeit bereits während des Erwerbslebens möglich wäre. Die Schwerarbeitenden sollten die Möglichkeit erhalten, die Arbeitszeit bereits während der Schwerarbeitsphase zu verkürzen statt danach. So könnten für jedes Jahr Schwerarbeit zwei zusätzliche, unmittelbar zu verbrauchende Urlaubswochen gesetzlich festgelegt werden. Diese wären vom Unternehmen zu bezahlen und würden das Wohlbefinden jener erhöhen, die unter besonders schwierigen Bedingungen arbeiten. Eine bessere Aufteilung von Arbeits-, Bildungs- und Erholungsphasen ist generell für alle Erwerbstätigen wichtig. Zudem sind Frühpensionierungen aus Sicht der Finanzierbarkeit des Pensionssystems ein erhebliches Problem. Bessere Lebensumstände, bessere Arbeitsbedingungen und kürzere Arbeitszeiten könnten es mehr Beschäftigten erlauben, bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter zu arbeiten.

Die gesetzliche Pensionsversicherung deckt in Österreich 95 Prozent aller Pensionsleistungen ab. Daneben gibt es ergänzende Pensionsformen in der betrieblichen zweiten und der individuellen dritten Säule. Betriebliche Pensionssysteme haben dank Verankerung in vielen Kollektivverträgen und einer erheblichen steuerlichen Förderung in den letzten Jahren an Stellenwert gewonnen. Gut ein Fünftel der Erwerbstätigen hat bereits Ansprüche an betriebliche Pensionskassen. Die Bedingungen sind auch hier deutlich günstiger als in Deutschland: In Österreich zahlt das Unternehmen mindestens die Hälfte der Pensionsbeiträge. Bislang profitieren vor allem Angestellte in größeren Betrieben von betrieblicher Pensionsvorsorge. Es wäre sinnvoll, im Rahmen von Kollektivverträgen die betriebliche Altersvorsorge auf mehr Beschäftigte auszuweiten. Betriebe müssen ohnehin interessanter für Fachkräfte werden. Eine Zusatzpension etwa kann einen Anreiz zur Beschäftigung bilden. Allerdings sind betriebliche Pensionskassen nur als Ergänzung und nicht als Ersatz der gesetzlichen Pensionsversicherung sinnvoll. Ein wesentlicher Nachteil sind auch die hohen Verwaltungsausgaben der Pensionskassen, die weit über jenen der gesetzlichen Pensionsversicherung liegen und einen erheblichen Teil der Beiträge nicht in Pensionsleistungen fließen lassen. Man könnte überlegen, als wirksame Konkurrenz zu privaten Versicherungen und Pensionskassen im Rahmen der Pensionsversicherung eine soziale Zusatzpensionskasse einzurichten, die sich durch geringe Verwaltungsaufwendungen und hohes Vertrauen auszeichnen würde und Veranlagungsbeschränkungen nach nachhaltigen Kriterien unterliegt.