



ÖSTERREICHISCHER  
SENIORENBUND

Presseunterlage

# **Das Seniorenbund- „Belohnungs-Modell“ als Anreiz für längeres Arbeiten**

**mit**

**Abg. z. NR Mag. Gertrude Aubauer**

Bundesobmann-Stellvertreterin des Österr. Seniorenbundes  
und ÖVP-Seniorensprecherin im Nationalrat

**Freitag, 19. Feber 2010**

10.30 Uhr

„Österreicher im MAK“, Extrazimmer  
Stubenring, 1010 Wien

**Zusätzlich steht für Ihre Fragen vor Ort  
unser Experte zur Verfügung:**

**Dr. Martin Mayr**

Mitglied des Seniorenbund-Bundesvorstandes  
Langjähriger Leiter der sozialpolitischen Abteilung der WKO  
Mitglied der „Denkwerkstatt des Österreichischen Seniorenbundes“

# INHALT

---

## WORUM ES UNS GEHT

Anreiz für längeres Arbeiten.....	3
Win-Win-Situation für Sozialsysteme & Pensionsbezieher .....	3
Die Vorteile des neuen Modells im Überblick .....	3

## UNSER BELOHNUNGS-MODELL IN ZAHLEN

Zahlen, Daten Fakten .....	4
Die Entlastung der Öffentlichen Haushalte .....	4
Der individuelle Nutzen .....	6
Der Nutzen für Gesellschaft & Volkswirtschaft.....	6

## ANHÄNGE

Beilage 1: Erläuterung & Zusatzinformation .....	7
Beilage 2: Wollen Menschen wirklich länger arbeiten? (Auszug GfK-Studie) .....	8
Beilage 3: Überblick & Entwicklung.....	9

## KONTAKTDATEN

Wie Sie uns erreichen können .....	9
------------------------------------	---

## DANKSAGUNG:

Wir danken **Herrn Dr. Thomas Neumann**, Direktor der SVA der gewerblichen Wirtschaft, für die grundlegenden Berechnungen zum „Belohnungs-Modell“ des Österreichischen Seniorenbundes.

# WORUM ES UNS GEHT

---

**Unser „Belohnungs-Modell“ soll ein neuer Anreiz sein für einen Aufbruch in neue (Pensions-)Zeiten!**

## **A) Anreiz für längeres Arbeiten**

Unser heute vorgestelltes „Belohnungs-Modell“ soll ein neuer Anreiz für **einen längeren Verbleib im Arbeitsmarkt sein**. Es beruht ausschließlich auf Freiwilligkeit und betrifft ohne Ausnahme die Lebenszeit nach dem Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters.

Das heißt, es würde bei sofortiger Umsetzung **entsprechend der derzeit geltenden Übergangsregelungen für Frauen ab 60 und für Männer ab 65** gelten.

Dieses Modell steht daher ausdrücklich NICHT im Zusammenhang mit den derzeit zu verhandelnden Pensions-Paketen, zu denen der Sozialminister Fachgespräche mit den Sozialpartnern, inkl. Seniorenrat als gesetzlich anerkannter 5. Sozialpartner, führt.

## **B) „Win-Win“ Situation für Sozialsysteme & Pensionsbezieher**

Es liegt immer im Interesse des Seniorenbundes, die Stabilität des Pensions-Systems weiterhin zu erhöhen. Und obwohl zB ECFin in seiner aktuellen, gesamteuropäischen Langfrist-Prognose bestätigt, dass Österreichs Pensionssystem bis 2060 gesichert ist, sind weitere Verbesserungen immer willkommen!

**Das von uns heute vorgelegte Modell ist unmittelbar umsetzbar und kann (grob geschätzt) durch Einsparungen bzw Mehreinnahmen bis zu 210 Mio € (schon für nur einen einzigen Pensions-Jahrgang!) zur Sicherung der sozialen Systeme in Österreich nachhaltig beitragen.**

Zugleich sind jene Personen, die sich entscheiden, über das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinaus tätig zu sein, die Gewinner. Denn die heute schon geltenden Zuschläge würden deutlich ausgebaut und würden **das persönliche Einkommen der Betroffenen nachhaltig erhöhen – um bis zu 158.000 €** in unserem Beispiel! Ein echter Anreiz also, um länger zu bleiben.

## **C) Die Vorteile des neuen Modells im Überblick**

- + Mehr Anreize für Erwerbstätigkeit
- + Das Knowhow der Erwerbstätigen kann länger genutzt werden
- + Die Erwerbsquote und die Produktivität steigt
- + Die mittel- und langfristig entstehende Knappheit am Arbeitsmarkt kann durch hoch qualifizierte Erwerbstätige, die bereits im Arbeitsprozess drinnen sind, gedämpft werden
- + Mehr Wahlmöglichkeiten für Erwerbstätige
- + Flexible Erwerbsformen im Alter werden ermöglicht, altersgerechte Arbeit wird forciert
- + Die intergenerative Gerechtigkeit wird gestärkt
- + Der Wettbewerbsstandort Österreich wird verbessert

# UNSER BELOHNUNGS-MODELL IN ZAHLEN

**Erwerbstätigkeit soll sich lohnen!**

## DAS BELOHNUNGS-MODELL DES SENIORENBUNDES

Nach Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters arbeiten Sie ...	→	Der Belohnungs-Zuschlag beträgt für Sie ...
1 Jahr :	→	+ 6%
2 Jahre:	→	+ 12%
3 Jahre:	→	+ 18%
4 Jahre:	→	+ 24%
5 Jahre:	→	+ 30%

Zur Veranschaulichung des Modells nehmen wir als Bezugswerte die **durchschnittliche gesetzliche Pension 2009** (= 938,- €). Für den Vergleich mit den Aktivbezügen nehmen wir die **durchschnittlichen Bruttobezüge der Arbeitnehmer 60plus 2008** (= 3.898,43 €). Als **weitere Lebenserwartung bei Pensionsantritt (= LE)** gelten 2008 20,7 Jahre. Und 2008 gingen exakt 18.300 Personen genau zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter in Pension. Wir nehmen in dieser Berechnung an, dass **15 % davon unser Belohnungs-Modell nutzen** (d.s. 2.745 Personen).

Quellen der Zahlen: Hauptverband der Sozialversicherungsträger (Einkommenswerte, Anzahl Pensionsantritte 2008) und Statistik Austria (Weitere Lebenserwartung mit 60 – bei Männern weitergerechnet auf 65!). Berechnungen: Seniorenbund (Netto-Zahlen: Online-Rechner [www.bmf.gv.at](http://www.bmf.gv.at) )

## DIE ENTLASTUNG DER ÖFFENTLICHEN HAUSHALTE

Wenn **nur 15%** jener, die 2008 in Alterspension gegangen sind, das Modell nutzten, ergeben sich folgende ZUSÄTZLICHE Einnahmen, bzw ZUSÄTZLICHE Kosten und dadurch die beachtliche **POSITIVE Bilanz** – alleine schon für diesen einzelnen Pensions-Jahrgang (Werte in €, gerundet auf Mio).

**ERGEBNIS: Mehreinnahmen in der Sozialversicherung** von bis zu 305 Mio, **Mehreinnahmen an Steuern** von bis zu 34 Mio und einem **Gewinn für die öffentlichen Systeme von bis zu 210 Mio €** – alleine schon für diesen einen Jahrgang!

Arbeiten länger um	Angaben in Mio € (Gerechnet für gesamte weitere Lebenserwartung)				
	EINNAHMEN/ERSPARNIS			KOSTEN	POSITIVE BILANZ!
	SV	LSt	Gesamt	SV (Bonus)	
1 Jahr	62	0,01	62	40	21
2 Jahre	123	4	127	73	55
3 Jahre	184	13	197	97	100
4 Jahre	245	24	269	115	154
5 Jahre	305	34	339	130	210

## Zur Verdeutlichung der Zahlen in der Tabelle (S. 4):

### **Spalte 1 = „Mehreinnahmen / Ersparnis bei SV“ ergibt sich aus:**

1. der **Ersparnis bei der Pensionsauszahlung** (wer länger arbeitet bezieht in der Zwischenzeit keine Pension)
2. durch **Mehreinnahmen an Sozialversicherung während des Weiterarbeitens**, weil der Aktivbezug höher ist, als die Pension.
3. durch **Mehreinnahmen nach späterem Pensionsantritt**, weil für die durch den Bonus erhöhte Pension natürlich auch mehr Sozialversicherung bezahlt wird.

Konkret zu 1.: Ersparnis der Pensionsauszahlung

Während die Menschen weiter arbeiten, wird keine Pension ausbezahlt, dadurch ersparen sich die Sozialversicherungen Geld. Errechnet haben wir dies auf Basis der Netto-Pensionen, weil sonst Einkünfte bei Krankenversicherung und Steuer nicht berücksichtigt würden.

**Bei Durchschnittspensionisten des gewählten Jahrganges alleine beträgt die Ersparnis für das Pensionssystem daher :  
NETTO bis zu 171 Mio €:**

	<i>Angaben in Mio € (Summe für weitere Lebenserwartung)</i>
<b>Arbeiten länger um</b>	<b>ERSPARTE NETTO-PENSIONEN</b>
1 Jahr	34 Mio €
2 Jahre	68 Mio €
3 Jahre	103 Mio €
4 Jahre	137 Mio €
5 Jahre	171 Mio €

### **Spalte 2 = „Mehreinnahmen / Ersparnis bei LSt“ ergibt sich aus:**

1. der **mehr einbezahlten Lohnsteuer während der Zeit des Weiterarbeitens**, weil der Aktivbezug höher ist, als die Pension
2. der **mehr einbezahlten Lohnsteuer nach Pensionseintritt**, weil für die durch den Bonus erhöhte Pension natürlich auch mehr Lohnsteuer fällig wird.

### **Spalte 4 = „Kosten SV (Bonus)“ ergibt sich aus:**

1. dem Bonus, der für längeres Arbeiten gewährt wird. **Natürlich kostet eine „Belohnung“ auch Geld.** Auch hier wurde die Netto-Pension als Basis genommen. Die Kosten für den Bonus sind daher genau so hoch wie die möglichen Netto-Mehreinnahmen der betreffenden Pensionisten.

## DER INDIVIDUELLE NUTZEN

Jene, die **gerne länger arbeiten möchten, sollen dafür BELOHNT werden**. Und der **persönliche Nutzen** lässt sich auch **in Zahlen zeigen**: Für einen Durchschnittspensionisten dieses Beispiel-Jahrganges gibt es bis zu 3.000 € an NETTO-Pension mehr pro Jahr, gibt es bis zu 200,- € mehr Geld als die letzte Pensionsanpassung gebracht hat – und zwar pro Monat – und gibt es im gesamten Verlauf der weiteren Lebenserwartung (bis zu 20,7 Jahre) **NETTO bis zu 157.000,- € zusätzliches Lebenseinkommen!**

Angaben in €		Pension brutto	Pension netto		NETTO Pensions-Vorteil	
Alter	Zuschläge	monatl.	monatl.	jährl.	monatl.	jährl.
60/65	0%	938,00	890,16	12.462,-	-	-
61/66	6%	994,28	943,57	13.210,-	53,41	748,-
62/67	12%	1.050,56	996,98	13.875,-	106,82	1.413,-
63/68	18%	1.106,84	1.036,74	14.453,-	146,58	1.991,-
64/69	24%	1.163,12	1.070,65	14.960,-	180,49	2.498,-
65/70	30%	1.219,40	1.104,57	15.468,-	214,41	3.005,-

		BELOHNUNG ist X € höher als letzte Pensionsanpassung		NETTO-Mehreinnahmen (gesamte LE)
Alter	Zuschläge	monatl.	jährl.	
60/65	0%	-	-	-
61/66	6%	40,06	561,-	37.017,-
62/67	12%	93,47	1.226,-	70.915,-
63/68	18%	133,23	1.804,-	101.841,-
64/69	24%	167,14	2.311,-	130.369,-
65/70	30%	201,06	2.818,-	157.885,-

Die **Netto-Mehreinnahmen des Einzelnen** für die gesamte weitere Lebenserwartung beziffern das **zusätzliche Einkommen durch die höheren Aktiv-Bezüge** (eben für 1 bis 5 Jahre, je nachdem, wie lange man weiter arbeitet) **plus das zusätzliche Einkommen durch die höheren Nettopensionen!**

## DIE VORTEILE FÜR GESELLSCHAFT & VOLKSWIRTSCHAFT

Über die Vorteile für die öffentliche Hand und die Einzelpersonen hinaus ergibt sich natürlich auch ein – nicht exakt zu beziffernder – Nutzen für die gesamte Gesellschaft, sowie für die Volkswirtschaft!

Von besserer Erhaltung der körperlichen und geistigen Gesundheit für die Betroffenen, über die Nutzung des Erfahrungswissens Älterer, bis hin zur Vorbereitung auf kommende Personal-Engpässe. Von dadurch erzielten Einsparungen bei Behandlungskosten, über einen Konsumimpuls durch erhöhte Pensionen, bis hin zur Steigerung der Arbeitsproduktivität, bietet dieses Modell einen Anreiz, der nicht nur dem Staat und den Einzelnen, sondern uns allen eine wichtige Unterstützung sein kann und soll!

## Anhang 1

# ERLÄUTERUNGEN & ZUSATZINFORMATION

### Zum Vergleich, die heutige Situation

Österreich bisher setzt kaum Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit. Anderswo gibt es schon lange stärkere Anreize. In Schweden bekommt man mit 65 Jahren 100%, und ein Jahr später sind es schon 109%! Mit 67: 119%, mit 68: 130%, mit 69: 143% und mit 70: 157%.

Alter	Zuschläge in Schweden	Zuschläge HEUTE in Österreich
65	0	0
66	+ 9%	+ 4,2%
67	+ 19%	+ 8,4%
68	+ 30%	+ 12,6%
69	+ 43%	+ 12,6%
70	+ 57%	+ 12,6%

### Die Sache mit dem Pensionsantrittsalter

Aufgrund der EU-Gesetzeslage darf es keine Regelung im Dauerrecht geben, die beim Pensionsantrittsalter zwischen Männern und Frauen unterscheidet.

Die derzeit in Österreich geltende Regelung der unterschiedlichen Antrittsalter ist lediglich eine Übergangsregelung, die das Antrittsalter der Frauen bis zum Jahr 2033 an jenes der Männer angleicht (Beginnend mit dem 1. Jänner 2024 wird für weibliche Versicherte das Antrittsalter für die Alterspension jährlich bis zum Jahr 2033 mit Jahresbeginn um sechs Monate erhöht. 2033 haben Frauen und Männer dann das gleiche Pensionsantrittsalter: 65 Jahre.).

Würde unser Belohnungs-Modell, wie von uns gewünscht, sofort umgesetzt – also lange vor dem Auslaufen dieser Übergangsregelung (2033) – müsste die Regelung hinsichtlich Frauen ebenso eine Übergangsregelung sein. Damit für alle gilt: Länger als gesetzliches Pensionsantrittsalter gearbeitet = Belohnung!

### Zu den verwendeten Zahlen der Lebenserwartung

Ausgehend von der weiteren Lebenserwartung lt. Statistik Austria ergibt sich die zu erwartende Bezugsdauer der erhöhten Pension, ebenso wie die erwartete Zahlungsdauer von erhöhten Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern.

Die weitere Lebenserwartung von 60jährigen Männern 2008 war 21,3 Jahre, für Frauen 25,1. Bei Männern müssen 5 Jahre abgezogen werden, weil der Pensionsantritt erst mit 65 möglich ist! Für unseren Beispieljahrgang heißt das:  $[(21,3-5) + 25,1] / 2 = 20,7$ .

Dies ist also die durchschnittliche Lebenserwartung für diesen Jahrgang bei Erreichung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters. Arbeitet jemand freiwillig 5 Jahre länger, so bezieht er seine erhöhte Pension statistisch gesehen noch  $20,7 - 5 = 15,7$  Jahre!

## Anhang 2:

# WOLLEN MENSCHEN WIRKLICH LÄNGER ARBEITEN?

---

**„Wenn 60 % der Menschen genau ausrechnen, welcher Zeitpunkt sich für den Pensionsantritt am besten rechnet, dann müssen wir dafür sorgen, dass es sich rechnet, länger zu bleiben!“**

## Wer will schon freiwillig länger arbeiten?

Zu dieser Frage gibt es ganz konkrete Zahlen aus dem Jahr 2006. In der Fessel-GfK Sozialforschung „Generation 50plus“ wurde gefragt:

**„Ob es besser ist, weiterzuarbeiten, Teilzeit zu arbeiten, oder ganz in Pension zu gehen hängt ausschließlich davon ab, wie man finanziell am besten abschneidet“**

22 % antworteten mit „stimme sehr zu“ und 38 % mit „stimme eher zu“. Wenn sich also 60 % der Menschen als kühle Rechner erweisen – warum sorgen wir dann nicht dafür, dass die Variante „weiterzuarbeiten“ jene ist, die sich am ehesten rechnet?

**„Ich bin bzw wäre gerne bereit, länger zu arbeiten, wenn mir entsprechende unterstützende Rahmenbedingungen geboten werden.“**

10 % antworteten mit „stimme sehr zu“ und 25 % antworteten mit „stimme eher zu“. Wenn also 35 % deutlich den Wunsch nach Anreizen äußern, warum entwickeln wir dann nicht solche Rahmenbedingungen zB durch das Seniorenbund Bonus-Modell?

**„Welche der folgenden Dinge sind ihrer Meinung nach am ehesten ein Anreiz für ältere Beschäftigte, um länger im Beruf zu bleiben? Nennen Sie die drei wichtigsten Gründe, beginnen Sie mit dem wichtigsten.“**

Die erstaunlichen Top-3 Antworten:

1. **Spaß an der Arbeit** (64 %), 2. **Höhere Pension** (56 %), 3. **Attraktives Einkommen / Gehalt** (44 %). Wenn 56 % der 60plus angeben, dass sie gleich nach dem Spaß an der Arbeit, die finanzielle Besserstellung durch eine höhere Pension am ehesten ein Anreiz wäre – warum sollten wir dann einen solchen Anreiz nicht bieten?

Quelle: Fessel-GfK Sozialforschung, Generation 50plus, Basis 60plus, n = 645, Befragungszeitraum: 13.01. – 10.02.2006.

## Beilage 3

# ÜBERBLICK & ENTWICKLUNG

---

### Altersstruktur in Österreich (Quelle WKO)

	18 – 29 Jahre	55 – 64 Jahre	15 – 60 Jahre
2000	1,24 Mio	912.000	5,08 Mio
2015	1,19 Mio	1,06 Mio	5,05 Mio
2030	1,04 Mio	1,2 Mio	4,5 Mio

### Auswirkungen des demographischen Wandels

Der demografische Wandel bleibt auch in Österreich nicht ohne Auswirkungen auf die Gesellschaft:

- Seit 2005 leben in Österreich erstmals mehr Menschen über 40 als unter 40 Jahren.
- Die erwerbstätige Bevölkerung in Österreich wird bis zum Jahr 2020 um 130.000 Personen zunehmen, wobei bei den Jüngeren (15 – 45 Jahre) eine Abnahme um 240.000 (!) und bei den Älteren eine Zunahme von 370.000 vorausgesagt wird (Quelle: Statistik Austria).
- Eine 2008 in Österreich geborene Frau kann (statistisch betrachtet) damit rechnen, 83 Jahre alt zu werden, ein Mann 77 Jahre. (Quelle: Statistik Austria)
- 45 % der Österreicher/innen meinen, dass man sich heute zwischen 60 und 70 im „neuen mittleren Alter“ befindet.
- Menschen definieren den Begriff Alter neu – dabei liegt das „gefühlte Lebensalter“ um 10 bis 15 Jahre unter dem tatsächlichen Alter.
- Wer auf eine Lebenserwartung von 80 oder mehr Jahren blicken kann, hat keinen Grund, sich mit 50 oder 60 vom aktiven Erwerbsleben zu verabschieden

## KONTAKTDATEN

---

### Österreichischer Seniorenbund

Lichtenfelsgasse 7  
1010 Wien

Susanne Kofler  
Pressereferentin

Tel: 01-401-26-157  
Fax: 01-40-66-266  
Mob: 0650-581-78-82

@: [skofler@seniorenbund.at](mailto:skofler@seniorenbund.at)  
Net: [www.seniorenbund.at](http://www.seniorenbund.at)



ÖSTERREICHISCHER  
SENIORENBUND