

Soziales – Aktuelles von den Pensionen und der Pflege

Vortrag am 16. März 2016 von **Mag. Dinah Djalinous-Glatz**, Mitarbeiterin des ÖGB und Kammerrätin der AK-Wien.

Zusammenfassung:

Beim Pensionsgipfel im Februar 2016 wurden Änderungen im Pensionssystem vereinbart, die ab 2017 in Kraft treten sollen. Neben Änderungen bei der Pensionskommission soll es u. a. für das Weiterarbeiten nach Erreichen des Regelpensionsalters Neuerungen und ein Modell für die Wiedereingliederung nach langem Krankenstand geben.

Für pflegende Angehörige gibt es seit 2014 die Möglichkeit der Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit. Die Auswertung der bisherigen Daten zeigt, dass diese Angebote jedoch bisher nicht so stark – wie erwartet – genutzt werden.

Mehr zum Thema:

Am 29.2.2016 fand ein Pensionsgipfel statt. Die gesetzliche Ausarbeitung der Beschlüsse beginnt allerdings erst. Aus Sicht der Gewerkschaft ist es erfreulich, dass folgende, vorher zur Debatte stehende Änderungen unterbleiben werden:

- **Frühere Angleichung des Frauenpensionsalters:** Der bisher geplante Zeitpunkt ist früh genug, von einer umfassenden gesellschaftlichen Gleichstellung der Frau kann ja leider noch keine Rede sein.
- **Automatismus in Hinblick auf die Anpassung des Regelpensionsalters** an die steigende Lebenserwartung: Das würd nur zu höheren Abschlägen bei den Pensionen führen, da das tatsächliche Pensionsantrittsalter oft vor dem Regelpensionsalter liegt.
- **Aufwertung der Beitragsgrundlagen im Pensionskonto nur mit der Inflationsrate:** Dies würde vor allem für jüngere Generationen zu erheblichen Pensionseinbußen führen.

Gleichzeitig wurden einige Änderungen vereinbart:

- **Die Mitgliederzahl der Pensionskommission wird verkleinert**, um die Arbeits- und Entscheidungsfähigkeit zu verbessern. Allerdings soll der Vorsitzende der Kommission künftig im Einvernehmen zwischen Sozialministerium, Bundeskanzleramt und Finanzministerium bestellt werden. Bisher wurde diese Position vom Sozialministerium besetzt.
- **Die Pensionskommission hat (auch bisher) gemäß dem Gesetz Vorschläge zu erstatten.** Nun hat die Bundesregierung dem Nationalrat über die vorgeschlagenen Umsetzungsschritte zu berichten oder alternative gleichwertige Maßnahmen zu setzen
- **Prognosen der Pensionskommission werden in Zukunft auch die Entwicklung der Beamtenpensionen einbeziehen.** Dies ist wichtig, weil bisher nur die Prognosen für die gesetzliche Pensionsversicherung (das sind ASVG-Versicherte, Bauern und Selbständige) von der Pensionskommission veröffentlicht wurden, welche – allein betrachtet – einen Anstieg der erforderlichen staatlichen Zuschüsse ausweisen. Die Zuschüsse zu den Beamtenpensionen gehen jedoch laufend zurück, weil im öffentlichen Dienst immer mehr Vertragsbedienstete und weniger Beamte tätig sind. Durch die gemeinsame Darstellung ist erkennbar, dass der prognostizierte Anstieg gering ist (aktuelle Prognose: von 6,02 % im Jahr 2014 auf 6,36 % im Jahr 2060).

Änderungen sind auch in Bezug auf das **Weiterarbeiten nach Erreichen des Regelpensionsalters** geplant. Um den Anreiz für ein Aufschieben des Pensionsantritts zu erhöhen, ist folgende Regelung geplant:

- Wird für einen Zeitraum von drei Jahren nach Erreichen des Regelpensionsalters (60 bis 63 Frauen, 65 bis 68 Männer) die Pension in Anspruch genommen und parallel ein Erwerbseinkommen erzielt, soll die Pension bis maximal zur Hälfte angerechnet werden.
- Wenn die Pension ab dem Regelpensionsalter nicht in Anspruch genommen wird, soll der Pensionsversicherungsbeitrag des Dienstgebers und Dienstnehmers bis zur Hälfte reduziert werden. Die Höhe des fiktiven vollen Pensionsversicherungsbeitrags soll jedoch auf das Pensionskonto gutgeschrieben werden.

Besondere mediale Aufmerksamkeit gab es nach dem Pensionsgipfel für den sogenannten ‚Teilkrankenstand‘; diese Bezeichnung ist allerdings irreführend, es geht um die **Wiedereingliederung nach langem Krankenstand**:

- Diese Regelung setzt einen mindestens sechswöchigen Krankenstand voraus.
- Voraussetzung ist Freiwilligkeit und es herrscht Motivkündigungsschutz.
- ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn vereinbaren eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit (zwischen 50 % und 75 %) für eine bestimmte Dauer.
- Die finanzielle Einbuße des/der Beschäftigten wird mit dem „Wiedereingliederungsgeld“ (anteiliges Krankengeld) kompensiert.
- Der Prozess wird durch das Wiedereingliederungsmanagement bei "fit2work" begleitet.

Von folgenden vereinbarten Änderungen werden vor allem Frauen profitieren:

- Liegen mehr als 30 echte Beitragsjahre aus Erwerbstätigkeit vor, soll ein erhöhter Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende von 1.000 € zur Anwendung kommen.
- Beim freiwilligen Pensionssplitting kann derjenige Elternteil, der sich nicht der Kindererziehung widmet, für die ersten vier Jahre bis zu 50 Prozent seiner Teilgutschrift auf das Pensionskonto des nicht erwerbstätigen Elternteils übertragen.
- Die Möglichkeit des Pensionssplittings soll auf bis zu sieben Jahre pro Kind erweitert werden (Gesamtobergrenze von maximal 14 Jahren).

Auch beim Thema ‚Invaliditätspension‘ soll es Änderungen geben, mit dem Ziel einer **Rehabilitation vor Pension**:

- Das aus NÖ bekannte Modell der *Early Intervention* / 28 Tage Modell soll bundesweit zur Anwendung kommen. Nach 28 Tagen im Krankenstand werden Versicherte zu einem klärenden Gespräch mit einem Casemanager, dem Kontrollarzt oder beiden bei der GKK eingeladen, um den weiteren Krankheits- und Heilungsverlauf zu besprechen.
- Das Antragsformular für Invaliditäts-/ Berufsunfähigkeitspensionen soll geändert werden. Künftig steht der Antrag auf Rehabilitation am Formular im Vordergrund; dass dieses Formular auch als Antrag auf Pension gilt, steht im Hintergrund.
- Die Ausbildung von AllgemeinmedizinerInnen soll stärker auf psychische Indikationen konzentriert werden.
- Nach dem Rehabilitationsgeld-Bescheid sollen bei Bedarf gemeinsame Besprechungen der verschiedenen Träger stattfinden.
- Versicherte ohne Berufsschutz sollen einen Anspruch auf berufliche Rehabilitation bekommen.
- Eine Studie zur Analyse beruflicher Rehabilitation soll in Auftrag gegeben werden.

Insgesamt bleibt abzuwarten, wie die vereinbarten Änderungen rechtlich umgesetzt werden..

Bei der **Regelung der Pflege traten 2014 einige Änderungen in Kraft**, deren Auswirkungen sich nun allmählich abzeichnen. Grundsätzlich werden pflegebedürftige Menschen in Österreich überwiegend von ihren Angehörigen, zumeist Frauen, gepflegt: 46 % ausschließlich von Angehörigen, 32 % von Angehörigen gemeinsam mit mobilen Pflegediensten. Pflege ist also nach wie vor weiblich. Weil immer mehr Frauen erwerbstätig sind, wurde die Möglichkeit der **Pflegekarenz / Pflegezeit** geschaffen, damit ArbeitnehmerInnen wegen eines vorübergehenden Pflegefalls in der Familie nicht ihr Dienstverhältnis aufgeben müssen.

Seit 1.1.2014 haben ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit im Pflegefall mit den ArbeitgeberInnen Pflegekarenz bzw. Pflegezeit zu vereinbaren; allerdings besteht kein Rechtsanspruch darauf. Voraussetzungen sind der Pflegebedarf eines/einer nahen Angehörigen mit Pflegestufe 3 und höher (bei Demenzerkrankung oder bei minderjährigen Personen ab Pflegestufe 1). Die Dauer beträgt 3 Monate, bei Verschlechterung des Gesundheitszustandes ist eine Verlängerung möglich; die maximale Dauer beträgt 12 Monate. Während dieser Zeit wird ein Pflegekarenzgeld ausbezahlt, dafür zuständig ist das Sozialministeriumservice. Während der Pflegekarenz besteht Motivkündigungsschutz. Kranken- und Pensionsversicherungsbeiträge werden vom Bund übernommen, es gibt keine Nachteile für die Arbeitslosenversicherung.

Für das erste Jahr der Regelung 2014 liegen nun zum Stichtag 15.10.2014 folgende Daten vor: Es wurden 2.427 Anträge auf Pflegekarenz bzw. Pflegezeit gestellt, 96 % wurden positiv entschieden. Die BezieherInnen sind zu 72 % Frauen. Nur 3 % nehmen Pflegezeit in Anspruch. Im Jahr 2014 wurden rund 5 Mio. Euro an Pflegekarenzgeld ausbezahlt.

Aus der Diskussion:

Für viele Akademikerinnen ist es gar nicht einfach auf 30 Beitragsjahre zu kommen (lange Ausbildungszeiten, Kindererziehungszeiten). Ein Weiterarbeiten nach dem Regelpensionsalter wird aber von vielen Arbeitgebern nicht ermöglicht.

Der vorzeitige Pensionsantritt bei langer Versicherungszeit („Hacklerlösung“) war vor allem für ArbeitnehmerInnen gedacht, die tatsächlich mit 15 Jahren ins Erwerbsleben eingetreten sind. Die Auswertung der Daten hatte aber gezeigt, dass diese Regelung von vielen AkademikerInnen genutzt worden ist, die sich Ausbildungszeiten nachgekauft hatten (solange dies noch finanziell günstig war). Daher wurden hier Zugangsbeschränkungen gesetzt.

Protokoll: Barbara Smrzka