



Parlament
Österreich

Parlamentsdirektion

Stenographisches Protokoll

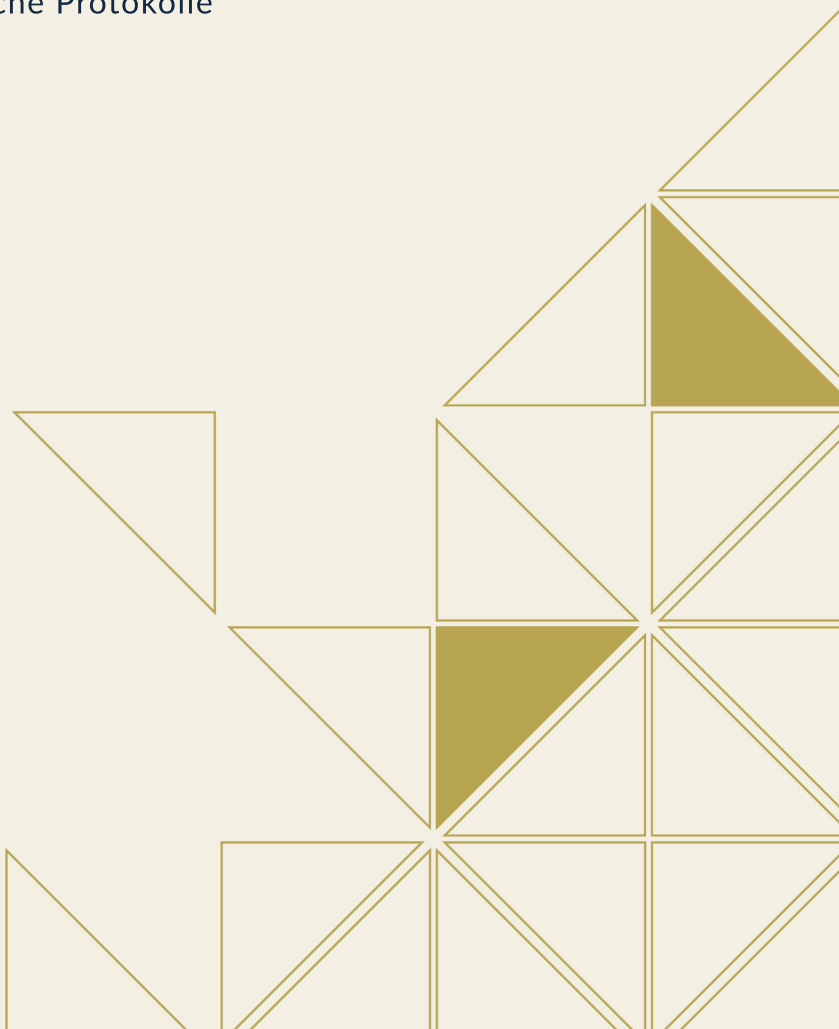
„Zukunft des Pensionssystems“

Expert:innenforum

4. Juni 2025

Bundesratssaal

Abteilung 1.4/2.4 – Stenographische Protokolle



Expert:innenforum „Zukunft des Pensionssystems“

Programm

Eröffnungsworte

Andrea Eder-Gitschthaler – Präsidentin des Bundesrates

Nachhaltigkeit und Resilienz der österreichischen Pensionsversicherung

Rudolf Mosler – Universitätsprofessor für Arbeitsrecht und Sozialrecht an der Universität Salzburg

Reformoptionen & alternative Modelle

Thomas Url – Ökonom

Vom Taschengeld zum Vermögensaufbau: Bildung als Schlüssel zur Generationsfairness

Christiane Holzinger – Steuerberaterin und Buchautorin

Arbeitsmarkt & Pensionseintrittsalter

Monika Köppl-Turyna – Universitätsprofessorin Dr., Direktorin von Eco Austria

Alters-Armut: Die Herausforderung unserer Gesellschaft

Christine Mayrhuber – Ökonomin, stellvertretende Wifo-Direktorin und Vorsitzende der Alterssicherungskommission

Podiumsdiskussion

Rudolf Mosler – Universitätsprofessor für Arbeitsrecht und Sozialrecht an der Universität Salzburg

Thomas Url – Ökonom

Christiane Holzinger – Steuerberaterin und Buchautorin

Monika Köppl-Turyna – Universitätsprofessorin Dr., Direktorin von Eco Austria

Christine Mayrhuber – Ökonomin, stellvertretende Wifo-Direktorin und Vorsitzende der Alterssicherungskommission

Abschlussworte

Andrea Eder-Gitschthaler – Präsidentin des Bundesrates

Beginn der Veranstaltung: 9.01 Uhr

Bernhard Robotka (Moderator): Einen schönen Vormittag, meine sehr verehrten Damen und Herren, herzlich willkommen im wunderschönen Bundesratssitzungssaal im Parlament! Ich darf Sie recht herzlich zum Expert:innenforum „Zukunft des Pensionssystems“ willkommen heißen.

Ich darf zu Beginn natürlich unsere Ehrengäste und auch die Gastgeberin, die Präsidentin des Bundesrates Andrea Eder-Gitschthaler recht herzlich begrüßen. Vielen Dank, Frau Präsidentin, für die Einladung. *(Beifall.)*

Es ist mir auch eine große Freude, den Präsidenten des Bundesrates außer Dienst Franz Ebner in unserer Mitte zu begrüßen – einen schönen guten Morgen! *(Beifall.)*

Die Zukunft des Pensionssystems ist ein Thema, das vielen unter den Nägeln brennt. Die Thematik war in den letzten Tagen und Wochen auch immer wieder in den Medien sehr präsent gespielt. Es ist darüber berichtet worden. Ich freue mich, dass wir heute ein hochkarätiges Expertenteam hier haben, das uns diesen Vormittag mit seinen Ansichten, Einsichten, Ideen begleiten wird.

Ich darf recht herzlich begrüßen: Universitätsprofessor für Arbeitsrecht und Sozialrecht an der Universität Salzburg Rudolf Mosler – schönen guten Morgen! *(Beifall)* –, den Ökonomen Thomas Url – auch Ihnen einen schönen guten Morgen! *(Beifall)* –, die Steuerberaterin und Buchautorin Christiane Holzinger *(Beifall)*, Universitätsprofessorin und Direktorin von EcoAustria Monika Köppl-Turyna *(Beifall)* und die Ökonomin, stellvertretende Wifo-Direktorin und Vorsitzende der Alterssicherungskommission Christine Mayrhuber – schönen guten Morgen! *(Beifall.)*

Es freut mich, alle anwesenden aktiven und ehemaligen Abgeordneten zum Nationalrat, die Mitglieder des Bundesrates sowie die Abgeordneten der Landtage willkommen heißen zu dürfen. Ebenso möchte ich die anwesenden Mitglieder des Seniorenrates recht herzlich begrüßen. –Einen schönen guten Morgen Ihnen allen! (*Beifall.*)

Ein besonderer Gruß gilt natürlich allen anwesenden Zuhörerinnen und Zuhörern und auch jenen, die uns hier im Parlament über den Livestream folgen.

Mein Name ist Bernhard Robotka – Moderator –, und ich darf Sie den Vormittag über begleiten. Ich darf Sie, liebe Frau Präsidentin, um Ihre Eröffnungsworte bitten.

Eröffnungsworte

Andrea Eder-Gitschthaler (Präsidentin des Bundesrates): Einen schönen guten Morgen! Ich freue mich, dass Sie alle heute hier sind. Vielen Dank für die Begrüßungsworte, lieber Herr Mag. Robotka.

Sei du selbst die Veränderung, die du wünschst für diese Welt! – Mit diesem Zitat von Mahatma Gandhi begrüße ich Sie alle nochmals sehr herzlich zum heutigen Expert:innenforum des Bundesrates zum Thema „Zukunft des Pensionssystems“.

Sehr geehrte Damen und Herren, wir leben in turbulenten Zeiten, in Zeiten der Veränderung. Scheinbar bleibt nichts so, wie es war. Alles ist in Bewegung, auch unser Pensionssystem. Viel wurde darüber in den letzten Wochen und Tagen – ja gestern! – geschrieben und diskutiert. Die Zeitungen sind voll davon: Ist es noch leistbar?, und, wenn ja, wie lange? Wie viel Geld muss jährlich von der öffentlichen Hand dafür zur Verfügung gestellt werden?

Sie alle kennen diese Diskussionen sicher. Wahr ist, dass die demografische Veränderung unser Pensionssystem vor neue Herausforderungen stellt. Diese Herausforderungen gilt es, zu bewältigen, mit Fakten, korrekten Zahlen und Daten, unter der Berücksichtigung der Leistungen, die die Damen und Herren in der Pension für unsere Gesellschaft erbringen. Ich denke da etwa an das Ehrenamt in vielen Vereinen, an die Familienleistungen als Opa und Oma und an die Steuerleistungen als Konsumentinnen und Konsumenten.

Auf Basis dieser Erkenntnisse sollten wir Reformoptionen diskutieren, die sowohl die finanzielle Nachhaltigkeit sichern als auch die soziale Gerechtigkeit zwischen den Generationen wahren. Dabei müssen wir immer die Bedürfnisse und Leistungen der älteren Generationen berücksichtigen und gleichzeitig faire

Perspektiven für die Jüngeren schaffen. Generationengerechtigkeit bedeutet für mich, dass sowohl die heutigen Pensionistinnen und Pensionisten als auch die zukünftige Generation eine faire und ausgewogene soziale Absicherung erhalten. Dies erfordert ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Beitragszahlenden und den Leistungsbeziehenden.

Maßnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit, insbesondere für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sowie Investitionen in Bildung und Qualifikation der jüngeren Generation sind entscheidend, um die Belastungen gerecht zu verteilen und das Vertrauen in das Pensionssystem zu stärken.

Die Damen und Herren, die heute in Pension sind, haben über Jahrzehnte hinweg kontinuierlich Beiträge zur Pensionsversicherung geleistet, und diese Beiträge bilden bei den ASVG-Pensionistinnen und -Pensionisten die finanzielle Grundlage des Pensionssystems. Sie spiegeln das Versicherungsprinzip wider, das ein zentrales Fundament der österreichischen Sozialversicherung darstellt. Dieses Prinzip besagt, dass Versicherte gemeinsam für Risiken aufkommen, die eine einzelne Person kaum oder nicht tragen kann. In der Pensionsversicherung bedeutet dies, dass die Höhe und Dauer der geleisteten Beiträge maßgeblich das Ausmaß der späteren Pensionsleistungen bestimmen.

Das österreichische Pensionssystem gewährleistet im internationalen Vergleich eine hohe Nettoersatzrate. Ich weiß das auch von den Kolleginnen und Kollegen aus Deutschland, mit denen wir in sehr engem Austausch sind. Unsere Seniorinnen und Senioren haben durch ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag dafür geleistet.

Die demografische Entwicklung, insbesondere die Alterung der Bevölkerung, stellt das Umlagesystem vor finanzielle Herausforderungen. Aktuell stehen in Österreich drei Menschen im erwerbsfähigen Alter einer Person im

Pensionsalter gegenüber. Im Jahr 2042 wird dieses Verhältnis auf zwei zu eins schrumpfen. Das bedeutet, dass immer weniger Erwerbstätige für die Pensionen einer wachsenden Zahl von Pensionistinnen und Pensionisten aufkommen müssen. Eine nachhaltige Finanzierung erfordert daher Maßnahmen zur Stabilisierung des Systems, wie etwa die Förderung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Schaffung von Anreizen für längeres Arbeiten.

Wir hören es ja immer: Angleichung des faktischen an das gesetzliche Pensionsalter! – Ein zentraler Aspekt ist die Förderung altersgerechter Arbeitsplätze und die Unterstützung eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand. Maßnahmen wie die Einführung von Teilpensionen können dazu beitragen, die Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verlängern und gleichzeitig deren Lebensqualität zu erhalten.

Zudem ist es wichtig, die soziale Absicherung im Alter zu stärken und Armut zu verhindern. Besonders Frauen sind aufgrund von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit, aber auch – wie wir heute schon diskutiert haben –, weil sie einfach nicht entsprechend gut Lohnverhandeln, häufig von niedrigeren Pensionen betroffen. Es bedarf gezielter Maßnahmen, um die Gleichstellung zu fördern und die Lebenssituation älterer Frauen zu verbessern.

Daher ist es mir in meiner Präsidentschaft wichtig und wichtig gewesen, das Thema Zukunft des Pensionssystems mit Expertinnen und Experten zu diskutieren, fakten- und tatsachenbezogen. Nur so können wir das System gemeinsam weiterentwickeln und zukunftsorientiert und sicher machen. Ich danke Ihnen für Ihre Teilnahme an diesem Forum und freue mich auf einen konstruktiven Austausch. *(Beifall.)*

Bernhard Robotka: Vielen herzlichen Dank der Präsidentin des Bundesrates
Andrea Eder-Gitschthaler.

Nachhaltigkeit und Resilienz der österreichischen Pensionsversicherung

Bernhard Robotka: Starten wir mit unserem Expert:innenforum! Ich darf den ersten Referenten bitten, Univ.-Prof. Dr. Rudolf Mosler. Rudolf Mosler ist Universitätsprofessor und Fachbereichsleiter des Fachbereichs Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Bereichsteil Arbeits- und Sozialrecht. Sein Thema ist „Nachhaltigkeit und Resilienz der österreichischen Pensionsversicherung“.

Rudolf Mosler (Universitätsprofessor für Arbeitsrecht und Sozialrecht an der Universität Salzburg): Schönen guten Morgen! Sehr geehrte Frau Präsidentin! Meine sehr geehrten Damen und Herren! Zunächst noch einmal herzlichen Dank für die Einladung, dass ich hier vor Ihnen sprechen darf.

Dass das Thema wichtig ist, hat die Frau Präsidentin schon ausgeführt. Ich würde sogar sagen, es ist eines der wichtigsten Themen, jedenfalls in der Sozialpolitik, das uns derzeit beschäftigt. Eigentlich hat die Frau Präsidentin ohnehin schon alles gesagt. Ich kann also sehr gut auf dem aufbauen und das noch ein bisschen weiter ausführen. Ich werde versuchen, ein paar Schlaglichter auf Nachhaltigkeit und Resilienz des Pensionsversicherungssystems zu werfen. 20 Minuten sind extrem knapp, eigentlich müsste man tagelang über das Thema reden. Das geht natürlich nicht, daher werden es tatsächlich nur Schlaglichter sein.

Zunächst einmal ein paar Worte zu unserem Pensionssystem, darüber, wie es aufgebaut ist, wie es funktioniert: Wir haben ja das bekannte Dreisäulenmodell mit der gesetzlichen Pensionsversicherung, der betrieblichen Altersvorsorge und der freiwilligen privaten Altersvorsorge, wobei man sagen muss, in Österreich ist es so, dass die gesetzliche Pensionsversicherung weit überragend ist, also eigentlich über 90 Prozent der Altersvorsorge abdeckt, während sich

der Rest auf die beiden anderen Säulen aufteilt. Gerade die betriebliche Altersvorsorge ist im internationalen Vergleich eher sehr zurückhaltend ausgeprägt.

Bedenken muss man beim Gesamtsystem auch noch, dass die gesetzliche Pensionsversicherung nicht nur eine Altersvorsorge bietet, sondern verschiedene Funktionen hat. Das unterscheidet sie natürlich auch von privaten Systemen. Es geht auch um die Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit, also die Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitspensionen. Es geht um Hinterbliebenenpensionen und es geht auch um Rehabilitation und Gesundheitsvorsorge.

Die Sozialversicherung ist wie Privatversicherungen auch auf dem Versicherungsprinzip aufgebaut, aber mit der Besonderheit, dass – im System angelegt, und zwar wesensmäßig angelegt – ein sozialer Ausgleich und Umverteilung stattfindet. Das sieht man beispielsweise daran, dass etwa Kindererziehungszeiten angerechnet werden und natürlich auch die Bundeszuschüsse dem Grunde nach systemimmanent sind, von Anfang an eigentlich so geplant waren. Letztendlich ist auch der Einkommensersatz für Geringverdiener über die Ausgleichszulage natürlich ein Element, das nicht mit dem Versicherungsprinzip erklärbar ist.

Das österreichische System – es ist ja schon gesagt worden – beruht auf dem Umlageverfahren. Das heißt also, die jeweiligen Pensionen werden im Wesentlichen von den Beiträgen der gleichen Periode finanziert. Deswegen spricht man ja auch von diesem Generationenvertrag, der natürlich letztendlich kein Vertrag im Rechtssinne ist. Die Beiträge der aktiv Erwerbstätigen finanzieren die Pensionen der früher Erwerbstätigen. So ein umlagefinanziertes Sozialversicherungssystem wie in Österreich gilt nach allgemeiner Auffassung

als nachhaltig, wenn die erworbenen Ansprüche dauerhaft einen adäquaten Einkommensersatz gewährleisten können, ohne dass die Beitragssätze und/oder die Steuerzuschüsse signifikant erhöht beziehungsweise die Leistungen gekürzt werden müssen.

Es geht also ganz grundsätzlich um Stabilität ohne große systemverändernde Eingriffe, um Generationengerechtigkeit, um die Höhe der Staatsfinanzierung. Es geht aber bei der gesetzlichen Pensionsversicherung natürlich schon auch um gesamtwirtschaftliche Effekte von Beiträgen und Leistungen. Die Umwegrentabilität wurde schon angesprochen. Es geht auch um die Folgekosten von Pensionsreformen, also darum, inwiefern sich zum Beispiel eine Pensionsreform auf die Arbeitslosenversicherung, auf die Sozialhilfe und auf andere staatliche Systeme auswirkt.

Im Übrigen sei zum Begriff der Resilienz vielleicht noch ganz kurz in diesem Zusammenhang gesagt: Bei Resilienz geht es weniger um die dauerhafte Komponente wie bei der Nachhaltigkeit, sondern da geht es eher darum, ob ein System die Fähigkeit hat, auf unvorhergesehene Ereignisse, auf Schocks ohne dauerhafte Funktionseinbußen zu reagieren, also diese zu verarbeiten.

Was sind jetzt letztendlich für die Nachhaltigkeit wichtige Kriterien, die zu berücksichtigen sind und die zum Teil natürlich sehr unbestimmt sind, weil sie oft auf Prognosen beruhen, die so oder anders eintreffen können? – Die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung – natürlich –, die Entwicklung der Erwerbseinkommen – klarerweise –, die Entwicklung des BIPs und das Produktivitätswachstum, die Entwicklung der Lebenserwartung – das wurde ja auch schon angesprochen –, der prognostische Pensionsaufwand und natürlich auch der entsprechende Bundesaufwand.

Diskutiert wird in der Praxis eigentlich meistens die Ausgabenseite, das heißt, wie die Leistungen in Zukunft finanziert werden können. Das hängt natürlich damit zusammen, dass diese schon angesprochene erhöhte Lebenserwartung zu längeren Bezugsphasen führt und damit potenziell die Ausgaben steigert. Jetzt kann man das theoretisch durch verschiedene Maßnahmen in den Griff bekommen: Einerseits könnte man die Beiträge erhöhen – ich rede jetzt sozusagen einmal nur von dem theoretisch Möglichen –, man kann den Staatszuschuss erhöhen, man kann die Erwerbstätigkeit verlängern, man kann Leistungskürzungen durchführen und man kann natürlich eine Kombination verschiedener Maßnahmen durchführen.

Insofern geht es da letztendlich auch um die Frage, worauf quasi der Schwerpunkt gelegt wird und ob man zu einem entsprechenden Ausgleich findet. Es geht ja in diesem Zusammenhang auch immer sehr viel um Politik, um Sozialpolitik und damit auch um politischen Ausgleich: Was ist durchsetzbar?

Bei den Beitragseinnahmen muss man natürlich ganz besonders die Arbeitslosigkeit berücksichtigen. Je geringer die Arbeitslosigkeit, desto höher die Zahl der Beschäftigten mit möglichst hohen Einkommen, mit möglichst wenig Teilzeitbeschäftigten, die natürlich wenig verdienen. Teilzeitbeschäftigung wird schon zunehmend zum Problem in unserer Gesellschaft; das ist für die Einnahmen des Pensionssystems natürlich besonders wichtig. In Hinblick auf die sinkende Geburtenrate ist natürlich auch die Frage einer qualifizierten Zuwanderung ein Thema. Wie auch immer man politisch dazu steht, es ist jedenfalls ein Thema für das Pensionssystem, weil natürlich letztendlich weniger Erwerbstätige dazu führen, dass die Finanzierung des Pensionssystems schwieriger wird. Dann gibt es wie gesagt noch den Staatszuschuss, den man natürlich auch im Auge behalten muss, damit er letztendlich zumindest im Rahmen bleibt.

Wenn man jetzt versucht, einmal so auf die Schnelle eine Beurteilung der gesetzlichen Pensionsversicherung in Hinblick auf Nachhaltigkeit und Resilienz durchzuführen, ist das natürlich schwierig und kann wie gesagt nur schlaglichtartig passieren. Es hängt natürlich auch vom Standpunkt der Betrachtung ab. Wir brauchen uns nichts vorzumachen, natürlich ist auch der Standpunkt der Betrachtung wichtig: Ist mir wichtiger, dass ich sozusagen hohe Pensionen habe? Ist mir wichtiger, dass ich letztendlich wenig Aufwand von der Seite des Staates oder auch von der Seite der Wirtschaft, der Dienstgeber habe? – Das sind auch unterschiedliche Standpunkte, die wie gesagt idealerweise auszugleichen sind.

Man kann aber sicher ein paar Fakten objektivieren: Zunächst einmal sind die österreichischen Pensionen, die Frau Präsidentin hat es angesprochen, im OECD- und im EU-Vergleich relativ hoch. Das meine ich jetzt gar nicht so sehr in absoluten Zahlen, sondern insofern, als die Nettoersatzrate, also der Prozentsatz der Nettopension im Vergleich zum durchschnittlichen Nettoeinkommen vor der Pension, je nachdem, welchen Zeitraum man da jetzt heranzieht, jedenfalls nach fast allen Statistiken, wohl über 80 Prozent liegt. Der EU-Schnitt liegt bei circa 65 Prozent. Deutschland und Schweden liegen bei circa 55 Prozent. Dieser Vergleich fällt also sozusagen für die österreichische Pension aus.

Jetzt kann man natürlich auch sagen, die Pensionen sind zu hoch. Man kann auch Leistungskürzungen fordern. Wie gesagt, das ist eine politische Frage. Faktum ist aber, dass die Pensionen eine sehr hohe Nettoersatzrate in Österreich bieten. Das ist übrigens nicht an der Spitze, aber im OECD-Vergleich jedenfalls relativ weit vorne.

Die schon angesprochene Ausgleichszulage bewirkt natürlich auch, dass man quasi eine Mindestpension hat, also eine Mindestabsicherung. Wenn man eine Pension bezieht, dann hat man grundsätzlich diese Mindestabsicherung für einkommensschwache Gruppen. Auch das gibt es nicht überall. Der Beitragssatz, der natürlich auch eine Rolle spielt, ist in Österreich eigentlich stabil, schon lange stabil. Es gibt aber systembedingte Unterschiede.

Arbeiter und Angestellte haben einen Beitragssatz von 22,8 Prozent, Dienstgeber und Dienstnehmer gemeinsam. Die Selbstständigen und Bauern haben nur 17 Prozent, wie gesagt systembedingt, weil es da keinen Dienstgeber gibt. Das heißt, da gibt es jedenfalls Unterschiede. Das führt auch dazu, dass die Beitragsdeckung bei den ASVG-Pensionen natürlich wesentlich höher ist als bei den Selbstständigenpensionen, also circa 86 Prozent nach ASVG, bei den Selbstständigen nach GSVG etwas über 50 oder 53 Prozent – das ist auch immer ein bisschen eine Frage der Berechnungsweise, aber so ungefähr. Bei den Bauern ist natürlich die Deckung extrem gering, circa 22 Prozent. Der Rest wird jeweils, etwa durch Steuerleistungen, quasi aufgefüllt.

Der Bundesbeitrag zur gesetzlichen Pensionsversicherung ist im internationalen Vergleich hoch. Auch da brauchen wir uns nichts vorzumachen. Ich habe dazu unterschiedliche Zahlen gefunden, weil ja auch die Berechnungsweise nicht immer die gleiche ist, aber sagen wir einmal circa 15 Milliarden Euro inklusive Ausgleichszulage. Dazu kommt natürlich noch der Aufwand für die Beamtenpensionen, der bei circa 12,8 Milliarden Euro liegt. Die Beamten haben ein anderes System: Da zahlt der Dienstgeber sozusagen nicht laufend in die Pension ein, sondern erst zum Schluss beim Pensionsantritt – ganz grob gesprochen jedenfalls – muss der Dienstgeber quasi leisten.

Das Pensionantrittsalter ist relativ niedrig, auch im internationalen Vergleich, bei Männern derzeit offenbar 62,2 Jahren, bei Frauen 60,2. Bei den Frauen wird es sich jetzt natürlich erhöhen, durch die gerade begonnene Reform der Erhöhung des Pensionsantrittsalters von Frauen, also die sukzessive Angleichung an das Männerpensionsalter.

Die Lebenserwartung, das habe ich schon gesagt, steigt den Prognosen zufolge und wird wohl auch weiter steigen, auch wenn solche Prognosen auf lange Zeit natürlich sehr, sehr schwer zu treffen sind.

Es gibt verschiedene Berechnungen zu den Pensionskosten, also den staatlichen Pensionskosten. Das ist schon ein relevanter Teil des Bruttoinlandsprodukts. Auch da nur eine ganz grobe Zahl: Derzeit sind es etwa 6 Prozent des BIP, langfristig wird es den Prognosen zufolge wohl auf circa 7 Prozent steigen und sich dann offenbar etwa bei diesen 7 Prozent einpendeln.

Auffällig ist auch noch – auch das hat die Frau Präsidentin schon angesprochen –, dass die durchschnittlichen Alterspensionen von Frauen mit circa 1 600 Euro in Österreich um über 30 Prozent geringer sind als die durchschnittlichen Männerpensionen mit circa 2 300 Euro. Dieser Gender-Pension-Gap, von dem ja auch immer wieder gesprochen wird, ist auch im internationalen Vergleich doch sehr hoch.

Jetzt zu den Reformperspektiven im Hinblick auf Nachhaltigkeit und Resilienz: Falsch ist zunächst einmal, dass in Österreich keine Reformen stattfinden. Es ist auch falsch, dass in der Pensionsversicherung keine Reformen stattfinden. Es wird permanent reformiert, wie man sieht, wenn man sich das im Detail anschaut.

Ich nenne nur die großen Reformen, die es in den letzten Jahrzehnten gegeben hat:

Es wurden mehrfach die Frühpensionen eingeschränkt. Es wurde dann vor etwas über 20 Jahren die Lebensdurchrechnung eingeführt. Das heißt: Früher hat man auf die besten Jahre zurückgegriffen. Die besten Einkommensjahre waren ausschlaggebend für die Pensionsberechnung, zuerst fünf, dann 15 Jahre. Jetzt hat man dann – sozusagen noch in einer Übergangsphase, aber im Endausbau – die Lebensdurchrechnung mit 40 Jahren. Das ist eine Riesenreform gewesen, die natürlich auch zu massiven Leistungskürzungen geführt hat.

Dann kam die Einführung des Pensionskontos, die steuerliche Förderung privater Altersvorsorge, dann die schon angesprochene Angleichung des Pensionantrittsalters für Frauen und Männer und Rehabilitation vor Pension, auch das war vor einigen Jahren eine größere Reform.

Auch derzeit – das ist ja kein Geheimnis – wird eine Pensionsreform geplant, die demnächst kommen wird. Das sind jedenfalls Maßnahmen, die auch unter dem Gesichtspunkt Nachhaltigkeit getroffen wurden, insbesondere die Änderung der Bestimmungen bei der erstmaligen Pensionsanpassung, also diese Aliquotierungsregelung. Früher hatte es unterschiedliche Auswirkungen, in welchem Monat man in Pension ging, was in der Lebensverdienstsumme natürlich eine große Rolle spielt. Dann hat man diese Aliquotierung ausgesetzt. Im Endeffekt soll es jetzt eine 50-Prozent-Lösung geben.

Dann gibt es insbesondere natürlich die Veränderungen bei der Korridor pension. Das Antrittsalter wird sukzessive von 62 auf 63 und die notwendige Versicherungszeit ab nächstem Jahr von 40 auf 42 Jahre erhöht.

Allgemein ist auch noch ein Nachhaltigkeitsmechanismus im Regierungsübereinkommen vorgesehen. Wenn dieser Budgetpfad 2030 nicht eingehalten werden kann, sollen neue Maßnahmen kommen.

Weiters – noch nicht näher ausgeführt, aber schon angesprochen – wird die Teilpension kommen, eine, glaube ich, insgesamt sehr vernünftige Maßnahme. Man wird aber schauen müssen, wie sie dann im Endeffekt umgesetzt wird.

Eine Reform von Rehabilitationsgeld und Invaliditätspension ist geplant, ebenso die Überarbeitung der Schwerarbeitspension. Da haben wir ja schon eine Reformmaßnahme mit der Einbeziehung oder teilweisen Einbeziehung der Pflegekräfte gehabt.

Dann gibt es noch eine Sache, bei der es, glaube ich, auch sehr um die Ausgestaltung geht: ein Älterenbeschäftigungspaket, mit dem auch wohl so etwas wie Altersmanagement geregelt werden sollte.

Was wird jetzt weiter noch – immer wieder – an Reformperspektiven im Hinblick auf Nachhaltigkeit und Resilienz diskutiert? – In aller Kürze – natürlich derzeit das Megathema schlechthin, und das wird ja heute, nehme ich an, noch mehrmals kommen –: die Erhöhung des Pensionsantrittsalters für die reguläre Alterspension und allenfalls auch die Einführung einer Pensionsautomatik, wie es sie in einigen Staaten schon gibt, insbesondere im Norden – dort ist das übrigens durchaus umstritten. Jedenfalls wird es kommen. In Österreich wird es diskutiert.

Das bedeutet also letztendlich die Koppelung des Pensionsantrittsalters an die Steigerung der Lebenserwartung. Zweifellos haben solche Maßnahmen entsprechende Effekte, was die Verringerung des Pensionsaufwands betrifft. Das ist ganz klar. Berücksichtigen müsste man dann, dass über 65-Jährige nicht

automatisch Beschäftigung finden. Wenn wir uns die derzeitigen Beschäftigungsquoten bei Älteren anschauen, sehen wir, dass die eher katastrophal sind.

Das heißt, die Frage wäre: Wie gelingt es tatsächlich, möglichst viele Menschen über 65 in Beschäftigung zu halten oder in Beschäftigung zu bringen? – Das wird eine große Herausforderung sein. Sonst geht das Ganze einfach Richtung Kosten für Arbeitslosenversicherung beziehungsweise Sozialhilfe. Teilweise wird es sowieso so sein, dass die Aufwendungen für Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe steigen werden.

Ein grundsätzlicher Einwand, der auch schon gegen diese Regelung vorgebracht wurde, ist natürlich, dass sie im Endeffekt Niedrigverdiener viel stärker trifft als Höherverdiener, und zwar einfach deswegen, weil die Lebenserwartung der Niedrigverdiener – nach dem, was uns an Statistiken zur Verfügung steht – eine deutlich niedrigere ist. Der Bauarbeiter, die Pflegekraft und erst recht die Hilfsarbeiter und Hilfsarbeiterinnen werden in der Regel nicht 90.

Ich als Universitätsprofessor bin sozusagen schon in der Über-65-Phase. Ich mache das gerne. Ich habe großen Spaß bei der Arbeit. Ich kann mir das auch noch Jahre vorstellen, kein Problem. Solange ich gesund bin, mache ich das gerne; aber ich bin nicht in derselben Situation wie jemand, der in der Pflege oder am Bau ist.

Ich glaube, man müsste in so einer Konstellation wohl zumindest über einen sozialen Ausgleich reden. Das könnte teilweise über die Schwerarbeitspension gehen. Das ist ja auch im Regierungsübereinkommen drinnen, dass man da sozusagen irgendetwas nachjustiert.

Was natürlich für das Pensionssystem ganz wichtig ist, sind längere Erwerbstätigkeit an sich und Vollbeschäftigung – das sind zentrale Schlüssel für das Pensionssystem. Das betrifft aber nicht nur Maßnahmen im Pensionssystem, sondern auch außerhalb des Pensionssystems, insbesondere eine aktive Arbeitsmarktpolitik, Bildung, Ausbildung, verstärkte Ausbildungsbemühungen. Bildung ist letztendlich etwas – wenn man sich Statistiken anschaut; die werden ja noch kommen, nehme ich an –, von dem man sagen kann: Das sichert Einkommen, das sichert Beschäftigung und das ist natürlich dann auch nützlich für die Pension, also aus dieser Nachhaltigkeitssicht.

Ein weiteres Thema ist, ältere und gesundheitlich beeinträchtigte Personen in Beschäftigung zu bringen und zu halten, vor allem auch durch ein Altersmanagement. Das heißt – ich habe es schon angesprochen –, viel mehr Dinge zu tun, die man tun muss, um die Arbeitsbedingungen für ältere, für gesundheitlich beeinträchtigte Menschen tatsächlich zu verbessern.

Den Gender-Pension-Gap habe ich schon angesprochen; ich belasse es dabei.

Ein weiteres Thema ist die Verbreiterung der Finanzierungsbasis der Sozialversicherung. Auch das ist ein immer wiederkommendes Thema, das natürlich mit der zunehmenden Digitalisierung noch mehr zum Thema wird, weil in bestimmten Bereichen ein verstärkter Abbau von Arbeitskräften kommen wird und gleichzeitig ein Bedarf an personalintensiven Dienstleistungen wie der Pflege kommen wird. Daher sind die schon vorgeschlagenen Maßnahmen diesbezüglich – Frau Mayrhuber hat das auch schon einmal vorgeschlagen –, die Finanzierungsbasis zu verbreitern, auch eine Einbeziehung von Kapitaleinkommen zur Entlastung des Faktors Arbeit anzudenken, jedenfalls zu diskutieren.

Ich nehme an, die Frage des Ausbaus der privaten Vorsorge und der Betriebspensionen wird heute noch kommen: Zur privaten Vorsorge: Das ist ohnehin steuerbegünstigt, das soll jeder tun. Das ist natürlich vor allem ein Programm für Gutverdiener. Für Niedrigverdiener ist es kein Programm, die haben kein Geld für Investitionen. Bei den Betriebspensionen sehe ich tatsächlich eine Ausbaumöglichkeit. Das ist in Österreich tatsächlich unterausgebaut, da könnte man wahrscheinlich ähnlich, wie es in Schweden passiert ist, mit einem Kollektivvertrag einiges bewirken und letztendlich einen Ausbau in guter alter Sozialpartnertradition andenken.

Dann vielleicht noch eine Gesamteinschätzung oder vielleicht noch etwas, das bei Reformen jedenfalls zu bedenken ist – jetzt kommt dann doch, zum Schluss, noch ein bisschen der Jurist durch –: Wir müssen natürlich auch bedenken, dass die Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes Eingriffen in das Pensionsrecht gewisse Grenzen setzt. Grundsätzlich darf man Pensionen auch verschlechtern, sagt der Verfassungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung. Es gibt also keinen Anspruch oder kein Recht, dass das, was einmal erworben ist, gesichert ist. Man muss aber insofern den Vertrauensschutz bedenken. Man darf nicht zu schnell, nicht zu intensiv in ein System eingreifen. Das heißt, lange Übergangsphasen, Einschleifregelungen sind nach dieser Judikatur zwingend. Ich glaube, dass das auch sehr sinnvoll ist. Das hat man in der Vergangenheit auch immer sehr, sehr gut berücksichtigt. Das ist aber natürlich in Zukunft ein wahrscheinlich noch größeres Thema.

Wenn ich eine Gesamtbilanz unseres österreichischen Pensionsversicherungssystems ziehen würde, so fiel diese sicher gemischt aus – aber bei Weitem nicht so negativ, wie man es oft auch in den Medien liest. Ich glaube, dass das österreichische Pensionsversicherungsrecht relativ stabil und auch resilient ist; es hat viele Krisen sehr gut überstanden, weil die

Politik gegengesteuert hat. Die Erhaltung der Nachhaltigkeit ist aber ein permanenter Prozess, der weitere Reformen und ständige Anpassungen erfordert.

Da bin ich ganz beim Rechnungshof, der festgestellt hat, dass das österreichische Pensionssystem „bei sorgfältiger Weiterentwicklung [...] eine geeignete Basis für die angemessene Versorgung der älteren Bevölkerung mit vertretbaren finanziellen Belastungen für die erwerbstätige Bevölkerung und den Bundeshaushalt“ sein kann, aber Handlungsbedarf besteht. Also: Unser Pensionssystem ist – meines Erachtens jedenfalls – an sich gesund, es müssen aber vielfältige Bemühungen unternommen werden, um es auch gesund zu erhalten. – Ich danke Ihnen. *(Beifall.)*

Bernhard Robotka: Vielen herzlichen Dank, Dr. Rudolf Mosler.

Reformoptionen & alternative Modelle

Bernhard Robotka: Wir kommen zum nächsten Referenten: Dr. Thomas Url.

Thomas Url ist Ökonom und arbeitet seit 1994 in der Wifo-Forschungsgruppe Makroökonomie und öffentliche Finanzen. Er arbeitet zu Fragen der Risikostreuung der kapitalgedeckten Altersvorsorge der Europäischen Währungsunion sowie zu ökonometrischen Anwendungen im Bereich Makroökonomie. Dr. Thomas Url spricht zu Reformoptionen und alternativen Modellen.

Thomas Url (Ökonom): Vielen Dank, auch an die Frau Präsidentin für die Einladung und die Gelegenheit, hier ein paar Gedanken über Reformoptionen zu verlieren. Es wird angesichts der Vorrednerin und des Vorredners natürlich immer schwieriger, etwas Neues zu sagen, aber ich werde mich bemühen. Ich möchte mich auf einen Punkt konzentrieren.

Ich würde sagen, Pensionsreformen haben in Österreich eine zu negative Konnotation. Jeder glaubt, das ist etwas Schlechtes. Jeder glaubt, er verliert etwas: Politiker verlieren die Stimmen, die Erwerbstätigen verlieren Anrechte, die Pensionisten verlieren Einkommen, und das ist sozusagen eine betrübliche Situation. Andererseits – wir haben es schon gehört – gibt es dauernd Pensionsreformen, und diese Pensionsreformen brauchen wir auch, damit das System finanziell stabil bleibt.

Ich möchte Ihnen nur anhand von ein paar demografischen Kennzahlen zeigen, warum wir diese Reformen brauchen: Ich habe gestern die Sterbetafeln aus dem Jahr 1960 und die neusten Sterbetafeln aus dem Jahr 2020 herausgesucht – zwischen diesen beiden Auswertungen von Statistik Austria sind 60 Jahre vergangen. Nach diesen 60 Jahren leben Männer in Österreich um knapp sieben

Jahre länger, wenn sie 60 Jahre alt sind. Lebenserwartung im Alter von 60: plus 6,6 Jahre bei den Männern und bei den Frauen 6,9 Jahre.

Zu diesem Thema, dass es unterschiedliche Lebenserwartungen gibt: Die Verlängerung der Restlebenserwartung hängt gar nicht so sehr davon ab, wie alt man im Durchschnitt wird, sondern sie ist für Damen und Herren gleich. Laut OECD ist es auch so, dass diese zusätzliche Lebenserwartung für unterschiedliche Berufsgruppen gleich hoch ist. Sie leben zwar insgesamt kürzer, aber das, was in den letzten 60 Jahren erworben wurde, ist für alle ungefähr gleich lang.

Wenn man das auf ein Jahrzehnt umrechnet, dann heißt das, dass wir jedes Jahrzehnt um etwas mehr als ein Jahr älter werden – im Durchschnitt. Die Demografen sagen uns: Wenn wir in die Zukunft blicken, dann gehen wir nicht davon aus, dass wir alle zehn Jahre um ein Jahr länger leben, sondern um ein Dreivierteljahr. Das ist jetzt vielleicht eine traurige Aussicht, wenn wir nicht mehr so lange länger leben, aber auf der anderen Seite würde ich glauben, die Einschätzung ist – für mich jedenfalls – vertrauenerweckend. Warum? – Weil wir doch riesige Fortschritte in der Medizin haben. Wir haben jetzt Krebsbehandlungsmöglichkeiten zur Verfügung, die es vor fünf Jahren noch gar nicht gab; da überleben Menschen schwerste Krankheiten. Wir haben mit diesen neuen Behandlungsmethoden auch bei Fettleibigkeit – wahrscheinlich im Bereich Stützapparat, Blutdruck und alles Mögliche – wirklich gute Aussichten dafür, dass diese zusätzliche Lebenszeit auch in den nächsten Dekaden zu erwarten ist.

Was heißt das für ein Pensionssystem? – Für ein Pensionssystem heißt das, dass jemand, der 1960 60 Jahre alt war, circa 15 Jahre Restlebenserwartung hatte – Pensionsbezugsdauer kann man auch sagen. Wenn er 2020 60 Jahre alt

geworden ist, hatte er 22 Jahre Restlebenserwartung, Pensionsbezugsdauer. Das sind diese plus sechs Jahre, von denen ich gesprochen habe.

Es gab gleichzeitig in den letzten Jahrzehnten die Entwicklung, dass das Austrittsalter aus dem Erwerbsleben gesunken ist, von circa 62 Jahren – Tiefpunkt war 1990 – auf 58,3 Jahre bei den Männern und 57,6 Jahre bei den Frauen. Das heißt, es ist von dieser Seite auch noch einmal Druck gekommen, dass die Leute nicht nur länger leben, sondern auch noch früher aus dem Erwerbsleben austreten. Das hat circa drei Jahre einer zusätzlichen Pensionsbezugsdauer gebracht, die wir durch Reformen in den letzten 20 Jahren wieder korrigiert haben. Wir sind jetzt wieder beim Pensionsantrittsalter von knapp 62 bei den Männern und ein bisschen über 60 bei den Frauen – über alle Pensionsarten und RehaGeld hinweg.

Das, würde ich glauben, ist Motivation dafür, dass wir eine Pensionsreform nicht als Leistungskürzung betrachten, sondern als eine gleichmäßigere Verteilung des Pensionseinkommens über mehrere Jahre. Wir kürzen ja gar nichts, sondern: Da wir länger Pension beziehen, brauchen wir mehr Pensionsgeld, und das können wir einerseits bekommen, indem wir mehr Beiträge zahlen – das will keiner. Das können wir andererseits bekommen, indem wir höhere Staatszuschüsse haben – das will auch niemand. Oder wir können das bekommen, indem wir die Leistung ausgleichen, indem wir sozusagen den Durchschnitt um ein Jahr verlängern – das ist eigentlich das Ziel einer vernünftigen Pensionsreform, würde ich glauben.

Vielleicht noch einmal zu diesen Vergleichsoptionen, mit der EU und anderen Ländern: Wo können Pensionsreformen ansetzen? – Es wurde eh schon gesagt: Man kann beim Pensionsantrittsalter ansetzen, man kann bei der Berechnung der Neupension ansetzen, man kann auch bei der Pensionsanpassung ansetzen

und man kann auch beim System ansetzen. Ja, systemische Reformen sind auch möglich. Die ersten drei Punkte sind parametrische Reformen – so nennt man das in der Fachliteratur – und die letzte wäre eine Systemreform – das ist, wenn man ein bisschen vom Umlageverfahren in ein Kapitaldeckungsverfahren umrückt.

Vergleich des Eintrittsalters international: In Österreich gehen wir ein Jahr früher in Pension als im EU-Durchschnitt, wir gehen drei Jahre früher in Pension als die Schweizer, wir gehen dreieinhalb bis vier Jahre früher in Pension als die Schweden. Daran sieht man, würde ich sagen, dass es schon Potenzial dafür gibt, dass Pensionsreformen ansetzen.

Wir versuchen in der jetzigen Legislaturperiode, mit der Korridor pension das faktische Alter zu erhöhen. Ich denke aber, wir sollten – wenn wir miteinbeziehen, dass über die nächsten Jahrzehnte wieder jeweils ein Dreivierteljahr mehr zur Lebenserwartung dazukommt – dringend daran denken, das gesetzliche Pensionsantrittsalter zu erhöhen. Warum dringend? – Weil wir dafür Übergangsperioden brauchen, und die sollten lang sein.

Das möchte ich heute dringend mitgeben: Das Antrittsalter müsste eine Schraube am Pensionssystem sein, an der wir drehen, um die Leistungsfähigkeit des Systems intakt zu halten.

Zweiter Punkt: Einkommensersatzraten. Wir haben schon gehört, die sind im OECD-Modellfall bei knapp 90 Prozent des durchschnittlichen Lebenseinkommens. Im EU-Schnitt sind es 20 Prozentpunkte weniger, also nicht 90, sondern 70 Prozent. In der Schweiz sind es um 40 Prozentpunkte weniger, dort sind es nicht 90, sondern 50 Prozent. Die Deutschen kriegen auch 50 Prozent und in Schweden sind es 20 Prozentpunkte weniger.

Wir sehen also, dass die Leistungsintensität im österreichischen System durchaus hoch ist. Das kann man als gut befinden. Das kann man aber auch dazu verwenden, dass man die Stabilität des Pensionssystems korrigiert und zum Beispiel mit den Kontoprozentpunkten arbeitet, was, glaube ich, auch notwendig ist, wenn man das gesetzliche Pensionsantrittsalter erhöht; sonst kommen wir in Pensionen, die noch höher sind.

Schauen wir uns noch eine Variable an, an der man drehen kann:

Pensionsanpassung. Es gibt eine Formel in Österreich, laut welcher die Pensionen mit dem VPI angepasst werden. In anderen Ländern wird zur Erhöhung der Pensionen im Extremfall die Pro-Kopf-Lohnentwicklung herangezogen. In der Regel sind die Pro-Kopf-Löhne etwas dynamischer als die Verbraucherpreise. Das heißt, die wachsen stärker, und das bringt höhere Pensionsanpassungen.

Da sind wir in Österreich mit der VPI-Anpassung sozusagen am unteren Ende der Fahnenstange, und da sehe ich eigentlich wenig Potenzial dafür, dass man das auch noch verringert, es sei denn, dass man im Rahmen von Budgetsanierungsgesetzen zum Beispiel Krankenversicherungsbeiträge erhöht und dadurch die Nettopension senkt oder einmalig Pensionsanpassungen aussetzt oder kleiner ausfallen lässt.

Letzter Punkt: systemische Reform. Wir haben ein sehr stark auf das Umlageverfahren konzentrierte Einkommenssicherungssystem im Alter, und das heißt, dass wir mit unserer Pension sehr stark an der inländischen Lohnentwicklung hängen. Wenn sich die inländischen Löhne toll entwickeln, entwickelt sich unser Pensionskonto toll, wir kriegen eine hohe Neupension und können auch davon ausgehen, dass die ihre Kaufkraft behält, weil sie ja mit dem VPI angepasst wird.

Langfristig erwarten wir für Österreich aber ein relativ niedriges Produktivitätswachstum, wir am Wifo mit 1 Prozent, in der Alterssicherungskommission sind es 1,2 Prozent und der Produktivitätsrat und der Fiskalrat gehen von 0,7 Prozent pro Jahr aus. Das heißt, unsere Aufwertungsfaktoren werden klein sein. Es entspricht dem Wirtschaftswachstum, dass wir in Österreich haben, aber sie werden klein sein.

Wir können wir das erhöhen? Das können wir eigentlich nur erhöhen, indem wir am rascheren Wirtschaftswachstum im Ausland partizipieren. Das wird aber schwer, wenn wir sozusagen Arbeitskräfte dorthin schicken, denn die sind dann weg. Es ist leichter, wenn wir Kapital dorthin schicken.

Gemeint ist also eine Systemreform in dem Sinne, dass wir Kapital im Ausland investieren. Das soll dann bitte kein Österreichfonds sein – das darf gar kein Österreichfonds sein, sonst sind wir wieder mit diesem niedrigen Wirtschaftswachstum in der Ertragsrate konfrontiert. Stattdessen sollten wir in Wirtschaften investieren, die rasch wachsen. Die Norweger machen uns das vor, die Schweden machen uns das vor, die Holländer machen uns das vor. Ich glaube, es gibt genug Beispiele dafür, wie das erfolgreich passiert. Das ist sicherlich ein Ansatz, mit dem wir versuchen können, die relativ schwachen Aussichten für die österreichische Wirtschaft in der Zukunft – relativ zu Schwellenländern; nicht für uns, für uns wird es immer reichen – zu verbessern und eine höhere Aufwertung zu erreichen.

Zum Schluss vielleicht noch eine Art Fazit von meiner Seite: Wir sind ständig mit demografischem Wandel konfrontiert. Er geht – leider – in eine Richtung, nämlich in Richtung längere Lebenserwartung – aus Sicht des Pensionsversicherungssystems ist es ein „leider“, aus Sicht der Menschen ist es ein Gott-sei-Dank. Jedenfalls geht der demografische Wandel in diese Richtung,

dass wir längere Pensionsbezugsdauern haben. Pensionsreformen sind meines Erachtens dazu gut, dass sie das bestehende Geld auf einen längeren Zeitraum verteilen sollen. Das ist der Zweck von Pensionsreformen.

Eines möchte ich auch noch mitschicken. Ich beginne vielleicht damit: Wie würde Donald Trump unser Pensionssystem bezeichnen? – Er würde sagen, es ist ein großartiges, wunderbares System, das beste System der Welt. Ich schließe mich dem an, denn wir sehen ja, es ist extrem leistungsfähig. Wir haben hohe Nettoeinkommensersatzraten, wir haben relativ lange Pensionsbezugsdauern, und wir können das finanzieren, aber es hat natürlich auch Grenzen, und diese Grenzen spüren wir von Budgetkrise zu Budgetkrise stärker.

Deshalb ist es sinnvoll, dass wir Pensionsreformen durchführen. Warum? – Weil Pensionsreformen Vertrauen schaffen. Wenn ich ein Pensionssystem habe, von dem ich mir keine oder eine niedrige Auszahlung erwarte, dann habe ich mein Vertrauen verloren. Laut Umfragen glauben ungefähr drei Viertel der jungen Menschen in Österreich im Alter von 20 bis 30 nicht, dass sie eine ausreichende staatliche Pension bekommen werden. Ich denke, das ist ein Alarmzeichen. Wie reagiert jemand, der kein Vertrauen mehr hat? – Es gibt drei Reaktionsmöglichkeiten:

Erste Möglichkeit: Ich wandere aus, in die Schweiz zum Beispiel. Das ist ein harter Schritt, sehr konsequent. Wir Österreicher neigen nicht dazu, dass wir konsequent sind. Wir werden wahrscheinlich andere Formen des Ausweichens wählen.

Eine Form ist auch die geringfügige Beschäftigung. Wenn ich mir das leisten kann, erspare ich mir die ganzen Sozialversicherungsbeiträge. Wir sehen in der

Beschäftigungsverteilung einen Riesenspitz bei geringfügiger Beschäftigung knapp vor der Geringfügigkeitsgrenze.

Zweiter Punkt: Man geht in Teilzeit, wenn man es sich leisten kann. Das ist ein Phänomen, das sich immer stärker verbreitet. Das hat teilweise damit zu tun, dass wir Randgruppen in den Arbeitsmarkt hineingebracht haben, die vorher gar nicht drin waren, und teilweise damit, dass es einen immer größeren Vermögensbestand in Österreich gibt - - *(Die Tonanlage fällt aus.)*

Das Zweite – wie man reagieren kann – ist Eigenvorsorge. Man betreibt zusätzlich zu den Beiträgen, die man einzahlt, Eigenvorsorge in Form von Lebensversicherungen, Sparplänen – die Banken- und Versicherungswirtschaft torpediert uns dauernd mit Werbematerial zu diesem Thema. Was hat das zur Folge? – Das hat zur Folge, dass die Inlandsnachfrage niedrig ausfällt, und eine niedrige Inlandsnachfrage ist für die österreichische Wirtschaft auf Dauer nicht gut.

Ich glaube auch nicht, dass wir das in Zukunft durch erhöhte Exporte in die USA kompensieren können, und deswegen ist es, glaube ich, unbedingt notwendig, den Ausdruck Pensionsreform positiver zu besetzen: als ein Mittel, mit dem wir das System stabil halten, mit dem wir es schaffen, ein wunderbares, großartiges Pensionssystem aufrechtzuerhalten, und mit dem wir es auch schaffen, das Vertrauen der jungen Menschen in das System wiederzugewinnen. – Danke sehr. *(Beifall.)*

Bernhard Robotka: Vielen herzlichen Dank. Was würde Donald Trump jetzt an meiner Stelle sagen: Dr. Thomas Url was great again! – Vielen herzlichen Dank.

Vom Taschengeld zum Vermögensaufbau: Bildung als Schlüssel zur Generationsfairness

Bernhard Robotka: Wir kommen zur ersten Referentin, Mag.^a Christiane Holzinger. Christiane Holzinger hat Internationale Betriebswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien studiert, mit dem Wahlfach Internationales Steuerrecht. Sie ist geschäftsführende Gesellschafterin einer Steuerberatungskanzlei und auch geschäftsführende Gesellschafterin einer Beratungsfirma für Start-up-Gründungen. Ihr Motto ist: Lebe deinen unternehmerischen Traum!, und ihr Thema heute: „Vom Taschengeld zum Vermögensaufbau: Bildung als Schlüssel zur Generationsfairness“. – Bitte, Frau Magistra.

Christiane Holzinger (Steuerberaterin und Buchautorin): Vielen lieben Dank. – Sehr geehrte Frau Präsidentin! Geschätzte Damen und Herren vom Bundesrat! Liebe Expertinnen und Experten! Ich fühle mich sehr geehrt. Ich war sehr viele Jahre in der Jungen Wirtschaft und habe mich intensiv mit dem Thema Pension, Pensionsreform, Altersvorsorge beschäftigt, weil es, so wie mein Vorredner gesagt hat, vor allem bei den jungen Generationen ja Spuren hinterlässt, wenn man trotzdem auch an die Vorsorge denken sollte.

Ich weiß nicht, wie es Ihnen geht, aber ich persönlich spreche gerne über Geld, ich denke gerne über Geld nach. Ich finde es wichtig, über Investitionen nachzudenken, egal ob das Investitionen in heimische Unternehmen sind, ob das Investitionen in langfristige Vermögenswerte wie Immobilien, Aktien, ETFs und Co sind. Es ist für mich einfach schon seit Jahren, Jahrzehnten sehr, sehr wichtig, dieses Thema Geld auch in unserem Umfeld, in unserem Sprachgebrauch positiv zu besetzen.

Ich habe in vielen unterschiedlichen Ländern dieser Welt gelebt und studiert und habe da auch ein sehr positives Money-Mindset mitbekommen, was auch sehr wichtig ist, wenn man nicht nur über das eigene Erwerbsleben, sondern natürlich auch über die finanzielle Zukunft nachdenkt.

Mich persönlich befreit es sehr, wenn ich darüber nachdenke, dass ich es auch selbst in der Hand habe. Ich übergebe die Verantwortung für meine eigenen Finanzen und meine Alters- und Pensionsvorsorge nicht dem Staat, sondern ich kümmere mich selbst darum.

Ich habe mich als Steuerberaterin und Unternehmensberaterin, aber auch als Investorin und langjährige Funktionärin der Jungen Wirtschaft natürlich immer sehr viel mit dem Thema Geld und Finanzen beschäftigt. Seit mehr als 20 Jahren stelle ich mir die Frage: Wie schaffen wir finanzielle Sicherheit, heute, morgen und im Alter?

Bevor ich aber über das Pensionssystem spreche, möchte ich kurz meine eigene Finanzgeschichte erzählen. Es war einmal ein Sparschwein. Ich war circa zehn Jahre alt, als meine Großmutter zu mir gesagt hat: Christiane, da hast du ein Sparschwein, wenn du da regelmäßig dein Taschengeld, Geburtstags-, Weihnachtsgeschenke, das Geld vom Schappen, also vom Tag der unschuldigen Kinder, hineingibst, dann kannst du dir einmal etwas Großes leisten! – Gesagt, getan. Ein Jahr später – ich war damals im Reitsport sehr aktiv – konnte ich meine eigene Turnierausrüstung kaufen, erwerben. Das hat in mir etwas ausgelöst: mit kleinen Effekten regelmäßig etwas auf die Seite legen, selbst etwas Großes schaffen. Bei mir war das so, ich habe das für mich als positives Ziel innerlich verankert.

Das Thema Geld hat aber in meiner Kindheit schon früher einen Stellenwert gehabt. Ich komme aus einer Unternehmerfamilie, und Geld war bei uns kein

Tabuthema, ganz im Gegenteil. Heute würde man Gamification sagen. Wir haben zu Hause sehr viel DKT gespielt, und ich hatte extrem positive Assoziationen, wenn ich am Ende des Spiels die Reichste war. Die Häuser, die ich gekauft habe, ganze Straßenzüge: Das war dann mein Imperium, das ich mir geschaffen habe, und es war auch haptisch: das Geld oder die Geldstapel, die man da bei sich auf dem Tisch hatte.

Ich habe damals noch nicht gewusst, dass ich irgendwann einmal Steuerberaterin werde, ganz im Gegenteil. Ich hatte andere Berufswünsche, aber ich hatte extrem positive Assoziationen, und das hat auch dazu geführt, dass dieses Thema wirtschaftliche Selbstbestimmung auch in meiner Familie sehr positiv besprochen wurde.

Es gab unterschiedliche Aspekte. Meine Oma, aus einer Arbeiterfamilie, hat gesagt: Bitte bau dir dein eigenes Haus, schaffe dir dein Eigenheim! Das ist dein Fundament! Schau, dass du in der Pension schuldenfrei bist, und investiere in Gold, weil das bleibende Werte sind! – Mein Vater wiederum, der sich in seiner Ausbildung extrem intensiv mit Aktien und dem Aktienmarkt beschäftigt hat, hat einen anderen Zugang gehabt.

Fakt ist aber, dass diese intensive Beschäftigung mit diesem Thema und auch mit dem Thema Money-Mindset bei mir immer auch Anlass gegeben hat, Fragen zu stellen und die Dinge infrage zu stellen. Das heißt, die frühe Prägung hat mich nie losgelassen und hat mich in meinem Unternehmerleben begleitet. Ich habe natürlich auch immer darüber nachgedacht: Was macht diesen Sicherheitsgedanken aus? Was löst das bei mir aus? Warum habe ich aber auch Spaß, darüber nachzudenken, wie ich mein Geld investiere und auf die Seite lege?

Jetzt stehen wir an einem Wendepunkt. Wir haben es schon gehört und es ist auch ein Fakt: Wir werden alle Gott sei Dank immer älter, wir leben länger. Die Geburtenrate ist niedrig. Das System wird instabiler. – Ich persönlich sehe das nicht als Risiko, sondern als enorme Chance.

Wir haben heuer eine so starke Nachfrage wie noch nie von Frauen, von Teilzeit in Vollzeit zu wechseln. Ich berate intensiv Unternehmen bei diesem Prozess, weil auch Frauen das Thema Gender-Pay-Gap, aber auch Gender-Pension-Gap immer stärker wahrnehmen und auch die Unternehmer sehen, welche potenzielle Vollzeitarbeitskraft in ihren Unternehmen schlummert.

Das heißt, ich möchte heute über drei Perspektiven sprechen, nämlich über die Nachhaltigkeit unseres finanziellen Systems und darüber, wo es für mich eigentlich anfängt. Es fängt für mich bei der Bildung an. Die Weichen stellen wir nämlich in der Bildung, denn nur, wenn wir Themen wie: Kredite, Zinsen, Sparen, Investieren, Was bedeutet Gold?, Was ist eigentlich ein ETF?, Wie funktioniert denn eine Aktie oder eine Unternehmensbeteiligung?, schon von kleinen Kindesbeinen an aufnehmen, dann können wir auch darüber nachdenken: Wie übergeben wir die finanzielle Eigenverantwortung an die nächsten Generationen?

Wenn in unseren Köpfen und in der Erziehung im Hinterkopf drinsteckt: Über Geld spricht man nicht!, dann hat man auch eine Aversion, dann will man gar nicht mit seinem Umfeld, mit seinem Bekanntenkreis darüber sprechen, dann ist man blockiert, in seinem Freundeskreis oder auch in der Kollegenschaft nachzufragen: Du, wie viel verdienst denn du eigentlich?, und bei seinem Chef einmal nachzufragen: Wie schaut es denn vielleicht mit einer Gehaltserhöhung aus?

Das heißt, meine Frage ist immer – stellen wir die Finanzbildung ganz an den Anfang! –: Was wäre, wenn Kinder zum Beispiel in der Schule nicht nur Gedichte oder Mathematik lernen, sondern wenn in den Lehrplan integriert wird: Wie funktioniert denn so ein Haushaltsbudget? – Wenn der Berufswunsch ist, später einmal Bundeskanzler zu werden, dann macht es vielleicht schon Sinn, wenn man sich von Anfang an auch mit diesen Themen auseinandersetzt.

Das Zweite, das sehr wichtig ist, ist, glaube ich, dass man Jugendlichen auch Dinge mit auf den Weg gibt: Was ist denn ein Darlehensvertrag? Was unterschreibe ich, wenn ich einen Handyvertrag unterschreibe? Wenn ich in einen gemeinsamen Haushalt einziehe, welche Verantwortungen, Rechte und Pflichten übernehmen wir denn da eigentlich? – Das wird oft verabsäumt, das sehe ich. Ich bin seit Jahren über die Junge Wirtschaft in Schulen unterwegs, wir machen sehr viele Übungsfirmen, und da kommen im Gespräch natürlich solche Dinge auf.

Ich muss ganz ehrlich sagen, ich träume schon von einem Österreich, in dem Bildung, dieses Grundwissen kein Luxusgut ist, sondern es quasi zur Standardausbildung in unserem ganzen Bildungsbereich gehört. Wir können den besten Pensionsplan entwerfen, aber wenn wir die Verantwortung nur dem Staat übergeben und uns keine Eigenverantwortung zurückholen und das auch unseren Kindern und Kindeskindern mitgeben, dann ist es auch nicht in den Köpfen.

Diese Ängste, die nämlich entstehen – was Sie gerade gesagt haben –, haben auch mit Nichtwissen zu tun. Ich habe dann vor der Zukunft Angst, wenn ich keine Eigenverantwortung übernehme. Deswegen ist dieser Bildungsfaktor für mich persönlich ein ganz, ganz wichtiger Grundstein, mit dem wir auch Lust auf

das Geldverdienen machen, mit dem wir Lust darauf machen, für später vorzusorgen, mit dem wir aber auch unseren Kindern beibringen: Was sind denn eigentlich Ziele? Welche persönlichen Ziele setze ich mir mittel- und langfristig?

Als Steuerberaterin beschäftige ich mich natürlich auch ganz viel mit dem Thema Steuerpolitik – ich will da jetzt nicht ins Detail gehen, dafür gibt es andere Experten –, und ich sehe in der Praxis ganz viele Faktoren, die uns keine Lust machen, mehr zu arbeiten. Warum? – Ich denke jetzt an meine Eltern zurück. Meine Eltern sind sehr jung Eltern geworden. Die haben sich sofort mit dem 18. Lebensjahr selbstständig gemacht. Mit zwei kleinen Kindern zu Hause war das größte Ziel für sie, Eigentum zu schaffen, und das haben sie uns Kindern auch vermittelt. Sie haben uns vermittelt: Kinder, wir ziehen jetzt in diese Wohnung und es ist auch zu verzichten, wir können nicht gleichzeitig auf Urlaub fahren und dieses und jenes machen! – Das heißt also, die Kommunikation war uns Kindern gegenüber auch klar.

Was will ich damit sagen? – Heute ist das für jemanden mit 25, 26, 27 fast unmöglich. Ich habe das nämlich übernommen, ich habe auch sehr früh – in meinem ersten großen Job – sofort in ein Eigenheim investiert, weil mir das einfach indoktriniert wurde: Ich möchte in meiner Pension etwas haben, in dem ich schuldenfrei wohnen kann. – Wenn das aber faktisch nicht möglich ist, wo bleibt denn die Motivation, dass ich etwas spare? Mit den Ängsten dazu sage ich mir dann: Warum soll ich Vollzeit arbeiten, wenn ich mir nichts schaffen kann? – Und das ist für mich eine Brücke, die es zu schlagen gilt, weil es für mich nicht nur das Thema Eigenvorsorge ist, sondern logischerweise hat auch die Steuerpolitik viel damit zu tun.

Ich meine, ich bin selbst seit 15 Jahren Arbeitgeberin. Ohne Mitarbeiter wäre ich gar nichts. Alles, was wir planen und strategisch umsetzen, machen wir gemeinsam mit unserem Team. Auch diese langfristigen Strategien, die ich mit meinen Mitarbeitern entwerfe, haben ja damit zu tun, dass sie sich abgesichert fühlen und dass sie auch wissen, was sie sich da schaffen können.

Ich finde, dass auch schon ganz viel entweder in der Schublade oder am Tisch liegt. Wir haben heute ja ganz viele Experten da. Wir haben ja nicht nur in Österreich Experten, wir können auch auf tolle Modelle in der EU zurückgreifen. Das Wichtigste wäre nur, auch zu überlegen: Wie investiere ich als Staat in diese langfristige Altersvorsorge? – Wenn ich den Menschen dazu motiviere, jetzt Anreize zu setzen, vorzusorgen, in Aktien zu investieren, in Unternehmen oder was auch immer, das Geld nicht nur am Spargbuch liegenzulassen, sondern aktiv für sich arbeiten zu lassen, dann habe ich natürlich die Möglichkeit, dass ich auf Augenhöhe mit meinen Bürgerinnen und Bürgern agiere, weil dann nicht mehr der Staat zuständig ist. Man schiebt es nicht von sich weg, sondern partizipiert aktiv, wenn das richtige Anreizsystem da ist.

Und last, but not least: Das Thema betriebliche Vorsorge finde ich extrem wichtig. Es ist eine Säule, die total unterschätzt wird. Ich sehe das auch in meiner täglichen Arbeit. Dabei gibt es einen Benefit. Stellt euch vor, ihr sagt euren Mitarbeitern: Es gibt jetzt eine Gehaltserhöhung, bei der dann 50 Prozent sowieso – wie soll ich das sagen? – in unterschiedlichen Stellen – Sozialversicherung, Finanzamt und wie auch immer – landen.

Stattdessen sage ich zu meinen Mitarbeitern: Ihr habt einen super Job gemacht, ich zahle ab dem nächsten Monat für jeden von euch 300 Euro in das Pensionssystem, in eine Pensionsvorsorge ein. Zwei Effekte: Der Mitarbeiter

hat die Megafreude. Warum? – Er muss sich selbst nicht darum kümmern. Das Zweite ist aber, es bleibt ihm netto vom brutto das, was ich für ihn einzahle. Auch das hat einen extremen Effekt. Und: Ein Mitarbeiter muss nicht sein hart erarbeitetes Nettogehalt dann noch einmal aufteilen. Das sind für mich einfach wichtige Faktoren, die auch dazu führen, dass der Mitarbeiter ja länger bei mir bleibt, weil er sich verstanden, abgeholt, aber auch abgesichert fühlt.

Das ist auch ein sehr komplexes Thema. Ich muss auch sagen, ich diskutiere viel mit Berufskollegen darüber. Weil dieses System sehr komplex ist und wir es nicht schaffen, es einfach zu kommunizieren, nehmen das auch viel zu wenige in Anspruch. Das heißt, für mich gibt es ganz viele Möglichkeiten, da vorzusorgen. In der Jungen Wirtschaft haben wir einmal die Idee gehabt, auch sozusagen 10 Prozent des Unternehmensgewinns steuerfrei an die Mitarbeiter aus- oder einzahlen oder anlegen zu können. Ja, ich verstehe schon, dass dem Staat dann Steuereinnahmen entgehen, aber die vielen Experten hier können uns sicher hochrechnen, was uns das an Umwegrentabilität bringt, wenn wir das eben sofort anlegen und diese Gewinne vielleicht nicht versteuern, aber sinnvoll für die Mitarbeiter wiederum in sozusagen betriebliche Pensionskassen stecken.

Wir haben natürlich auch genug, das wir von anderen Ländern lernen können, das wir uns vielleicht einfach genau anschauen müssen: Was funktioniert denn bei anderen richtig, richtig gut? – Für mich muss Altersvorsorge flexibel, einfach, unkompliziert, aber auch innovativ sein, damit es auch dem Unternehmer Spaß macht, sich damit zu beschäftigen.

Ich komme jetzt noch einmal zum Sparschwein zurück, das für mich sozusagen mein finanzieller Anfang war. Für mich bedeutet das Sparschwein aber nicht ein Porzellanbauch gefüllt mit Münzen, sondern es war mein erster Schritt in finanzielle Eigenverantwortung. Ich glaube auch, dass das Sparschwein selbst

als Pensionsmodell, Altersvorsorge, aber auch als Symbol nicht mehr ausreicht – und auch nicht mehr ausreichen sollte. Wir brauchen andere Symbole.

Die Idee des Sparens für später ist zwar gut, aber wir brauchen ein richtiges Money-Mindset, ein neues Denken, einen positiven Zugang zum Thema Geld, um da die Chance zu sehen und nicht den Verzicht, ein Verständnis für Investitionen, finanzielle Eigenverantwortung, logischerweise auch Renditen, aber auch die Möglichkeiten, wenn ich selbst mitgestalten kann. Für mich kommt da genau jetzt, zu diesem Zeitpunkt, der Staat ins Spiel, aber nicht als Retter, sondern als Kooperationspartner.

Die Rahmenbedingungen werden vom Staat geschaffen, dass es Lust macht, sich mit Geld, Finanzen und Investitionen zu beschäftigen: ein Steuersystem, das Investitionen belohnt, eine Bildungspolitik, die Investitionen verständlich macht, und eine Pensionspolitik, die Mut zur Eigenvorsorge mit Vertrauen und Stabilität des Staates verbindet. Für mich ist das kein Entweder-oder, sondern ein Sowohl-als-auch: Eigenverantwortung gepaart mit einem individuellen System, mit klugen, staatlichen Impulsen.

Ich wünsche mir ganz ehrlich für Österreich, dass jeder, egal woher er kommt, mit dem richtigen Finanzwissen eine Chance bekommt, für sich selbst zu investieren, und sich sein eigenes persönliches Symbol für die eigene finanzielle Zukunft schafft. Ob mein Symbol für das Thema Investitionen jetzt ein DKT-Haus ist, ob das ein ETF ist oder ob das eben ein Goldbarren ist – das Symbol schaffe ich mir selber mit meinem eigenen Ziel und Wunschverhalten. Wichtig ist, dass Wissen und Vertrauen Hand in Hand gehen, denn dann kann ich es mir zutrauen, mich damit zu beschäftigen.

Dann kommen wir wieder zum Eingang, dann komme ich nämlich genau zu dem Punkt, dass ich sage: Vom Taschengeld, von klein auf, baue ich mir mein eigenes

Vermögen und meine eigene Altersvorsorge auf! – Vielen lieben Dank für die Aufmerksamkeit und dass ich heute hier sprechen durfte! (*Beifall.*)

Bernhard Robotka: Vielen herzlichen Dank, Frau Mag.^a Christiane Holzinger. Es war ja schon Chris Howland, der über das Sparschwein, das er mit dem Hämmerchen kaputt gemacht hat, gesungen hat, also: hegen und pflegen für die Zukunft!

Arbeitsmarkt & Pensionseintrittsalter

Bernhard Robotka: Wir kommen zur nächsten Referentin. Ich darf

Prof. Dr. Monika Köppl-Turyna recht herzlich begrüßen. Sie ist Direktorin von Eco Austria. Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen öffentliche Finanzen, Verteilungsfragen, der Arbeitsmarkt und Fragen der politischen Ökonomie. Sie ist auch Universitätsprofessorin an der Uni Seeburg in Seekirchen und an der Universität Warschau. Ihr Thema: Arbeitsmarkt und Pensionseintrittsalter. – Bitte sehr.

Monika Köppl-Turyna (Universitätsprofessorin, Direktorin von Eco Austria):

Vielen Dank. – Ich habe mich, allerdings spontan, dazu entschlossen, auch noch etwas mehr über die Konsolidierung in meinen Vortrag reinzubringen, weil gerade diese Woche die Budgetausschüsse laufen. Ich glaube, dass das eines der wichtigsten Themen für die kommenden Jahre ist.

Sehr geehrte Frau Präsidentin, vielen Dank für die Einladung! Sehr geehrte Damen und Herren! Ich möchte zuerst einen Blick auf die Ausgangslage des österreichischen Pensionssystems werfen. Wir haben traditionell ein umlagefinanziertes System – das wurde ja schon angesprochen –, bei dem etwa 90 Prozent des Alterseinkommens aus der ersten – staatlichen, umlagefinanzierten – Säule kommen und etwa nur 10 Prozent aus der betrieblichen und privaten Vorsorge. Es wurde auch bereits gesagt, dass das Pensionssystem im internationalen Vergleich durch sehr hohe Pensionsleistungen und ein niedriges effektives Pensionsantrittsalter charakterisiert ist.

Politökonomisch betrachtet hat das System in der Vergangenheit soziale Stabilität gewährleistet. Allerdings geht diese Großzügigkeit mit sehr, sehr

hohen Finanzierungsanforderungen einher. Ein paar Zahlen dazu: Im Jahr 2022 betrugen die öffentlichen Ausgaben für Pensionen knapp 14 Prozent des BIPs. Dieser Wert wird bis 2035 auf etwa 15 bis 16 Prozent ansteigen und sich bis 2060 auf diesem Niveau stabilisieren. Was bedeutet das, 15 Prozent des BIPs? – Das ist etwa ein Sechstel der Wirtschaftsleistung Österreichs – nicht des Budgets, sondern der gesamten Wirtschaftsleistung. Der Wert wird auf etwa ein Sechstel bis ein Siebtel steigen.

Warum fällt der Anstieg nicht noch dramatischer aus? – Die Dynamik unserer Ausgaben ist vergleichsweise gering. Das wird offen gesagt, das stimmt ja auch. Das ist allerdings den Reformen der Vergangenheit, die auch schon zum Teil angesprochen wurden, auf die ich später noch zurückkommen werde, zu verdanken. Das heißt, diese Reformen haben aber auch die Reduktion der Leistungen mit sich gebracht. Die sogenannte globale Ersatzrate – das ist ein bisschen etwas anderes als die Nettoersatzrate – misst das Verhältnis einer Durchschnittspension zum Durchschnittslohn. Sie liegt derzeit bei etwa 56 Prozent in Österreich, wird aber auf 45 Prozent sinken. Das ist auf die Reformen, die bereits angesprochen worden sind, zurückzuführen.

An dieser Stelle möchte ich noch anmerken, dass die Demografie nicht nur die Pensionen beeinflusst – auch wenn das das Thema für heute ist –, sondern es gibt auch Ausgaben für Gesundheit und Pflege, die bereits gut 8 Prozent des BIPs in Anspruch nehmen. Das soll in relativ kurzer Zeit auf 12 Prozent steigen. Da kann man zusammenzählen, dass die gesamte Alterung hinsichtlich Ausgaben in Summe beinahe 30 Prozent der Wirtschaftsleistung ausmachen wird – Wirtschaftsleistung, noch einmal zu betonen!

Der Zuschuss zu den Bundespensionen wurde bereits angesprochen: um die 15 Milliarden Euro. – Das ist in diesem Sinne nicht ganz korrekt, weil dieser

Anstieg gerade viel, viel, viel höher ausfällt. Es gab 2022 in der UG 22 einen Bundeszuschuss von etwa 12,7 Milliarden Euro zu den ASVG-Pensionen. Im neuesten Stabilitätsbericht, der die Projektionen bis 2029 beinhaltet, steigt dieser auf 23,4 Milliarden Euro. In etwa sieben Jahren gibt es einen Anstieg von 10 Milliarden Euro. Das wird in kürzester Zeit passieren. Das ist gemessen an der Wirtschaftsleistung ein Anstieg von 2,8 auf 4,2 Prozent des BIPs.

Der Fiskalrat hat festgestellt, dass einzig und allein dieser Anstieg für zwei Prozentpunkte unseres Defizits verantwortlich ist. Das heißt, wir konsolidieren jetzt. Wir werden heuer 4 Prozent bis 4,5 Prozent Defizit haben. Zwei Prozentpunkte davon gehen auf den Anstieg der Pensionsausgaben zurück, weswegen wir auch diese ganz große Diskussion darüber haben: Wo sollen wir denn in der Wirtschaft sparen?

So weiter in die Zukunft blickend hat das Langfristgutachten der Alterssicherungskommission festgestellt, dass dieser Zuschuss bis 2050 auf etwa 5,5 Prozent des BIPs anwachsen wird. Das heißt, alleine der Zuschuss wird 5 Prozent der Wirtschaftsleistung in Österreich kosten. Was bedeutet das in der Praxis? – Wenn der Staat in einigen Jahrzehnten dauerhaft – und das ist wirklich eine flache Linie – rund 5 Prozent der gesamten Wirtschaftsleistung zuschießen muss, um Pensionen zu bezahlen, ist das natürlich eine massive Umverteilung von der arbeitenden Bevölkerung, den Steuerzahler:innen hin zu den Pensionist:innen. Bereits heute ist das jeder siebte Euro der Wirtschaftsleistung. Dieser Anteil wird weiter steigen, wie ich bereits gesagt habe. Das ist natürlich eine politische Entscheidung.

Wir haben auch über Umwegrentabilität gesprochen: Klarerweise geben Pensionist:innen auch Geld aus, so wie alle anderen Konsument:innen. Allerdings ist die wichtigste Frage die der Opportunitätskosten. Das heißt: Was

kann oder muss man alles mit einem Staatsbudget finanzieren? Bereits jetzt haben wir ein Verhältnis – um eine plakative Zahl zu nennen – von mehr als 60 Milliarden Euro aus dem Budget für das Alter, etwas weniger als 5 Milliarden Euro für Elementarpädagogik und Primärbildung und etwas weniger als 2 Milliarden Euro für Klimaschutz. Das sind die Opportunitätskosten. Das sind die politischen Prioritäten. Das sind die politischen Ziele.

An dieser Stelle muss man auch sagen, dass viele dieser Ausgaben, die wir derzeit nicht finanzieren können, natürlich auch eine langfristige Wirkung auf die Wertschöpfung haben. Nicht nur die kurzfristige Umwegrentabilität über die Konsumausgaben, sondern etwa auch ein Ausbau der Energiewende bringt uns in zehn, 20 Jahren natürlich Wettbewerbsfähigkeit und steigende Wirtschaftsleistung. Ein Ausbau der Elementarpädagogik bringt uns in 20 Jahren gut ausgebildete Kinder, die dann natürlich auch massiv zu der Produktivität des Staates beitragen.

Hinzu kommt eben die Problematik der Intergenerationalität. Die jüngere Generation muss sich darauf einstellen, dass bei unveränderten Parametern des Systems entweder noch höhere Beiträge zu leisten sind oder dass sie durch die Defizite eine höhere Staatsverschuldung, so wie wir sie jetzt schon sehen, zu schultern hat, um das Versprechen zu finanzieren.

Das heißt, die wichtigste Frage ist: Was muss jetzt passieren, damit unser System auch noch in ungefähr 20, 30, 50 Jahren finanzierbar und nachhaltig bleibt, ohne dass die Kosten weiter explodieren?

Alle Zahlen, die ich genannt habe, berücksichtigen natürlich all diese Reformen der Vergangenheit, die auch bereits mit massiven Leistungskürzungen verbunden sind. Was ist in der Vergangenheit passiert, was passiert jetzt und

was muss in der nächsten Zeit passieren? Das wird im nächsten Punkt von mir angesprochen.

Eine wesentliche Änderung, die Anfang der Neunzigerjahre beschlossen wurde und die aktuell schrittweise umgesetzt wird, ist die Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters für Frauen. Diese Angleichung hat im Jahr 2024 begonnen und erfolgt in Halbjahresschritten bis 2033. Das ist ein bedeutender Schritt, der die Erwerbsphase von Frauen verlängert und somit mittel- und langfristig sowohl die individuellen Pensionen durch längere Einzahlung erhöht als auch das System entlastet. Ich glaube, Christine wird mehr auf die Frauenaltersarmut eingehen.

Da stellt sich die erste wesentliche Frage der Arbeitsmarkteffekte. Wir hören ja oft, dass die Frauen ja gar nicht diese Arbeitsplätze haben. Die ersten Auswertungen der Erhebung geben uns eine fantastische Datenbasis, diese Frage sozusagen auf den Prüfstand zu stellen. Was sehen wir anhand der Daten? – Wir sehen, dass trotz relativ negativen konjunkturellen Ausblicks – die Gesamtarbeitslosigkeit ist natürlich auch gestiegen – 85 Prozent der Frauen, die jetzt später in Pension gehen müssen, beschäftigt sind. Das heißt, das ist ein großer Erfolg. Es wurde auch – zum Beispiel von Petra Draxl vom AMS – bestätigt, dass das grundsätzlich sehr, sehr gut funktioniert.

Was wir auch sehen – und das, finde ich, auch ein bisschen entgegen des gängigen Narrativs, dass Frauen strukturell gesehen aus der Arbeitslosigkeit in die Pension wechseln –, ist die Auswertung nach Einzeljahren: Bis zum Jahr 2024 haben wir tendenziell stabile Arbeitslosenquoten von Frauen im Alter, die derzeit bei Frauen zwischen 40 und 50 Jahren ein bisschen steigt, aber nicht dramatisch. Wo wir große Arbeitslosigkeit gesehen haben, war bei genau 59-jährigen Frauen. Diese Arbeitslosigkeit geht jetzt massiv zurück. Dafür ist seit

1. Jänner die Arbeitslosigkeit der genau 60-jährigen Frauen sprunghaft gestiegen.

Für mich ist das ein Zeichen, dass es sich um kein strukturelles Problem handelt, sondern um einen kurzfristigen Übergang aus der Arbeitslosigkeit in die Pension, die allerdings nichts mit den Arbeitsmarktanforderungen zu tun hat. Es schaut eher danach aus, dass es mit Anreizen zu tun hat, einfach kurz vor der Pension noch arbeitslos zu werden.

Auch nicht richtig ist die gängige Feststellung, dass alle aus dem Krankenstand in die Pension wechseln. Die Auswertung der Hauptverbandsdaten zeigt, dass etwa 7 Prozent aller Arbeitnehmer:innen – und das beinhaltet auch den Wechsel in die Invaliditätspensionen – aus dem Krankenstand in die Pensionierung wechseln. Etwa 1 Prozent wechselt in die ASVG, der Rest in die Invaliditätspension. 7 Prozent ist nicht wenig, aber es ist jedenfalls kein Massenphänomen, wenn ich das so sagen darf.

Vielmehr zeigen die Studien, dass die Erhöhung des gesetzlichen Eintrittsalters tatsächlich grundsätzlich eins zu eins zu einer Verlängerung der Beschäftigung führt. Das zeigen uns die Erfahrungen aus anderen Ländern.

Ein Argument, das oft auch in der Diskussion um die Verhinderung von Arbeitslosigkeit verwendet wird und in derselben Form auch für Pensionierungen gilt: Es ist ein unterschätztes Phänomen, dass Menschen, die arbeitslos werden oder in Pension gehen und sozusagen noch arbeiten wollen oder können, oft tatsächlich sogar gesundheitlich und sozial abbauen. Das Argument, dass wir nicht wollen, dass die Leute arbeitslos werden, weil eben genau das passiert, gilt ja genauso für Pensionierungen. Studien aus anderen Ländern zeigen, dass längeres Arbeiten auch gesundheitsfördernd sein kann.

Vergleichszahlen aus Schweden, das heute besprochen worden ist: Es gibt in Schweden eine etwa 20 Prozentpunkte höhere Beschäftigungsquote der Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren. In Österreich ist es knapp über die Hälfte, in Schweden sind es beinahe drei Viertel oder etwas mehr als drei Viertel.

Was bedeutet das für den Arbeitsmarkt? – Dieser Kohorte, dieser 10-Jahres-Gruppe gehören in Österreich derzeit etwas mehr als 1,2 Millionen Menschen an. Das ist inzwischen aufgrund der Bevölkerungspyramide fast die größte Altersgruppe. Wenn wir diese 20 Prozent nehmen würden, hätten wir in Österreich 250 000 Menschen mehr am Arbeitsmarkt. Beim Blick auf die 80 000 offenen Stellen, die derzeit ausgeschrieben sind, zeigt sich, wie enorm groß dieses Arbeitskräftepotenzial ist, das auch enorm wichtig für die österreichische Wirtschaftsleistung ist.

Zum Thema Frauen: Erste Belege zeigen, dass der Arbeitsmarkt für sie eigentlich sehr, sehr gut funktioniert. Zum Thema Opportunitätskosten: Frauen sind ja wegen der Erwerbsunterbrechungen, die auch mit Kinderbetreuung zu tun haben, aufgrund der nicht vollständig vorhandenen Arbeitsmarktintegration in Altersarmut. Wenn wir die Pensionen finanziell nicht in den Griff bekommen, werden wir auch nur schwer die Kindergartenplätze, die dafür notwendig sind, oder den Ausbau der Ganztagschulen, der dafür notwendig ist, forcieren können. Damit beißt sich die Katze gewissermaßen in den Schwanz, denn die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation der Frauen hängt maßgeblich davon ab, wie viel wir davor in Kindergärten und Schulen investieren.

Was steht dazu im derzeitigen Regierungsprogramm? – Es gibt eine Verschärfung der Korridorpension, deren Effekt für die Nachhaltigkeit nur sehr begrenzt ist. Warum? – Weil versicherungsmathematisch die Korridorpension

eine von drei Varianten ist, die mit versicherungsmathematisch fairen Abschlägen verbunden ist, nämlich 5,1 Prozent niedrigere Pension pro Jahr, die ich in Kauf nehmen muss. Bei der Schwerarbeitspension sind es beispielsweise nur 1,6 Prozent.

Was passiert, wenn wir das faktische an das gesetzliche Pensionsantrittsalter heranführen? – Da haben wir zwar kurzfristig ein bisschen was davon, aber langfristig bedeutet das natürlich wieder höhere Ausgaben für die höheren Pensionen, die wir dann finanzieren müssen. Das bedeutet, dieser Effekt wird sich innerhalb von zehn bis 15 Jahren wieder komplett ausgleichen.

Die Regierung erhofft sich mit der Korridorpension plus einem nicht näher definierten Altersbeschäftigungspaket im Jahr 2031 2,9 Milliarden Euro mehr an Einsparungen. Zum Vergleich: Ein Jahr länger arbeiten – sagen wir durch Heranführen an das gesetzliche Pensionsantrittsalter – würde ungefähr 4 Milliarden Euro bringen. Das Korridorpensionsprogramm ist, soweit es überhaupt in dieser Form aufgeht, tatsächlich relativ unambitioniert. Dieser Schritt ändert jedenfalls nicht viel an der Gesamtnachhaltigkeit des Systems.

Ferner gibt es im Regierungsprogramm den Nachhaltigkeitsmechanismus – dies jetzt direkt aus dem Regierungsprogramm –: Wenn es zu Abweichungen vom vorgesehenen Budgetpfad kommt, wird ab 2035 wiederum nur die Korridorpension angepasst. Sollte das nicht ausreichen, sind weitere Maßnahmen beim Antrittsalter, der Pensionsanpassung oder dem Beitragssatz zu setzen.

Was heißt das im Klartext? – Wenn wir diesen tatsächlich relativ unambitionierten Plan nicht erfüllen, werden wir in zehn Jahren darüber reden, die Korridorpension wieder anzupassen, und damit das einzige, das versicherungsmathematisch fair ist. Wenn das nicht ausreicht, werden wir

wahrscheinlich in zehn Jahren darüber reden, andere Parameter des Systems zu ändern. Das wäre eine Verantwortungsabschiebung, die wir uns nicht leisten können.

Was nicht geschehen ist: Es ist nichts beim Aufbau der kapitalgedeckten Elemente geschehen. Dazu schweigt sich das Regierungsprogramm komplett aus. Und es gibt keine Anhebung des Regelpensionsantrittsalters über 65 Jahre hinaus. – Zum Vergleich: Vor zwei Wochen hat Dänemark beschlossen – zu Dänemark komme ich später etwas mehr im Detail –, das Pensionsalter stufenweise auf 70 Jahre zu erhöhen, weil eben dort genauso wie in Österreich die Lebenserwartung massiv gestiegen ist.

Apropos internationale Vergleiche: Welche Optionen haben wir, unser System so zu reformieren, dass es tatsächlich auch auf Dauer zu einer Verbesserung der Situation kommt? – Die erfolgreichsten Länder haben eine Mischung, die nicht sozusagen 90 zu 10 Prozent ist, sondern viel, viel ausgewogener gestaltet ist. Der zweite Punkt: Alle erfolgreichen Länder – zwei Drittel aller entwickelten Länder in der OECD – haben irgendeine Art von Automatismus im System, sodass es sich automatisch an die steigende Lebenserwartung anpasst. In welcher Form das geschieht, führe ich im Detail noch ganz kurz aus.

Dänisches Alterssicherungssystem: Das dänische System besteht grundsätzlich aus einer öffentlich finanzierten Grundrente – so ähnlich wie in Österreich die Ausgleichszulage, die auch in ähnlicher Höhe wie in Österreich ausfällt –, die jedem zusteht. Darüber hinaus gibt es ein einkommensabhängiges, öffentlich finanziertes, rein aus Steuern finanziertes Element, das wirklich besonders Niedrigeinkommen noch unterstützen soll. Alles darüber hinaus ist in der zweiten, betrieblichen Säule angelegt, die mehr oder minder allen Beschäftigten zur Verfügung steht.

Dieses System wurde bereits in den 1960er-Jahren etabliert und ist unterschiedlich finanziert, teilweise fondsfinanziert. Manche Dinge sind natürlich relativ konservativ, andere weniger konservativ, was auch dazu führt, dass in Dänemark wirklich sehr, sehr viel Geld in die Energiewende oder in andere Unternehmen investiert werden kann. Die Hürde für Pensionen in Dänemark ist in etwa so hoch wie in Österreich. Signifikant geringer ist die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und zwischen Personen mit unterschiedlichen Einkommen.

Es gilt also nur bedingt das Argument, dass kapitalgedeckte Vorsorge nur etwas für Gutverdiener ist. Dort müssen alle Arbeitnehmer:innen einzahlen, und dadurch, dass es eben eine zusätzliche Unterstützung durch steuerfinanzierte Systeme gibt, fällt die Ungleichheit sogar geringer aus als in Österreich. Es sind aber auch die öffentlichen Ausgaben viel geringer: Statt der 14 Prozent bei uns sind es dort etwa 8 Prozent des dortigen BIPs, die durch Steuern finanziert werden müssen. Das entspricht umgerechnet auf die österreichische Wirtschaftsleistung etwa 25 Milliarden Euro pro Jahr weniger. Wie gesagt: Am Ende des Tages kommen höhere Pensionen dabei heraus.

Das ist allerdings etwas, dessen Aufbau 80 Jahre gedauert hat. Deswegen einen Blick nach Schweden, dessen System dem österreichischen vielleicht etwas ähnlicher ist: Schweden hatte bis in die 1990er-Jahre mehr oder minder dasselbe System wie Österreich und dann wurde eine große Änderung gemacht. Wir reden sehr viel über einzelne Schrauben, Parameter, Bezüge und so weiter, aber ein wesentliches Element des Pensionssystems ist: Wie gehe ich mit der Ungleichheit zwischen Beiträgen und Leistungen um? – In Österreich haben wir das sogenannte Defined-Benefit-System, das heißt, unabhängig davon, wie sich beispielsweise die Löhne oder die Wirtschaftsleistung entwickeln, haben wir

fixe Pensionsversprechungen. Das kann dazu führen oder führt faktisch dazu, dass wir regelmäßig Finanzmittel zuschießen müssen.

Schweden hat ein umgekehrtes System, und dessen Einführung war das entscheidende Element der damaligen Reform, die sogenannten Notional Defined Contributions, das heißt, die Beiträge sind fix und gekoppelt an unterschiedliche Wirtschaftsparemeter. Die Auszahlungen sind wiederum von den Beiträgen abhängig. Das balanciert sich automatisch aus. Es kann im Wesentlichen nicht mehr ausbezahlt werden, als eingezahlt worden ist.

Das nennt sich NDC und funktioniert ungefähr so, dass jeder Erwerbstätige ein Pensionskonto hat, auf dem virtuelle Guthaben gesammelt und dann in eine Pension umgerechnet werden. Dieses Umlagekonto passt sich automatisch an die Lebenserwartung an. Warum? – Weil ein fixes Guthaben, wenn länger ausbezahlt werden muss, natürlich zu einer niedrigeren Pension führt. Eine zwangsläufige Folge davon: Steigende Lebenserwartung führt nicht zu einer Kostenexplosion.

Das Zweite, das dieses System charakterisiert, ist ein kapitalgedecktes Element sogar in der ersten, staatlichen Säule. 2,5 Prozent des Einkommens jedes Beschäftigten fließen in ein kapitalgedecktes System, sogar im Rahmen der staatlichen – nicht betrieblichen, nicht privaten, sondern staatlichen – Säule.

Ein ähnliches System gibt es in Polen. Das hat auch dazu geführt, dass Schweden ein enorm großes Vermögen aufgebaut hat, das diese Pension sozusagen noch automatisch aufstockt. Darüber müssen wir in Österreich wahrscheinlich am allermeisten nachdenken: eine Balance zwischen der umlagefinanzierten ersten Säule, einer kapitalgedeckten zweiten Säule und dann noch eines betrieblichen und privaten Elements, die das System noch zusätzlich unterstützen, zu entwickeln.

Wie gesagt, diese automatische Anpassung durch NDC führt dazu, dass die Lebenserwartung automatisch berücksichtigt wird. Ein letzter Punkt, den ich anführen möchte: Welche Möglichkeiten für Anpassungsmechanismen haben wir denn? – Wir reden sehr viel über das Antrittsalter, das ist aber nicht die einzige Möglichkeit. Die Koppelung des gesetzlichen Antrittsalters an die Lebenserwartung ist wirkungsvoll und sozusagen der banalste Hebel, den wir hätten. Zahlreiche Staaten haben bereits Reformen umgesetzt. Dänemark, Finnland, Schweden, Niederlande, Portugal sind einige Beispiele.

In der Praxis bedeutet das, dass dann, wenn die Restlebenserwartung der Bevölkerung im Alter von 65 Jahren um ein bestimmtes Maß steigt, das Regelpensionsalter schrittweise nach oben angepasst wird, um diesen Teil der zusätzlichen Lebenszeit für längeres Arbeiten zu nützen.

In Dänemark passiert das eins zu eins. Das heißt, dort geht man davon aus, dass man sogar die ganze zusätzliche Lebenserwartung im Arbeitsleben verbleiben soll. Andere Länder gehen damit ein bisschen vorsichtiger um. In den Niederlanden beispielsweise ist das Verhältnis ein Drittel zu zwei Drittel, was wahrscheinlich auch ein Parameter wäre, über den man nachdenken muss. Aus den Erfahrungen beim Frauenantrittsalter: Wir sehen eine Beschäftigung von 85 Prozent.

In den Niederlanden erhöht man das Antrittsalter so, dass man davon ausgeht, dass zwei Drittel dieser Erhöhung im Arbeitsleben verbracht werden und ein Drittel dann in der längeren Pensionierung. Das heißt, es gibt automatisch eine mehr oder minder konstante Pensionsbezugsdauer in Dänemark. In den Niederlanden steigt sie, aber nicht so dramatisch wie in Österreich.

Eine andere Variante ist natürlich die Höhe der Pensionen. Es gibt Modelle, in denen Nachhaltigkeitsfaktoren oder Koeffizienten die Pensionsberechnung

beeinflussen. Das heißt, die Lebenserwartung fließt in die Berechnungsgrundlage für höhere Pensionen ein. Ein Beispiel ist Finnland; dort wird der Faktor Lebenserwartung auf den Renteneintritt angewendet.

Drittens haben einige Länder sogenannte Bremsmechanismen – damit komme ich zurück auf Schweden –, damit das System nicht aus dem Gleichgewicht kommt. In Schweden gibt es in diesem individuellen NDC-Konto einen automatischen Ausgleichsmechanismus. Er erkennt, wenn die Summe der eingezahlten Guthaben und die projizierten Verbindlichkeiten nicht mehr im Gleichschritt sind, zum Beispiel durch eine Wirtschaftskrise oder durch demografische Entwicklungen, die nicht prognostizierbar waren. Dann tritt eine Bremsfunktion in Kraft, welche die jährliche Anpassung so lange verlangsamt oder aussetzt, bis das finanzielle Gleichgewicht wiederhergestellt ist.

Dieser Mechanismus wurde einmal angepasst, in den 2000er-Jahren nach der Wirtschaftskrise. Er wurde temporär aktiviert, und das wurde gesellschaftlich sogar recht gut angenommen und akzeptiert, gerade weil es eine automatische Anpassung ist, die ex ante beschlossen worden und nicht als politisch willkürliche Kürzung wahrgenommen worden ist.

Ja, also das waren meine Überlegungen, was man machen kann. Wie gesagt, die Systeme zeigen, dass ein höheres Antrittsalter eins zu eins in ein längeres Erwerbsleben münden kann. Es gibt sehr viele Möglichkeiten, das System nachhaltig zu sanieren.

Noch ein abschließender Punkt: Ich möchte noch ganz kurz auf die Frage des Versicherungssystems Bezug nehmen. Sie haben es ja selber gesagt, Pensionssysteme sind Versicherungssysteme. Wie bei jeder Versicherung gibt es eine Umverteilung. Im Pensionssystem gibt es eine Umverteilung zwischen Personen, die kürzer leben, zu den Personen, die länger leben. Die

Arbeitslosenversicherung ist eine Umverteilung zwischen Personen, die arbeiten, und Personen, die nicht arbeiten können.

Was will ich damit sagen? – Wenn es soziale Ungleichheiten gibt – und die gibt es natürlich, es gibt eine Korrelation zwischen Einkommen und Lebenserwartung; eigentlich keine kausale Beziehung, aber jedenfalls eine Korrelation –, dann sind diese nicht in einem Pensionssystem zu regeln – das Pensionssystem ist ein Versicherungssystem –, das ist im Sozialsystem zu regeln, das vorab dafür sorgen soll, dass diese Ungleichheiten so gering wie möglich ausfallen. Das Pensionssystem soll ein Versicherungssystem in dieser Form bleiben, und die Rolle des Versicherungssystems ist es, zwischen Älteren und Jungen, also zwischen Personen mit kürzerer und längerer Lebenserwartung, umzuverteilen. Das liegt in der Natur einer Versicherung.

Sozialsystem, Arbeitsmarktpolitik und Gesundheitspolitik müssen dafür sorgen, dass diese Lebensrealitäten gleicher ausfallen, bevor wir in Pension gehen. –
Danke. (Beifall.)

Bernhard Robotka: Vielen herzlichen Dank, Frau Dr. Monika Köppl-Turyna.

Alters-Armut: Die Herausforderung unserer Gesellschaft

Bernhard Robotka: Wir kommen zur nächsten Referentin, die diese Runde dann auch abschließen wird: Mag.^a Christine Mayrhuber. Christine Mayrhuber ist Ökonomin am Wifo, stellvertretende Wifo-Direktorin und arbeitet seit 1999 in der Forschungsgruppe Arbeitsmarktökonomie, Einkommen und soziale Sicherheit. Sie forscht zu Fragen der Einkommensentwicklung und Einkommensverteilung und zur Struktur und Finanzierung der Pensionsversicherung. Sie ist auch Vorsitzende der Alterssicherungskommission. Christine Mayrhuber war auch langjähriges Mitglied der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung in Österreich. – Bitte sehr.

Christine Mayrhuber (Ökonomin, stellvertretende Wifo-Direktorin, Vorsitzende der Alterssicherungskommission): Vielen Dank. – Danke, Frau Präsidentin für die Einladung, hier heute teilnehmen zu können. Die Einladung erging mit der Anfrage an mich, mich mit Armut zu beschäftigen. Da habe ich mir gedacht: Ich würde viel lieber das Pensionssystem diskutieren!, aber mittlerweile denke ich mir, das passt ganz gut.

Ich lade Sie jetzt ein – Sie sind ein bisschen gefordert, jetzt auch noch den fünften Vortrag zu hören –, mit mir einen Perspektivwechsel zu vollziehen. Ich bin Volkswirtin: Ich bin jetzt hier und werfe sozusagen aus Sicht des Volkes einen Blick auf diese Thematik, was eine Ergänzung zu dem ist, was wir bisher gehört haben. Ich bin sozusagen ein bisschen ein Party-Crasher, würde ich sagen.

Wenn wir uns überlegen, wie wir das Pensionsversicherungssystem für die Zukunft entwickeln wollen, ist es enorm wichtig, zu schauen: Von wo gehen wir denn weg? – Das ist sozusagen in den nächsten Minuten mein Inhalt.

Die Frau Präsidentin hat gesagt, wir brauchen Generationengerechtigkeit. Worauf es mir wichtig ist, noch einmal hinzuweisen, ist, dass es auch innerhalb einer Generation, sprich innerhalb einer Gruppe, die ein gleiches biologisches Alter hat, eine sehr große Heterogenität gibt. Das ist sozusagen mein Blick, den ich machen werde.

Was ist das Problem? Wie groß ist die Altersarmut? Ich argumentiere und zeige Ihnen gleich, dass die Altersarmut eine Spitze struktureller Ungleichheiten darstellt, und gebe ein paar Ansatzpunkte für die Zukunft. Was ist Armut? Wie groß ist das Problem der Armut in Österreich? Es fühlt sich ein bisschen eigenartig an, hier in diesem vor Gold strotzenden Raum über Armut in der Bevölkerung zu reden, aber ich mache es trotzdem.

Es gibt unterschiedliche Indikatoren, wie Armut gemessen wird. Es gibt das Einkommenskonzept: Die Armutsgefährdungsquote bezieht sich darauf, wie viel Nettohaushaltseinkommen in den Haushalten verfügbar ist. Wenn dieses verfügbare Nettohaushaltseinkommen unter einem definierten Wert liegt, dann sprechen wir von Armutsgefährdung. Es ist quasi noch nicht Armut, aber jedenfalls eine Armutsgefährdung.

Es gibt weitere Indikatoren, die ein bisschen genauer sind, die ein bisschen mehr an der Lebensrealität der Menschen dran sind. Es gibt Ausgrenzungsgefährdungsindikatoren, die schauen, welche ökonomische Situation, finanzielle Situation der jeweilige Haushalt hat. Ist es möglich, Reparaturen zu finanzieren, ist es möglich, regelmäßig Leute einzuladen, ist es möglich, am sozialen Leben teilzunehmen? Lässt das das Haushaltsbudget zu?

Es ist natürlich ein Unterschied, ob man ein Einkommen von jemandem anschaut, der in einer teuren Mietwohnung wohnt oder von jemandem mit einer Eigentumswohnung, also da gibt es quasi noch weitere

Ausgrenzungsgefährdungsindikatoren, die wir von der Statistik Austria jedes Jahr zur Verfügung gestellt bekommen.

Wie schaut es jetzt mit der Armutsgefährdung insgesamt in Österreich, über alle Haushalte, über alle Personen hinweg, aus? *(Die Rednerin unterstützt in der Folge ihre Ausführungen mittels einer Powerpoint-Präsentation.)* Der Anteil jener Menschen, die in einem Haushalt wohnen, der weniger als 60 Prozent des durchschnittlichen Haushaltseinkommens zur Verfügung hat, liegt in Österreich bei circa 10 Prozent. Wenn wir jetzt die Gruppe der Frauen herausnehmen: Es zeigt sich, dass bei den Frauen rund 14 Prozent armutsgefährdet sind. Bei den Männern sind es rund 8 Prozent. Die höchste Armutsgefährdung gibt es in der Gruppe der allein lebenden über 65-jährigen Frauen. Mit diesem Indikator sind gemäß dieser Definition knapp 28 Prozent der Frauen 65 plus, die alleine leben, armutsgefährdet.

Für die zweite Definition, die Ausgrenzungsgefährdung, werden mehrere Indikatoren herangezogen. Wenn einer dieser Indikatoren sozusagen nicht passt, also zum Beispiel das Einkommen oder die materielle Ausstattung, dann gibt es diese Ausgrenzungsgefährdung. Da zeigt sich das gleiche Bild: allein lebende Frauen 65 plus haben die höchste Gefährdung.

Da überspringe ich jetzt etwas aus Zeitgründen.

Wenn zwei Drittel der Indikatoren zutreffen, dann sprechen wir von Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung, und wenn wir insgesamt alle Indikatoren zusammennehmen, dann zeigt sich, dass wir wiederum zwei extreme Gruppen haben: allein lebende Frauen im Alter von 65 Jahren plus mit einer Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung von 33 Prozent; das wird nur noch „getoppt“ – unter Anführungszeichen – im Bereich der Einelternhaushalte, wo die Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung bei 43 Prozent liegt. Das ist der Hintergrund der

tatsächlichen ökonomischen Lage in der Gruppe, in der die Einkommen sehr, sehr knapp sind. Das ist die Ausgangslage.

Altersarmut der Frauen, das ist meine These, ist die Spitze des Eisberges. Diesen Eisberg (*auf die entsprechende Folieweisend*) hat eine KI generiert; ich habe selber noch nie in meinem Leben einen Eisberg gesehen, aber die KI stellt sich den so vor – ist ganz gut, finde ich. Altersarmut ist die Spitze des Eisberges struktureller Ungleichheiten, die sich über das gesamte Leben ziehen. Da möchte ich ein paar Punkte hervorheben, um zu zeigen: Wenn wir unser Alterssicherungssystem weiterentwickeln wollen, braucht es auch eine Zielstellung, wie die soziale Komponente mitgedacht ist und wie wir dorthin kommen. Um ein gutes, für viele Menschen ausreichendes Alterssicherungssystem zu haben, reicht es, fürchte ich, nicht aus, an einzelnen Stellschrauben in der Gesetzgebung, in der institutionellen Strukturierung – Antrittsalter und so weiter – zu drehen. Das wird nicht ausreichen, es braucht ein bisschen mehr.

Altersarmut ist die Spitze des Eisberges, getragen von einem großen Pensionsgap, auf den ich später noch eingehen werde. Wir haben einen großen Erwerbsarbeitsgap; Monika Köppl-Turyna hat das schon gesagt. Einerseits ist es eine Tatsache, dass weniger Frauen erwerbstätig sind – im Vergleich zu Männern. Wenn wir die Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren nehmen, dann ist der Gap sozusagen 10 Prozentpunkte – um die sind Frauen weniger erwerbstätig.

Wir sehen auch, dass die Frauenerwerbstätigkeit in den letzten 30 Jahren eine unglaubliche Dynamik hatte, und das ist eine durchaus positive Errungenschaft. Dazu muss ich jetzt etwas sagen: Die Teilzeitproblematik sehe ich anders. Was wäre die Alternative? – Wir hatten vor 20, 25 Jahren die Diskussion, dass der

österreichische Arbeitsmarkt nicht flexibel genug ist. Da ist eine Teilzeitbeschäftigung doch ein sehr gutes Instrument gewesen, mehr Flexibilität herzustellen. Also ich finde, das hat einen positiven Effekt auf die Flexibilität des Arbeitsmarktes – und natürlich ist es besser, teilzeitbeschäftigt zu sein als gar nicht beschäftigt zu sein. Das zeigt sich ja auch darin, dass wir sehen, dass der Anteil der Frauen im Alter von 65 plus, die einen eigenen Pensionsanspruch haben, ansteigt. Vor 20 Jahren hatte ein großer Anteil keine eigenen Pensionsansprüche, jetzt haben „nur mehr“ – unter Anführungszeichen – 10 Prozent der Frauen, also circa 90 000 Frauen, im Alter von 65 plus keinen eigenen Pensionsanspruch. Da ist es mir persönlich lieber, eine kleine Pension zu haben, als gar keine Pension zu haben. Die Ambivalenz der Teilzeitbeschäftigung verstehe ich, aber ich sehe das durchaus positiv. Dennoch: Wir haben einen Erwerbsarbeitsgap.

Und: Wir haben einen unglaublichen Sorgearbeitsgap. Wir haben eine neue Zeitverwendungserhebung, die vor zwei, drei Jahren publiziert wurde, und es ist erstaunlich – oder auch nicht, je nachdem wie man es betrachtet –: Es tut sich in der Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit nichts oder wenig. Wenn wir sehen, dass die Frauenerwerbstätigkeit dermaßen zugenommen hat, wäre doch die Erwartung, dass auch die Entwicklung hinsichtlich der Übernahme der unbezahlten Sorgearbeit durch Männer mindestens genauso dynamisch hätte sein müssen wie die Dynamik bei den Frauen – ist sie nicht, also haben wir nach wie vor einen unglaublichen Sorgearbeitsgap.

Wir haben einen Einkommensgap, auf den ich später noch kurz zu sprechen komme; wir haben einen Bildungswegegap. Das heißt: Wir sehen zwar, dass sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten der Anteil der Frauen, die ausschließlich Pflichtschulabschluss hatten, halbiert hat. Wir sehen auch, dass mittlerweile mehr Frauen einen Universitätsabschluss haben als Männer – aber

das führt nicht dazu, dass ihre Einstiegsgehälter entsprechend aufholen. Wenn wir uns beispielsweise Hochschulabsolventen, -absolventinnen anschauen, anderthalb Jahre, nachdem sie in den Erwerbsarbeitsmarkt eingestiegen sind, sehen wir schon einen Einkommensnachteil, einen Einkommensgap, von fast 11 Prozentpunkten. Das kommt daher, dass die Abschlüsse, die Uniabschlüsse der Frauen niedrigere Einstiegsgehälter zur Folge haben als die Uniabschlüsse der Männer, die eher im technischen, naturwissenschaftlichen Bereich sind. Selbst im Bereich der Lehre, selbst in der Gruppe jener, die ausschließlich Lehrabschluss haben, sehen wir, dass anderthalb Jahre nach Erwerbsbeginn der Einkommensgap der Frauen gegenüber den Männern 22 Prozent beträgt.

Und: Wir haben einen enormen Gestaltungsgap. Wir sehen, dass Frauen zwar zunehmend erwerbstätig sind, aber wenig in Entscheidungsfunktionen integriert sind. Wenn wir ganz unten anfangen, auf der politischen Ebene: 11 Prozent der Bürgermeister:innen sind Frauen in diesem Land. Wenn wir weitergehen: Von den Geschäftsführer:innen von großen Unternehmen, von großen börsennotierten Unternehmen, sind 10 Prozent Frauen, auch von den Aufsichtsrät:innen sind erst knapp ein Drittel Frauen. Wir haben also Gaps, Gaps, Gaps über alle möglichen Gruppen.

Wenn wir uns anschauen, wie der Pensionsgap in Österreich ist – das ist die Verteilung der Stände der Alterspensionen, Männer auf der einen Seite, Frauen auf der anderen Seite (*auf die entsprechende Folieweisend*) –, dann zeigt sich, dass knapp 44 Prozent der Frauen Altersleistungen haben, die unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz, der im Jahr 2024 bei knapp 1 200 gelegen ist, liegen. 44 Prozent der Frauen haben also sehr geringe Pensionen, im Vergleich dazu sind es 19 Prozent der Männer. 19 Prozent der Männer haben Pensionseinkommen in der Höhe von 3 400 Euro, bei den Frauen haben

hingegen nur 3 Prozent diese hohen Einkommen. – Das sind die Stände gewesen.

Was tut sich am aktuellen Rand? Wie schauen die Pensionshöhen bei den Pensionsneuzuerkennungen des Jahres 2024 aus, getrennt nach Angestellte, Arbeiter, Arbeiterinnen, in der gewerblichen Wirtschaft und in der Landwirtschaft, und gesamt? – Das sind die Pensionsneuzuerkennungen 2024 (*auf die entsprechende Folieweisend*), und auch hier zeigt sich kein wirklich positives Bild: ein Pensionsgap bei den Angestellten von 35 Prozent, bei den Arbeiter:innen noch höher; und was mich bestürzt: Im Bereich der gewerblichen Wirtschaft haben wir einen Pensionsgap von 68 Prozent. Das heißt, die durchschnittliche Erstpension von Frauen in diesem Bereich ist geringer als eine durchschnittliche Erstpension von Arbeiterinnen. Da haben wir also eine Struktur, die meines Erachtens sehr besorgniserregend ist. Diese Gaps, diese prozentuellen Gaps bedeuten beispielsweise im Bereich der Angestellten eine Differenz von 1 000 Euro, also das sind Beträge, die unglaublich groß sind.

Wenn wir uns anschauen, wie viele Versicherungsjahre dahinterstecken, wie viele Versicherungsjahre hinter diesen Pensionsneuzuerkennungen stecken, dann sehen wir, dass Frauen im Schnitt 36 Versicherungsjahre haben und Männer im Schnitt 42 Versicherungsjahre haben. Das ist natürlich ein Schnitt, der sich zusammensetzt aus, wie Sie gesehen haben, sehr heterogener Verteilung, aber die Unterschiede in der Versicherungszeit sind knapp 15 Prozentpunkte. Wenn man das umlegt auf die Pensionslücke, dann zeigt sich – wir haben da einmal eine genauere Analyse gemacht –, dass die Unterschiede in den Erwerbseinkommen circa 20 Prozentpunkte der Lücke erklären, die Versicherungsjahre circa 15 Prozentpunkte, und sonstige Effekte erklären 1 Prozentpunkt. Also: Der größte Einflussfaktor auf den Pensionsgap, den Pensionsnachteil der Frauen, ist ihr geringeres Erwerbseinkommen. Auch

wichtig, aber weniger wichtig, ist die kürzere Versicherungsdauer, und das ist, glaube ich, eine wichtige Information, um zu wissen, wo man ansetzen sollte, um eine bessere Performance zu haben.

Wir haben uns dann einmal überlegt, was man denn im System tun kann, damit die Frauenpensionen etwas ansteigen, und dann haben wir uns ein bisschen herumgespielt. Wir haben also Neuzuerkennungen genommen, haben sie ein bisschen bereinigt – deswegen ist hier der Pensionsgap etwas anders – und mit unseren bereinigten Daten ausgerechnet, dass der Pensionsgap, so wie er jetzt ist, bei knapp 42 Prozent liegt. Dann haben wir uns überlegt, was wir tun können, um den Gap zu reduzieren, und dann hatten wir folgende Überlegung:

Wir haben ja im Pensionsversicherungssystem die Anrechnung der Kindererziehungszeiten. Da werden pro Kind vier Jahre angerechnet. Und wir haben dann simuliert: Was wäre, wenn diese Kindererziehungszeiten höher bewertet würden, nämlich zum durchschnittlichen Einkommen des jeweiligen Jahres? Wie entwickelt sich dann der Pensionsgap?

Die zweite Überlegung war: Wenn wir die Arbeitslosenversicherungszeiten, die ja auch pensionsrelevant sind, etwas höher bewerten, wie wirkt sich das aus? – Und siehe da, es tut sich relativ wenig. Also wenn wir die Kindererziehungszeiten höher bewerten, dann reduziert sich der Pensionsgap um knapp 5 Prozentpunkte auf 37 Prozent. Das ist also nicht wirklich die Stellschraube, mit der höhere Frauenpensionen am Ende des Erwerbslebens herauskommen. Bei Höherbewertung der Arbeitslosigkeit tut sich beinahe gar nichts, schließt sich der Gap gar nicht.

Dann haben wir noch durchsimuliert, was wäre, wenn wir den Paygap irgendwie im Pensionskonto beachten könnten: Wenn also eine Frau ein Einkommen hat, eine Beitragsgrundlage hat, die um 30 Prozent geringer ist als die

durchschnittliche Beitragsgrundlage der Männer in diesem Jahr, und wenn wir dann quasi 30 Prozent dazugeben, um die Lücke zu schließen, was tut sich dann? – Dann sehen wir etwas: Wenn wir sozusagen fiktiv die Frauenpensionen höher einbuchen, sinkt die Pensionslücke etwas, aber die Pensionshöhen sind mit 1 400 Euro dann knapp 140 Euro größer. Innerhalb des Systems ist es also sehr schwierig, die Einkommenssituation der Frauen zu verbessern.

Ich habe vorhin schon den Einkommensgap erwähnt. Noch ein paar Zahlen dazu: Der Rechnungshof fertigt einen jährlichen Einkommensbericht an, in dem die Einkommen quasi gesäubert werden und der Rechnungshof Ganzjahresvollzeitbeschäftigte betrachtet. Da werden also Daten von ganzjahresvollzeitbeschäftigten Frauen und Männern verglichen, und da sehen wir wieder ganz deutlich: Trotz Ausklammerung der Teilzeit sind die Einkommen der Frauen deutlich geringer als jene von Männern. Bei den Angestellten ist die Differenz noch höher, und im Bereich des öffentlichen Dienstes ist die Differenz etwas geringer. Also selbst eine Vollzeitbeschäftigung, eine durchgängige Jahresbeschäftigung, so wichtig sie ist, hat strukturelle Nachteile für die Frauen, beziehungsweise es gibt strukturelle Gegebenheiten, dass sie nicht aufschließen können.

Jährlich untersuchen wir die Kompositionseffekte, um zu schauen, was denn eigentlich der Grund für unterschiedliche Einkommen von Frauen und Männern ist. Dabei zeigt sich, dass wir rund die Hälfte des Paygaps erklären können durch unterschiedliche Merkmale in den Personen von Frauen und Männern – also die andere Versicherungsdauer, mehr Unterbrechungen, die andere Region, die Wirtschaftsbranche, wo sie tätig sind; das erklärt circa die Hälfte des Gaps. Die zweite Hälfte können wir leider nicht erklären, und das hat sicherlich etwas mit der Bewertung der Arbeit am Arbeitsmarkt zu tun.

Ein kurzer Blick auf die Uhr. – Es gibt eine ganz interessante Studie aus Deutschland, die sich dieses Problem der Arbeitsbewertung sehr analytisch angegangen. Was wir machen, ist: Wir beobachten die Merkmale der Beschäftigten. Es gibt aber eine Studie aus Deutschland. Die haben sozusagen die Merkmale der Jobs systematisiert und haben da eine sehr spannende Datenbasis, wo sie die Tätigkeiten strukturiert haben und dann die Tätigkeiten mit Einkommen verknüpfen konnten. Diese Arbeit aus Deutschland zeigt deutlich, dass gleiche Tätigkeiten einfach unterschiedlich entlohnt werden.

Beispielsweise wird der Umgang mit Gefahrenstoffen in der chemischen Industrie gut bezahlt, aber der Umgang mit Gefahrenstoffen im Gesundheitswesen – in einem Labor: Blut als Gefahrenstoff – wird schlechter entlohnt. Oder: Verantwortung für Klienten im Management wird gut entlohnt, Verantwortung für Klienten im Primärbereich, im Bildungsbereich, Kindergarten, wird schlecht entlohnt. Diese sozusagen gleichen Tätigkeiten, die sehr aufwendig analysiert worden sind, werden also unterschiedlich entlohnt, und ich denke, das ist ein fehlendes Stück dieses Einkommengaps, den wir auch in Österreich haben.

Was ich Ihnen gezeigt habe: Altersarmut ist die Spitze des Eisberges struktureller Gegebenheiten, die wir in allen Bereichen und in allen einzelnen Komponenten sozusagen adressieren müssen. Wir müssen die Bildungsbeteiligung erhöhen, das haben wir schon gehört. Wir müssen die Bildungsentscheidung auch in den Zusammenhang bringen mit der Frage: Welche Einkommensperspektiven haben denn die jungen Menschen, die sich entscheiden? Dieses Wissen ist auch Teil der Finanzbildung, würde ich meinen, dass man eben weiß: Wenn ich mich für diesen Job entscheide, kann ich mir ein Einkommen in folgender Höhe erwarten.

Die strukturellen Unterschiede sind in allen Bereichen vorhanden, und in jedem Bereich – im Pensionsversicherungssystem, am Erwerbsarbeitsmarkt, im Sorgebereich, im Einkommensbereich, betreffend Bildungsweg, im Bildungsbereich und bei der Partizipation der Frauen in allen Gremien – braucht es Maßnahmen; die Maßnahmen können sich nicht darauf beschränken, quasi nur das Pensionsversicherungssystem zu verändern.

Wir haben, wie wir schon gehört haben, ein einkommenszentriertes Sozialversicherungssystem, und der Hauptpunkt ist eben, neue Maßnahmen zu setzen, alle mehr in den Arbeitsmarkt einzubinden, ordentliche Entlohnungen zu garantieren, um die Altersarmut und auch die strukturellen Verwerfungen, die es innerhalb einer Kohorte, innerhalb einer Generation gibt, etwas auszugleichen. Erwerbseinkommen ist also aus meiner Perspektive zwar Teil der Lösung, ist aber auch Teil des Problems, wenn es darum geht, vor Altersarmut zu schützen. – Vielen Dank. *(Beifall.)*

Bernhard Robotka: Herzlichen Dank, Frau Dr. Christine Mayrhuber.

Damit ist die Referentenrunde von den Vorträgen her abgeschlossen, aber es war viel Information, Sie werden sicherlich viele Fragen haben.

Podiumsdiskussion

Bernhard Robotka: Ich darf unsere Referentinnen und Referenten nach vorne bitten. – Genau, der erste Platz bleibt frei, damit die Zuseher und Zuseherinnen, die uns via Livestream folgen, nicht beeinträchtigt werden.

Zur Vorgangsweise: auf eine Frage folgt die Antwort. Ich darf bitten, Ihren Namen zu nennen und zu warten, bis wir Ihnen das Mikrofon geben können, damit für den Livestream eine gute Übertragung, eine gute Verständlichkeit gewährleistet ist.

Wer möchte den Anfang machen? – Bitte sehr; das Mikrofon kommt zu Ihnen.

Johannes Gasser: Vielen Dank. – Mein Name ist Johannes Gasser, ich bin Sozialsprecher der NEOS. Ich durfte einiges von dem, was hier aus dem Bereich Pensionen des Regierungsprogramms schon angesprochen worden ist, mitverhandeln.

Ich bin sehr froh über die geballte ökonomische Kompetenz, die wir hier haben. Es zeigt sich, dass die Anhebung des Frauenpensionsalters, wie wir es gehört haben, am Arbeitsmarkt auch positive Effekte haben kann. Für mich ist eine der großen Fragen betreffend Umsetzung in den nächsten Jahren vor allem, wie wir den Nachhaltigkeitsmechanismus gut ausgestalten können. Wir haben ja mehrere Parameter, die uns zur Verfügung stehen, und eine der entscheidenden Fragen wird, glaube ich, sein, welche Parameter da herangezogen werden können, welche Stellschrauben herangezogen werden können, um das sozial treffsicher, aber auch ökonomisch sinnvoll sozusagen zu machen: Anfangsalter, Referenzpensionsantrittsalter, Kontoprozentsätze.

Wir haben eine ganze Reihe an Möglichkeiten an der Hand, und da wäre meine Frage: Welche dieser Möglichkeiten anzugehen, wäre aus Sicht der Ökonomen am sinnvollsten?

Bernhard Robotka: Wer möchte beantworten? – Frau Dr. Köppl-Turyna.

Monika Köppl-Turyna: Sehr gerne. – Ja, das interessiert mich auch, wie das dann wirklich ausverhandelt wird. Wir haben im Wesentlichen drei Möglichkeiten, grob gesprochen; es sei denn, wir verändern das System wirklich so massiv wie die Schweden, dann hätten wir noch mehr Möglichkeiten.

Im Rahmen des bestehenden Systems, in dem die Beiträge und das Antrittsalter die wichtigsten Parameter sind, die die Pensionshöhe fixieren, haben wir drei Möglichkeiten:

Die eine ist das Antrittsalter; das ist die Variante, die die meisten Länder gewählt haben.

Die andere ist die Beitragshöhe. Man kann natürlich sagen: Die Nachhaltigkeit der Finanzierung kann ich garantieren, indem die Beiträge erhöht werden! Das ist eine Option, nur müssen wir dann auch dazusagen, dass Österreich mit 22,8 Prozent zu den Top Five gehört – ich weiß jetzt den genauen Platz nicht –, was die höchsten Beiträge betrifft; das ist natürlich eine massive Belastung des Faktors Arbeit.

Die Sozialversicherungsbeiträge sind wesentliche Elemente der Belastung des Faktors Arbeit, gar nicht die Einkommensteuer, und das sind dann natürlich keine guten Nachrichten mit Blick auf das Konsumverhalten und die Wettbewerbsfähigkeit des Landes.

Oder wir drehen irgendwie an der Höhe der Pensionen, was dann irgendwie anders mit den Beiträgen zusammenhängt. Angesichts dessen, wie auch Christine gesagt hat, dass die Höhe der Pensionen, zumindest bei Frauen, ja ohnehin schon sehr gering ist, ist das aber wahrscheinlich genau der falsche Weg.

Also an beidem, an der Beitragshöhe und an der Höhe der Pensionen, zu drehen, wäre mit relativ negativem Konsumverhalten verbunden, möglicherweise auch noch mit steigender Altersarmut. Ich denke, von allen Varianten, die wir haben, ist die mit dem Antrittsalter diejenige Variante, die auf Dauer einfach am besten funktioniert.

Bernhard Robotka: Ein Zusatz noch vom Podium dazu? – Bitte, Herr Dr. Url.

Thomas Url: Ja, danke. – Ich würde sagen, wenn man am Antrittsalter schraubt und es hinaufsetzt, wird man nicht darum herumkommen, auch den Kontoprozentsatz ein bisschen abzusenken, sodass halt die längere Erwerbsdauer nicht sofort eins zu eins in eine höhere Neupension umgemünzt wird. Also das muss man, glaube ich, kombinieren, wenn man es macht.

Wie gesagt: Die Schweden haben ja auch diesen Automatismus eingebaut, dass die Pensionsanpassung so lange unterproportional ausfällt, wie das System nicht in Balance ist. Da, würde ich glauben, haben wir durch die VPI-Indexierung fast einen unteren Bereich erreicht, der schon existenzgefährdend werden kann, vor allem dann auch für armutsgefährdete Haushalte, wenn wir die Pensionsanpassung noch stärker absenken.

Also meiner Meinung nach wäre die Kombination aus Kontoprozentsatz und Antrittsalter eine optimale. – Danke.

Bernhard Robotka: Frau Dr. Mayrhuber, bitte.

Christine Mayrhuber: Die Frage nach dem Nachhaltigkeitsmechanismus finde ich extrem wichtig. Aus Sicht der Vorsitzenden der Alterssicherungskommission ist das natürlich sehr, sehr relevant.

Was mir aber fehlt, ist eine politische Diskussion – in der Ökonomie gibt es wahrscheinlich viele Antworten, die unterschiedlich ausfallen –: Was ist ein nachhaltiges System? Ich glaube, das ist heute ganz klar geworden. Setzt man die Budgetbrille auf, hat man sozusagen einen bestimmten Zugang. Auf der anderen Seite ist sozusagen mein Zugang: Ich setze die Armutsbrille. Das kann natürlich nur ein Aspekt sein. Je nachdem ist ein nachhaltiges System etwa unterschiedliches.

Mir fehlt die politische Diskussion dahin gehend: Was ist denn unser System? Was ist nachhaltig? Wie viel Versicherung soll drinnen sein? Wohin lagern wir die sozialen Aufgaben, die da drinnen inkorporiert sind, dann aus? Ich denke, diese Diskussion fehlt mir politisch sehr. Da sind wir eben im richtigen Rahmen, um das zu tun.

Bernhard Robotka: Vielen Dank.

Die Dame, bitte.

Klaudia Friebe: Danke. – Mein Name ist Klaudia Friebe. Ich bin Vorsitzende des Österreichischen Frauenrings. Ich bin wirklich sehr froh, dass hier nicht nur der Kostenfaktor, der ganz wichtig ist, diskutiert worden ist, sondern auch die soziale Lage; das Pensionssystem und vor allem die soziale Lage der Frauen sind hier wirklich diskutiert worden. Ich glaube ganz einfach, die Pensionsreformen der letzten Jahre haben schon auch sehr vor allem in den Vertrauensschutz und in das Leben der Frauen eingegriffen. Natürlich hat sich auch die

Armutsgefährdung zum Teil, glaube ich, ganz, ganz stark trotz allem erhöht, was natürlich auch mit der Verteilung der unbezahlten Arbeit zu tun hat.

Wenn man jetzt zum Beispiel davon ausgeht, dass erstens Frauen jetzt schon fünf Jahre länger arbeiten werden müssen: Ich glaube, so eine Erhöhung des Antrittsalters hat es bei Männern noch nie gegeben. *(Zwischenruf.)* – Ja, aber nicht - - Wenn man jetzt das Antrittsalter der Männer hernimmt und um fünf Jahre hinaufsetzt, dann - - Es ist aber ein Unterschied, ob man das der Frauen oder das der Männer hernimmt. Also das ist die Frage.

Das Zweite betrifft natürlich die Pensionshöhe, die Lebensdurchrechnung. Da hat man vielleicht auch in einem Zeitraum eingegriffen, in dem sehr viele Frauen, nämlich die, die jetzt in Pension gehen, die sogenannten Babyboomer, in einem Alter waren, in dem sie ihre Erwerbsbiografie nicht mehr rückgängig machen konnten. Da sollte man wirklich auch schauen, da hat man aus meiner Sicht wirklich sehr, sehr stark in die Pensionshöhe eingegriffen. Sie haben es heute eh gesagt: Das war ganz einfach eine Pensionskürzung. Über die Erwerbsbiografie hat man da auf Frauen zugegriffen.

Dann ist die Frage, wie man so etwas, das Pensionssystem, finanziert. – Na, vielleicht sollte man sich wieder einmal die Ideen des verstorbenen ehemaligen Sozialministers Dallinger überlegen und fragen: Wenn vielleicht viele Arbeitsplätze wegfallen, weil sie durch Maschinen ersetzt werden - -

Bernhard Robotka: Dürfte ich nun Ihre Frage hören?

Klaudia Friebe: Na, wie würden Sie zu einer Art Maschinensteuer stehen, um einfach ein Pensionssystem zu einem Teil so zu finanzieren? – Danke.

Bernhard Robotka: Maschinensteuer, Frau Professor?

Monika Köppl-Turyna: Ja, danke. – Zum ersten Punkt: Ja, natürlich, der Vertrauensschutz ist wichtig, aber die Reformen, die jetzt greifen, wurden Anfang der Neunzigerjahre beziehungsweise Anfang der 2000er-Jahre beschlossen. Wir haben Anno Domini 2025. Da frage ich mich, wie lang dieser Vertrauensschutz sein soll.

Ich glaube, es geht primär um die Frage der Bildung und der Information – das wurde heute schon mehrmals betont –, darum, dass wir den jungen Menschen einfach jetzt schon klarmachen, was die Auswirkungen ihrer Entscheidungen, was Kinder, Partnersuche, Berufssuche betrifft, sein werden.

Ich denke, ein Vertrauensschutz von 25 Jahren ist eigentlich zumutbar.

Zum Thema Maschinensteuer, weil das auch schon vorhin gefallen ist – das ist eine ein bisschen technische Diskussion, aber der erste Punkt –: Nie in der Geschichte hat eine Digitalisierung und Robotisierung dazu geführt, dass mehr Arbeitsplätze weggefallen als entstanden sind. Es war immer ein Nettozuwachs. Das hat sich sogar durch die KI noch nicht geändert, wobei es dadurch auch qualitativ anders ausfallen kann als in der Vergangenheit. Da herrscht noch sehr viel Unsicherheit, aber es ist bisher immer so gewesen – die Diskussion geht auf die Industrialisierung im United Kingdom im 19. Jahrhundert und die Webmaschinen zurück –: Es war bisher nicht der Fall, dass die Roboter uns alle Jobs wegnehmen. Vielmehr entstehen neue Arbeitsplätze.

Natürlich muss man sich darum kümmern, dass die Menschen auf diese neuen Arbeitsplätze vorbereitet sind. Das muss im Bildungssystem und bei Ausbildung, Weiterbildung, Learning on the Job ausreichend berücksichtigt werden. Das ist der erste Punkt.

Der zweite Punkt ist etwas technischer: Was ist eine Maschinensteuer?

Die Wertschöpfungsabgabe, die wir, glaube ich, regelmäßig seit den 1980-ern diskutieren: Die Bruttowertschöpfung eines Unternehmens besteht im Wesentlichen aus der Lohnsumme, aus der Abschreibung des Unternehmens und aus den Zinsen und Gewinnen. Das heißt, eine Diskussion sollte darüber geführt werden: Wollen wir mehr Kapital besteuern als Arbeit besteuern? Das kann man machen – das ist eine politische Frage –, allerdings natürlich mit entsprechend negativen wirtschaftlichen Effekten. Gerade die Bruttowertschöpfung als Grundlage ist ein bisschen absurd, weil da auch die Abschreibungen der Unternehmen drinnen sind. Das bedeutet, das geht direkt in die Investitionen.

Eine ehrlichere Diskussion wäre, zu sagen: Will man eine höhere Gewinnsteuer? Es geht nämlich wie gesagt – alle Technicalities beiseite – um genau die Frage: Will man mehr Löhne besteuern, will man mehr Kapital besteuern? Beides ist mit Auswirkungen verbunden, die man bei beiden berücksichtigen muss. Man kann darüber diskutieren, aber gerade jetzt ist das in Österreich vielleicht gar nicht der richtige Punkt, weil die Lohnsumme auf dem höchsten Stand seit 20 Jahren ist und die Wertschöpfung auf dem niedrigsten Stand seit 20 Jahren ist. Also gerade die Löhne sind diejenige Komponente des BIPs, die jetzt am meisten zur Wirtschaftsleistung beiträgt. Daher wäre es jetzt wahrscheinlich sogar kontraproduktiv, die Abgabenbelastung anders zu gestalten.

Bernhard Robotka: Frau Dr. Mayrhuber. – Bitte.

Christine Mayrhuber: Ich muss die Gelegenheit hier im Hohen Haus nützen, die Politik zu adressieren.

Zum Pensionsantrittsalter: Kollegin Monika Köppl-Turyna hat gesagt, die Dänen haben jetzt, im Jahr 2025, beschlossen, dass sie das Alter ab 2040 anheben. Die

haben einen Automatismus, dass sie sozusagen alle fünf Jahre überprüfen, und jetzt, 2025, haben sie beschlossen: 2040 wird sich da etwas tun, in 15 Jahren.

In Österreich beschließt im Jänner die Regierung – inhaltliche Gründe gibt es natürlich, ja – die kurzfristige Anhebung des Eintrittsalters der Korridorpension innerhalb von einem Jahr. Das sind sozusagen genau die Dinge in Österreich, die meines Erachtens dem System, dem Vertrauen in dieses System, schaden: Mal gehen wir abschlagsfrei in Pension, dann nicht, dann haben wir eine Aliquotierung, dann wieder nicht. Also es ist ein ständiges Hin und Her, ein Hü und Hott. Das verunsichert, glaube ich, die Menschen da draußen enorm. Deswegen hat auch jede Reform eine negative Konnotation, weil sie kurzfristig, ad hoc, unsystematisch und immer nur quasi für eine Legislaturperiode gemacht wird.

Ich appelliere ans Hohe Haus, längerfristig zu denken. Gerade im Alterssicherungssystem ist quasi eine Legislaturperiode keine Vorgabe, sondern da muss man in Jahrzehnten denken. Da können wir, glaube ich, von Schweden, von Dänemark wirklich etwas lernen. Da ist viel zu tun.

Bernhard Robotka: Danke sehr.

Die Dame, bitte.

Gertrude Oelmack: Mein Name ist Gertrude Oelmack, ich habe eine Frage speziell an Frau Köppl-Turyna – ich hoffe, ich habe den Namen richtig ausgesprochen –: Sie haben vom schwedischen Modell gesprochen, und so, wie ich Sie verstanden habe, gesagt: Die haben ein Pensionskonto, da ist ein Kontobetrag drauf, von dem wird die Auszahlung der Pension gemacht; und wenn eine Kommission, nehme ich einmal an, in Schweden sagt, die Menschen,

die über 60 Jahre sind, leben jetzt viel länger, sinkt die Auszahlung aus diesem Pensionskonto.

Ist es also eine wahrheitsgemäße Schlussfolgerung, dass die Schweden in Wahrheit nicht wissen, ob sie, wenn sie in diesem Jahr eine gewisse Pension haben, im nächsten Jahr nicht vielleicht 10 Prozent weniger Pension haben? Also: Wie leben die mit der Tatsache, dass sie vielleicht im nächsten Jahr dann 10 Prozent, 5 Prozent weniger Pension haben?

Bernhard Robotka: Sie sind direkt angesprochen, bitte sehr.

Monika Köppl-Turyna: Das ist keine Kommission, das ist ein automatischer Effekt. Sie müssen sich das so vorstellen: Ich bekomme einen Brief, in dem steht, dass ich zu diesem Zeitpunkt, jetzt, auf meinem Konto 500 000 Euro habe, und wenn ich jetzt in Pension gehe, ist das das, was mir zur Verfügung steht. Wenn ich ein Jahr später gehe, wird es vielleicht mehr sein und das wird mir zur Verfügung stehen. Daraus ergibt sich dann automatisch, wie viel pro Monat ausbezahlt werden kann. Das ist in dem Sinn automatisch, denn wenn der Betrag fix ist und ich ihn länger beziehe, dann wird es naturgemäß eine geringere Pension sein.

Es hat aber einen zusätzlichen Effekt: Es gibt in Schweden per se in dieser Form kein gesetzliches Antrittsalter, sondern es gibt diese flexible Entscheidung. Jeder Schwede schaut sich das an: Reicht mir dieses Einkommensniveau – das ist mit einer durchschnittlichen Lebenserwartung berechnet, denn da werden einfach Sterbetafeln herangezogen und da gibt es natürlich immer Abweichungen – oder möchte ich vielleicht ein Jahr länger arbeiten? Und das tun auch viele; die sagen, ich möchte das Geld von diesem Konto einfach kürzer beziehen und länger arbeiten.

Das ist das Wesentliche des schwedischen Systems: Es gibt keine Kommission, die Pensionskürzungen oder so etwas vornimmt. Auch die Anpassung des Kontos ist gewissermaßen automatisch an die Wirtschaftsdaten gekoppelt, anders als in Österreich, nicht nur an die Inflation, sondern es wird mit der gesamten Wirtschaftsleistung nach oben geschraubt, weswegen man auch sagt, wenn die Wirtschaftsleistung schwächer ist, kann man es sich nicht leisten, dieses Pensionskonto mehr oder minder stärker anzuheben als es die derzeitige wirtschaftliche Situation hergibt. Das wurde auch in den 2000er-Jahren angewendet.

Ich glaube, so ein System ist eben viel stabiler und viel vorhersehbarer – ich schließe mich komplett dem an, was du gesagt hast, Christine – als ein System, in dem im Halbjahrestakt wirkliche politische Änderungen eintreten, wie in Österreich, wo es dann am Ende des Tages wirklich heißt: Ich weiß nicht, wie viel Pension ich habe.

Bernhard Robotka: Herr Prof. Mosler. – Bitte.

Rudolf Mosler: Sie haben im Kern insofern recht, als für den Einzelnen tatsächlich eine Unsicherheitssituation besteht und die Höhe der Pension tatsächlich wechselt und auch sinkt. Meine Frau hat lange Zeit in Schweden gearbeitet, ist mittlerweile in Pension und hat – da das natürlich sozusagen eine Teilpension ist, weil sie den überwiegenden Teil in Österreich gearbeitet hat – bei der schwedischen Pension – sie ist vor vier Jahren in Pension gegangen – mit einem Betrag von zirka 420 Euro gestartet, derzeit ist sie bei 395 Euro. Man kann jetzt sozusagen ein paar Euro davon mit der Währungsumrechnung erklären, aber nicht den Großteil.

Das heißt, man muss schon dazusagen: Bei kapitalgedeckten Systemen habe ich ein höheres Risiko, das kann sich positiv auswirken, das kann sich negativ

auswirken. Das hängt, wie Sie richtig gesagt haben, klarerweise auch von Wirtschaftsdaten ab und davon, wie erfolgreich Veranlagungen letztendlich sind; also die Unsicherheit ist tatsächlich stärker. Man kann dann natürlich darauf reagieren, wenn man das kann.

In Schweden ist das System übrigens nicht unumstritten, es wird sehr viel diskutiert, das ist auch dort ein politischer Diskussionsprozess, eigentlich ähnlich wie bei uns; also das ist nicht alles unumstritten – auch in Dänemark übrigens nicht. Das heißt: Man kann dann unter Umständen – wenn ich in der Situation bin und die Möglichkeit habe, länger zu arbeiten, dann ja – reagieren, aber alle haben diese Möglichkeit natürlich nicht; das hängt schon auch davon ab, in welchem Job ich bin und ob ich Niedrig- oder Höherverdiener bin.

Im Übrigen möchte ich die Gelegenheit nutzen, noch einen Aspekt zu erwähnen: Was nicht stimmt, ist, dass das österreichische System immer ein reines Versicherungssystem war. – Das stimmt nicht. Von Anfang an war die Umverteilung im System angelegt, zum Beispiel insofern als man Kindererziehungszeiten, Zeiten der Arbeitslosigkeit mitberücksichtigt, als es eine Ausgleichszulage gibt und insofern Umverteilung passiert. Sie müssten umgekehrt sogar fragen, ob es verfassungsrechtlich überhaupt zulässig ist, ein reines Versicherungssystem zu etablieren, weil Sie damit sozusagen ein gewachsenes System ändern; da gibt es aus verfassungsrechtlicher Sicht sicherlich Grenzen.

Das österreichische System ist sozusagen anders konzipiert. Langfristig kann man das schon ändern, aber ich glaube, man sollte schon auch dazusagen: Es hat – teilweise aus der Sicht des Budgets – durchaus positive Konsequenzen, es würde aber mit Sicherheit auch dazu führen, dass es langfristig gesehen diese Richtung führen würde – Schweden hat ja, wie gesagt, ganz andere

Nettoersatzraten als Österreich, deutlich darunter; ich glaube, man darf den Leuten nicht Sand in die Augen streuen –, dass diese Nettoersatzrate letztendlich dann auch sinken wird, langfristig gesehen.

Bernhard Robotka: Frau Professor.

Monika Köppl-Turyna: Ich möchte nur eine kleine faktische Korrektur machen. Die erste Säule des schwedischen Pensionssystems ist zu 90 Prozent umlagefinanziert, nicht kapitalgedeckt. Die 25 Euro, die Sie ansprechen: Ich glaube nicht, dass da auch ex post eine Änderung erfolgen kann, aufgrund der Kapitaldeckung; die passiert ex ante, denn die passiert bei der Veranlagung, aber die bestimmt ja später nicht die höhere Pension. Ich vermute also, das hat eher mit der Währung und mit der Lebenserwartung zu tun, weil erstens die kapitalgedeckte Komponente in dieser Höhe nicht greift und man zweitens nicht ex post eingreifen kann.

Der zweite Punkt, zum Versicherungssystem: Ich glaube, das ist relativ klar, dass unser System zwischen Beitragsjahren und Versicherungsjahren unterscheidet. Sie haben natürlich recht damit, dass nicht alle Versicherungsjahre Beitragsjahre sind, aber es sind dennoch Versicherungsjahre. Wenn ich arbeitslos bin, bin ich versichert, wenn ich Kindererziehungszeiten habe, bin ich versichert, pensionsversichert. Das heißt, es ist im Kern immer noch ein Versicherungssystem, da Versicherungsjahre gegen die Auszahlungen gerechnet werden – nicht Beitragsjahre, da haben Sie völlig recht; Beitragsjahre wären enger gefasst, weil das nur die Zeiten im aktiven Arbeitsleben betrifft. Der Kern ist aber, dass wir versichert sind, auch wenn wir nicht arbeiten, aber das ändert nichts an dem Versicherungsprinzip.

Bernhard Robotka: Herr Dr. Url. – Bitte.

Thomas Url: Ich möchte noch einmal auf die Frage aus dem Publikum zurückkommen.

Es ist so: Diese Veränderung der Lebenserwartung wird von Statistik Austria – in Österreich zumindest – alle zehn Jahre durch die Veröffentlichung neuer Sterbetafeln dokumentiert. Das heißt, es ist nicht so, dass es von Jahr zu Jahr zu Änderungen kommt, faktisch schon, aber die offiziellen Zahlen werden nur alle zehn Jahre publiziert, und innerhalb dieser zehn Jahre – über die letzten 60 Jahre gemessen – war es durchschnittlich ein Jahr. Das heißt, wenn man das auf eine Dekade aufteilt, kommt man auf ein Zehntel von einem Jahr. Das ist jetzt keine weltbewegend große Summe, die da an Pension verloren gehen könnte, jedenfalls nicht 10 Prozent, das würde ich ausschließen. – Danke.

Bernhard Robotka: Robert Müllner. – Bitte.

Robert Müllner: Robert Müllner, gelernter Schlosser, Obmann von den Grünen Senor*innen, ich habe nicht Wirtschaft studiert, aber ich glaube, ich kann das kleine Einmaleins.

Sie, Frau Holzinger, möchte ich beglückwünschen, wenn Sie nur einen Tag über Geld nachdenken müssen. Meine Arbeitskollegen, oder jetzt die Pensionisten, müssen jeden Tag darüber nachdenken, weil sie zu wenig haben, sie müssen nachdenken: Wie komme ich mit dem Geld überhaupt aus?

Frau Köppl, zu der Ansage, was ich eingezahlt habe, soll ich rauskriegen: Wenn man schnipsen könnte (*mit den Fingern schnipsend*), heißt das: Ab nächstem Jahr kriegen die ASVG-Pensionisten 16 Prozent weniger Pension, die Unternehmer 50 Prozent weniger Pension und die Bauern 80 Prozent weniger Pension. – Ist das eine Vorstellung?

Privatvorsorge: Ich habe eine kleine Privatvorsorge, da habe ich vor drei Jahren 185 Euro bekommen, jetzt kriege ich 150 Euro im Monat. – So viel zur Privatvorsorge. Ich würde die Privatvorsorge nicht fördern, das ist rausgeschmissenes Geld.

Herr Url, zu den Aktien im Ausland: Mein Sohn arbeitet auf der Bank, ihm zuliebe habe ich mir ein paar Aktien gekauft – unter der Vorgabe: nichts in der Waffenindustrie und nichts in der chemischen Industrie. In der Zwischenzeit, nach drei Jahren, habe ich einen Verlust. Wenn ich hinschaue, wenn ich Trump, Putin und die ganze Bagage fördern will, dann hätte ich einen Gewinn. Wollen wir über solche Gewinne unser Pensionssystem sanieren?

Ich kenne sehr viele Unternehmer – und gerade auch Paradeunternehmer –, die mit einvernehmlichen Auflösungen arbeiten. Das ist der Unterschied: Da braucht man nicht zu einem Betriebsrat zu gehen, da gibt man ihnen 1 Euro mehr. Sie schmeißen Leute raus, die in der Regel zwischen 50 und 55 Jahre alt sind und zwischen 30 und 35 Jahre im Unternehmen gearbeitet haben – das können keine Tachinierer sein. Warum zieht man nicht die einmal zur Verantwortung?

Teilzeit: Die Handelsunternehmen vergeben praktisch nur mehr Teilzeit, da gibt es keine Vollzeitarbeitsplätze, oder nur für das Management, aber die Frauen müssen Teilzeit arbeiten.

Bernhard Robotka: Kommen Sie zur Frage, bitte.

Robert Müllner: Zur Lebenserwartung und zur Sterbetafel: Ihr könnt beruhigt sein. Wenn der Klimawandel so weiterschreitet – die Alten leiden am meisten darunter –, wird erstere wieder sinken.

Bernhard Robotka: Danke, Robert Müllner.

Bezüglich: einen Tag auf das Geld schauen: Wollen Sie darauf replizieren, auf zwei Tage?

Christiane Holzinger: Ja, ich schaue, dass ich meine diplomatischen Fähigkeiten da aus der Schublade ziehe.

Ich wollte damit nicht ausdrücken, dass ich nur an einem Tag im Monat an das Geld denke. Ganz im Gegenteil, ich denke nicht nur für mich, sondern auch für die Kinder, die zu versorgen sind und für die ich vorzusorgen habe. Ich habe aber auch über 500 Kunden in ganz Österreich, die ich mitbetreue. Was ich damit zum Ausdruck bringen möchte, ist, dass wir eigentlich viel mehr und auch tagtäglich über das Thema Geld nachdenken und auch die unterschiedlichsten Vorsorgevarianten selbst in die Hand nehmen sollen. Das Thema Kosten und Belastungen im Unternehmertum hat Monika super angesprochen, auch in Kombination mit einer Maschinensteuer oder was auch immer. Ich glaube, gesamtheitlich gesehen ist der Unternehmer 2025 so stark unter Druck wie noch nie – und in der Kombination muss ich über das Geld nachdenken.

Ich habe noch einen anderen persönlichen Zugang: Ich versuche halt, die Dinge so positiv wie möglich zu sehen und auch jeden Tag so positiv wie möglich an die Sache heranzugehen, um für diejenigen, die mit Geldsorgen und -nöten auf mich zukommen, da halt eine Finanzstrategie auszuarbeiten.

Was ich mit meinem Vortrag zum Ausdruck bringen wollte, ist, dass vor allem Frauen und junge Menschen eine Perspektive brauchen – wir haben es in Ihren Zahlen auch gesehen –, dass wir eine Perspektive brauchen, uns damit in einem Setting auseinanderzusetzen, das Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen etwas bringt. Deswegen glaube ich, dass es mindestens 1 Stunde am Tag sein muss, in der wir uns mit dem Thema Geld und finanzielle Vorsorge beschäftigen sollten – oder zumindest ein Gedanke am Tag.

Bernhard Robotka: Sie wurden angesprochen.

Monika Köppl-Turyna: Ja, sehr gerne. – Ich glaube, da haben Sie das Problem erkannt, was auch Christine Mayrhuber gesagt hat. Das ist ja genau das, was wir nicht wollen. Wir haben grundsätzlich im ASVG-Gesetz eine Erhöhung der Pensionen, die mit der Inflation Schritt halten soll, vorgesehen. In der Vergangenheit war sie eher über der Inflation. Jetzt diskutieren wir, sie unter der Inflation anzupassen. Das ist aber genau diese Unsicherheit, die wir nicht wollen – nur ist die eine Folge dessen, dass man das Problem 20 Jahre lang einfach nicht wahrgenommen hat. Die demografischen Prognosen sind tatsächlich deutlich stabiler als die Konjunkturprognosen; wir werden ab morgen nicht viel mehr Kinder kriegen. Gut, in der Coronazeit ist die Lebenserwartung kurz gesunken, aber hoffentlich kommt das nicht noch einmal in dieser Form. Das heißt, man kann sich darauf verlassen, dass das langfristig so aussehen wird. Wir haben nichts getan, deswegen suchen wir jetzt dramatisch nach Finanzierungsmöglichkeiten – und ja, es soll nicht passieren, dass jetzt ab morgen niedrigere Bestandspensionen auszuzahlen sind.

Zum Thema Privatvorsorge: Diese ist in Österreich tatsächlich problematisch, weil sowohl die zweite, als auch die dritte Säule nicht sonderlich gut performen. Ich glaube, da hast du, Christiane, in deinem Vortrag angesprochen, dass gerade die Produkte, die in Österreich zur Verfügung stehen, sehr stark reguliert sind, was dazu führt, dass sie nur sehr ineffizient angelegt werden können, was dazu führt, dass sie tatsächlich recht schlechte Renditen erwirtschaften. Das muss man auch sagen, das macht das Produkt nicht attraktiv; ich verstehe auch, warum die Menschen dem nicht vertrauen. Man muss da aber auch wieder in die Länder schauen, die das ganz anders organisieren, Dänemark, Schweden, Niederlande, Polen: Da gibt es einfach eine andere Regulatorik, die es den

künftigen Pensionisten ermöglicht, höhere Erträge zu generieren. Das wäre auch eine wichtige Stellschraube.

Natürlich liegt es in der Natur der Sache, dass eine kapitalgedeckte Vorsorge langfristig angedacht ist. Auf drei Jahre ist es klar: Da kommen Schwankungen – aber was ist, wenn man über 40 Jahre anlegt? Ich habe auch für meine Kinder mit der Geburt ein ETF-Konto eröffnet. Ich spekuliere schon darauf, dass die Weltwirtschaft in 40 Jahren doch besser aussieht als heute – und das ist es, wo das System wirklich hilfreich sein kann: in der Langfristigkeit.

Es ist auch nicht so, dass die Finanzmärkte komplett unabhängig von der Realwirtschaft sind. Finanzkrisen und Wirtschaftskrisen gehen Hand in Hand. Das heißt, wenn man in kapitalgedeckten Elementen eine Krise erlebt, dann wird das aber auch bedeuten, dass es wahrscheinlich in einem öffentlichen System auch ein Problem gibt. Das war in Schweden der Fall, weil auch die Realwirtschaft geschrumpft ist, und da muss man dann zum Beispiel aus dem Steuergeld zuschießen, nur eben nicht jedes Jahr wie in Österreich, sondern im Fall einer Krise. Diese Möglichkeit haben wir natürlich auch, in das Gesetz reinzuschreiben: Sollten die Finanzmärkte komplett den Bach runtergehen, soll die Steuerzahlerin einspringen und das Defizit vorübergehend vielleicht steigen. Es gibt eben in Schweden so einen Automatismus, aber in Österreich schießen wir jedes Jahr zu.

Bernhard Robotka: Herr Dr. Url, bitte.

Thomas Url: Ich möchte jetzt nicht viel von dem, was schon gesagt wurde, wiederholen. Ich denke auch, kapitalgedeckte Altersvorsorge ist etwas Langfristiges, das kann man nicht auf einem Horizont von ein, zwei, drei Jahren beurteilen – und man sollte auch die Regularien anpassen, die für die Veranlagung in diesem Bereich bestehen.

Mich kümmert aber eine andere Aussage von Ihnen zurzeit mehr: Soll man die Pensionen der Selbstständigen in der Landwirtschaft um 80 Prozent und die der Gewerblichen um 50 Prozent senken? Ich denke, da greift so etwas wie die Ausfallhaftung des Bundes, und zwar auch sehr sinnvoll. Wir erleben in unserer Wirtschaft einen wirklich ordentlichen Strukturwandel; und der Strukturwandel geht weg von den Selbstständigen hin zu den Unselbstständigen und auch weg von den landwirtschaftlichen Betrieben, die werden immer weniger, selbst die Nebenerwerbsbauern werden weniger. Das heißt, dass da die Anzahl der Beitragszahler relativ zu den Pensionsbeziehern viel, viel stärker abnimmt. Um diesen Strukturwandel abzufedern, halte ich eine staatliche Ausfallhaftung für absolut sinnvoll. – Danke.

Bernhard Robotka: Der Herr in der Mitte, bitte. Das Mikrofon brächten wir noch, bitte.

Michael Graber: Ja, danke. – Michael Graber vom Zentralverband der Pensionisten. Frau Köppl-Turyna hat auf den Vorstoß der Kollegin vom Frauenring gemeint, man könne eh immer alles diskutieren in Bezug auf die Wertschöpfungsabgabe – aber das Problem ist, dass nicht alles diskutiert wird. Es wird das Problem der steigenden Lebenserwartung, das demografische Problem diskutiert, aber das Verteilungsproblem, das gesellschaftlich insgesamt in der Frage steckt, wird eigentlich ausgeklammert. Das steckt in der Frage der Wertschöpfungsabgabe drinnen, aber es gibt natürlich auch eine Alternative: dass alle Kapitaleinkommen sozialversicherungspflichtig gemacht werden – Mieteinkommen, Kapitaleinkommen, Zinseinkommen et cetera.

Es gibt also mehrere Methoden, die Verteilungsfrage so zu lösen, dass man nicht allein auf das demografische Problem zurückfällt, denn zwischen der Demografie und den Pensionen steht die politische Ökonomie. Da gibt es

politische Entscheidungen zu treffen, wie eben die Verteilungsfrage. – Das war mein Diskussionsbeitrag.

Meine zwei Fragen, die ich habe, möchte ich also auch anbringen. In Diskussion steht natürlich der staatliche Zuschuss, die Ausfallhaftung an die Pensionsversicherung durch den Staat. Meine erste Frage ist: Gibt es eine Schätzung, wie viel vom staatlichen Aufwand an die Sozialversicherung zur Pensionsversicherung durch Steuereinnahmen von Pensionisten und Pensionistinnen abgedeckt sind – Konsumsteuern und Einkommensteuer? Da muss es ja einen Prozentsatz geben, wie weit sozusagen die staatliche Aufwendung durch Steuern finanziert wird.

Die zweite Frage anknüpfend an die Ausführungen zur großen Reform 2003/2004, mit der der Durchrechnungszeitraum auf 40 Jahre ausgedehnt worden ist: Kann man jetzt, nach 20 Jahren, den Effekt abschätzen, um wie viel die tatsächlich ausgezahlten Pensionen durch diese Verlängerung gesunken sind?

Also wenn noch die gesetzliche Grundlage von vor 20 Jahren gelten würde, wie ist da die Differenz zwischen den fiktiven und den jetzt tatsächlich ausgezahlten Pensionen. – Danke.

Bernhard Robotka: Wem darf ich die Fragen geben? Staatlichen Aufwand und Durchrechnung, Frau Dr. Mayrhuber.

Christine Mayrhuber: Ein paar Anmerkungen: Es ist bekannt, dass das Lohnsteueraufkommen zu circa einem Viertel von den Pensionen kommt. Das sind quasi die erste Säule und die zweite Säule dabei. Wir haben uns das vor ein paar Jahren einmal angeschaut, wie das mit den Konsumsteuern ist. Das Konsumniveau der Pensionshaushalte ist etwas geringer als das in

Erwerbstätigenhaushalten; ich habe jetzt aber die Zahlen nicht mehr im Kopf, wie viel Konsumsteuer es zusätzlich zu den direkten Lohnsteuerabgaben gibt. Bei der Lohn- und der Einkommensteuer kommt grosso modo circa ein Viertel des Aufkommens aus den Pensionen. (*Michael Graber: ... 20 Prozent ...!*)

Was war die andere Frage?

Monika Köppl-Turyna: Lohnsteuer plus Konsumsteuer machen ungefähr 60 Milliarden Euro aus, wenn ich da jetzt die Zahl richtig im Kopf habe. Darüber hinaus haben wir noch Unternehmensteuern, Kapitalertragsteuer, diverse vermögensbezogene Steuern, Lohnsummensteuer. Das heißt, der Beitragsanteil wird wesentlich geringer, weil alles andere, die Beiträge der Selbstständigen, die Eigenkapitaleinkommen und so weiter, dann zumeist wahrscheinlich nicht durch Pensionisten getragen wird, aber ich weiß da jetzt keine genauen Zahlen.

Bernhard Robotka: Durchrechnung, 20-jährige Erfahrung?

Monika Köppl-Turyna: Ah ja, genau! – Im Wesentlichen habe ich diese Zahl in meinen Ausführungen gehabt. Man kann das jetzt nicht in Euro sagen, aber der Prozentsatz, wie viel eine Durchschnittspension gemessen an einem Durchschnittslohn ausmacht, liegt derzeit bei etwa 56 Prozent. Das wird um 11 Prozentpunkte sinken, das sind dann also 45 Prozent, was im Wesentlichen auf diese Reform zurückzuführen ist, denn aktuell gehen zunehmend die Kohorten mit dem neuen Durchrechnungszeitraum, der mit der Reform der 2000er-Jahre beschlossen worden ist, in Pension.

Bernhard Robotka: Herr Dr. Url, bitte.

Thomas Url: Noch ganz kurz zur Anmerkung, dass Gewinneinkommen stärker in die Beitragsleistung einbezogen werden sollten: Wenn man das tut, muss man aber auch bedenken, dass man damit dann auch neue Pensionsrechte schafft,

das heißt, es gibt Gutschriften auf Pensionskonten, die dann halt mit einer gewissen Verzögerung zu einer höheren Pensionsleistung führen. Da stellt sich die Frage, ob man mit einer solchen Ausweitung der Beitragsgrundlage wirklich eine auch mit Blick auf die Zukunft gerichtet nachhaltige Stabilisierung des Systems erreichen kann. Da bin ich nicht davon überzeugt. – Danke.

Bernhard Robotka: Wir bräuchten, bitte, das Mikrofon in der ersten Reihe. – Herr Bundesrat Ebner, bitte.

Franz Ebner: Erst einmal vielen Dank der Frau Präsidentin für die Initiative zu diesem Expertenforum. Danke an die Expertinnen und Experten für die wirklich interessanten Vorträge.

Mein Name ist Franz Ebner, ich bin Bundesrat und auch Landesgeschäftsführer des Oberösterreichischen Seniorenbundes.

Ergänzend, was Steueraufkommen betrifft: Bei den Pensionskosten werden natürlich immer die Kosten, der Aufwand des Staates für das System genannt, im ASVG-Bereich aktuell ungefähr 15 Milliarden Euro. Auf der anderen Seite stehen aber natürlich auch Einnahmen des Staates aus Lohnsteuer, Einkommensteuer, die für die ASVG-Pensionisten berechnet circa 5,5 Milliarden Euro ausmachen. Also man muss, wenn man eine Bilanz zieht, natürlich beide Seiten betrachten und nicht nur die Kostenseite.

Wenn ich das, was Konsum betrifft, richtig im Kopf habe, beträgt der Anteil der Generation 60 plus am Privatkonsum 30 Prozent.

Meine Fragen zu den Vorträgen, die mich tiefer gehend interessieren: Themen waren die Korridor pension und auch die Hinaufsetzung des Einstiegsalters. Nach meiner Wahrnehmung gehen sehr viele Menschen relativ früh in Pension. Wenn sie die Möglichkeit haben, in Korridor pension zu gehen, und wenn sich

das finanziell für sie ausgeht, dann entscheiden sich sehr viele Menschen für den frühestmöglichen Pensionsantritt. Meine Frage wäre: Gibt es da auch Zahlen oder Studien, wie viele Menschen das sind, wie viel Prozent das sind, die aktuell, wenn es möglich ist, mit 62 in die Korridorpension gehen, mit 63, 64 et cetera?

Ich möchte da auch noch die Frage stellen, ob das nicht auch eine Frage der Kommunikation ist. Aktuell ist das gesetzliche Pensionsantrittsalter ja eigentlich 65 Jahre. Es gibt einen finanziellen Bonus, wenn man ein Jahr, zwei Jahre, drei Jahre länger arbeitet. Das ist vielleicht auch zu wenig bekannt, dass sich die Pensionen, wenn man länger arbeitet, schon maßgeblich erhöhen. Muss man das vielleicht auch in irgendeiner Form anders oder besser kommunizieren, denn eine gewisse Flexibilität im System gibt es ja auch bei uns? Schweden ist angesprochen worden: Dort gibt es ja auch einen Korridor, in dem die Menschen selber entscheiden können, wann zwischen 63 und 69 sie in Pension gehen.

Das zweite Thema, das mich interessiert, ist die Erwerbsquote der Frauen zwischen 50 und 60 beziehungsweise 55 und 64 je nach Auswertung. Da kommt immer heraus, dass circa die Hälfte der Frauen in dieser Kohorte nicht im Erwerbsleben steht. Meine Frage dazu ist: Wo sind diese Frauen, denn Kinderbetreuungspflichten sind in diesem Alter wohl eher unwahrscheinlich. Einige werden womöglich in der Pflege sein. Manchmal ist es vielleicht auch so, dass das Einkommen des Partners für beide ausreicht und die betreffenden Haushalte das zweite Einkommen nicht brauchen.

Das dritte ist ein Thema, das heute noch nicht angesprochen wurde, von dem ich aber überzeugt bin, dass es zumindest eine Teillösung der Altersarmut speziell für Frauen bedeuten würde, nämlich das in vergangenen

Regierungsprogrammen vorgesehene automatische Pensionssplitting. Würde das nicht zumindest einen Teil dieser Problematik lösen? Es ist im aktuellen Regierungsprogramm ja nicht vorgesehen, aber ich denke, dass es schon auch ein Lösungsansatz sein könnte. – Danke schön.

Bernhard Robotka: Vielen Dank.

Ich habe jetzt Korridorpension, Kommunikation, länger arbeiten, Erwerbsquote Frauen und Pensionssplitting als Fragestellungen. Eco oder Wifo, wer beginnt? – Eco.

Monika Köppl-Turyna: Gerne. – Eine exzellente Frage zu den Korridorpensionen! Wir haben selber probiert, diese Daten herauszufinden, um eben abschätzen zu können, wie sich das Regierungsprogramm auswirkt. Wir sind leider nicht erfolgreich gewesen und können nicht sagen, wie viele tatsächlich mit 62 Jahren in Pension gehen werden. Ich nehme an, dass in der Schätzung für das Regierungsprogramm irgendwelche Annahmen dazu getroffen werden, denn die PVA hat diese Daten in der Form einfach nicht zur Verfügung gestellt.

Ich wollte noch darauf zurückkommen, dass die Korridorpension eine ist, die in absoluten Zahlen gemessen eigentlich nur von den wenigsten Menschen bezogen wird. Letztes Jahr waren es 12 000 Neuzuerkennungen. Schwerarbeits- und Langzeitversichertenpension beziehen signifikant mehr Menschen, denn da sind auch die Abschläge geringer. Wenn es überhaupt noch Anreize gibt, früher in Pension zu gehen, dann sind die da also noch ein Spürchen höher als bei der Korridorpension, weil die Abschläge da geringer sind.

Zur Beschäftigungsquote: Wo sind diese Frauen? – Na ja, in Pension, weil sie ja bis vor Kurzem auch mit 60 einfach in Pension gehen konnten. (*Bundesrat **Ebner** [ÖVP/OÖ]: Zwischen 50 und 60!*) – Ah, von jenen zwischen 55 und 64 reden wir normalerweise! Jene zwischen 50 und 60 sind zumeist Teilzeitarbeit, und zwar logischerweise eben nicht aufgrund von Kindererziehung, sondern oft aufgrund von Pflege. Dazu haben wir vor ungefähr einem Monat eine Studie präsentiert, in der wir auf Basis einer Vollerhebung der österreichischen Daten haben zeigen können, dass es bereits eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit der Teilzeitarbeit aufgrund der Pflege der eigenen Eltern eintritt.

Was wir aber auch sehen: Diese Teilzeitphasen werden bei Frauen eigentlich nicht unterbrochen. Also wenn eine Frau nach der Geburt des Kindes Teilzeit arbeiten geht, dann holt sie das in einer gewissen Form nicht mehr auf, also es gibt eine Pfadabhängigkeit. Es gibt nur sehr wenige Fälle in den Daten, wo man sieht, dass die Frau dann später, zehn Jahre später, sagt: Na ja, jetzt mag ich nicht mehr Teilzeit arbeiten, nachdem die Kinder groß sind, ich gehe jetzt Vollzeit arbeiten! – Das ist eigentlich relativ selten der Fall.

Zum Splitting: Ja, ich sehe es ambivalent. Ich meine, das ist eine Symptombekämpfung. Ich habe immer gedacht, es wäre vielleicht mit einem Opt-out eine Möglichkeit, aber einen Automatismus – verpflichtend – finde ich nicht gut, weil das in meinen Augen zu stark ins Familienleben eingreift, wo einfach das Familieneinkommen berücksichtigt werden muss. Das könnte unter Umständen bedeuten, dass die Familie als Ganzes dadurch gar nicht besser aussteigt. Mit einem Opt-out kann man das natürlich überlegen, aber wie gesagt, es ist noch immer eine Symptombekämpfung. Die Gründe für die niedrigen Pensionen hat Christine, glaube ich, sehr gut dargestellt: Das sind die Karriereunterbrechungen, das sind die Kindererziehungszeiten, das ist Teilzeit, das sind schlechter bezahlte Berufe. Es muss einfach die Lösung sein, da

anzusetzen, sodass am Ende einfach eine gute Pension für alle Frauen rauskommt.

Bernhard Robotka: Bitte, Frau Doktor.

Christine Mayrhuber: Magister, aber gut.

Zu den Anspruchsvoraussetzungen: Aus den Daten können wir das nicht darstellen. Es wäre sehr spannend, zu wissen: Wie viele Leute bleiben, obwohl sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt haben, tatsächlich länger erwerbstätig? Diese Daten haben wir leider nicht, da müssen Sie die Pensionsversicherung fragen; aber es wäre wirklich spannend, das zu wissen und dann zu schauen: Wer bleibt länger? Woran liegt es, dass die Leute länger bleiben?

Ich vermute, das liegt ganz stark am Arbeitsplatz, denn wir sehen, die Weiterarbeit nach dem 65. Lebensjahr ist bei den Selbstständigen sehr viel häufiger. Meine Vorstellung ist: Selbstständige Erwerbstätigkeit, da kann ich mir die Arbeitsbedingungen besser gestalten als in einem unselbstständigen Beschäftigungsverhältnis. Also ich vermute, es hat ganz viel mit den Arbeitsplätzen zu tun; erstens einmal mit den finanziellen Anreizen und zum anderen mit den Arbeitsplätzen. Wenn ich 65 oder 63 bin, dann stelle ich mir halt einen Arbeitsplatz anders vor als mit 40, wo ich weiß, ich muss da auch Überstunden machen und so weiter und so fort. Also das hat viel mit Arbeitsplätzen zu tun.

Pensionssplitting: Ich sehe das auch so, ich bin ganz ambivalent. Einerseits: Ein automatisches Splitting würde aus meiner Perspektive den Diskurs zwischen Frau und Mann ankurbeln; dann müssten sich – ich vereinfache – die Männer dafür rechtfertigen, dass sie sozusagen keine Betreuungsarbeit machen. Das

fände ich gut. Wir hatten einmal eine Studie, wo wir die Frauen befragt haben, die haben alle gesagt: Nein, also ich bin eh schon doppelt belastet, ich kann jetzt nicht auch noch die Diskussion mit meinem Mann durchstehen, das schaffe ich einfach nicht! – Also dem Diskurs würde es guttun.

Hinsichtlich Wirkung – so wie Monika sagt – ist das aber nichts, denn genau dort, wo Frauenarmut sitzt, hat auch der Mann ein geringes Einkommen, also da hat man sozusagen eine Umverteilung von zu wenig. Das bringt quasi keine gute Absicherung im Alter und ist jedenfalls keine Maßnahme zur Bekämpfung der Altersarmut, und als solche war es ja adressiert.

Armut ist sozusagen ein Haushaltskonzept. Die Frauen sitzen sowieso schon in Haushalten, die armutsgefährdet sind, also insofern halte ich das nicht für ein gutes Instrument, um die Ungleichheiten zu verringern.

Bernhard Robotka: Frau Mag. Holzinger. – Bitte.

Christiane Holzinger: Ich wollte nur zum Thema Teilzeitarbeit etwas aus der Praxis sagen: Ich mache seit Jahren in größeren Unternehmen Workshops zum Thema Finanzbildung. Wir sehen, wenn wir dort mit Frauen sprechen und sie darauf aufmerksam machen, was das für Effekte in der Pension hat, wenn der Arbeitgeber der Frau Flexibilität gibt und sagt: Du kannst jetzt einmal für drei Monate ausprobieren, deine Arbeitszeit um 5, 10, 15 Stunden pro Woche zu erhöhen, und schauen, wie du zurechtkommst, dass tendenziell 90 Prozent dann in den höheren Stundenzahlen bleiben, weil sie nämlich dann draufkommen, dass es schon ein partnerschaftliches Thema ist, aber funktioniert, wenn der Arbeitgeber die Flexibilität zulässt. – Das zum einen.

Da geht es wirklich auch wieder um den Faktor Bildung, weil man das im Unternehmen auch besprechen muss. Der Arbeitgeber hat den positiven Effekt,

dass er den Arbeitskräftemangel im Haus löst. Das sehen wir auch in der Praxis mit diesen Workshops, dass es da wieder zu mehr Eigenverantwortung kommt.

Zum Thema Pensionssplitting, weil ich mich in der Beratung viel damit beschäftige: Viele Frauen wollen das zu Hause nicht ansprechen. Das ist auch der Faktor: Eigentlich müsste ich das schon ansprechen, bevor ich überhaupt den Kinderwunsch ausspreche, denn wenn ich einmal schwanger bin oder schon Kinder habe, ist es sehr, sehr schwierig, denn der Mann kann Ja sagen, kann aber auch Nein sagen. Diese emotionale Belastung ist eine ganz, ganz große Diskussion bei mir in den Kanzleiräumlichkeiten.

Das möchte ich Ihnen an dieser Stelle mitgeben, weil es für die Frau einfach auch schwierig ist, den Mann dann darum zu bitten, dem zuzustimmen. Das sehe ich halt in der Beratung sehr oft. Neun von zehn Frauen wollen es dann nicht diskutieren und sagen: Bitte, kannst du zu dem Gespräch dazukommen und das dann auch vermitteln, dass es keinen Nachteil für den Mann hat! – Also das sind schon ein, zwei Themen, wo wir Frauen den Selbstwert mitvermitteln müssen, über das Thema Geld anders zu sprechen.

Bernhard Robotka: Herr Dr. Mosler. – Bitte.

Rudolf Mosler: Einen Punkt vielleicht noch: Ich glaube, es ist schon ein massiver Eingriff ins Privat- und Familienleben, wenn ich so eine gesetzliche Automatik einführe. Das sind schon zum Teil auch individuelle Entscheidungen. Also mein Ansatz wäre eher: Wenn das so ein Thema ist – und ich glaube Ihnen das – in der Beratung, dann müssten eigentlich Frauen so weit kommen, das halt zu thematisieren; da muss man sozusagen da ansetzen. Eine gesetzliche Automatik ist aber, glaube ich, schon ein sehr, sehr weitgehender Schritt, wo ich also anderswo an Grenzen komme.

Eigentlich wollte ich aber etwas anderes sagen, und zwar zur Frage: Warum gehen eigentlich die Leute vorzeitig? Ich rede jetzt gar nicht von der Verlängerung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters, sondern darüber, warum sie so bald in Pension gehen und lange so bald in Pension gegangen sind. – Das liegt einerseits tatsächlich daran, dass man halt sagt: In der Pension ist es fein, weil ich da nicht mehr erwerbstätig bin! – Die Erwerbstätigkeit wird als unangenehme Verpflichtung empfunden. Da kann man, glaube ich, durchaus etwas tun, weil das nicht überall so ist; manchmal ist es schon aber so.

Ich glaube aber, man muss schon auch die Unternehmen in die Pflicht nehmen. Erstens einmal betreffend das, was Frau Mayrhofer auch schon angesprochen hat: Altersmanagement. Also ich muss tatsächlich darauf Rücksicht nehmen, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andere Bedürfnisse haben. Weil wir schon die ganze Zeit von Schweden gehört haben: Die haben das tatsächlich in wesentlich weiter entwickelter Form. Das steht angedeutet auch im Regierungsübereinkommen, aber ich glaube, da wäre schon einiges drinnen. Wenn die Arbeitsplätze altersgemäßer sind, dann wird es wahrscheinlich auch mehr Beschäftigung geben.

Dann noch ein zweiter Punkt: Es ist unangenehm, das zu sagen, aber sehr häufig waren es schon auch Verträge zulasten Dritter, indem der Unternehmer gesagt hat: Na, ich bin froh, wenn der ältere Arbeitnehmer wegkommt, weil der ja mehr verdient, der ist ja teurer; ich ersetze ihn durch eine jüngere Arbeitskraft! Lange Zeit hat er noch Angebote gemacht: Geh so bald wie möglich, denn du hast ja eh den Frühpensionsanspruch! – Das ist letztendlich auch ein Thema, die Unternehmen da sozusagen verstärkt in die Pflicht zu nehmen. Ich glaube, es ist tatsächlich ein gesellschaftliches Problem, wo sich alle Gruppen letztendlich bemühen müssen, zu einer längeren Erwerbstätigkeit zu kommen.

Noch einen letzten Punkt, weil der bis jetzt nicht angesprochen wurde und bei den Zahlen nur indirekt ein bisschen enthalten war: Was uns schon ein bisschen hilft und zumindest die Dramatik der Staatszuschüsse ein bisschen senkt: Der Aufwand für die Beamtenpensionen sinkt massiv. Das kann nicht alles ausgleichen, das ist richtig, aber es ist doch sozusagen eine deutliche Erleichterung im Vergleich dazu, wenn es das nicht gäbe. Insofern war diese Pensionsreform tatsächlich eine sehr nachhaltige; das kann man jetzt natürlich auch politisch unterschiedlich diskutieren, aber das war tatsächlich nachhaltig.

Bernhard Robotka: Danke.

Der Herr in der letzten Reihe, bitte.

Rudolf Mayrhofer-Grünbühel: Danke sehr. – Rudolf Mayrhofer von den NEOS. Noch ein Kommentar: Ich glaube, wir haben wirklich auch ein Problem mit dem Mindset über Arbeit an sich, denn wenn wir uns heute so umhören: Arbeit ist furchtbar, am besten ist, wir gehen direkt von der Ausbildung in die Pension, das würde uns diese dramatische Bürde ersparen, arbeiten gehen zu müssen! – Ich glaube, Arbeit ist Sinnstiftung, und da sollten wir auch wieder hinkommen vom Mindset her, das ist ganz, ganz wichtig.

Jetzt meine eigentliche Frage: Wenn ich mir die Zahlen vom Budgetdienst aus der Budgetanalyse 2025/2026 anschau, sehe ich die Auszahlungen, und zwar bei Pensionen von 32 auf 38 Milliarden Euro zwischen 2025 und 2029, das heißt, von 26 Prozent gehe ich auf 29 Prozent der Gesamtausgaben. Gleichzeitig sind die Ausgaben für Bildung, Forschung, Wissenschaft stabil bei 20,1 Milliarden beziehungsweise 20,8 Milliarden, das heißt, stabil bei 16 Prozent.

Wir haben gehört, diese Themen, die wir alle besprochen haben, sind nur langfristig wirksam und auch langfristig wichtig. Christiane Holzinger spricht mir aus der Seele, wenn sie sagt, es geht um das Thema Finanzbildung, Wissen über das, was wichtig ist. Signifikant finde ich jetzt in unserer Runde: Wir sprechen hier über, aber nicht mit den meisten Betroffenen. Wir haben keinen Vertreter der jungen Generation hier; die meisten von uns, die hier sitzen, sind wenig oder kaum betroffen von den Dingen, die wir heute gehört haben. Ich hatte eine Veranstaltung mit Jugendlichen im Parlament: Es ist kein Wissen und vor allem auch überhaupt gar kein Interesse an dem Thema Finanzbildung, an dem Thema Pensionen da – es wäre aber so wichtig, dass sie sich dafür interessieren –, deswegen ist auch heute keiner von dieser Generation da.

Jetzt meine Frage: Wie bekommen wir die Jungen dazu, sich dafür zu interessieren? Konkret: Was empfehlen wir den Jungen, nämlich was das Thema Vorsorge angeht, was das Thema Berufswahl, Arbeitsplatz angeht, was das Thema Ausbildung und Studium angeht, damit wir nicht in irgendwelche – auch von der Bildung her – Ausbildungen investieren, die dann quasi einen fatalen Effekt haben, bei denen dann eben auch gleich Generation Arbeitslos ausgebildet wird? Daher – Ich weiß jetzt nicht, an wen diese Frage gehen könnte –: Was empfehlen wir konkret der jungen Generation, was hinsichtlich der verschiedenen Aspekte zu tun ist? – Danke sehr.

Bernhard Robotka: Die Frage gebe ich an die Junge Wirtschaft.

Christiane Holzinger: Wir haben Projekte gemacht, vor allem in der Jungen Wirtschaft: Es fängt bei den Lehrern an, es geht natürlich um die Schule. Ich glaube, es ist total wichtig, dass wir Übungsfirmen haben und Themen mit Praktikern gemeinsam erarbeiten, wo ich einfach ein Gespür für solche Themen kriege und die auch einbaue. Was mir auch vorschwebt, wären Hilfsmittel, mit

denen Finanzbildung in den Unterricht Finanzbildung integriert wird, eben auch Gamification, dass wir wieder zurückgehen zum Spielen, denn wie ich eingangs zum Thema DKT gesagt habe: Da lerne ich ja sehr viel über das Thema Geld und wie Geld funktioniert. Wenn wir das aber im Unterricht noch dazu einbauen, auch mit digitalen Hilfsmitteln – es gibt ja schon wahnsinnig viel am Markt –, dann haben wir den Effekt, dass sowohl Lehrer als auch Schüler spielerisch an das Thema herangebracht werden.

Ich glaube auch, dass sehr viele Unternehmer bereit wären, da mitzuwirken, denn zum Thema sinnstiftende Arbeit – das sehen wir auch in Projekten, die wir immer wieder machen, wenn es um das Thema Lehre geht –, da gehört das Thema Verdienen, Pflichten, Rechte, Verantwortung gleichermaßen dazu. Je früher wir damit anfangen, umso besser.

Für mich ist aber auch der Ansatz total wichtig, bei den Lehrern anzufangen. Es braucht eine grundlegende Finanzbildung. Wir haben früher an der Uni vier Jahre lang ein Projekt gehabt, wo wir Lehrer, die ausgebildet wurden – wochenendweise, ehrenamtlich von der Jungen Wirtschaft –, an das Thema herangeführt haben, Begrifflichkeiten geklärt haben. Warum baut man es nicht in alle pädagogischen Lehrpläne ein – egal ob Sportunterricht, Geschichte, Mathematik –, damit auch das Thema Finanzbildung zumindest im Workshopbereich für alle Lehrer verpflichtend in den Lehrplan kommt.

Bernhard Robotka: Herr Dr. Url. – Bitte.

Thomas Url: Ich denke auch, dass das über die Lehrer laufen müsste. Das wird nicht viel anders gehen, weil aus dem familiären Zusammenhang heraus gibt es auch wieder diese Unterschiede, dass man einmal eine Familie hat, die – wie Ihre (*in Richtung Christiane Holzinger*) – sehr gewinn- und investitionszentriert ist, und andere, die mit dem Einkommen kämpfen und gar nicht auf die Idee

kommen, dass sie über das Investieren nachdenken können. Daher würde ich glauben, dass die Schule der geeignete Weg ist und dass da der Bereich Wirtschaftskunde einfach größeres Gewicht bekommen muss. Das kann man über die Lehrpläne machen, und das kann man über die Ausbildung der Wirtschaftskundelehrer machen. Da bin ich selbst aktiv, weil ich an der Uni in diesem Bereich unterrichte – und dort versuche ich, mein Bestes zu geben.

Noch zwei andere Sachen: Pensionssplitting. Ich bin eigentlich eher ein Verfechter des automatischen Pensionssplittings. Es wurde heute schon gesagt, warum: Weil man innerfamiliär über solche Sachen gar nicht verhandeln kann – gar nicht verhandeln kann! Das geht einfach nicht, deswegen ist ein Automatismus gut. Warum ist ein Automatismus überhaupt notwendig? – Es gibt aus Amerika sehr schöne Studien, die den Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen erklären, und neben diesen normalen Faktoren, die immer angeführt werden – wie Berufswahl und Arbeitszeit und was weiß ich, was alles –, gibt es ein Kriterium, das hervorsticht: Das ist die sogenannte Mutterschaftslücke, Motherhoodgap heißt das auf Englisch. Das heißt: Frauen, die ein Kind haben, verdienen signifikant weniger als Männer; Frauen, die kein Kind haben, verdienen weniger, aber nicht so arg. Das ist, glaube ich, ein Problem, das man mit dem Pensionssplitting, und zwar nur mit einem automatischen Pensionssplitting, aus der Welt schaffen kann.

Der letzte Punkt – Kollegin Mayrhuber hat es schon gesagt –: Wir wissen nicht genau, wie die Anspruchsvoraussetzungen bei den Frühpensionisten vorhanden sind, ob die, die in Frühpension gehen, alle sind, die sozusagen mit dem ersten Tag der Möglichkeit in Pension gehen oder so lange warten müssen, bis alle Voraussetzungen erfüllt sind. Ich kann nur sagen, wie wir es in unserem Mikrosimulationsmodell handhaben: Wir handhaben das so, dass jemand, der die Voraussetzungen für eine Frühpension erfüllt, sofort in die Pension eintritt

und aus dem Erwerbsleben ausscheidet. Das ist unsere Annahme in den Simulationen, wenn wir in die Zukunft gerichtet arbeiten. Ich glaube, das ist auch in der Verteilung der Frühpensionen gut sichtbar: Ungefähr die Hälfte der Männer hat einen Frühpensionszugang; die andere Hälfte der Männer geht mit 65 Jahren in Pension – bei den Alterspensionen. – Danke.

Bernhard Robotka: Wir sind schon relativ weit in unserer Fragestunde. Ich nehme jetzt keine neuen Fragen mehr entgegen, nur mehr die, die sich gemeldet haben. Wir sind anschließend dann im Empfangssalon, vielleicht kann man im direkten Gespräch die eine oder andere Frage noch klären.

Darf ich nun den Herrn mit der blauen Krawatte bitten; er hat sich noch gemeldet, wir haben eine Reihenfolge.

Stefan Pichler: Vielen Dank. – Ich darf mich vorstellen: Stefan Pichler, Fachverband der Pensions- und Vorsorgekassen. Die Diskussion dreht sich sehr stark um die erste Säule; aber das Thema ist ja heute das ganze Pensionssystem. Prof. Mosler hat es in seinem Eröffnungsstatement angesprochen, es gibt in Österreich drei Säulen, und er hat erwähnt, dass die zweite und die dritte Säule im internationalen Vergleich in Österreich sehr unterdurchschnittlich angewendet werden, weil sehr stark auf die erste Säule fokussiert wird.

Frau Mag. Holzinger hat auch ihre positiven Erfahrungen in den Unternehmen betreffend betriebliche Altersvorsorge angesprochen. Es bietet ja auch Vorteile: Es ist ein kollektives System, alle Betriebsmitarbeiter sind einbezogen, es hilft gegen Altersarmut und ist sehr kostengünstig. In Österreich gibt es 5 Prozent Performance jedes Jahr, das ist doch ein Vorteil von der Kapitaldeckung.

Im Regierungsprogramm steht ja auch drinnen, dass sich die Alterssicherungskommission in Zukunft mit allen drei Säulen beschäftigen soll, daher die Frage: Wäre es nicht gut, wenn man sich für die kapitalgedeckte Altersvorsorge Best-Practice-Beispiele im internationalen Vergleich herausucht, damit die etwas für die Pensionistinnen und Pensionisten in Österreich beitragen können? – Danke.

Bernhard Robotka: Best Practice – bitte, Frau Professor.

Monika Köppl-Turyna: Jetzt folgt Werbung: Die Ergebnisse, die ich angesprochen habe, kommen aus einer Studie, die wir vor zwei Jahren im Auftrag der Erste-Stiftung durchgeführt haben, bei der wir zehn Länder genau auf diese Sachen überprüft haben: Zweite, dritte Säule: Wie ist die Regulatorik organisiert? Wie ist die Performance? Warum ist sie gut, warum ist sie nicht gut? Was ist gesetzlich erlaubt, was Anlagen – Thema Kapitalgarantie in Österreich – betrifft? – Ich kann nur empfehlen, diese von unserer Website herunterzuladen: ganze 300 Seiten genau über das Thema, was die anderen Länder besser machen.

Bernhard Robotka: Herr Dr. Mosler. – Bitte.

Rudolf Mosler: Nur eines: Wir leben in einer Marktwirtschaft. Es steht jedem frei, einen privaten Versicherungsvertrag abzuschließen, und es wird ja auch offensiv dafür geworben. Das finde ich auch gut so, das ist eine sinnvolle Ergänzung. Ich bin sehr skeptisch, weil ich diese Staatsfeindlichkeit so nicht habe. Ich glaube, es sollte vom Grundsatz so bleiben, dass die erste Säule einfach die tragende Säule ist – aber das andere sind sinnvolle Ergänzungen, und es ist niemand, der das Geld hat, daran gehindert, einen Versicherungsvertrag abzuschließen. Betreffend Betriebspensionen würde ich meinen – da gibt es das schwedische Modell mit dem Kollektivvertrag und so

weiter – könnte man sich sicherlich einiges anschauen, um das zu verbessern. Man muss natürlich ein bisschen aufpassen, was die Lohnnebenkosten betrifft, weil das dort natürlich wiederum ein gewisses Problem ist.

Monika Köppl-Turyna: Ich möchte kurz etwas ergänzen, denn es macht schon einen Unterschied, was der Staat machen kann; das haben wir in dieser Studie ausführlich diskutiert. Beispielsweise kann man private Vorsorge an drei Stellen besteuern: bei Einzahlung, bei Erträgen und bei Auszahlung. In Österreich haben wir ein System, bei dem es an zwei Stellen besteuert wird, in Estland etwa gar nicht, da ist alles steuerfrei, und dann gibt es verschiedene Mischungen. Was der Staat natürlich machen kann, ist, zusätzlich zu beanreizen, dass die Leute diese Produkte in Anspruch nehmen. Deswegen: Wenn man das im Detail anschaut, sehe ich schon eine politische Rolle, zu sagen: Will ich, dass die Menschen das mehr tun? – Dann muss ich zum Beispiel im steuerrechtlichen Bereich Anpassungen vornehmen, damit es auch attraktiver wird.

Bernhard Robotka: Der Herr ganz rechts – oder links, je nachdem.

Dr. Manfred Mertel: Recht herzlichen Dank einmal für die Vorträge und an die Frau Präsidentin des Bundesrates dafür, dass diese Veranstaltung stattfindet.

Mein Name ist Manfred Mertel. Ich bin Mitglied des Bundesrates aus Kärnten. Ich bin auch selbst jemand, der, wie Frau Kollegin Holzinger gesagt hat, immer vorgesorgt hat – und ich bin auch deswegen der Vertreter des Pensionistenverbandes in Klagenfurt.

Ich möchte zwei Fragen stellen; bevor ich aber die Fragen stelle, möchte ich kurz etwas dazu sagen. Ich glaube, der Kollege von den NEOS hat das gesagt: Es sind an und für sich ältere Menschen hier – und er ist natürlich ein Vertreter der

etwas jüngeren Generation. Ich darf nur sagen, auch ich war einmal jung, und ich darf daran erinnern, dass, gerade als die Frau Universitätsprofessorin auf die Welt gekommen ist, in einem oberösterreichischen Betrieb 4 000 Leute verabschiedet worden sind. Man hat sie am Arbeitsmarkt nicht gebraucht und hat damals eigentlich schon ein Modell entwickelt, dass die Leute früher in Pension gehen können, weil sie am Hochofen und so weiter gearbeitet haben.

Bernhard Robotka: Dürfen wir die Frage hören, bitte?

Manfred Mertel: Ja, ich muss das eigentlich schon ein wenig relativieren, weil ich heute doch auch gut zugehört habe – und ich habe auch vernommen, dass man gesagt hat, man kann über die Bildung viel erreichen. Da stimme ich hundertprozentig zu. Letztendlich sind aber am Arbeitsmarkt die unterschiedlichsten Menschen, Damen und Herren, vertreten, die unterschiedliche Ausbildungen haben. Es haben Handwerker – Schlosser, wenn ich Sie jetzt ansprechen darf, oder Maurer – am Samstag und Sonntag Wohnhäuser auch gebaut, haben also zusätzlich gearbeitet. Der Lohn war dann im Endeffekt, dass sie mit 57, 58 für den Arbeitsmarkt nicht mehr attraktiv genug waren – und das darf ich auch sagen, ich sehe das immer wieder.

Ich selber habe, und das darf ich auch sagen, als Berater Fußballspieler über ihre Vorsorge informiert und beraten. Sie haben sehr viele Wohnungen gekauft, und diese Wohnungen stellen sie jenen zur Verfügung, die in Wohnungsnot sind und die dringend eine Wohnung brauchen. Das heißt, sie haben gut vorgesorgt, sie sind auch die Gewinner dieses Systems, aber nicht jeder kann ein Gewinner des Systems sein.

Meine zwei Fragen gehen in die Richtung: Ist es möglich, dass wir Modelle finden, mit denen wir Menschen nach 65 im Arbeitsprozess halten, die dann aber ganz andere Tätigkeiten ausüben, als sie in ihrer eigentlichen

Berufslaufbahn ausgeübt haben? Ich bringe ein Beispiel: Ich bin selbst noch am Gericht tätig. In der Coronazeit waren beim Sicherheitsdienst 73-, 71- und 69-Jährige tätig. Damals war ich froh, dass ich gesagt habe: Es gibt diese Menschen, die noch Tätigkeiten übernehmen, und es macht kein 35-Jähriger oder 41-Jähriger, den man vielleicht als Dachdecker gebraucht hätte und der hinsichtlich Produktivität der Gesellschaft mehr gebracht hätte.

Die zweite Frage ist eine persönliche Frage: Frau Holzinger, vielleicht können Sie mir sagen, wie viele Menschen über 60 Sie in Ihrem Betrieb haben.

Bernhard Robotka: Danke.

Darf ich gleich mit Ihnen beginnen, von Kärntner zu Kärntnerin?

Christiane Holzinger: Aktuell habe ich nur Frauen beschäftigt, weil ich das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr groß schreibe und dementsprechend auch vorlebe. Die letzte über 60-Jährige ist vor sechs Jahren in Pension gegangen. Es gibt derzeit eine Person, die über 50 ist. Der Rest ist aufgrund der Tätigkeit und dem, was wir machen und ausüben, extrem jung. Ja, das hat eigentlich weniger mit dem Alter zu tun, sondern hat einfach mit der Arbeitsbereitschaft zu tun gehabt, flexibel mit unterschiedlichen Sprachausgestaltungen in unserem Tätigkeitsfeld entsprechend zu agieren.

Bernhard Robotka: Modell nach 65? – Bitte sehr, Herr Dr. Url.

Thomas Url: An und für sich ist es ja nach Erreichen der 65-Jahres-Grenze möglich, ohne Abschlüsse zusätzlich zu arbeiten. Von dem her sehe ich hinsichtlich des gesetzlichen Rahmens kein Hindernis dafür, dass Personen über 65 eine Erwerbstätigkeit ausüben. Ob das dieselbe ist oder eine andere, als die, die sie bisher gemacht haben, ist ja frei, und wenn jemand innerhalb der Korridor pension seine berufliche Tätigkeit ändern möchte, wäre das im Prinzip

auch möglich. Ich gehe aber davon aus, dass das mit einem Abschlag beim Erwerbseinkommen verbunden ist und dass das nicht allzu viele Personen in Anspruch nehmen würden. Man hat aber auf der anderen Seite bei der Korridor pension einen Zuschlag für den späteren Pensionsantritt.

Bernhard Robotka: Danke sehr.

Der Herr hat sich gemeldet; das Mikrofon kommt gleich. – Bitte.

Gerhard Miko: Danke. – Mein Name ist Miko, Gerhard Miko aus Wiener Neudorf. Ich möchte es ganz kurz machen, eine Frage oder Anregung, auch wenn selbst vom hochkarätigen Podium vielleicht niemand die Frage hundertprozentig beantworten kann.

Die Anregung ist nämlich die: Vielleicht könnte man durchsetzen, dass es der großen Pensionsversicherungsanstalt an der Donau mit offenbar auch vielen unterbeschäftigten Leuten verboten wird – ich wiederhole mich: untersagt wird –, potenzielle Kunden sozusagen, die Pensionisten, vor allem Damen, vor 60 anzurufen: Sie könnten schon in Pension gehen! Das war vor zwei Wochen im Mai erst wieder im Fernsehen, im ORF. Das waren konkret – ich weiß es nicht, ich habe ein schlechtes Namensgedächtnis – zwei Schauspielerinnen, bei Barbara Karlich, glaube ich. Die eine davon ist sehr bekannt geworden; letzten Endes kennt sie jeder Österreicher, weil sie immer Werbung für Kaffee, für Eduscho gemacht hat. Sie ist mit 59 angerufen worden: Wir wollten Ihnen nur sagen, Sie könnten ja schon in Pension gehen! Sie hat eine eindeutige Antwort gegeben: Sie hat aufgelegt. Sie hat gesagt: Daraufhin habe ich mich selbstständig gemacht und jetzt bin ich seit 20 Jahren selbstständig erfolgreich. – Danke.

Meine Gratulation vor allem an Frau Präsidentin Gitschthaler zur heutigen Veranstaltung, auf die hoffentlich noch viele folgen, eine vielleicht noch heuer. – Danke.

Bernhard Robotka: Danke.

Letzte Frage. – Bitte.

Michael Schleifer: Vielen Dank. – Mein Name ist Michael Schleifer, ich bin Generalsekretär des Österreichischen Seniorenbundes. Ich habe eine kurze Anmerkung und eine Frage.

Die Anmerkung betrifft die Zahlen: Die 33 Milliarden Euro sind in der Öffentlichkeit bekannt. Darin sind – und das möchten wir betonen – viele Positionen, die mit Alterssicherung im engeren Sinne nichts zu tun haben, wie zum Beispiel die Ausgleichszulage. Das sind Kosten der Armutsbekämpfung. Es werden auch die Beiträge, die Einnahmen von Dienstgebern und Dienstnehmern bei den Beamten et cetera, et cetera, nicht eingerechnet. Wir kommen also auf deutlich weniger. Wir kommen auf rund 8 Milliarden Euro, die zwar gezahlt werden müssen, die aber in Wahrheit anderen Budgetposten zugeordnet werden müssten.

Zu meiner Frage: Ist bekannt, wie viele 55- bis 64-Jährige aus der Arbeitslosigkeit oder aus dem Krankenstand in Pension gehen? Das würde mich interessieren, weil da unterschiedliche Zahlen kursieren und ich auf keine valide gekommen bin. Ich habe das nicht herausfinden können, und es würde uns auch wirklich interessieren: Wie viele Personen sind das? – Vielen Dank.

Monika Köppl-Turyna: Na ja, ich habe über diese zwei Zahlen gesprochen. Die letzte Auswertung ist, glaube ich, von 2023: Bei den Pensionsneuzuerkennungen sind es 1 Prozent, die aus dem Krankenstand in die

Pension – ASVG-Pension – gehen, in die Invaliditätspension wechseln etwas mehr; es summiert sich auf etwa 7 Prozent.

Nun zur Zahl betreffend Arbeitslosigkeit – ich habe probiert, das in meinem Vortrag zu erklären –: Ja, es ist ein relativ hoher Prozentsatz bei den Frauen, es werden sicher etwa 30 Prozent sein. Nun kommen wir zur Auswertung des AMS: Vor Jänner 2024 war die Arbeitslosenquote der genau 59-jährigen Frauen um gut 10 Prozent höher als jene aller anderen Frauen, aber die der 58-Jährigen nicht. Nach Jänner 2024 ist das jetzt bei 60-jährigen Frauen der Fall, bei 59-jährigen Frauen nicht. Das heißt, es ist technisch gesehen wahr, dass sehr viele aus der Arbeitslosigkeit in die Pension wechseln.

Nun, es handelt sich offensichtlich um ein Phänomen, das einige Monate vor der Pensionierung eintritt. Man kann nur spekulieren, ob die Unternehmen die Menschen loswerden wollen, oder ob die Menschen dann freiwillig mit einem Golden Handshake gehen – keine Ahnung, dazu haben wir keine Daten –, aber es ist kein Thema, zu dem wir sagen, es ist strukturell der Fall, dass Leute, insbesondere Frauen, aus der Arbeitslosigkeit in die Pension wechseln.

Abschlussworte

Bernhard Robotka: Frau Präsidentin, das Schlusswort gehört Ihnen.

Andrea Eder-Gitschthaler: Ich lade Sie noch zu einem kleinen Empfang genau gegenüber, in unserem Empfangssalon, ein, da können wir uns dann noch austauschen.

Zuerst einmal vielen, vielen Dank den Referentinnen und Referenten für die großartigen Beiträge. Für mich war es sehr interessant, ich habe ein paar Dinge aufgeschrieben, die ich vielleicht noch kurz anführen darf.

Herr Mosler hat gesagt, dass wir ein gutes System haben, aber Handlungsbedarf besteht.

Herr Url hat das Thema demografischer Wandel, längere Lebenserwartung, längerer Pensionsbezug angesprochen, also dieses Besser-auf-die-verbleibenden-Pensionsjahre-verteilt-Aufrechnen. Das ist ein sehr interessanter Ansatz, der aber bei uns als Seniorenvertretern natürlich intensiv diskutiert wird, weil wir keine Pensionskürzung haben wollen.

Zum Thema Durchführen von Pensionsreformen und dazu, dass Pensionsreformen immer so negativ gesehen werden: Wir sind ja schon längst in diesem Bereich; ich glaube, das zu sagen, ist auch ganz wichtig: Wir tun ja schon seit Jahren etwas.

Frau Christiane Holzinger hat die Eigenverantwortung erwähnt, was mir sehr gut gefällt, gepaart mit klugen, staatlichen Impulsen. Wichtig sind Wissen und Vertrauen und auch Investitionen in Bildung, gerade in Schulbildung; das glaube ich auch.

Das beantwortet vielleicht die Frage des Herrn von den NEOS: Wir bemühen uns immer, bei unseren Veranstaltungen auch die Jugend zu aktivieren. Es ist eine öffentliche Veranstaltung, und wir haben wirklich zu tun gehabt, dass wir außerhalb des Expertenkreises – es sind ja schon fast alle, die heute hier als Gäste im Saal sind, Expertinnen und Experten – auch junge Menschen gewinnen. Das Thema Pension – ich glaube, da sind wir uns einig – ist kein Pensionistenthema, sondern ein gesellschaftspolitisches Thema, und das betone ich auch immer wieder bei meinen Vorträgen. Es ist für uns Ältere ein Muss, auf die Jüngeren zu schauen. Wir alle sind entweder selber Eltern oder Paten, Tanten, Onkel. Wir leben ja mit den Jüngeren, wir wollen ja, dass dieses System auch weiterhin zukunftsfit und enkeltauglich, wie es schön heißt, ist. Also das Fernbleiben der Jüngeren bedaure ich auch.

Wir werden eine entsprechende Publikation machen, und wir werden dann hoffentlich auch wieder mehr in die Breite gehen, auch über unseren Livestream, der auch von sehr vielen Damen und Herren gesehen wird. Jeder von Ihnen kann aber Botschafter sein, ich glaube, das ist auch ganz, ganz wichtig.

Frau Köppl-Turyna hat einiges gesagt, sie hat auch von der Koppelung an die Lebenserwartung gesprochen, damit die Regelpension angepasst wird, über die Höhe der Pension angepasst an die Lebenserwartung, den Bremsmechanismus und darüber, dass es ein Versicherungssystem und kein Sozialsystem ist. Ich glaube, da sind wir uns auch einig.

Frau Mayrhuber hat gesagt, dass die Altersarmut die Spitze des Eisbergs aus allen Bereichen ist.

Zum Thema Pensionsgap, Erwerbsarbeitsgap, Sorgearbeitsgap, Bildungsgap, Einkommensgap, Gestaltungsgap: Ich glaube, da müssen wir auch noch

gemeinsam schauen, dass wir betreffend Frauen etwas weiterbringen.

Also ich habe sehr viel mitgenommen. Es gibt sehr viel Handlungsbedarf. Solche Veranstaltungen sollen ja dazu dienen, dass Sie, sehr geehrte Damen und Herren Expert:innen, uns viel, viel von Ihrem Wissen mitteilen. Jetzt liegt es an uns, etwas daraus zu machen, nicht nur an uns Bundesrätinnen und Bundesräten, sondern auch an den Damen und Herren im Nationalrat und an allen, die in der Gesellschaft dafür verantwortlich sind, dass unser Pensionssystem weiterhin sicher bleibt.

Gemeinsam langfristig denken – ich glaube, das ist auch wichtig – und dann so entscheiden, dass wir unsere Mitmenschen mitnehmen können, mit Altersmanagement, und natürlich auch die Jugend dabei haben!

Was mir besonders wichtig ist, ist, auch Anreize für das Arbeiten in der Pension zu schaffen. Ich glaube, da haben wir auch noch Bedarf. Es steht im Regierungsprogramm drinnen, und es soll auf freiwilliger Basis ja weiterhin möglich sein.

Abschließend darf ich mich bei den Damen und Herren hier im Parlament für die Arbeit, die sie mit der Veranstaltung hatten, bedanken. Ich sehe da schon eine sehr engagierte Dame bei den Gebärdensprachdolmetscher:innen. – Für Ihre engagierte Arbeit vielen Dank; damit sind wir auch weit über die Grenzen hinweg im barrierefreien Bereich.

Bei Moderator Bernhard Robotka bedanke ich mich für die Moderation und für die Begleitung.

Ganz eigennützig bedanke ich mich bei meinem Pressesprecher Thomas Neuhauser. Er hatte sehr, sehr viel Vorbereitungsarbeit, hat die Referentinnen und Referenten gescoutet und geschaut, dass diese Veranstaltung zustande

kommt. Ich brauche nur zu sagen, ich will etwas machen, und es gibt dann viele, viele Helfer:innen, die schauen, dass es etwas wird. – Vielen Dank allen. Vielen Dank Ihnen, dass Sie gekommen sind.

Gehen wir es gemeinsam an! Nur so schaffen wir es, Österreich weiterhin als lebenswertes und sehr, sehr gutes Land zu erhalten und weiterhin zu gestalten.

Jetzt darf ich Sie noch zu einem Empfang einladen. – Vielen Dank fürs Kommen.
(Beifall.)

Schluss der Veranstaltung: 12.15 Uhr