

Gesellschaft
Politik

Zeitschrift für soziales und wirtschaftliches Engagement

1/18

54. Jahrgang Juni. 2018 Heft 1

Andreas Zakostelsky/Alexander Rauner (Hrsg.)

Vorsorge und Verantwortung – Antworten für die Zukunft"

Inhalte:

- Vorsorge durch Bildung
- Rolle der Pensionsvorsorge zum Schutz vor Altersarmut
- Vorsorge als Instrument der Sozialpolitik, als Standortthema und als Verantwortung von Staat und Bürgern
- Die Bedeutung von betrieblicher und privater Pensionsvorsorge für den Standort Österreich
- Die Zukunftstauglichkeit des österr. Pensionssystem
- Die Sicherung der Lebensqualität im Alter
- Pensionen sichern wie Schweden
- Die Zukunft des österreichischen Systems der Daseinssicherung





Mit Beiträgen von:

Bernhard Achitz, Helwig Aubauer, Gottfried Haber, Beatrix Karl, Asdin El Habbassi, Martin Kocher, Barbara Kolm, Martina Rosenmayr-Khoshideh, Wolfgang Nagl, Franz Schellhorn, Norbert Schnedl, Josef Taus, Hedwig Unger, August Wöginger, Andreas Zakostelsky

Vorsorge und Verantwortung – Antworten für die Zukunft

Dr. Karl Kummer Institut Verein für Sozial- und Wirtschaftspolitik

Dr. Karl Kummer Institut Verein für Sozial- und Wirtschaftspolitik

Andreas Zakostelsky/Alexander Rauner (Hrsg.)

Vorsorge und Verantwortung – Antworten für die Zukunft

Impressum:

Medieninhaber:

Verein für Sozial- und Wirtschaftspolitik, Wien; ZVR 365992330

(Träger des Dr. Karl Kummer Institutes für Sozialreform, Sozial- und Wirtschaftspolitik), 1080 Wien, Laudongasse 16

und

Verein für Sozial- und Wirtschaftspolitik, Steiermark; ZVR 113090549

(Träger des Dr. Karl Kummer Institutes für Sozialreform, Sozial- und Wirtschaftspolitik in der Steiermark), 8020 Graz, Keplerstraße 92

Herausgeberkomitee: Beatrix Karl, Waltraud Klasnic, Wolfgang Mazal, Klaus Poier,

Norbert Schnedl, Josef Taus

Redaktionsbeirat: Charles Bohatsch, Herwig Hösele, Klaus Poier, Alexander Rauner

Redaktion dieses Heftes: Andreas Zakostelsky/Alexander Rauner

Satz und Grafik: mindcode COMMUNIKATIONdesign

Druck: "agensketterl"Druckerei GmbH

Kreuzbrunn 19, 3001 Mauerbach

Tel. 01/57610-0

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz:

Allgemeiner Medieninhaber sind die Vereine für Sozial- und Wirtschaftspolitik Wien – Steiermark als Rechtsträger der Dr. Karl Kummer Institute für Sozialreform, Sozial- und Wirtschaftspolitik, Wien – Steiermark

Erscheinungsweise: 4 mal pro Jahr

Bezug:

1080 Wien, Laudongasse 16, Tel. +43/(0)1/405 26 74, E-Mail: office@kummer-institut.at 8020 Graz, Keplerstraße 92, Tel. +43/(0)316/714422-0, E-Mail: steiermark@kummerinstitut.at oder über den Buchhandel.

Jahresbezugspreis (vier Hefte) € 20,- , Einzelpreis € 10,- incl. MWSt. zuzüglich Porto. Einschaltungen sind bezahlte Anzeigen.

Info Mail Postgebühr bar bezahlt Verlagspostamt 1010 Wien

Inhaltsverzeichnis

Editorial5
Vorwort7
Geleitwort "Vorsorge und Verantwortung – Antworten für die Zukunft"9 Josef Taus
Pensionsvorsorge muss vor Altersarmut schützen11 Bernhard Achitz
Generationenvertrag ade?15 Asdin El Habbassi
Die Zukunft des österreichischen Systems der Daseinssicherung21 Gottfried Haber
Vorsorge durch Bildung27 Beatrix Karl
Die Bedeutung von betrieblicher und privater Pensionsvorsorge für den Standort Österreich31 Martin G. Kocher
Vorsorge als Verantwortung von Staat und Bürgern37 Barbara Kolm
Vorsorge als Standort Thema43 Martina Rosenmayr-Khoshideh, Helwig Aubauer
Pensionen sichern wie die Schweden49 Wolfgang Nagl. Franz Schellhorn

Das österreichische Pensionssystem ist zukunftstauglich!	55
Vorsorge als Instrument der Sozialpolitik Hedwig Unger	61
Für österreichische Arbeitnehmer/innen muss Lebensqualität im Alter gesichert sein August Wöginger	67
Die Zukunft unseres Pensionssystems beginnt heute Andreas Zakostelsky	71





li: Norbert Schnedl

Editorial

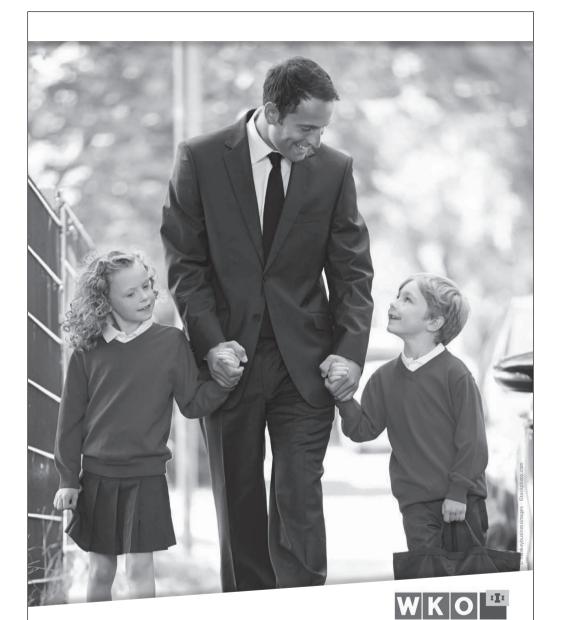
Das Dr. Karl Kummer Institut (KKI) hat sich in Zusammenarbeit mit dem Fachverband der Pensionskassen im Rahmen seines Forschungsschwerpunktes des Jahres 2018 "Wertorientierte Forschungspolitik" dem Thema "Vorsorge und Verantwortung" gewidmet. Die vorliegende Ausgabe soll nun einen aktuellen Überblick über unterschiedliche Positionen und Sichtweisen von Politik, Wissenschaft, Forschungsinstituten, Interessensvertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie der öffentlichen Verwaltung bieten.

Als Autorinnen und Autoren konnten zahlreiche Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Interessensvertretung und Politik gewonnen werden, darunter der leitende Sekretär des ÖGB Mag. Bernhard Achitz, der Leiter der Sozialpolitik der Industriellenvereinigung Dr. Helwig Aubauer und seine Mitarbeiterin Dr. Martina Rosenmayr-Khoshideh, der Vizedekan der Universität für Weiterbildung in Krems Univ.-Prof. Dr. Gottfried Haber, die Vizerektorin der Pädagogischen Hochschule Steiermark Univ.-Prof. Dr. Beatrix Karl, IHS-Chef Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher, die Präsidentin des Hayek Institutes Dr. Barbara Kolm, Agenda Austria-Geschäftsführer Dr. Franz Schellhorn, die Verfassungsjuristin und Politologin Dr. Hedwig Unger sowie ÖAAB-Bundesobmann NAbg. August Wöginger und Mitherausgeber Generaldirektor Mag. Andreas Zakostelsky.

Der Vorsorgegedanke wurde bewusst sehr breit gewählt, so finden sich neben Gedanken zur Altersvorsorge auch Beiträge zu den Themen Bildung bis Standortpolitik.

Wir danken den Autorinnen und Autoren für die wertvollen Beiträge, besonders auch Generaldirektor Mag. Andreas Zakostelsky und Mag. Rudolf Greinix für die Unterstützung bei der Herausgabe dieses Heftes und wünschen allen Leserinnen und Lesern viel Freude und anregende Gedanken durch diese Publikation.

Norbert Schnedl Dr. Karl Kummer Institut Wien Klaus Poier Dr. Karl Kummer Institut Steiermark



"Wenn ich groß bin, möchte ich auch in einer Firma arbeiten, die eine Pensionskassen-Lösung hat."

www.pensionskassen.at



Andreas Zakotelsky

Vorwort

Vorsorge für die Zukunft – Verantwortung in der Gegenwart

Das Dr. Karl Kummer Institut widmet sich seit jeher der Behandlung von gesellschaftspolitisch und insbesondere sozialpolitisch wichtigen Themen und wird dabei von Experten und politischen Entscheidungsträgern gleichermaßen geschätzt. Was lag daher für uns als Fachverband der Pensionskassen näher, als eine Sonderpublikation zum Thema Vorsorge und Pensionen anzuregen. Sind doch unser Altersvorsorgesystem, unser Pensionssystem und damit verbunden die Gerechtigkeit zwischen den Generationen ganz zentrale gesellschaftspolitische Themen.

Wir haben uns daher in dieser Publikation dem Vorsorgegedanken bewusst über unterschiedliche Wege genähert. Die Vielschichtigkeit des Themas und die unterschiedlichen Zugänge sollen sich hier widerspiegeln. Wir betrachten volkswirtschaftliche Auswirkungen unseres Pensionssystems bzw. Weiterentwicklungen dieses Systems ebenso, wie Bildung als zentrale Bedingung für Eigen-Verantwortung und Vorsorge. Beiträge in dieser Publikation betrachten Vorsorge als wichtigen Aspekt der Standort-Sicherung ebenso, wie sie auf die Zukunft der Arbeit eingehen und die Herausforderungen, die sich daraus für die Altersvorsorge ergeben (zum Beispiel die Frage, ob Roboter zukünftig auch unsere Pensionen zahlen werden).

Die Zukunft unserer Altersvorsorge ist eines der zentralen Themen

Ein Schwerpunkt der vorliegenden Publikation widmet sich naturgemäß unserem aktuellen Pensionssystem und den Optionen, wie dieses weiterentwickelt und nachhaltig sicher gestaltet werden kann. Schließlich geht es beim Thema Vorsorge vor allem um die Pension, die jeder Einzelne erwarten kann. Wir werden alle (hoffentlich) älter als frühere Generationen und wollen unseren Lebensabend auch entsprechend abgesichert verbringen. Die Zukunft und die Art unserer Altersvorsorge ist daher eines der zentralen Themen unserer Gesellschaft.

Beinahe alle führenden Experten erachten bereits heute eine Ergänzung der staatlichen Pension aufgrund der Auswirkungen sozialer und demographischer Entwicklungen auf das Pensionssystem bei gleichzeitig steigenden Staatsschulden längst als unumgänglich. Nur

ein Schulterschluss aller Formen der Pensionsvorsorge (Umlagefinanzierung und Kapitaldeckung) wird für die Österreicher die Erhaltung des gewohnten Lebensstandards in der Pension langfristig sichern können. Nur ein Alterssicherungssystem - bestehend aus drei Säulen - welche Umlagefinanzierung und Kapitaldeckung intelligent miteinander kombiniert, wird den Herausforderungen des demografischen Wandels trotzen können.

"Offener Zugang ohne ideologische Scheuklappen"

Wichtig ist dabei und in der gesamten Vorsorge-Thematik der offene Zugang ohne ideologische Scheuklappen. Unvoreingenommen und mit hoher Kompetenz gilt es rasch zu erarbeiten, zu diskutieren und weiter zu entwickeln. Wir sehen hier bei allen Repräsentanten der Sozialpartner, als auch bei der großen Mehrheit der österreichischen Spitzenpolitiker ein klares Bekenntnis zu einem nachhaltigen Ansatz: einer staatlichen Pension, die durch stabile betriebliche und private Zusatzpensionen ergänzt werden. Auch die österreichische Bundesregierung spricht sich im aktuellen Regierungsprogramm klar dafür aus. Zudem zeigt das Regierungsprogramm eine Reihe von Ansatzpunkten auf, um das österreichische Pensionssystem mit seinen drei Säulen auf eine stabile, nachhaltige Basis zu stellen.

Dies begrüßen wir sehr und möchten mit dieser Publikation im Sinne der Bevölkerung einen Beitrag leisten um diese Maßnahmen möglichst rasch in die Tat umzusetzen. Denn es ist – auf Grund der langen Vorlaufzeit für Neuregelungen – wichtig, rasch damit zu beginnen.

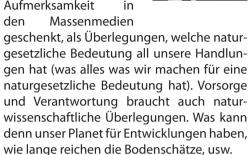
> Mag. Andreas Zakostelsky Obmann des Fachverbandes der Pensionskassen, Generaldirektor der VBV-Gruppe

Geleitwort "Vorsorge und Verantwortung - Antworten für die Zukunft"

Josef Taus

Es ist ein sehr gute Idee diese Publikation des Dr. Karl Kummer Institutes gemeinsam mit dem Fachverband der Pensionskassen unter das Thema "Vorsorge und Verantwortung – Antworten für die Zukunft" zu stellen. Ich halte das Thema ohne Einschränkung für selten gut. Es ist meine Meinung, dass vieles was wir Menschen machen, das Prinzip Vorsorge und Verantwortung als Leitmotiv hat. Vielleicht übertreibe ich, ich glaube aber nicht. Nehmen wir die Wirtschaft. Die ganze Welt will ökonomisch wachsen. Soviel wie möglich wachsen heißt im ökonomischen Bereich, dass dazu auch der permanente technische Fortschritt nötig ist. Wir müssen ständig lernen, ständig entwickeln. Allein die derzeitige Phase der Digitalisierung wird einen großen Einfluss auf unsere Zukunft haben. Die Erdbevölkerung wird wahrscheinlich weiter wachsen, die durchschnittliche menschliche Lebensdauer wird wahrscheinlich weiter zunehmen usw. Der wissenschaftliche und ökonomische Fortschritt sind bemerkenswert, der politische hängt ein wenig nach.

Ich bin kein studierter Naturwissenschaftler, bin bestenfalls ein interessierter Laie. Ich bin dafür – das ist mein Beruf, dass wir ökonomisch weiterwachsen, dass wir soziale Sicherheit schaffen und halten. Immer unter Berücksichtigung der Prinzipien Vorsorge und Verantwortung. Manchmal geht mir ein Gedanke durch den Kopf, wie soll das alles weitergehen? Damit beschäftigen wir uns weniger. Die "Klimakonferenzen" sind m.E. nur eine relativ bescheidene Vorsorge. Gelegentlich kommen in der Öffentlichkeit Naturwissenschaftler zu Wort, allerdings nur am Rande, den täglichen Börsenkursen z.B. wird weit mehr Aufmerksamkeit in den



Mir gefällt diese Vorsorge und Verantwortung so gut, dass ich der Auffassung bin, wir sollten unter diesem Thema eine Schriftenreihe des Dr. Karl Kummer Institutes und des Fachverbandes der Pensionskassen ins Leben rufen, das der publizistischen Tradition des Dr. Karl Kummer Institutes entspricht. Ein bis zwei Publikationen könnten im Jahr geschaffen werden.

Das Dr. Karl Kummer Institutes hat sich in früheren Jahrzehnten eingehend mit der Katholischen Soziallehre befasst. Die Frage der Vermögensverteilung wird wieder wesentlich oder um es zu konkretisieren, seit Jahren findet vor allem im Bereich der entwickelten Industriestaaten ein bedeutender Konzentrationsprozess statt. Die großen Unternehmen werden immer größer, immer bedeutender. Es wäre daher m.E. notwendig, dass man sich mehr mit der Verteilung des wirtschaftlichen Eigentums befasst unter Sicherung eines marktwirtschaftlichen Grundkonzepts. Die starke Konzentration im ökonomischen Bereich kann daher die Vermögensverteilung immer ungleicher machen. Das kann politische Kräfte wiedererwecken, die das Eigentum an Produktionsmitteln zentralisieren wollen.

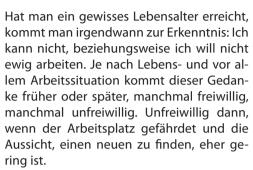
Die Idee eine Publikation unter das Thema "Vorsorge und Verantwortung – Antworten für die Zukunft" zu stellen, hat mich auf die Idee gebracht dieses Prinzip zu verwenden,

um wesentliche Fragen unserer Gesellschaft und unseres Lebens zu behandeln. Ich hoffe, dass die Beiträge zu weiteren Überlegungen und Publikationen führen werden.

Josef Taus, Dr. geboren am 08. Februar 1933 in Wien, maturierte 1951 am Realgymnasium Wien III und schloss das Studium der Rechts- und Staatswissenschaften 1955 mit Dr. jur. ab. Seit 1956 Mitglied des Karl Kummer-Institutes, Wirtschaftsredakteur der "Wiener Zeitung", Vorstandsvorsitzender der Girozentrale, Staatssekretär, Bundesparteiobmann der ÖVP 1975 – 1979. 1979 Wechsel in die Privat-wirtschaft zur CONSTAN-TIA Industrieholding. 1989 Gründung der Management Trust Holding AG, seit 2013 Aufbau der MTB Beteiligungen AG. Ehrenobmann des Karl Kummer-Institutes

Pensionsvorsorge muss vor Altersarmut schützen

Bernhard Achitz



Jene, die nicht auf Vermögen und damit verbundene Erträge zurückgreifen können fragen sich dann: Habe ich eine Altersvorsorge, die es mir bei Wegfall des Erwerbseinkommens ermöglicht meinen Lebensstandard zu halten? Die spontane Antwort auf diese naheliegende Frage lautet in den meisten Fällen: Nein.

Das liegt weniger daran, dass das öffentliche Pensionssystem in Österreich keine ausreichende Absicherung bietet, als vielmehr an – man kann inzwischen sagen – jahrzehntelanger Verunsicherungspolitik von verschiedenen Seiten. Da gibt es jene, die im Sozialsystem sparen wollen, um die Arbeitskraft billiger zu machen – um damit vereinfacht gesagt die Gewinne der Industrie zu erhöhen. Aber leider auch noch immer einige wenige, die private Zusatzvorsorge anbieten und mit ihren Produkten umso mehr Umsatz und Gewinn erzielen je größer die Angst ist, dass die öffentliche Pension nicht ausreichen wird.

Sie alle erzählen dieselbe Geschichte, eigentlich seit Bestehen der umlagefinanzierten Pensionsversicherung, verstärkt aber in den vergangenen 20 Jahren, und nicht nur in Österreich, sondern in ganz Europa und darüber hinaus.

Diese Geschichte lautet: Die finanzielle Nachhaltigkeit des

kein Wea vorbei.

le Nachhaltigkeit des Pensionsversicherungssystems sei gefährdet, Strukturreformen dringend nötig. Steigende Lebenserwartung, längere Ausbildungszeiten, mehr Invaliditätspensionen und ein sinkendes faktisches Pensionsantrittsalter machten das System unfinanzierbar. Am Ausbau der Privatpensionen führe

Nun sind in einem Vorsorgesystem, das über Jahrzehnte Sicherheit in einer sich ständig ändernden Gesellschaft garantieren soll, natürlich immer wieder Anpassungen nötig. Wer aber das Pensionssystem krankredet und als unfinanzierbar darstellt ist entweder ahnungslos, oder es stecken andere, meist finanzielle Interessen dahinter. Werden Betriebs- oder Privatpensionen als Lösung aller Pensionssorgen verkauft, sollte man sich einige Fragen stellen.

Sind diese kostengünstiger als öffentliche Pensionen? Ist es weniger riskant, Pensionen von der Entwicklung von Finanzmärkten abhängig zu machen, als auf ein Umlagesystem zu setzen, das auf der Wirtschaftskraft der gesamten Volkswirtschaft basiert? Welche Schwächen der österreichischen Pensionsversicherung kann eine Betriebs- oder Privatpension eigentlich ausgleichen? Können sie die nachteiligen Auswirkungen unregelmäßiger Erwerbsbiografien auf die Pensionshöhe abmildern, oder verhindern, dass Frauen aufgrund geringerer Einkommen und häufigerer Erwerbsunterbrechungen geringere Pensionen haben?

Wer wenig verdient, hat nichts von privatem Vorsorgesystem

Wohl eher nicht, denn auch die Beiträge zur betrieblichen und privaten Pensionsvorsorge müssen erarbeitet werden. Verdient man nichts oder wenig, zahlt auch der Arbeitgeber nicht oder kaum in eine Pensionskasse ein, und man hat schon gar nicht die Mittel, in eine private Pensionsversicherung zu investieren.

Gegen Altersarmut hilft nur das öffentliche Pensionssystem. Es ist das einzige System, das sozialen Ausgleich bietet, mit Beiträgen für Kindererziehungszeiten, Zeiten der Arbeitslosigkeit sowie für Präsenz-/ Zivildienst- und teilweise Pflegezeiten. Und aus der Pensionsversicherung wird auch die Ausgleichszulage finanziert, also de facto eine Mindestpension. Für Menschen, die auf diese angewiesen sind, haben Firmen- und Privatpensionen gar nichts zu bieten.

Ergänzende private Pensionsvorsorgen mögen nützlich sein für die, die es sich leisten können, mehr aber auch nicht.

Differenzierter sind kollektive Betriebspensionssysteme zu betrachten, vor allem Pensionskassenlösungen. Sie sind, wie beispielsweise geförderte Betriebskindergärten, wertvolle freiwillige betriebliche Sozialleistungen. Sie können auch als zusätzlicher Gehaltsbestandteil gesehen werden, mit dem Unternehmen um Fachkräfte konkurrieren. Vor allem bei Arbeitnehmerlnnen, deren Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage liegt, verringert eine betriebliche Zusatzpension die Differenz zwischen Erwerbs- und Pensionseinkommen in der Regel massiv.

Stärkung der zweiten Säule

Ein Ausbau des Betriebspensionssystems wäre daher vor allem für diese Gruppe attraktiv, denn die große Mehrheit der ArbeitnehmerInnen bekommt derzeit leider keine solchen Zusatzleistungen. Ein konsensualer Weg, mehr ArbeitnehmerInnen in den Genuss einer betrieblichen Zusatzpension zu bringen, wurde bisher aber in Österreich noch nicht gefunden. Eine obligatorische zweite Säule hieße Mehrkosten für die Wirtschaft und wird von dieser daher vehement abgelehnt. Das Vermeiden dieser Mehrkosten, dadurch dass bestehende Gehaltsbestandteile oder Lohnerhöhungen nicht mehr ausbezahlt, sondern in Pensionskassenbeiträge umgewandelt würden, wird von der ArbeitnehmerInnenseite abgelehnt, da sich die ArbeitnehmerInnen die Betriebspension dann selbst finanzieren würden.

Die Attraktivierung der betrieblichen Altersvorsorge durch Steuerbegünstigungen ist ebenfalls problematisch, solange der politische Mainstream die Finanzierbarkeit des öffentlichen Pensionssystems in Frage stellt und in diesem Zusammenhang vor allem bemängelt, dass dafür derzeit und in Zukunft zu viel an Steuermittel aufgewendet wird. Auf der einen Seite Steuerbeiträge reduzieren (bei der öffentlichen Altersvorsorge, die bei allen Schwächen doch einen nicht unbeachtlichen sozialen Ausgleich beinhaltet), um auf der anderen Seite die private Vorsorge steuerlich zu fördern, wäre geradezu paradox. Die private Vorsorge beinhaltet diesen Ausgleich, wenn überhaupt, nur in geringem Ausmaß, und sie ist auch nicht in der Lage, die wirklichen Schwächen des öffentlichen Systems, wie vor allem Pensionslücken durch geringe und unregelmäßige Einkommen, auszugleichen. Gesetzliche Maßnahmen, die den sozialen Ausgleich im kollektiven Pensionskassensystem stärken, wären unter diesem Gesichtspunkt durchaus wünschenswert. Bis dahin bleibt nur der österreichische Weg: Die Frage, ob eine betriebliche Altersvorsorge angeboten wird und wie sie ausgestaltet ist, wird den Sozialpartnern im Betrieb und auf Kollektivvertragsebene überlassen.

Der Ausbau der Betriebspensionen ist aber, wie ausgeführt, ohnehin nur bedingt, und nur in Ergänzung der öffentlichen umlagefinanzierten Pensionsversicherung, geeignet, die eingangs gestellte Frage – "Habe ich eine Altersvorsorge, die es mir bei Wegfall des Erwerbseinkommens ermöglicht meinen Lebensstandard zu halten?" – positiv zu beantworten. Ist unser Pensionssystem tatsächlich ein Sanierungsfall, beziehungsweise was sind die Antworten auf die bestehenden und zukünftigen Herausforderungen? Und gleich vorweg: Die Antwort, alle bekommen weniger, das Wenige dafür sicher, ist für mich weder glaubwürdig noch akzeptabel.

Nicht glaubwürdig, weil die Vergangenheit gezeigt hat, dass genau jene politischen Gruppen die diese These vertreten, nur kurze Zeit nach einer Pensionskürzung, die sie damit legitimieren, das System für unsere Enkel zukunftsfit zu machen, mit den gleichen Argumenten zur nächsten Pensionskürzung antreten. Und damit meine ich nicht nur die schwarz-blaue Bundesregierung unter Wolfgang Schüssel. In Deutschland hat man dieses Spiel so weit getrieben, dass inzwischen ein massives Altersarmutsproblem sichtbar wird.

Nicht akzeptabel deshalb, weil in einem entwickelten, wirtschaftlich potenten Sozialstaat wie Österreich die Aufrechterhaltung einer solidarischen, gerechten, leistungsfähigen, den Lebensstandard im Alter sichernden Altersvorsorge vor allem eine Frage des politischen Willens ist. Besonders dann, wenn ein Großteil der Pensionsleistungen im Umlageverfahren durch Beitragsleistungen gedeckt ist, ist eine menschenwürdige Absicherung im Alter nicht nur sozialpolitisch geboten, sondern auch wirtschaftspolitisch sinnvoll.

Es stimmt, die Kosten für die Pensionen werden steigen. In einer alternden Gesellschaft müssen mehr Mittel für die Alterssicherung bereitgestellt werden. Steigt der Anteil der Älteren an der Gesamtbevölkerung an, so muss dieser Generation ein höherer Anteil des erarbeiteten Volkseinkommens zufließen. Die Alternative lautet Altersarmut.

Hohe Erwerbsbeteiligung macht Pensionen finanzierbar

Entscheidend dafür, ob wir uns das umlagefinanzierte Pensionssystem leisten können, ist vor allem die Erwerbsbeteiligung. Je mehr Menschen arbeiten, desto mehr Beiträge fließen, und desto leichter sind die Pensionen finanzierbar. Die am dringendsten anstehenden Pensionsreformen heißen also: Wirtschaft wieder in Schwung bringen, mehr Frauen in Beschäftigung bringen, die Jungen besser ausbilden, Arbeit besser verteilen.

Und unbestritten auch: später in Pension gehen. Doch die dafür nötigen Maßnahmen werden bereits umgesetzt. In den letzten Jahren ist das faktische Pensionsalter massiv gestiegen. Entscheidend ist aber letztlich, ob die Menschen auch länger arbeiten können. Das gilt sowohl für das öffentliche Pensionssystem als auch für ergänzende betriebliche Vorsorgemodelle. Für weitere Steigerungen muss die Wirtschaft wieder mehr Ältere beschäftigen. Das Bonus-Malus-System, das genau das bewirken würde, wurde aber bisher erfolgreich von der Wirtschaft verhindert. Weil ihre Vertreter lieber das System krankjammern, als ihren Beitrag zu seiner Sicherung zu leisten.

Bernhard Achitz, Mag. ist am 20. Juli 1965 geboren. Ausbildung: 1983-1990 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Wien; 1990-1991 Gerichtsjahr. Berufliche Laufbahn:1991-1994 Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, Rechtsabteilung; 1994-1997 Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, Sozialpolitik; 1997-2007 Leiter des Sozialpolitischen Referates im ÖGB; seit 01/2008 Leitender Sekretär des ÖGB für Grundsatz; seit 01/2008 Mitglied im ÖGB-Vorstand; seit 10/2012 Leitender Sekretär des ÖGB für Grundsatz und Organisation. Weitere Funktionen: Vorsitzender-Stv. des Verbandsvorstandes im Hauptverband der österreichischen Sozialversicherung; Mitglied im Vorstand der Bundearbeiterkammer.



Generationenvertrag ade?

Asdin El Habbassi

"Die Pensionen sind sicher" – dieser Satz fällt, fast wie das Amen im Gebet, bei jeder Diskussion zum Thema Altersvorsorge. Die Frage ist nur, für wen? Während die harten Fakten zum demographischen Wandel ein dunkles Bild zeichnen, soll die junge Generation für einen Generationenvertrag zahlen, ohne zu wissen, ob sie davon auch jemals profitieren wird. Oder noch viel schlimmer, sie leistet ihren Beitrag für einen Vertrag, an deren Erfüllung sie größtenteils gar nicht mehr glaubt. Angesichts der großen gesellschaftlichen Herausforderungen, vor der unsere alternde Gesellschaft steht, nicht gerade die besten Voraussetzungen für ein solidarisches Miteinander und künftigen Generationenfrieden.

Vor diesem Hintergrund drängen sich viele Fragen auf: Wie hält es die Politik mit der Verantwortung gegenüber jungen Menschen? Ist es Zeit für einen Aufschrei der jungen Generation? Braucht es einen Weckruf der Wutbürger, vielleicht sogar die Aufkündigung dieses Generationenvertrags, der gerade jungen Menschen zunehmend als einseitig erscheint?

Die Basis des Generationenvertrags ist Vertrauen.

Die Idee des Generationenvertrags – eine der Errungenschaften unserer Sozialen Marktwirtschaft – beruht auf einem Umlageverfahren, bei dem die monatlich von Arbeitnehmern und Arbeitgebern vorgenommenen Beitragszahlungen, zur Finanzierung der Pensionen der im Ruhestand befindlichen Generation herangezogen werden. Sprich: Alle Erwerbstätigen finanzieren die aktuellen Pensionen, im Vertrauen darauf, dass es künftige Generationen ihnen gleichtun.

Das Beitragsvolumen hängt an der Zahl der erwerbstätigen Beitragszahler und an der Höhe ihrer Beiträge.



Das bedeutet, neben der natürlichen Bevölkerungsentwicklung sind auch die Erwerbsquote (wie viele erwerbsfähige Menschen arbeiten bzw. arbeiten Vollzeit), deren Entlohnung und auf welche Einkommen und bis zu welcher Grenze Beiträge eingehoben werden, wesentliche Faktoren die das Funktionieren des Systems maßgeblich beeinflussen

Doch das Vertrauen in die Wirksamkeit des Generationenvertrags bröckelt langsam. Das Problem liegt unter anderem im Bevölkerungswachstum. Wir werden älter und der Anteil der Beitragszahler kleiner. Wenn die Beiträge der aktiven Bevölkerung nicht ausreichen, um die Pensionen der im Ruhestand befindlichen Bevölkerung zu finanzieren, dann ist das ein fundamentales Dilemma.

Laut Agenda Austria wird die Pension eines österreichischen Pensionisten – abgesehen von einem beträchtlichen Zuschuss aus Steuergeldern – heute aus den Beiträgen von 3,3 erwerbsfähigen Personen finanziert. Als erwerbsfähig gelten alle Österreicher zwischen 20 und 65 Jahren. In ganzen Zahlen heißt das: Zehn Erwerbsfähige müssen also knapp drei Pensionen finanzieren. Das klingt noch nicht allzu schlimm. Dabei ist aber zu beachten, erwerbsfähig bedeutet nicht, dass alle auch erwerbstätig sind – man denke z.B. an Studierende, Frühpensionisten oder Arbeitssuchende.

Nicht weniger besorgniserregend ist die zu erwartende Entwicklung. Waren es 1997 noch rund vier Erwerbsfähige die einem

Pensionisten gegenüber standen, werden in 20 Jahren auf einen Rentner nur mehr etwa 2,2 Erwerbsfähige kommen. Das heißt, aufgrund der Bevölkerungsentwicklung müssen immer weniger Beitragszahler, immer mehr zur Sicherung des Systems beisteuern. Das Problem besteht darin, dass die Gruppe der Personen über 65 schneller wächst als

die Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 65 Jahren.

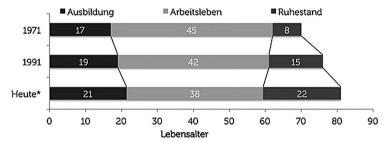
Angesichts dieser demographischen Entwicklungen ist der zunehmende Zweifel der jungen Generation, ob denn auch sie von diesem Pensionssystem profitieren wird, nicht

unberechtigt. Dazu kommt, dass die Österreicher noch immer mit durchschnittlich 61 Jahren, also rund vier Jahre vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter, in Pension gehen. Man braucht also kein Statistiker oder Mathematiker zu sein um zu verstehen, dass sich das auf Dauer nicht ausgehen kann – zumindest nicht ohne massive Anpassungen im System.

Nicht nur die Demographie, auch die Lebensrealitäten verändern sich.

Noch vor wenigen Jahrzehnten machte das Arbeitsleben den wesentlichen Teil des Lebens aus. Der Ruhestand danach war eine verhältnismäßig kurze Phase. Während laut einer Studie der Agenda Austria in den 1970er Jahren noch 45 Arbeitsjahren, rund 8 Jahre Ruhestand gegenüberstanden, hat sich dieses Verhältnis mittlerweile massiv geändert. Die durchschnittliche Pensionsbezugsdauer hat sich seit 1971 sogar fast verdreifacht! Als Ergebnis der höheren Lebenserwartung und der längeren Ausbildungszeit ist die Anzahl der Nichter-

werbsjahre (Ausbildung und Ruhestand) im Vergleich zu den Arbeitsjahren mittlerweile deutlich angestiegen. Beispielsweise standen bei Pensionisten im Jahr 2011 38 Jahren im Arbeitsleben bereits 43 Nichterwerbsjahre gegenüber. Bei jemandem, der heute in Pension geht, ist das Missverhältnis sogar noch deutlich größer.



Quelle: Agenda Austria, Statistik Austria, OECD * aktuellste Zahlen von 2011

Wenn man bedenkt, dass in dieser Darstellung die aktuellsten Entwicklungen, beispielsweise in der Medizin und die damit einhergehende höhere Lebenserwartung künftiger Generationen noch gar nicht berücksichtig sind, verwundert es nicht, dass sich viele junge Menschen fragen, ob sie hier nicht in ein System einzahlen, von dem sie selbst kaum profitieren werden.

Geldsorgen und die Frage, ob man überhaupt einmal eine Pension bekommen wird: Das sind die ersten Gedanken der heute Berufstätigen in der Altersgruppe von 25 bis 45, wenn sie auf ihre künftige Pension angesprochen werden. Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage, die von Unique Research GmbH im Herbst 2016 durchgeführt wurde. Während frühere Generationen an Reisen, Freizeit und daran, das Leben im Alter zu genießen dachten, so überwiegt bei den heute Berufstätigen offensichtlich die Unsicherheit und die Sorge vor einer zu geringen Pension. Zwei Drittel der befragten jungen Menschen sind schon heute der Meinung, dass sie ihren Lebensstandard in der Pension wohl nicht mehr halten werden können.

Das sind keine guten Voraussetzungen für einen Vertrag, der auf Vertrauen aufbaut und keine wirklich rosigen Aussichten auf ein Altern in Würde. Viele junge Menschen zweifeln daran, dass auch ihre Interessen in der politischen Diskussion noch eine Rolle spielen und nicht nur jene der zahlenmäßig immer größer werdenden Gruppe, der Pensionisten. Daran kann auch das von manchen Politikern und Interessenvertretern gebetsmühlenartig wiederholte Mantra – die "Pensionen sind sicher" – nichts ändern. Ein Schelm, wer dabei denkt, diese hätten dabei vor allem die Größe der Wählergruppe bzw. ihre Klientel im Sinn.

Wenn man der Realität ins Auge blickt muss man feststellen, dass die junge Generation aktuell dafür zahlt, dass sie ein unsichereres Auskommen im Alter haben wird. Die junge Generation zahlt für einen einseitig gewordenen Vertrag; und viele zahlen darüber hinaus für einen weiteren Vertrag - den Vertrag ihrer sogenannten privaten Vorsorge und für diesen gilt: Wer wenig hat, kann auch privat nur wenig vorsorgen. Dieses Gefühl der Unsicherheit und die Sorge um die Zukunft lässt die einen resignieren und die anderen vor Wut schäumen. Jedenfalls ebnet es den Weg für eine zunehmende Entsolidarisierung zwischen den Generationen. Aber wollen wir das? Wollen wir, dass die einen sich still aus jeglichem Diskurs ausklinken und anderen zu Wutbürgern werden und am Ende gar die Übereinkunft der gegenseitigen Verantwortung ein für alle Mal aufkündigen? Ist es nicht die ureigenste Verantwortung der Politik einen Beitrag zu leisten, um dem entgegen zu wirken und endlich die notwendigen Reformen einzuleiten?

Jung gegen Alt – das brauchen wir nicht.

Um das vorweg klarzustellen, jedem einzelnen Pensionisten, jeder einzelnen Pensionistin sei nach Jahrzehnten des Arbeitens ein

gutes Auskommen im Ruhestand von Herzen gegönnt. Und natürlich ist es keine Lösung, einfach die Pensionen zu kürzen oder das Pensionsantrittsalter auf 80 anzuheben. Erst recht nicht, bei der schon heute erschreckend großen Anzahl von Menschen, die von Altersarmut betroffen ist und angesichts der Tatsache, dass die Altersarbeitslosigkeit ein zunehmendes Problem darstellt. Es kann aber auch nicht sein, dass sämtliche Anpassungen auf dem Rücken der aktuellen oder künftigen Beitragszahler abgeladen werden.

Vielmehr geht es um die Frage der Solidarität und Gerechtigkeit zwischen den Generationen, auch um die der Nachhaltigkeit, wie sie die katholische Soziallehre kennt. In der Regel wird diese Frage mit Blick auf die Pension vor allem aus einer Perspektive diskutiert, nämlich der der Pensionisten. Aber Solidarität kann keine Einbahnstraße sein. Wenn also das System in Schieflage gerät, der Topf zu klein wird – müssen dann nicht alle Abstriche machen? Sollen dann nicht alle einen Beitrag leisten?

Neuverhandlung des Generationenvertrages

Es geht nicht darum, Jung gegen Alt auszuspielen. Was wir brauchen, ist ein Geist des Miteinanders: Alt mit Jung. Dazu gehört, dass beide Seiten zu einer ehrlichen Debatte bereit sind. Wir brauchen eine Neuverhandlung des Generationenvertrags auf Augenhöhe – nicht nur im Interesse junger Menschen, sondern auch im Interesse der Zukunft unseres sozialen Friedens und damit auch unserer Demokratie. Dabei wird auch die ältere Generation der Wohlhabenden zu Kompromissen bereit sein müssen. Sonst klinken sich immer mehr junge Menschen aus den politischen Debatten über die Zukunft des Landes aus, speziell aus jenen über die Zukunft der Sozialsysteme.

Dazu brauchen wir eine Abkehr von der Schuldenpolitik. Nicht länger auf Kosten un-

serer Kinder zu leben gelingt nur, wenn endlich die Verschuldungsspirale der öffentlichen Haushalte gestoppt wird. Die Vorstellung einer "präventiven Sozialpolitik", die glaubt, mit immer mehr Schulden heute mehr Solidarität und Gerechtigkeit in der Gesellschaft von morgen erreichen zu können, ist nicht nur ein Ausdruck politischer Mutlosigkeit und Verzagtheit, sondern vor allem die unsozialste Politik, die sich denken lässt. Denn die Schulden von heute sind die "Betonpatschen" für die Generation von Morgen.

Die Botschaft ist: So wie bisher können wir nicht weitermachen. Das seit Jahrzehnten in der Politik geführte Leben auf Pump, die Ära des Lebens auf Kosten der nach uns kommenden Generationen muss beendet werden. Wir leben seit Jahrzehnten von der Substanz, damit muss Schluss sein. Das betrifft nicht nur unsere öffentlichen Haushalte, sondern auch unsere unzureichende Vorbereitung auf die Folgen des demographischen Wandels und - im globalen Maßstab – die Ausbeutung unserer natürlichen Lebensgrundlagen. Es braucht aber nicht nur eine verantwortungsvollere Politik, eine Abkehr von der Schuldenmache und einen neuen Generationenvertrag für die Lösung der Herausforderungen unserer Zeit, sondern auch einen Wandel in der Gesellschaft hin zu mehr Eigenverantwortung.

Wir brauchen wieder mehr Selbstverantwortung – Handlungsbürger statt Wutbürger!

Es ist immer leicht sich auf den Staat, das Sozialsystem, die Anderen zu verlassen oder, mehr oder weniger wütend, die Verfehlun-

gen der Politik diesbezüglich aufzuzeigen. Aber es reicht nicht, mit Hashtags, Flashmobs oder Unterschriftenaktionen seinem Ärger oder Ängsten Luft zu machen. Es reicht nicht, auch nur auf Probleme aufmerksam zu machen, um sich dann erst wieder auf andere zu verlassen. Was wir brauchen, sind mehr Menschen die Verantwortung übernehmen, sei es Verantwortung in der Politik für die eingangs erwähnten und skizzierten gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit oder aber, und vielleicht noch viel wichtiger, für sich selbst und die persönliche Zukunft. Und wir brauchen, gerade wenn es um so wichtige Fragen wie die Altersvorsorge oder die Pflege geht, Rahmenbedingungen, die die selbstverantwortliche Vorsorge erleichtern bzw. fördern.

Es muss uns gelingen, durch eine offene und ehrliche Debatte, geleitet von Solidarität, Nachhaltigkeit und Eigenverantwortung, genau diese Rahmenbedingungen zu schaffen, uns von der Schuldenpolitik ein für alle Mal abzuwenden und das Pensionssystem an die demographischen Entwicklungen und den veränderten Lebensrealitäten anzupassen.

Der Anspruch muss eine Reform sein, die eine nachhaltige Lösung schafft, die anregt, eigenverantwortlich zu handeln und einen Beitrag zu leisten. Um ein System zu erhalten, das tatsächlich durch alle Beteiligten gleichermaßen getragen wird und nicht auf Kosten der Nachkommenden lebt.

Wenn uns das gelingt, dann kann man mit gutem Gewissen sagen: "Die Pensionen sind sicher – für die Generation von heute und von morgen" Asdin El Habbassi (31) wurde in Hallein bei Salzburg geboren und studierte Betriebswirtschaft an der Fachhochschule Salzburg. Er begann seine politische Karriere in der Schülerunion und der Jungen ÖVP. Er war unter anderem Landesobmann der Jungen ÖVP in Salzburg und von 2009 bis 2017 Bundesobmann-Stellvertreter von Sebastian Kurz in der Jungen ÖVP. Zuletzt war er Landesobmann des ÖAAB Salzburg und bis 2017 Abgeordneter zum Nationalrat. 2018 wecheselte er beruflich nach Brüssel und ist dort als Adviser bei BusinessEurope im Bereich Industrie und Energiepolitik tätig.

Die Zukunft des österreichischen Systems der Daseinssicherung

Gottfried Haber

Solidarische Absicherung in der Sozialversicherung

Das Sozialversicherungssystem, das in Österreich einen wesentlichen Teil der Daseinssicherung abdeckt, wird vielfach zu Recht nicht zum Steuersystem im engeren Sinn gezählt, da eine Versicherungskomponente im Vordergrund steht, nicht die generelle Finanzierung öffentlicher Aufgaben. Inhaltlich ist dies für Österreich allerdings nur teilweise korrekt, da auch das Sozialversicherungssystem einen starken Umverteilungscharakter sowohl in zeitlicher als auch in personeller Hinsicht aufweist.

Folgende Komponenten umfasst das österreichische Sozialversicherungssystem:

- Pensionsversicherung
- Krankenversicherung
- Unfallversicherung
- Arbeitslosenversicherung

Dabei fällt sofort auf, dass der Bereich "Langzeitpflege" derzeit vollkommen ausgeklammert ist, obwohl sich gerade dieser Lebensbereich hervorragend für eine solidarische Absicherung in Form einer Versicherung eignen würde. Dementsprechend komplex ist auch die zwischen Bund und Ländern unklare Finanzierungssituation; die jüngste Abschaffung des Pflegeregresses, vorerst ohne Ersatzregelung, hat die Situation weiter verschärft.

Die erste Säule der Daseinssicherung – Stärken und Schwächen

Eines der Hauptprobleme im öffentlichen Sozialversicherungssystem ist die Vermischung von versicherungsmathematisch kalkulierter

Risikoabsicherung mit einer systematischen Umverteilung innerhalb



des Systems, aber auch eine Zuführung von Ressourcen aus den allgemeinen Steuermitteln auf Systemebene. Dadurch werden die Vorteile eines Versicherungssystems durch komplexe Ausnahmeregelungen und in ihrer Auswirkung unabschätzbare Mechanismen verwässert. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang eine Umgestaltung und konzeptionelle Trennung der Aufgaben des Sozialversicherungssystems (Absicherung) von jenen des Steuersystems (Mittelaufbringung für öffentliche Aufgaben, grobe Umverteilung) in Kombination mit einer sozialpolitisch durchdachten und transparenten Umverteilung durch ein steuerfinanziertes Transfersystem (zielgerichtete Umverteilung).

Es geht in einem öffentlichen solidarischen Sozialversicherungssystem im Prinzip darum, dass durch die Zwangsbeiträge eine möglichst breite Risikogemeinschaft entsteht, die aus den Einzahlungen in den "Sozialversicherungstopf" die entstehenden "Schadensfälle" kompensiert und damit eine Grundabsicherung bietet. Dabei ist anzumerken, dass ein staatlicher Eingriff im Sinne einer Pflichtversicherung (denkbar wäre aber auch eine Versicherungspflicht – das deutsche Beispiel hat allerdings auch Schwächen dieser Alternative aufgezeigt) konzeptionell erforderlich ist, da sonst Personen mit hohem Risiko am privaten Versicherungsmarkt keine Versicherung erhalten könnten. Dies deckt sich auch sehr gut mit der Aufgabe der Grundabsicherung zentraler Bedürfnisse der Menschen.

In der Privatwirtschaft richten sich die Beiträge der Versicherten nach dem Risiko der

21

von versicherungsmathematisch kalkulierter – trage der Versicherten nach dem Risiko dei

jeweiligen Pension. Dieses System ist insofern effizient, als Versicherte Unsicherheit in Sicherheit transformiert bekommen und dieser zusätzliche Nutzen für die Versicherten sogar noch Potenzial für Gewinne des Versicherers über die Abdeckung der Schadenssummen hinaus birgt (Theorie der Versicherung).

Unglücklicherweise wird das staatliche Sozialversicherungssystem durch Umverteilungselemente unnötig verkompliziert und überaus intransparent. Da ohnehin eine Umverteilung auf der persönlichen Ebene im Rahmen der Einkommen- und Lohnsteuer existiert und diese Umverteilung spezifischer und treffsicherer ist bzw. sein sollte. besteht überhaupt kein Bedarf, dies auch (und teilweise kontraproduktiv weil von der Verteilungswirkung dem progressiven Steuersystem entgegengesetzt!) im Sozialversicherungssystem zu tun. Es ist beispielsweise unbestritten, dass das Sozialversicherungssystem über weite Bereiche eine regressive Umverteilungswirkung auslöst und dabei mittlere Einkommen in besonderem Ausmaß belastet.

Mehr Versicherungsprinzip in der ersten Säule

Würden alternativ die Sozialversicherungsbeiträge strikt an das Risiko der Versicherten angepasst werden, käme es ohne weitere Maßnahmen zweifellos zu sozial unerwünschten Verteilungseffekten, da in unserer Gesellschaft ein gewisser Konsens herrscht, dass die Belastung der einzelnen Bürger auch mit deren finanzieller Leistungsfähigkeit zusammenhängen sollte und Mindeststandards unabhängig von den finanziellen Möglichkeiten für alle Versicherten gewährleistet sein sollten. Entsprechende Umverteilung könnte und müsste dann aber eben im Rahmen der (in diesem Fall am besten flächendeckenden) Veranlagung aller natürlichen Personen für Steuerzwecke mit Hilfe zielgerichteter Transfers erzielt werden.

Der Vorteil wäre eine erhöhte Transparenz der Umverteilung, die dann rationaler diskutiert werden könnte – keinesfalls bedeuten derartige Vorschläge, dass eine Veränderung der faktischen Umverteilung stattfinden muss, da das derzeitige System auch mit dem hier skizzierten "Trennsystem" nachgespielt werden könnte.

Ein derartiges System würde sich in den einzelnen Sozialversicherungsbereichen etwa wie folgt darstellen:

Die Pensionsversicherung könnte als eine rein versicherungsmathematisch kalkulierte Altersvorsorge ausgelegt sein, die Beiträge ergeben am Ende des Beitragszeitraumes (Pensionsantritt) einen Kapitalwert, der als lebenslange Pension an die Versicherten ausgezahlt wird. Obwohl für die tatsächliche Finanzierung ein Umlageverfahren angewendet wird, werden die Ansprüche auf Basis eines Kapitalwertverfahrens (allerdings ohne oder mit nur beschränkter Kapitaldeckung) durchgeführt. Damit wären alle politischen Probleme wie Abschläge bei vorzeitigem Pensionsantritt, Durchrechnungszeitraum, parallele Existenz unterschiedlicher Pensionsversicherungssysteme, Anspruch erst ab einer bestimmten Anzahl von Beitragsjahren etc. auf einen Schlag gelöst. Die Versicherten könnten sich (im Rahmen vom Staat aus wohlfahrtökonomischen Gründen vorgegebener Grenzen) z.B. aussuchen, wann genau sie in Pension gehen. Die Höhe der Pension hängt dann ausschließlich von den Einzahlungen sowie demografischer Größen (z.B. Lebenserwartung) ab und wird mittels versicherungsmathematischer Verfahren berechnet. Reicht eine Pension nicht aus, um das (dann sorgfältig zu definierende) Existenzminimum zu sichern, greifen ab einem bestimmten Alter staatliche Transfers ein, um den Lebensstandard der Pensionisten zu sichern. Eventuell könnten darüber hinaus Elemente eines "Splitting" eingebracht werden, z.B. die Aufsummierung der Pensionsbeiträge und jeweils Anrechnung zur Hälfte auf die beiden Partner während einer Lebensgemeinschaft (möglicherweise freiwillig) oder Ehe (möglicherweise verpflichtend). Über diesen Weg könnte versucht werden, die Probleme im Bereich von Hinterbliebenenpensionen zu lösen.

Die Arbeitslosenversicherung könnte im Wesentlichen systematisch unverändert bleiben, die Beiträge müssten jedoch an das Risiko der Versicherten angepasst werden. Regelungsbedarf besteht hier vor allem für Selbständige und neue Selbständige.

Während für die Pensionsversicherung und die Arbeitslosenversicherung eine enge Koppelung der Beiträge an das Einkommen konzeptionell sinnvoll ist, müsste diese Anbindung für die Krankenversicherung im Sinne der so genannten "Risikosdäquanz" sehr kritisch überdacht werden. Hingegen ist eine Vereinheitlichung von Beiträgen und Leistungen für alle Versicherten dringend notwendig, da die Existenz unterschiedlicher Standards gesellschaftspolitisch nur schwer argumentierbar ist.

Die Unfallversicherung könnte auch im Wesentlichen beibehalten werden (mit fixen Beiträgen) – eine sanfte Differenzierung der Beiträge je nach beruflichem Risiko wäre eventuell denkbar.

Vereinheitlichung von Leistungen und Beiträgen

Der Gedanke der Vereinheitlichung muss an dieser Stelle deutlich unterstrichen werden: transparent wäre ein System, bei dem das gesamte Einkommen aus allen beruflichen Tätigkeiten denselben Beitragssätzen (gestaffelt natürlich nach dem jeweiligen Risiko) unterliegt. Letztlich müssten die Beiträge ausschließlich von jenen eingehoben werden, die die Erwerbstätigkeit ausüben, und nicht fiktiv als Dienstgeberbeiträge aufgeteilt werden. Nur auf diese Weise können unerwünschte und intransparente Verteilungseffekte sowie Verzerrungen der gesamtwirtschaftlichen

Allokation (Ressourcenverwendung im Produktionsprozess) vermieden werden. Vereinheitlichung würde auch bedeuten, dass die Geringfügigkeitsgrenzen so weit nach unten angepasst bzw. abgeschafft werden, sodass keine willkürlichen "Stufen" in der Tragung von Sozialabgaben entstehen, je nachdem, in welcher arbeitsrechtlichen Konstellation eine Person beruflich tätig ist.

Folgende Ansatzpunkte müssten in einem optimierten System der ersten Säule verfolgt werden:

- Grundlegende Umgestaltung des Sozialversicherungssystems auf Basis des Versicherungsprinzips, Umverteilungselemente werden aus diesem System herausgenommen und von anderen Subsystemen (Transfersystem) übernommen
- Vereinheitlichung aller Sozialversicherungssysteme und Beschäftigungsgruppen (Vereinfachung für Unternehmen, keine willkürliche Differenzierung zwischen den Versicherten)
- Pensionsversicherung: die Leistung bestimmt sich nur aus den eingezahlten Beiträgen, ab einem bestimmten Alter oder einer bestimmten Versicherungsdauer werden bei niedrigen Pensionen aber Zuschüsse der öffentlichen Hand (Transfers) wirksam, um die nötige Mindestabsicherung herbeizuführen. Vorteil: keine Diskussionen mehr über Mindestbeitragszeiträume, Abschläge, Frühpension, Durchrechnung etc. Während einer Ehe/Lebenspartnerschaft werden die Beitragszahlungen zusammengerechnet und je zur Hälfte den beiden Partnern zugerechnet (Splitting).
- Einführung einer Pflegeversicherung

Altersvorsorge: zweite und dritten Säule gewinnen laufend an Bedeutung

Schon seit vielen Jahren bzw. Jahrzehnten wird über die Nachhaltigkeit des Pensionssystems sowie die Bedeutung der drei Säu-

23

len diskutiert. Es ist eine weit verbreitete Meinung, dass die zweite und dritte Säule zukünftig an Stellenwert gewinnen und somit eine wesentliche Ergänzung zur ersten

Säule darstellen werden. Der Pensionsbereich ist insofern von besonders großer Bedeutung, da eine stabile Altersvorsorge auch Risiken im Bereich von Gesundheit und Pfleae sowie andere unvorhergesehen eintretende Ereignisse abdeckt. Die größte Herausforderung für das Pensionssystem ist dabei die Nachhaltigkeit, also die Gestaltung in einer Art und Weise, die sicherstellt, dass Ein-

zahlungen und Auszahlungen auch langfristig in einem Gleichgewicht bleiben.

Die demographische Entwicklung, die zunehmende Notwendigkeit einer Stabilisierung der öffentlichen Haushalte sowie die zunehmende Annäherung der öffentlichen Vorsorgesysteme in Richtung einer stärkeren Bindung der Auszahlungen an die Einzahlungen auf Basis versicherungsmathematischer Grundsätze führen dazu, dass die staatliche Pension eine immer größere Lücke bei Pensionsantritt im Vergleich zum letzten Bezug offen lassen wird. Dabei spielt eine wesentliche Rolle, dass Menschen immer weniger Jahre aktiv im Erwerbsleben stehen und immer längere Zeit in Ausbildung und im Ruhestand verbringen: Im Vergleich zu den siebziger Jahren betragen unsere Erwerbsjahre etwa um 15% weniger, die Wochenarbeitszeit wurde gleichzeitig ebenfalls reduziert. Dafür sind wir fast dreimal so lange in Pension und etwa um ein

Viertel länger in Ausbildung. In Summe hat sich das Verhältnis von Erwerbszeiten zu Nicht-Erwerbszeiten von rund 1,8:1 auf etwa 0,9:1 halbiert (siehe Abb 1).

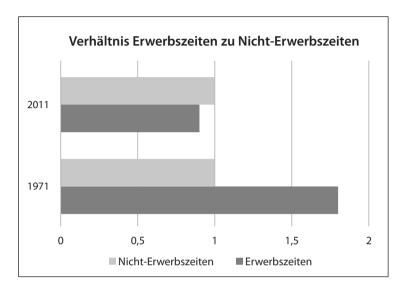


Abbildung 1: Verhältnis Erwerbszeiten zu Nicht-Erwerbszeiten

Auf Basis der aktuellen gesetzlichen Lage beträgt die Einkommensersatzrate derzeit bei einem Pensionsantritt nach 40 Beitragsjahren ohne etwaige Abschläge rund 71 %. Je nach individueller Situation kann man etwa davon ausgehen, dass die Pensionslücke rund 20-40 % des Einkommens ausmacht. Dazu kommt, dass nur etwa 75 % der laufenden Auszahlungen der Pensionsversicherung aus Beiträgen der Erwerbstätigen aufgebracht werden.

Zweite und dritte Säule erhöhen Stabilität des Gesamtsystems

Die Beiträge bzw. letztlich auch die Auszahlungen einer Vorsorgelösung richten sich in der zweiten und dritten Säule nach den Einzahlungen der Person bzw. des Arbeitgebers bei der betrieblichen Vorsorge (zweite Säule) auf Basis eines kapitalgedeckten Systems mit

versicherungsmathematischen Grundsätzen bei der Ermittlung der Pensionshöhe. Dieses Konzept hat in Punkto Stabilität und Vorhersehbarkeit enorme Vorteile. Dadurch entstehen nämlich keine sogenannten "externen Effekte" – einem Versicherten kann es also letztlich egal sein, mit welchem Alter ein anderer Versicherter in Pension geht, da die Stabilität des Systems und seine eigenen Pensionsansprüche (oder Abfertigungsansprüche bei der Mitarbeitervorsorge) davon weder positiv noch negativ beeinflusst werden. Daher bieten die Instrumente der zweiten und dritten Säule auch eine außerordentlich hohe Flexibilität: der Zeitpunkt des Pensionsantritts bzw. der Auszahlung muss nicht starr vorgegeben sein, da Auszahlungen anhand von versicherungsmathematischen Berechnungen justiert werden, es gibt keine Probleme mit einem gleitenden Übergang zwischen Erwerbsleben und Pension, weil auch Zuverdienstgrenzen in einem derartigen System weder nötig noch sinnvoll sind. Gerade in Zeiten, in denen Altersteilzeitmodelle immer größerer Beliebtheit erfreuen, ist so eine sehr hohe Skalierbarkeit der Bezüge im Ruhestand möglich sowie eine gute Anpassbarkeit an die jeweilige persönliche Lebenssituation.

In diesem Sinne ist die betriebliche Altersvorsorge auch nicht anfällig für strategisches Verhalten der Versicherten in Hinblick auf die Inanspruchnahme der Versicherungsleistung. Darüber hinaus wird der zunehmenden Mobilität von Menschen besser Rechnung getragen als in den öffentlichen Pensionssystemen, da erworbene Ansprüche aufgrund der geleisteten Einzahlungen jedenfalls an die Person geknüpft sind und sehr einfach regional überall hin auf die Welt "mitgenommen" werden können.

Moderne Daseinssicherung benötigt abgestimmte Komponenten

Ein modernes System der Daseinsvorsorge muss auf transparenten und langfristig gültigen Regeln und Elementen beruhen. Alle Säulen haben in einem ausgewogenen System ihre Berechtigung. Das öffentliche System (erste Säule) muss an die heutigen Anforderungen in Bezug auf Lebenssituationen, Arbeitswelt und Mobilität angepasst und nachhaltig gestaltet werden. Die zweite und dritte Säule (betriebliche und private Vorsorge) müssen über die Grundabsicherung hinaus den Lebensstandard sicherstellen und nicht versicherte Risiken im Bereich der Daseinsvorsorge abfangen können. In diesem Sinne sind wiederum alle Bereiche der Daseinsvorsorge (Alter, Krankheit, Pflege, Arbeitslosigkeit) miteinander verwoben und können auch nur simultan optimiert werden.

Gottfried Haber, Dr. (geb 3.12.1972) ist Universitätsprofessor an der Donau-Universität Krems und verantwortlich für die Fachbereiche "Management im Gesundheitswesen" sowie "Wirtschafts- und Finanzpolitik". Studium der Volkswirtschaft und der Betriebswirtschaft. Langjährige Tätigkeiten in den Bereichen Wirtschaftspolitik, Volkswirtschaft, Regionalwirtschaft, Kreditwirtschaft, Bankwesen und Finanzmärkte sowie Gesundheitsökonomie und Management im Gesundheitswesen in unterschiedlichen Funktionen. Mitglied in verschiedenen Aufsichtsräten (u.a. HYPO NOE Landesbank AG, BRZ Bundesrechenzentrum GmbH). Seit 2013 Mitglied des Generalrates der OeNB und Vizepräsident des Fiskalrates. Haber war u.a. Vorsitzender der Pensionsarbeitsgruppe im Finanzministerium 2016.

Vorsorge durch Bildung

Beatrix Karl

"Gebildete Menschen sind den ungebildeten genauso überlegen wie die Lebenden den Toten" (Aristoteles). Bildung ist somit für unser Leben von zentraler Bedeutung und erweist sich immer mehr als wertvolles Gut. Dies gilt sowohl für jeden Einzelnen als auch für die gesamte Gesellschaft. Wir haben in Österreich weder Öl noch sonstige Rohstoffe. Unser Schlüssel zum Erfolg und zur Beschäftigung sind daher die gut ausgebildeten und fleißigen Menschen. Damit gewinnt das Bildungssystem an besonderer Relevanz.

Der Wert eines höheren Bildungsniveaus wird häufig im Zusammenhang mit einem höheren Einkommen gesehen. Dies ist aber bei Weitem nicht der einzige positive Effekt eines höheren Bildungsniveaus, wie eine im "Population and Development Review" veröffentlichte aktuelle Studie der Demografen Wolfgang Lutz und Endale Kebede vom Wittgenstein Centre for Demography and Global Human Capital¹ belegt. Die beiden WissenschaftlerInnen weisen nach, dass die Menschen in reicheren und besser gebildeten Gesellschaften länger leben.

Während bisher steigende Einkommen und der daraus resultierende verbesserte Lebensstandard als die wichtigsten Faktoren für ein langes und gesundes Leben galten, zeigen *Lutz* und *Kebede* in ihrer Studie ein anderes Bild, nämlich dass das Bildungsniveau eines Menschen viel ausschlaggebender für die Lebenserwartung ist. Nicht das steigende Einkommen, sondern Bildung ist somit der entscheidende Faktor für ein längeres Leben.

Im Folgenden wird diese Studie näher erörtert. Anschließend wird darauf eingegangen, welche grundlegenden



Faktoren für die Erhöhung des Bildungsniveaus und damit auch der Lebenserwartung förderlich sind.

Studie von *Lutz/Kebede* - Bildung als zentraler Faktor für eine längere Lebenserwartung

Bereits im Jahr 1975 entwickelte *Samuel Preston* die so genannte Preston-Kurve, die das Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Person auf der horizontalen Achse und die Lebenserwartung auf der vertikalen Achse zeigt. Diese Kurve zeigt einen klaren, aber abflachenden Aufwärtstrend der Lebenserwartung bei steigendem BIP. Im Langzeitvergleich verschiebt sich die Kurve zunehmend nach oben, was sich durch eine bessere Gesundheitsversorgung erklären lässt. Im Jahr 1985 gingen *John* und *Pat Caldwell* jedoch davon aus, dass die sinkende Sterblichkeitsrate durch die ansteigende weibliche Bildung verursacht wurde.

Lutz und Kebede prüften die in diesen beiden älteren Studien aufgestellten Hypothesen. Dazu analysierten sie globale Daten aus 174 Ländern von 1970 bis 2015 und kamen zum Schluss, dass nicht das steigende Einkommen, sondern Bildung der entscheidende Faktor für ein längeres Leben ist. Unter anderem untersuchten sie die Lebenserwartung in Abhängigkeit von der mittleren Schulzeit der erwachsenen Bevölkerung. Dabei kamen sie zum Ergebnis, dass die Kurve deutlich stärker linear verläuft, was darauf hindeutet, dass Bildung die Entwicklung viel

Dabei handelt es sich um eine Kooperation der Wirtschaftsuniversität, dem Internationalen Institut für Angewandte Systemanalyse (IIASA) und dem Institut für Demographie (VID/ÖAW).

besser erklärt. Zudem konnten sie keine Verschiebung der Kurve nach oben feststellen, die auf andere Faktoren hindeuten würde. Um die Ergebnisse zu überprüfen, wurden die Daten auch multivariaten Analysen unterzogen. Ein ähnliches Bild zeigte sich auch in Bezug auf Kindersterblichkeit.

Die beiden StudienautorInnen erklären dieses Ergebnis damit, dass höhere Bildung meist zu komplexerem und längerfristigem Denken führt und damit auch oft zu Verhaltensweisen, die sich auf die Gesundheit positiv auswirken. Zudem hätten sich in den vergangenen Jahrzehnten die häufigsten Todesursachen von infektiösen auf chronische Krankheiten verlagert, die stärker vom individuellen Lebensstil abhängen. Dies lässt nach Ansicht von *Lutz* und *Kebede* erwarten, dass in Zukunft die Frage des individuellen Verhaltens, welches stark von der Bildung abhängt, für die Sterblichkeit weiter an Bedeutung gewinnen wird.

Lutz weist darauf hin, dass diese Forschung radikalere Ergebnisse zeigt als frühere Analysen zum Thema. Sie widersprechen der weitverbreiteten Ansicht, dass Einkommen und medizinische Interventionen die Hauptfaktoren für Gesundheit sind und zeigen sogar, dass der scheinbare Zusammenhang zwischen Einkommen und Gesundheit nicht kausal ist und beides durch Bildung beeinflusst wird. Lutz betont zudem, dass die Studie eine wichtige Entscheidungshilfe für die Politik sein könnte. "Gerade für politische Entscheidungsträger ist die Frage, welche Faktoren ausschlaggebend für die menschliche Lebenserwartung sind, von hoher Bedeutung. Denn die Antwort darauf lässt wichtige Rückschlüsse darauf ziehen, wofür Mittel bereitgestellt werden sollten", so Lutz.

Es sei auch darauf hingewiesen, dass bereits in früheren Forschungsarbeiten am Wittgenstein Centre gezeigt wurde, wie wichtig eine breite Bildung der Bevölkerung für Armutsbekämpfung und Wirtschafts-

wachstum ist, und dass sie die Anpassungsfähigkeit an den Klimawandel verbessert. Damit erweist sich die Forderung nach verbessertem Zugang zu Bildung als zentrale Voraussetzung für nachhaltige Entwicklung. Zutreffend streicht *Lutz* in diesem Zusammenhang die Bedeutung der Finanzierung von qualitativ hochwertiger Bildung hervor².

Ausgewählte grundlegende Faktoren für die Erhöhung des Bildungsniveaus und damit auch der Lebenserwartung

Bildung und Wissen sind Grundlagen für den persönlichen und beruflichen Erfolg eines ieden Menschen. Angesichts dieser Bedeutung halte ich es für falsch, Bildungsdiskussionen auf Strukturfragen zu reduzieren. Wenn wir über Bildung sprechen, müssen vielmehr Qualität, Vielfalt und Attraktivität des Bildungsangebots im Vordergrund stehen. Das Bildungssystem von heute muss aber vor allem auch die Leistungsfähigkeit des Einzelnen frühzeitig erkennen und gezielt fordern und fördern. Darüber hinaus muss es lebensbegleitendes Lernen ermöglichen und vom Kindergarten bis zur Hochschule allen faire Chancen und gute Perspektiven für ihr Leben eröffnen.

Unser Bildungssystem – und damit insbesondere die Schulen und Hochschulen – sind ständig mit neuen Herausforderungen konfrontiert. So ändern sich die Anforderungen an das Bildungssystem etwa auch mit Veränderungen in der Arbeitswelt. Als Beispiel lässt sich auf die zunehmende Digitalisierung in der Arbeitswelt verweisen, die anders bzw. besser (aus)gebildete Arbeitskräfte erfordert. Dabei geht es nicht nur um höhere Qualifikationen, damit Arbeitskräfte mit den technologischen Entwicklungen Schritt halten können. Neben fachspezifischen Kenntnissen sind verstärkt auch soziale und personale Fähigkeiten,

wie Problemlösungskompetenz, Kreativität, Kommunikationsstärke oder die Fähigkeit zu ganzheitlichem und vernetztem Denken, von Relevanz. Die am Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen unterliegen somit einem Wandel – neue Anforderungs- und Aufgabenprofile sind gefragt³.

Je schneller sich die Welt verändert, desto wichtiger wird die Aus-, Fort- und Weiterbildung. Die Erstausbildung wird zwar weiterhin die notwendige Basis im Leben der erwerbstätigen Bevölkerung bilden, jedoch sind permanente Weiterqualifizierung sowie lebensbegleitendes Weiterlernen in unserer Wissensgesellschaft absolut unerlässlich. Nur eine in diesem Sinne verstandene Bildung ermöglicht die umfassende Teilhabe an der Wissensgesellschaft.

Auch die Art des Lernens ändert sich, das "digitale Klassenzimmer" gewinnt an Bedeutung, die technische Ausstattung wird zur Grundvoraussetzung. Neben Lesen, Schreiben und Rechnen sind neue Basisfähigkeiten gefragt, wie z.B. Digital Literacy. Damit ist der Umgang mit der neuen Technologie gemeint, beginnend vom Basiswissen über den prinzipiellen Aufbau und die Funktionsweise von Computer- und Kommunikationsgeräten über grundlegende Anwendungskenntnisse bis hin zur Fähigkeit, sich in Online-Communities zu bewegen und zu äußern. Zudem gewinnt auch Informationskompetenz, also der Umgang mit Informationen und damit die Fähigkeit, zielgerichtet, selbstbestimmt, verantwortlich und effizient mit Informationen umzugehen, an Bedeutung⁴.

Gerade wenn immer mehr neue Kompetenzen im Bildungssystem vermittelt werden müssen, darf ein zentrales Ziel nicht aus den Augen verloren werden: Wesentlich ist es, keinen jungen Menschen auf der Bildungslaufbahn zu "verlieren". Der Grundsatz "kein Abschluss ohne Anschluss" muss sich weiterhin durch unser gesamtes Bildungssystem ziehen.

Um diese vielen Herausforderungen, denen unser Bildungssystem ausgesetzt ist, wirklich gut bewältigen zu können, muss zudem eines immer klar sein: Im Vordergrund müssen stets die Chancen der Schülerinnen und Schüler stehen. Eine solche Chancengerechtigkeit erzielt man nur dann, wenn jedes Kind diejenige Ausbildung erhält, die seine Anlagen, Talente, Interessen und Neigungen am besten fördert. Das bedeutet, dass Kinder individuell gefördert werden müssen. Kinder haben ein Recht auf Vielfalt. Ihre unterschiedlichen Interessen, Neigungen und Begabungen, Stärken und Schwächen erfordern ein unterschiedliches Fordern und Fördern. Chancengerechtigkeit wird somit nur dann erreicht, wenn man von Gleichmacherei absieht.

Zudem zeigt sich heute immer mehr, dass die Schule als Lebensraum verstanden wird, in dem Lehrerinnen und Lehrer unterrichten, die auf dem neuesten Stand der Pädagogik nicht nur Wissen vermitteln, sondern versuchen, die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen in ihrem Heranreifen zu eigenverantwortlich handelnden Persönlichkeiten zu unterstützen.

Um diesen Anforderungen gerecht werden zu können, spielt auch die Qualitätssicherung im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Pädagoginnen und Pädagogen eine besondere Rolle. Für unsere Kinder und Jugendlichen brauchen wir die besten Pädagoginnen und Pädagogen. Nur mit bestens ausgebildeten und motivierten Pädagoginnen und Pädagogen kann die

² Aussendung der WU vom 16. 4. 2018.

³ Als künftig vermehrt geforderte Kompetenzen gelten laut der PIAAC-Studie der OECD (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) nicht nur fachspezifische, sondern besonders auch soziale sowie personale Kompetenzen. Gesamtheitliche Denkfähigkeit im Sinne einer "Vernetzung" sowie Fähigkeiten in den Bereichen Problemlösung, Kommunikation und Kreativität lassen sich in diesem Zusammenhang nennen.

⁴ Dies wird auch von der PIAAC-Studie der OECD bestätigt; s Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Grünbuch Arbeiten 4.0 (2016) 61.

Qualität im Bildungsbereich dauerhaft gewährleistet werden.

Man sollte im Bildungsbereich aber auch nicht ausblenden, dass Lernen auch Anstrengung bedeutet – dafür sind die Schülerinnen und Schüler selbst verantwortlich – die Lehrerinnen und Lehrer können sie dabei nur unterstützen. Die Grundhaltung, dass Lernen wichtig ist, muss in der Familie gelegt werden – dies ist eine Verantwortung der Eltern für ihre Kinder. Es gibt also nicht nur eine Verantwortung der Lehrerinnen und Lehrer, sondern auch der Eltern und der Schülerinnen und Schüler. Egal wie gut die Schule auch sein mag, sie soll und kann Familien nur ergänzen und niemals ersetzen!

Conclusio

Aus dem eingangs angeführte Zitat von Aristoteles, dass gebildete Menschen den ungebildeten genauso überlegen sind wie die Lebenden den Toten, lässt sich ableiten, dass Bildung eine Art Lebenselixier ist. Ohne Zweifel spielt Bildung eine zentrale Rolle in unserem Leben. Dies zeigt etwa auch die immer wieder erhobene Forderung nach mehr sozialer Gerechtigkeit. Mehr soziale Gerechtigkeit erfordert neue Zugänge zu Bildung

und Arbeit. Das ist meines Erachtens die eigentliche soziale Frage dieses Jahrhunderts! Nur wer jedem Einzelnen die Chance auf Bildung und Arbeit ermöglicht, schafft die Voraussetzung für ein Leben in Selbstbestimmung. Chancen und Teilhabe, Bildung und Arbeitsmarkt sind die neuen Maßstäbe für soziale Gerechtigkeit.

Bildung und Wissen sind die Grundlagen für den persönlichen und beruflichen Erfola eines ieden Menschen. Wenn wir über Bildung reden, müssen daher Qualität, Vielfalt und Attraktivität des Bildungsangebots im Vordergrund stehen. Das Bildungssystem von heute muss aber vor allem auch die Leistungsfähigkeit des Einzelnen frühzeitig erkennen und gezielt fordern und fördern. Dazu ist es notwendig, dass jedes Kind diejenige Ausbildung erhält, die seinen Anlagen, Talenten, Interessen und Neigungen am besten entspricht. Darüber hinaus muss unser Bildungssystem lebensbegleitendes Lernen ermöglichen und vom Kindergarten bis zur Hochschule allen faire Chancen und gute Perspektiven für ihr Leben eröffnen.

Damit zeigt sich eines: Richtige Bildungspolitik entscheidet über die Chancen, die wir unseren Kindern und Jugendlichen für die Zukunft eröffnen.

Beatrix Karl, Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. ist Vizerektorin für Forschung und Entwicklung an der Pädagogischen Hochschule Steiermark und Regierungskommissärin für die Expo 2020. Davor war sie stellvertretende Institutsleiterin am Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der Karl-Franzens-Universität Graz, Abgeordnete zum Österreichischen Nationalrat, Bundesministerin für Wissenschaft und Forschung sowie Bundesministerin für Justiz.

Die Bedeutung von betrieblicher und privater Pensionsvorsorge für den Standort Österreich

Martin G. Kocher



Einleitung

Pensionsvorsorge beruht in der Regel auf drei Hauptsäulen: einer öffentlichen Säule, einer betrieblichen Säule und einer private Säule. Jede von den drei Säulen hat aus ökonomisch-theoretischer Sicht ihr Vorteile und ihre Nachteile. Die öffentliche oder gesetzliche Säule, die in Österreich umlagefinanziert ist, nutzt die Vorteile einer großen Solidargemeinschaft und hat aufgrund der Risikostreuung viel Stabilität, ist aber nicht vor demographischen Änderungen und wirtschaftlichen Schocks gefeit. Die betriebliche Säule hat den Vorteil einer natürlichen Verknüpfung von Entschädigungen für Arbeit heute (Lohn oder Gehalt) und morgen in der Pension (Pension oder Rente); allerdings darf man dabei nicht vergessen, dass sie aus portfoliotechnischer Sicht – je nach Ausgestaltung – die Risiken nicht genug streut. Die private Säule erlaubt große individuelle Flexibilität, was angesichts unterschiedlicher Erwerbs- und Lebensbiographien ein relevanter Faktor sein kann. Die Abhängigkeit von der allgemeinen Marktentwicklung und den damit verbunden idiosynkratischen Schocks einzelner Portfolios müssen als Nachteile konstatiert werden. Aus Sicht der Verhaltensökonomik ist ein wichtiger Unterschied, dass öffentliche Systeme in der Regel mit Zwang einhergehen, wohingegen private Systeme stärker mit Freiwilligkeit verbunden sind. Wenn Menschen die Tendenz haben, für sie langfristig wichtige Investitionen hinauszuschieben – die wissenschaftliche Literatur spricht von zeitinkonsistenten Präferenzen oder hyperbolischem Diskontieren (z.B. Laibson, 1997) – dann kann die Freiwilligkeit und Flexibilität für einige Personen sogar einen Nachteil

darstellen.

Die Tatsache, dass es nicht das beste Pensions- und Vorsorgesystem, nicht die eine Säule gibt, spricht dafür, sich Gedanken über die richtige Mischung verschiedener Säulen zu machen. Diese richtige Mischung kann auch für unterschiedliche Personen mit unterschiedlichen Eigenschaften durchaus verschieden sein. Generell spricht aber vor allem das Diversifikationsargument für einen Mix der Systeme auch auf individueller Ebene. Die Alterung der Gesellschaft in Österreich (siehe Tabelle 1) hat ebenfalls Auswirkungen auf den optimalen Mix, weil sie sowohl die Finanzierbarkeit des umlagefinanzierten öffentlichen Systems beeinflusst bzw. weiter beeinflussen wird als auch das makroökonomische Umfeld über den Umweg des Konsums und der Sparneigung.

Im Folgenden wird aus Platzgründen vor allem auf die betriebliche und private Säule des österreichischen Pensionssystems einzugehen sein.

Die betriebliche Säule des österreichischen Pensionssystems

Im österreichischen Betriebspensionsgesetz gibt es vier mögliche betriebliche Pensionsarten: (1) die Pensionskassenzusagen, (2) die betrieblichen Kollektivversicherungen, (3) die direkten Leistungszusagen

Tabelle 1: Bevölkerungsprognose und Alterung

	2015	2020	2025	2030	2035
Insgesamt	8.629.519	8.941.643	9.158.260	9.331.401	9.460.827
Index	100	104	106	108	110
Altersgruppe	n in Prozent				
0-14	14,3%	14,5%	14,8%	14,8%	14,5%
15-64	67,2%	66,3%	64,5%	62,2%	60,5%
65+	18,5%	19,1%	20,7%	23,0%	25,0%
0-49	61,0%	59,0%	57,9%	57,3%	56,3%
50+	39,0%	41,0%	42,1%	42,7%	43,7%

Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsprognose 2017 Hauptvariante; Riedel und Hofer (2018).

und (4) die betrieblichen Lebensversicherungen. Die Pensionsarten (1), (2) und (4) zeichnen sich vor allem durch Beiträge der ArbeitgeberInnen (und eventuell auch durch Beiträge der ArbeitnehmerInnen) in eine Pensionskasse oder in eine Versicherung aus. Diese veranlagt die Beiträge und zahlt sie im Leistungsfall als Pension aus. Die direkten Leistungszusagen werden hingegen direkt von den ArbeitgeberInnen erbracht.

Die Leistungen können zum Beispiel im Kollektivvertrag für eine Branche, in einer Betriebsvereinbarung (Vereinbarung zwischen Arbeitgeberln und Betriebsrat für ein Unternehmen) oder in einer Einzelvereinbarung (einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeberln und Arbeitnehmerln) geregelt werden (siehe Kocher et al., 2017). In jedem Fall handelt es sich um ein kapitalgedecktes Instrument, das auf Basis freiwilliger Leistungen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin und gegebenenfalls des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin beruht.

In Österreich veranlagen zehn private Pensionskassen derzeit insgesamt ein Vermögen von über 22 Mrd. Euro. Im langjährigen Durchschnitt wird eine jährliche Rendite von über 5,5% erwirtschaftet. Fast über eine Million ÖsterreicherInnen haben mittlerweile

Anspruch auf eine Pension aus einer Pensionskasse.¹

Die private Säule des österreichischen Pensionssystems

Die private Säule umfasst alle privaten Vorsorgeinstrumente, die vom Sparbuch über die Immobilie bis hin zu privaten Finanzprodukten für die Pensionsvorsorge reichen. Darunter fallen also auch kapitalgedeckte Lebensversicherungen, Aktienportfolios oder andere Formen von Wertpapieren bzw. Wertgegenständen (im Grunde auch jede Briefmarkensammlung). Da in der Regel für den Analysten bzw. die Analystin nicht zu unterscheiden ist, ob ein Wertpapier oder ein Wertgegenstand das Ziel der Pensionsvorsorge, der Maximierung eines etwaigen Erbes oder dem Ansparen für späteren Konsum bzw. Investitionen vor der Pension dient, kann man für die dritte Säule nur schwer pensionsrelevante Zahlen und Implikationen ermitteln. Hinzu kommt die generelle Problematik in Österreich, Daten zu Vermögen und Vermögensveränderungen zu erhalten.

Die gesamtwirtschaftlichen Wirkungen der zweiten und dritten Säule

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die zweite und dritte Säule beeinflussen über das Vorsorgeverhalten makroökonomische Indikatoren. Je nach Ausgestaltung können die Rahmenbedingungen wachstumsfördernd oder wachstumshemmend wirken, wobei oftmals die kurze und die lange Frist unterschieden werden muss. Es gibt durchaus Maßnahmen, die kurzfristig wachstumsdämpfend, aber langfristig wachstumsbeschleunigend wirken und umgekehrt. Die folgenden Indikatoren spielen dabei eine zentrale Rolle:

Konsum und Sparen: Die zeitliche Verschiebung von Konsum durch Vorsorge führt definitionsgemäß kurzfristig zu einer Verringerung des Konsums. Dieser ist die wichtigste Nachfragekomponente und bestimmt daher maßgeblich das BIP-Wachstum. Allerdings wissen wir zum Beispiel, dass der Konsum im Alter stärker BIP-relevant ist, weil PensionistInnen weniger Güter und Dienstleistungen aus dem Ausland beziehen. Es gibt also sowohl temporale Effekte als auch Niveaueffekte, je nachdem wie Pensionsvorsorge und Sparen steuerlich, sozialversicherungsrechtlich und fördertechnisch behandelt werden.

Arbeitsmarkt: Durch die Veränderung der Konsum- und Sparstruktur werden selbstverständlich über die gesamtwirtschaftliche Nachfrage auch der Arbeitsmarkt und insbesondere die Zahl der Beschäftigten berührt. Dabei darf nicht vergessen werden, dass die Existenz gewisser Vorsorgeprodukte an sich zu Arbeitsmarkteffekten führen kann, weil Arbeitsplätze im Bereiche Finanzdienstleistungen und Versicherung geschaffen werden.

Öffentliche Haushalte: Die öffentlichen Haushalte werden durch das Pensionssystem in vielerlei Hinsicht beeinflusst. Die zweite und die dritte Säule können, wenn sie klug gestaltet werden, die Belastungen der öffentlichen Haushalte aus der staatlichen Pensionsversicherung und den im Rahmen des öffentlichen Systems notwendigen Zuzahlungen aus den öffentlichen Haushalten reduzieren. Förderungen, Transfers und andere Unterstützungen durch die öffentliche Hand für die zweite und die dritte Säule führen natürlich zu einer Belastung in den öffentlichen Haushalten.

Kapitalmarkt: Häufig wird auch die Belebung des Kapitalmarkts als eine wichtige Folge der Stärkung der zweiten und dritten Säule des Pensionssystems genannt. Selbstverständlich wäre das gerade in Österreich ein wichtiger Nebeneffekt. Allerdings handelt es sich bei den zum Teil auch in anderen Ländern verbreiteten Vorschriften (vor allem im kapitalgedeckten System der Pensionskassen) hinsichtlich eines Mindestanteils von nationalen Wertpapieren aus Sicht der Portfoliotheorie um eine suboptimale Risikodiversifikation. Dabei wird die Chance vergeben, das Vorsorgeportfolio optimal zu diversifizieren. Eine solche optimale Diversifikation impliziert fast immer einen bestimmten Anteil an ausländischen Wertpapieren.

Ein Reformvorschlag zur Behandlung von Pensionskassenbeiträgen

Kocher et al. (2017) haben im Auftrag des Fachverbands der Pensionskassen einen Reformvorschlag zur Behandlung von Pensionskassenbeiträgen ausgearbeitet. Dieser beinhaltet drei Hauptkomponenten: Erstens wird vorgeschlagen, der internationalen Entwicklung zu folgen und die Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht von der Ansparphase in die Pensionsphase zu verschieben. Dieses so genannte EET-Prinzip (für: Exempt-Exempt-Tax) befreit Beiträge (Exempt) und Ansparerträge (Exempt) von der Besteuerung/Sozialversicherungspflicht und besteuert Pensionszahlungen (Tax), die

Details finden sich hier: https://www.wko.at/branchen/bank-versicherung/pensionskassen/pensionskassenbrief-4-2017.pdf

sich aus dem in der Pensionskasse angesparten Kapital eines Individuums ergeben. Zweitens soll es sozial gestaffelte Prämien für Beiträge geben, die jene Gruppen zur Vorsorge durch Beiträge motivieren – vor allem Niedrigverdiener – die die Steuervorteile aufgrund ihrer niedrigen Besteuerung nicht nutzen können. Drittens soll es einen fixen Förderdeckel geben – vorgeschlagen ist 10% der Lohn- bzw. Gehaltssumme – der die förderbaren Beiträge von ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn gemeinsam deckelt. In der aktuellen Regelung ist der prozentuelle Beitrag des/der ArbeitnehmerIn durch den prozentuellen Beitrag des/der Arbeitgeberln gedeckelt. Trägt der/die Arbeitgeberln 2% bei, kann aktuell der/die ArbeitnehmerIn auch maximal 2% beitragen in die betriebliche Pensionskasse einzahlen.

Dieser Reformvorschlag lässt sich natürlich in unterschiedlichen Ausgestaltungen, vor allem was die Höhe der Prämien und die Zugangsvoraussetzungen für die Prämien betrifft, implementieren. So muss die Prämie an einen jährlichen Mindestbeitrag geknüpft sein, sie kann zum Beispiel von der Familiensituation (Kinderbetreuung) abhängig gemacht werden, und sie kann an andere Eigenschaften geknüpft werden.

Insbesondere wurden folgende Varianten hinsichtlich ihrer makroökonomischen Konsequenzen und hinsichtlich ihrer Wirkungen auf das individuelle Vorsorgeverhalten und mithin auf die zu erwartete Pension aus der betrieblichen Vorsorge untersucht:

- 1. Die Vorsorge wird von der Steuerpflicht und von der Sozialversicherungspflicht befreit oder nur von der Steuerpflicht.
- Es wird eine jährliche absolute Prämie eingeführt, staatlich finanziert, die, zusätzlich zum Eigenbeitrag, der Betriebspension bzw. Pensionskasse als ArbeitnehmerInnenbeitrag zugeführt wird. Diese ersetzt die derzeitig gültige relative Prämie von 4,25 %, die bis zu einem Betrag von 1.000 Euro pro Jahr zur An-

wendung kommt. Die Prämie kann aus einer jährlichen Basisprämie und ggf. zusätzlichen Prämien für die Leistung der Kindererziehung bzw. zusätzlichen einmaligen Einsteigerprämien für erstmaligen Eigenbeitrag Leistende unterhalb einer gewissen Altersgrenze bestehen (um einen frühen Einstieg in die Vorsorge zu belohnen). Prämien kommen nur dann zum Einsatz, wenn sie größer sind als die Vorteile aus Steuerbefreiungen von Eigenbeiträgen. Der Wert von Steuerbefreiungen reduziert die Prämien. Die betrieblichen Pensionen sind dann in der Auszahlungsphase steuer- und sozialversicherungspflichtig.

- 3. Der Erhalt der Förderung wird an einen jährlichen Mindesteigenbeitrag geknüpft.
- Die Höchstbeitragsgrenze von 10% der Lohn- bzw. Gehaltssumme gilt unabhängig davon, wie sich die Beiträge auf Arbeitgeberln und Arbeitnehmerln verteilen.

Wenig überraschend steigt mit der öffentlichen Förderung die Höhe der zukünftigen Pensionskassenpensionen, wobei die genauen Werte natürlich von den Annahmen über den Veranlagungserfolg abhängen. Kurzfristig versursacht vor allem der Ausfall von Steuer- und ggf. von Sozialversicherungseinnahmen Kosten für die öffentliche Hand. Wenn diese Kosten kreditfinanziert werden, dann ist der entscheidende Parameter das Verhältnis von Staatsschuldenzinssatz zu Veranlagungszinssatz. Für jedes Szenario kann ein Break-Even-Punkt berechnet werden, der eine gewisse Mindestdifferenz zwischen den beiden Zinssätzen voraussetzt.

Es kann mittels versicherungsmathematischen Szenarien und einer Input-Output-Analyse gezeigt werden, dass für plausible Parameter für die Prämien und plausible Annahmen über die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung trotz kurzfristig höheren

öffentlichen Ausgaben langfristig keine zusätzliche Belastung der öffentlichen Haushalte zustande kommt, weil durch langfristig höheren Konsum positive gesamtwirtschaftliche Wirkungen erzielt werden. Die genauen Zahlen sind dabei aufgrund der langen Prognosezeiträume mit Vorsicht zu interpretieren; vor allem interessant ist die Richtung der Wirkungen. Trotzdem hilft es, sich die Größenordnungen zu veranschaulichen. Kocher et al. (2017) schrieben: "In iedem Szenario werden – trotz anfänglichen Verlusten an Arbeitsplätzen und Wertschöpfung langfristig positive ökonomische Wirkungen erzielt." Je besser der Veranlagungserfolg, desto größer sind die positiven gesamtwirtschaftlichen Folgen. Diese reichen von 23 Mill. Euro bis 76 Mill. Euro zusätzlicher Wertschöpfung und von 435 bis 1.429 zusätzlichen dauerhaften Arbeitsplätzen durch die Reform, wobei angenommen wird, dass der Staat fiskalische Verluste in der kurzen Frist über Kredit gegenfinanziert und nicht über Einsparungen. Im Falle von Einsparungen zur kurzfristigen Finanzierung der Reform sind die Auswirkungen deutlich stärker, d.h. sie streuen mehr. Kocher et al. (2017) ergänzen noch: "Würde angenommen, dass jeder unselbstständig Beschäftigte entsprechend den Bedingungen des vorgeschlagenen Prämienmodells Eigenbeiträge leistet, würden sich die eben genannten Wirkungen vervielfachen, aber auch die Wertschöpfungseffekte würden sich natürlich vervielfachen."

Fazit

Die Alterung der Gesellschaft erhöht den demographischen Druck auf die erste Säule des Pensionssystems in vielen OECD-

Staaten. Österreich ist da keine Ausnahme: das öffentliche Pensionssystem wird zwar weiterhin eine sichere Basis der Pensionsvorsorge darstellen, allerdings nur wenn die entscheidenden Parameter (Pensionshöhe, Pensionsantrittsalter und Pensionsbeiträge) an die sich verändernden Rahmenbedingungen rechtzeitig angepasst werden. Je länger man damit wartet, desto schmerzhafter könnte der Anpassungsdruck werden, weil es nur mehr wenige Jahre dauert, bis die Generation der Baby-Boomer in Pension zu gehen beginnt. Parallel zu Reformen im Bereich der ersten Säule macht es aber auf jeden Fall Sinn, die zweite und die dritte Säule zu stärken. Eine solche Stärkung diversifiziert auf der individuellen Ebene, sie diversifiziert aber auch die Risiken auf der systemischen Ebene und macht das gesamte System stabiler. Es kann gezeigt werden, dass eine kluge Stärkung der zweiten (und ggf. auch der dritten) Säule langfristig ausgabenneutral sein kann und zusätzliche wachstumsfördernd gestaltet werden kann.

Referenzen

Kocher, M., Schnabl, A., Kluge, J., Lappöhn, S., Zenz, H. (2017). Auswirkungen von Förderungen von Eigenbeiträgen in die betriebliche Altersvorsorge Effekte für die Berechtigten, die Volkswirtschaft und den öffentlichen Finanzhaushalt. Studie im Auftrag des Fachverbands der Pensionskassen.

Laibson, D. (1997). Golden eggs and hyperbolic discounting. Quarterly Journal of Economics 112(2): 443-477.

Riedel, M., Hofer, H. (2018). Zukunftschance Demographie. Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich.

Martin Kocher ist Wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Höhere Studien in Wien und Professor an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien. Sein Werdegang beinhaltet Stationen an der LMU München, der Queensland University of Technology, der Universität von East Anglia, der Universität Amsterdam und der Universität Innsbruck, die ihm das Doktorat in Volkswirtschaftslehre verlieh. Er war darüber hinaus Dekan und Studiendekan an der LMU München. Seine mehr als 50 wissenschaftlichen Artikel in den Bereichen Verhaltensökonomie, Finanzwissenschaft und experimentelle Wirtschaftsforschung sind in den wichtigsten Fachzeitschriften der Volkswirtschaftslehre publiziert. Martin Kocher ist verantwortlicher Herausgeber des Journal of Economic Psychology, Direktor des Entscheidungslabors am VCEE an der Universität Wien, ständiger Gastprofessor an der Volkswirtschaftlichen Abteilung der Universität Göteborg, und CESifo Research Fellow.

Vorsorge als Verantwortung von Staat und Bürgern

Barbara Kolm

Einführung

Leider nimmt die Schaffenskraft des Menschen im Alter ab und reicht dann oft nicht mehr aus, um den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten. Nicht jeder kann für diesen Fall Vorsorge treffen. Zwei Varianten zur Kompensation solcher Verluste erscheinen sinnvoll: 1. Sparen, 2. Versichern. Beide Möglichkeiten setzten die Bereitschaft zum Sparen voraus. Wer für das Alter spart, legt in aller Regel mehr als genug zurück, um für den Rest des Lebens versorgt zu sein. Er braucht das Ersparte nicht restlos auf, und seine Erben, sofern es sie gibt, dürfen sich freuen, wie Hardy Bouillon¹ ausführt. Wer eine Rentenversicherung abschließt, lebt im Alter nicht vom Ersparten, sondern von dem, was das (Versicherungs-)Glück ihm beschert. Lebt er lange, genießt er mehr, als er eingezahlt hat. Lebt er kurz, dann hat er am Ende mehr gezahlt als erhalten. Sparen kann der Mensch alleine, aber zum Versichern braucht er andere. Insofern ist die erste Form der Altersvorsorge eine individuelle Rücklagenbildung, die zweite eine kollektive Rücklagenbildung. Rentenversicherungen stellen demzufolge eine kollektive Rücklagenbildung dar. Sie basieren – wie alle Versicherungen – auf der Idee, dass alle Versicherungsnehmer die gleichen Aussichten im Versicherungsfall haben, aber nicht für alle der gleiche Versicherungsfall eintritt. Insofern müssen keine Rücklagen für alle Versicherungsnehmer gebildet werden, sondern nur für jene, die gemäß der aktuarischen Kalkulation die Versicherungsleistung wahrscheinlich in Anspruch nehmen werden. Vor diesem Hintergrund

sind die Beiträge zur kollektiven Rücklagenbildung vergleichsweise niedriger als die zur individuellen Rücklagenbildung. Von diesem Umstand haben bisher alle Institutionen kollektiver Rücklagenbildung profitiert, sei es die Familie (als die wohl älteste Institution der Altersvorsorge) oder der Versicherungsgeber (als die moderne Form der Altersabsicherung). Die Freiwilligkeit, mit der die betroffenen Akteure an der Rücklagenbildung und -nutzung beteiligt sind, ist das, was beide Institutionen eint, und ist auch das, was sie von der dritten Institution der Altersvorsorge trennt. Gemeint ist die Pflichtversicherung. Wie sieht es mit diesem System in Österreich aus?

Das derzeitige System der Umverteilung

Das derzeitige System der Umverteilung war das vorherrschende Pensionssystem weltweit im 20. Jahrhundert. Hierbei finanzieren die derzeitigen Erwerbstätigen die Pensionen der älteren Generation. Dank des demographischen Wandels ist dieses System jedoch zunehmend nicht mehr nachhaltig. Einerseits bekommen Menschen immer weniger Kinder, wodurch es weniger junge Menschen gibt, andererseits leben eben jene Personen immer länger – was sehr erfreulich ist, doch dazu führt, dass Bürger deutlich länger Pensionen beziehen müssen. Während im Bismarck'schen Deutschland zum Beispiel – also im ersten modernen Wohlfahrtsstaat der Geschichte - ein Rentner nur wenige Jahre Rente bezogen hat, sind heut-

¹ Hardy Bouillon in Pensionen, Hayek Institut paper 2014

zutage Menschen mehrere Jahrzehnte als Konsumenten im Pensionssystem.

So ist es auch nicht überraschend, dass die Kosten, die dieses System aufrechterhalten, stetig ansteigen. Die "soziale Sicherung", in welcher die Pensionen inkludiert sind, sind im österreichischen Budget von 2015 bei Weitem der größte Posten mit 574,8 Milliarden Euro von insgesamt 1,3 Billionen (siehe Diagramm 1) und ist seit 1995 um 49,47 Prozent angestiegen. Bricht man die "soziale Sicherung" weiter auf, lässt sich feststellen, dass von eben jenen 574,8 Milliarden Euro schon alleine 277,5 Milliarden auf Pensionen entfallen (siehe Diagramm 2). Neben dem demografischen gilt es auch das strukturelle Problem zu lösen.

Vom sogenannten "Generationenvertrag" ist kaum mehr etwas zu sehen. Während zum Beispiel der österreichische Staat in einen Schüler jährlich 6.956 Euro investiert², gehen knapp 18.720 Euro an einen durchschnittlichen Pensionisten³. Internationale Rankings kritisieren schon⁴, dass der "Generationenvertrag" mittlerweile nur mehr heißt, dass jüngere Generationen zu einem immer größeren Teil ihres Einkommens die älteren Generationen finanzieren dürfen, während die ganz junge Generation, die Jugend, fast nichts mehr abbekommt. Wilfried Prewo bringt den Irrtum recht treffend zum Ausdruck, wenn er schreibt:

"Der Generationenvertrag ist ein Euphemismus von verblüffender Täuschungskraft: Es gibt in Wahrheit keinen Vertrag, der individuelle Leistungspflichten und -ansprüche zwischen den Generationen verbindlich regelt; eine Vertragspartei ist noch ungeboren oder noch nicht erwachsen; die aktiven Arbeitnehmer können

den "Vertrag" ungestraft brechen, indem sie keine Nachkommen produzieren. Wir sprechen von sozialer "Sicherheit" und Renten-, Versicherung: Dies ist eine gefährliche Fehlbezeichnung. Unsere Sprache beeinflusst unser Denken und wir glauben, dass das Rentensystem tatsächlich eine Versicherung ist. Aber das Umlageverfahren versorgt nur die heutigen Alten (die Arbeitnehmer von gestern) mit heutigem Geld, als Geaenleistuna für ihre voranaegangene Leistung, die aktive Generation aufgezogen zu haben. Die aktive Generation sorgt nicht für ihre eigene zukünftige Rente. Und nur das könnte man als Versicheruna bezeichnen."5

Fazit: das Pensionssystem Österreichs ist nicht mehr weit weg vom vollständigen Zusammenbruch. Wie schon Helmut Kapl vor einigen Jahren meinte,

"das Umlagesystem hat [...] die Grenzen des Finanzierungssystems erreicht, ja sogar überschritten, und dies schon jetzt, wo sich europaweit die Tendenz abzeichnet, dass in vierzig Jahren nur mehr zwei Beitragszahler einen Rentner finanzieren werden (zurzeit finanzieren fünf Beitragszahler einen Rentner); in Österreich ist diese Kennzahl schon wesentlich schlechter."

Statt weiter auf dem Umlagesystem zu bauen, sollte über eine Trendwende nachgedacht werden. Die dritte Säule, die freiwillige und individualisierte, muss gestärkt werden und das derzeitige Umlagesystem mittelfristig in ein kapitalgedecktes, privates umgewandelt werden.

Das Dilemma mit der Solidarität

Natürlich war das Konzept des beschriebenen "Generationenvertrags" schon immer etwas abstrus – ähnlich wie der

5 Wilfried Prewo, Vom Mündel zum mündigen Bürger. Wahlfreiheit und Sicherheit im Wandel – Eckpfeiler eines neuen europäischen Sozialmodells, Brüssel: CNE berühmt-berüchtigte "Sozialvertrag", welcher ebenso wenig von irgendjemanden jemals unterschrieben wurde bzw. dem niemand jemals zugestimmt hat. So ist der Generationenvertrag lediglich ein weiteres Stichwort, mit dem in der Pensionsdebat-

Keiner dieser Begriffe wird zumeist erklärt oder kann erklärt werden – so zum Beispiel was objektiv "solidarisch", "sozial gerecht" oder wofür man "sozial verantwortlich" ist. Schon Robert Nef sagte zum Beispiel "freiwillige Solidarität ist etwas Gutes, er-

Ausgaben 2015	Millionen Euro)	Veränderung zu 1995
Allgemeine öffentliche Verwaltung	180 394.00	0	32.57%
Wirtschaftliche Angelegenheiten	95 191.00	O	-55.17%
Gesundheitswesen	217 241.00	0	87.37%
Bildungswesen	127 394.00	0	52.65%
Soziale Sicherung	574 772.00	0	49.47%
Sonstige	138 869.00	0	31.56%
	1 333 861.00	0	28.51 %

Diagramm 1: Veränderung der Ausgaben (Quelle: Staatskosten.at)

Ausgaben 1015	Millionen Euro
Krankheit und Erwerbsunfähigkeit	92 639.00
Alter	277 554.00
Hinterbliebene	56 242.00
Familien und Kinder	48 322.00
Arbeitslosigkeit	52 888.00
Wohnraum	13 522.00
Soziale Hilfe, a.n.g.	12 614.00
Angewandte Forschung und experimentelle Entwicklung im Bereich soziale Sicherung	109.00
Soziale Sicherung a.n.g.	20 852.00
Gesamt	574 772.00

Diagramm 2: Ausgaben soziale Sicherung (Quelle: Staatskosten.at)

te argumentiert wird, ohne die Gründe für dessen Existenz wirklich erklären zu können. So soll die Umverteilung von jung nach alt/arm auch aus Gründen der "Solidarität", der "sozialen Gerechtigkeit" oder der "sozialen Verantwortung" geschehen.

zwungene Solidarität ist bestenfalls gut gemeint. Und Solidarität, die von jemand anderem bezahlt wird, ist überhaupt gar keine Solidarität." Und auch Friedrich Hayek war verwirrt von dem Begriff "soziale Gerechtigkeit":

² https://diepresse.com/home/bildungschule/ 4996745/Kosten_Schueler-sind-in-Wien-am-billigsten

³ http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/altersversorgung-warum-oesterreichs-rentner-viel-mehr-geldbekommen-als-deutsche-1.2818161

⁴ http://www.sgi-network.org/2017/Austria/Social_Policies

"Jeder spricht über soziale Gerechtigkeit, aber wenn ich die Leute darum bitte mir zu erklären, was soziale Gerechtigkeit überhaupt bedeutet, weiß es niemand. Ich sage das, weil ich es über die letzten zwanzig Jahre erfolglos versucht habe, eine Antwort zu bekommen, was überhaupt die Prinzipien sozialer Gerechtigkeit sind."

Der Ausbau der dritten Säule als erster Schritt

Da, wie gesehen, das derzeitige System weder sonderlich "gerecht" oder "solidarisch", noch nachhaltig weiter finanzierbar ist, muss dringend nach Alternativen gesucht werden. Sicherlich könnte man das derzeitige System weiter hier und da etwas reformieren, doch das Problem bleibt weiterhin bestehen: Der demographische Wandel wird nach derzeitigem Stand noch lange anhalten und das Umlagesystem früher oder später untauglich machen.

Um den Rückgriff auf die "unattraktiven Drei" (1. Option: die Beitragsleistungen wesentlich erhöhen; 2. Option: das Leistungsniveau drastisch kürzen; 3. Option: die Lebensarbeitszeit deutlich verlängern) nachhaltig zu vermeiden und zugleich neue soziale Risiken insbesondere infolge des demografischen Alterungsprozesses zu adressieren, sind folgende (wenn auch zunächst drastisch anmutende) Systemänderungen, um die soziale Verantwortung für alle tragbar zu machen, in Angriff zu nehmen:

- im Bereich der Pensionsversicherung: Konsequente Umsetzung des Prinzips der (aktuarisch korrekten) kontenmäßigen Pensionszumessung, gekoppelt mit der Schaffung einer Nationalen Pensionsrücklage zum sozialen Ausgleich negativer Konten
- erstmalige Einführung einer Pflegeversicherung, welche ab ovo kapitalgedeckt ausgestaltet werden sollte, um weitere Be-

- lastungen des Faktors Arbeit mit Zusatzkosten von vornherein auszuschließen
- Einführung von Sozialkonten außerhalb der Pensionsversicherung auch in der Arbeitslosenversicherung und in weiterer Folge in der Krankenversicherung einschließlich der Durchsetzung des Wettbewerbsprinzips zwischen den Akteuren sowie eines wesentlichen Ausbaus der Prävention

Damit wird die Eigenverantwortung gestärkt, die Transparenz und Verwaltungseffizienz erhöht sowie Einsparungen im System dargestellt. Der Wettbewerb der Anbieter sorgt für mehr Auswahl und maßgeschneiderte Produkte. Die Sicherung des sozialen Friedens ist gewährleistet. Tatsächliche Eigenvorsorge und Ansparung für das Individuum und nicht für eine andere Generation steigert die Akzeptanz für die Reform. Damit ist die Finanzierbarkeit der Altersvorsorge auch bei massivem demographischem Wandel gegeben. Das bedeutet aber auch das Aufbrechen alter Systeme und Verständnis für Veränderung.

Die Lösung kann mittelfristig nur eine graduelle Privatisierung sein – mit einem flexiblen Überganssystem. Ein Vorschlag von Kapl⁶ ist, dass die Arbeitnehmer zu Beginn ein Wahlrecht haben, ob sie im staatlichen System bleiben oder zur privaten Option wechseln wollen. Wechseln sie auf die private Schiene, investieren sie ihren Arbeitsnehmeranteil darin. Der Arbeitgeberanteil bleibt fürs Erste definitiv im staatlichen System. Nach einigen Jahren kann das Privatsystem bei Erfolg erweitert werden.

Eine vollständige Privatisierung der Pensionssysteme als einzige Alternative ist schwer durchsetzbar und für Österreich nicht nötig. Eine Mischform aus schrittweiser Heranführung und konsequenter Transformation des bevormundenden Umlageverfahrens in ein

transparentes Kapitaldeckungsverfahren wäre für freie selbstverantwortliche Bürger jedoch wünschenswert.

Solch ein System der Kapitaldeckung wurde gegen Ende des 20. Jahrhunderts besonders in anglosächsischen und Entwicklungsländern durchgeführt und ist in manchen Regionen der Welt bereits Gang und Gäbe: "Schon in mehr als 20 Staaten wurde auf Empfehlung der Weltbank und des Weltwährungsfonds eine gänzliche Umstellung durchgeführt und durchwegs positive Ergebnisse erzielt."⁷

Diagramm 3: BEST PRACTICES

- 1. Chile [1980]
- 2. Peru [1993]
- 3. Australia [1994]
- 4. Colombia [1994]
- 5. Uruguay [1996]
- 6. Mexico [1997]
- 7. Bolivia [1998]
- 8. El Salvador [1998]
- 9. Hungary [1998]
- 10. Kazhakstan [1998] Hungary [1998]
- 11. Poland [1999]
- 12. Sweden [1999]
- 13. Hong Kong [2000]
- 14. Costa Rica [2001]
- 15. Latvia [2001]
- 16. Bulgaria [2002]
- 17. Croatia [2002]
- 18. Estonia [2002]
- 19. Russia [2002]
- 20. Dominican Rep. [2003]
- 21. Kosovo [2003]
- 22. Korea [2004]
- 23. Lithuania [2004]
- 24. Nigeria [2005]
- 25. Slovakia [2005]
- 26. Macedonia [2006]
- 27. Romania [2008]

Hierbei können Arbeitnehmer freiwillig zu privaten Versicherungsunternehmen wechseln, die daraufhin – mit Garantie auf Auszahlung sobald das Pensionsalter erreicht wird – das eingezahlte Geld investieren und so möglichst hohe Renditen für die zukünftigen Pensionisten erzielen. Diese Systeme unterliegen einer gesetzlich vorgeschriebenen Mindestrendite.

Fazit

Das Umlagesystem bei Pensionen ist im Begriff zu scheitern. Man kann die endgültige Katastrophe, welche beim Verbleib beim Status Quo nur eine Frage der Zeit ist, mit kleinen Reförmchen sicherlich hinausschieben – doch der Bankrott kommt, solange kein fundamentales Umdenken stattfindet.

Weiterführende Literatur und Informationen

http://www.austriancenter.com

http://www.hayek-institut.at

http://www.staatskosten.at

Kapl, Helmut (2002): Vom Umlagesystem zur Kapitaldeckung in der Pensionsversicherung (ein Privatisierungsschritt)

Piñera, José (2008): Der emanzipierte Arbeitnehmer: Die Pensionsreform in Chile.

⁶ Kapl, Helmut (2002): Vom Umlagesystem zur Kapitaldeckung in der Pensionsversicherung (ein Privatisierungsschritt)

⁷ ebd.

Barbara Kolm, Dr. ist Präsidentin des Friedrich August v. Hayek Instituts und Direktorin des Austrian Economics Center. Zuvor war sie als Assistentin an der Universität Innsbruck tätig und ist seit damals auch in der Privatwirtschaft aktiv. Sie ist Assoc. Professor für Austrian Economics an der Universität Podgorica und war von 2009 bis 2014 Mitglied des Verwaltungsrates der Stiftung für Forschung und Innovation der autonomen Provinz Bozen Südtirol. Sie ist Mitglied der Mont Pelerin Society, Mitbegründerin der European Resource Bank und Vorstandsmitglied der Association of Private Enterprise Education (APEE). Kolms Publikationen beschäftigen sich mit marktwirtschaftlichen Lösungen in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Sicherung des Arbeits- u. Wirtschaftsstandortes und Armutsbekämpfung, sowie mit der Lehre der Österreichischen Schule der Nationalökonomie; ihre Vortrags- und Lehrtätigkeit an Universitäten und bei internationalen Konferenzen behandeln Themen wie die Zukunft Europas, Globalisierung, Finanzmarktkrise, Deregulierung, Wettbewerb. Weitere Schwerpunktthemen sind Effizienz-, Finanzierungs- und Legitimierungsfragen von staatlichen Institutionen und der öffentlichen Verwaltung, Budget und strukturelle Reformen, Verwaltung auf kommunaler, föderaler und nationaler Ebene.

Barbara Kolm ist Vorsitzende des Board of Trustees von ZEDE, Honduras, einer NGO für die Etablierung von Wirtschaftszonen zur Schaffung von Arbeitsplätzen.





li: M. Rosenmayr-Khoshidehre:

Vorsorge als Standort Thema

Martina Rosenmayr-Khoshideh, Helwig Aubauer

Arbeitgeber tragen mit ihren Beiträgen in der Sozialversicherung und Steuerzahlungen einen großen Anteil an der Aufrechterhaltung des Sozialstaats. Darüber hinaus rücken Maßnahmen für Mitarbeiter auf freiwilliger Basis, die zu mehr Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit führen sowie zur Gewinnung neuer Mitarbeiter beitragen, zunehmend in den Fokus der Wirtschaft. Der demografische Wandel und die Suche nach geeigneten Fachkräften sind hierfür treibende Faktoren. Hinzukommt der gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Nutzen dieses Engagements. Von großer Bedeutung in diesem Zusammenhang sind geeignete Rahmenbedingungen und Anreize für Betriebe.

Arbeitgeberbeiträge im Sozialsystem

Für Sozialleistungen wurden im Jahr 2016 rund 104 Mrd. Euro¹ ausgegeben. Es handelt sich dabei um den bei weitem größten staatlichen Ausgabenposten. Die Summe entspricht etwa 2/3 der Gesamteinnahmen des Staates aus Steuern und Sozialbeiträgen. Von den rund 104 Mrd. Euro. wurde mehr als die Hälfte, nämlich 58,4 Mrd. Euro den Altersleistungen (Pension inkl. Invalidität u.

Hinterbliebene) zugeführt. Die Ausgaben für Krankheit und Gesundheitsversorgung beliefen sich auf 26,6 Mrd. Euro, für den Bereich Familie/Kinder auf 9,9 Mrd. Euro. Im internationalen Vergleich hat Österreich mit fast 30 % des Bruttoinlandproduktes² die vierthöchsten Ausgaben für soziale Sicherheit und das Gesundheitswesen unter den Mitgliedstaaten der EU.

37,9 Mrd. der 104 Mrd. Euro wurden durch Arbeitgeber-Sozialbeiträge aufgebracht, 27,5 Mrd. Euro durch die geschützten Personen selbst (v.a. Arbeitnehmerbeiträge) und 38,6 Mrd. Euro über allgemeine Steuermittel finanziert.³ Mit Dienstgeberbeiträgen werden somit rund 1/3 der Sozialleistungen finanziert. Darüber hinaus erfüllen Dienstgeber mit der Beitragsabrechnung und -abfuhr für ihre Mitarbeiter eine wichtige Aufgabe für das Funktionieren des Sozialstaates.

Freiwillige Maßnahmen der Arbeitgeber

Über die gesetzlichen Beitrags- und Steuerleistungen hinaus setzen Arbeitgeber zudem freiwillige Maßnahmen für ihre Mitarbeiter. So treffen viele Arbeitgeber, gerade

Statistik Austria, Europäisches System der Integrierten Sozialschutzstatistik (ESSOSS), Ausgaben für Sozialleistungen nach Funktionen 1980 bis 2016; erstellt am 20.11.2017.

² Eurostat, Ausgaben des Staates nach Aufgabenbereichen 2016.

³ Statistik Austria, Europäisches System der Integrierten Sozialschutzstatistik (ESSOSS), Finanzierung der Sozialausgaben 1980 bis 2016; erstellt am 20.11.2017.

in der Industrie, etwa mit einer betrieblichen Altersvorsorge Vorsorgeleistungen, führen Maßnahmen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung durch oder setzen Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

a. Altersvorsorge

Die österreichische Pensionsvorsorge beruht bekanntlich auf dem Drei-Säulen-Modell, der staatlichen Pensionsvorsorge, der betrieblichen Altersvorsorge und der privaten Altersvorsorge. Bedingt durch den demografischen Wandel wachsen die Anforderungen an das staatliche Pensionssystem. Trotz der erfreulicherweise steigenden Lebenserwartung arbeiten die Menschen heute kürzer als noch in den 70er Jahren. Das faktische Pensionsantrittsalter lag 2017 bei 59,3 Jahren.⁴ Im internationalen Vergleich gehen Menschen in Österreicher früher in Pension und die Ruhestandsdauer liegt deutlich über dem OECD-Schnitt.5 Der iährliche Pensionsaufwand wir nur zum Teil durch Beiträge der Versicherten getragen, der Rest muss durch allgemeine Budgetmittel gedeckt werden. Die demografische Entwicklung wirkt sich auf den Aufwand des Bundes für die gesetzliche Pensionsversicherung aus. Gemäß des Strategieberichts des Finanzministeriums für die Jahre 2019-2022 wird der Bundeszuschuss in das gesetzliche Pensionssystem bis 2022 um 3,2 Mrd. Euro steigen, bei den Beamten im gleichen Zeitraum um 1,2 Mrd. Euro.6 Im Bereich Nachhaltigkeit belegt Österreichs Pensionssystem unter 30 ausgesuchten Ländern nur den vorletzten Platz.7

Das aktuelle Regierungsprogramm hält im Kapitel Pensionen, die die Notwendiakeit einer Weiterentwicklung im Sinne einer sozialen und ökonomischen Gesamtverantwortuna zur Absicheruna des umlageorientierten Pensionssystems fest. 8 Neben einer nachhaltigen Ausgestaltung der gesetzlichen umlageorientierten Pensionsversicherung bedarf es zusätzlicher Lösungsansätze um die erste Säule zu entlasten, wie z.B. eine Attraktivierung der zweiten und dritten Säule als Ergänzung zur staatlichen Pension. So nennt auch das Regierungsprogramm explizit die "Förderung des Ausbaus der betrieblichen Altersvorsorge"9 als Maßnahme (siehe dazu unter IV.).

Die Zahl der Arbeitgeber, die sich freiwillig verpflichten, regelmäßig Beiträge für die Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter zu leisten steigt. Im Jahr 2017 hatten 925.649 Österreicher¹⁰ oder 23 Prozent der österreichischen Arbeitnehmer Anspruch auf eine Firmenpension im System der Pensionskassen¹¹. Im Jahr 2007 waren es noch 542.248 Personen¹², dies entspricht einer Steigerung von 70 % innerhalb von 10 Jahren. Im internationalen Vergleich ist zu beachten, dass in Österreich neben dem Pensionskassen-System auch das System gemäß dem Betrieblichen Mitarbeiterund Selbständigenvorsorgegesetz (BMS-VG) besteht ("Abfertigung neu"). Hierbei sind die mangelnde Bindung des Kapitals

und die vorzeitige Auszahlungsmöglichkeit unter bestimmten Umständen zu beachten. Das von den betrieblichen Vorsorgekassen verwaltete Vermögen ist mittlerweile auf 10,6 Mrd. Euro (Jahr 2017) angewachsen und erfasst 3,37 Mio. Anwartschaftsberechtigte¹³.

Die wichtigsten Motive für die Gewährung von Betriebspensionen sind laut einer WIFO-Erhebung aus dem Jahr 2001 die stärkere Bindung von Arbeitnehmern mit hoher Oualifikation an das Unternehmen. die Motivation zu höheren Leistungen sowie der Wunsch der Arbeitnehmer. 14 Eine aktuelle Umfrage unter Arbeitnehmern bestätigt dieses Ergebnis auch 15 Jahre später: So wünschen sich 71 Prozent der Arbeitnehmer, dass der Arbeitgeber einen Beitrag zur Zusatzpension leistet. Für 44 Prozent der Arbeitnehmer ist das Angebot einer Zusatzpension sehr wichtig bzw. eher wichtig bei der Wahl des nächsten Arbeitgebers.15

b. Gesundheitsförderung

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung haben das Ziel die Gesundheit der Mitarbeiter zu stärken und sie möglichst lange und gesund im Unternehmen zu halten. Die Maßnahmen sind vielfältig und reichen von ergonomischen Maßnahmen über Rücksichtnahme auf ältere Arbeitnehmer im Bereich der Schichtarbeit bis hin zu Angeboten von Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen.¹⁶

Umfragen belegen, dass sich bereits drei von vier österreichischen Unternehmen mit Gesundheitsförderung im Betrieb

beschäftigt haben. An Motiven steht auch hier die Verbesserung der Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter im Fokus, weiters können Fluktuation und Krankenstände reduziert werden. Zwei Drittel der Unternehmen geben an, dass finanzielle Unterstützung die Umsetzung von BGF-Maßnahmen attraktiver machen würde.¹⁷. Die seit 1.1.2016 unter bestimmten Voraussetzungen bestehende Steuerund Sozialversicherungsbefreiung von Gesundheitsförderungs- und Präventionsmaßnahmen kann daher ein erster Schritt sein, der zur weiteren Verbreitung beiträgt.¹⁸ Das aktuelle Regierungsprogramm sieht im Kapitel Gesundheit die weitere Forcierung der Betrieblichen Gesundheitsförderung vor.¹⁹

c. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit der familiären und beruflichen Lebenswelt ist eine große Herausforderung familienbewusster Personalpolitik. Dem tragen eine Vielzahl von Betrieben Rechnung, so z.B. durch individuelle Arbeitszeitregelungen, der Schaffung von qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen im Interesse von Müttern wie gleichermaßen von Vätern, Telearbeit, Weiterbildungsmöglichkeiten, Unterstützung im Rahmen der Kinderbetreuung, Kontakt zum Betrieb während der Karenz sowie die Benutzung von Freizeiteinrichtungen für Familien. Auch der Österreichische Corporate Governance Kodex weist auf die Verantwortung der Unternehmen gegenüber der Gesellschaft hin und empfiehlt entsprechende geeignete freiwillige Maßnahmen und Initiativen etwa zur Vereinbar-

⁴ Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Die österreichische Sozialversicherung in Zahlen; Durchschnittsalter der Pensionsneuzugänge mit Rehabilitationsgeldbeziehern 2017.

⁵ Val OECD. Pensions at a Glance 2017, 24.

BMF, Strategiebericht zum Bundesfinanzrahmengesetz 2018 – 2021 und zum Bundesfinanzrahmengesetz 2019 – 2022.

⁷ Melbourne Mercer Global Pension Index 2017.

⁸ Zusammen. Für unser Österreich. Regierungsprogramm 2017–2022, 108.

⁹ Zusammen. Für unser Österreich. Regierungsprogramm 2017–2022, 109.

^{10 826.000} Anwartschaftsberechtigte und 98.849 Leistungsberechtigte; siehe auch Janda, Pensionskassen und Betriebliche Vorsorgekassen in Österreich, ÖBA 2017, 615.

¹¹ Von den vier Möglichkeiten der Gestaltung von Betriebspensionen (direkte Leistungszusagen, Gruppenlebensversicherungen und betriebliche Kollektivversicherung, freiwillige Höherversicherungen im Rahmen des ASVG und Pensionskassen) wird der Schwerpunkt im Beitrag auf das System der Pensionskassen gelegt.

^{12 483.777} Änwartschaftsberechtigte und 58.471 Leistungsberechtigte.

¹³ Plattform der Betrieblichen Vorsorgekassen.

¹⁴ *Url*, Die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich, WIFO Monatsbericht 4/2003.

¹⁵ Unique Research, Österreichweite Umfrage zur Pensionsthematik 2016.

¹⁶ Siehe stellvertretend für die zahlreichen österreichischen Industriebetriebe die Beispielsammlung der Industriellenvereinigung, Perspektive 50 +, Best Practice-Beispiele aus der österreichischen Industrie, www. iv.at.

¹⁷ Umfrage von WKÖ und Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) 2017, http://www.netz-

¹⁸ Siehe § 49 Abs 3 Z 11 lit b ASVG und in § 3 Abs 1 Z 13 FStG

¹⁹ Zusammen. Für unser Österreich. Regierungsprogramm 2017–2022, 112.

keit von Beruf und Familie umzusetzen. Wachsende Beteiligungen im Netzwerk "Unternehmen für Familie", die Inanspruchnahmen von Auditangeboten "Familie und Beruf" oder die Verleihung des Staatspreises für Familie und Beruf zeigen das Engagement der Arbeitgeber in diesem Bereich.²⁰ Motive für Arbeitgeber in die Familienfreundlichkeit im Betrieb zu investieren sind die sich daraus ergebenden positiven Effekte, wie höhere Mitarbeitermotivation, Verbesserung des Images des Unternehmens nach, sowie Vorteile bei der Personalakquise.²¹

Zunehmender Fachkräftemangel als Faktor

Exemplarisch für viele weitere mögliche Maßnahmen wurden oben Maßnahmen der betrieblichen Altersvorsorge, Gesundheitsförderung und Maßnahmen, die der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen, angeführt. Die Gründe für die Bereitstellung dieser Leistungen liegen oftmals in der Steigerung bzw. Aufrechterhaltung der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung sowie der Mitarbeitergewinnung. Es geht darum geeignete Mitarbeiter zu finden sowie Mitarbeiter motiviert und gesund lange im Betrieb zu halten und sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

In Anbetracht des steigenden Fachkräftemangels ist zu erwarten, dass die Verbreitung dieser Initiativen in Österreich mittelund langfristig auch weiterhin steigen wird. Die Besetzung offener Stellen mit Fachkräften wird für die Industrie vielerorts immer schwieriger. Die Wirtschaft ist in Österreich

mit einem zunehmenden Fachkräftemangel konfrontiert. Die Arbeitslosigkeit (vorgemerkte Arbeitslose) ist zuletzt (März 2018 im Vergleich zum Vorjahr) um 9,1 % zurückgegangen, in der Herstellung von Waren um 13,3 %. Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen ist zuletzt um 24 % gestiegen, die Zahl der gemeldeten offenen Lehrstellen um 18,6 %.²²

Der Fachkräftemangel ist – neben der überbordenden Arbeitsmarktregulierung und der hohen Lohnnebenkostenlast – ein zunehmender Hemmschuh für die Unternehmen. Bereits im Jänner 2017 ergaben Unternehmensbefragungen, dass es fast drei von vier Unternehmen in Österreich nach eigenen Angaben "eher schwer" oder "sehr schwer" fällt, geeignete Fachkräfte zu finden. Nur jedes 16. Unternehmen gab an, keine Schwierigkeiten bei der Rekrutierung zu haben²³. Diese Entwicklung verschärft sich. Im Jänner 2018 beurteilen Unternehmen den Fachkräftemangel bereits als das größte Risiko für die eigene Geschäftsentwicklung: 59 Prozent der österreichischen Unternehmen bezeichnen den Fachkräftemangel als große Gefahr – das sind elf Prozentpunkte mehr als noch 2017.24

Neben der Möglichkeit für Betriebe sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, bedarf es vor diesem Hintergrund daher eines ganzen Bündels an Maßnahmen. Auch hierzu sieht das Regierungsprogramm wesentliche Ansätze vor, wie insbesondere eine Fachkräfteoffensive nach internationalem Vorbild²⁵. Weiters bedarf es der Unterstützung und Stärkung der betrieblichen Lehrausbildung, einer Gesamtstrategie für qualifizierte Zuwanderung und insbesondere eine Weiterentwicklung der Rot-Weiß-

Rot-Karte sowie einer Regionalisierung der Mangelberufsliste.

Geeignete Rahmenbedingungen und Anreize für Betriebe zum Ausbau freiwilliger Maßnahmen am Beispiel der betrieblichen Altersvorsorge

Von großer Bedeutung für die Einführung von freiwilligen Maßnahmen sind geeignete Rahmenbedingungen und Anreize für Betriebe. Für die Förderung des Ausbaus der betrieblichen Altersvorsorge eignen sich insbesondere steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Anreize. Zahlungen an den Dienstnehmer unterliegen in Österreich einer auch im internationalen Vergleich hohen Beitrags- und Steuerlast. Die Summe aus Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträgen und sonstigen lohnabhängigen Abgaben der Dienstgeber und Dienstnehmer ("Arbeitszusatzkosten") machte in Österreich im Jahr 2017 47,4 Prozent der gesamten Lohnkosten aus. Im OECD-Durchschnitt liegt dieser Wert bei 35,9.26 Das bedeutet. dass in Österreich fast die Hälfte der Kosten, die im Unternehmen für die Beschäftigung eines durchschnittlichen Arbeitnehmers anfallen, an Finanz und Sozialversicherung geht. Nur 52,6 Prozent der Lohnkosten kommen direkt bei den Arbeitnehmern an. Es gilt daher die Lohnnebenkosten allgemein zu senken. Zudem gibt es Zahlungen an den Arbeitnehmer, die von der Abgabenlast weitgehend befreit sind,²⁷ wie der Freibetrag für Zuwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer von aktuell 300 Euro pro Jahr.²⁸ Dieser Betrag wurde seit Jahrzehnten nicht mehr substantiell angepasst, er lag bereits im Jahr 1975 bei 4.000 Schilling²⁹ (entspricht rund 291 Euro). Hier böte sich eine Valorisierung dieses Betrages an.

Weitere konkrete Vorschläge zur Attraktivierung enthält die vergangenes Jahr erschienen Studie des IHS³⁰. So etwa die Verschiebung der Lohnsteuerpflicht für Eigenbeiträge der Arbeitnehmer von der Ansparphase in die Pensionsphase, wobei auch der positive gesamtwirtschaftliche Nutzen einer solchen Maßnahme belegt wurde.

Abzuwarten bleibt, welche konkreten Anreize und Maßnahmen die österreichische Bundesregierung wählen wird, damit die betriebliche Altersvorsorge als Ergänzung zur staatlichen Pension in Österreich eine weitere Verbreitung findet und ein zukunftsträchtiges drei Säulen Modell stärker verankert wird.

Martina Rosenmayr-Khoshideh, Dr. ist in der Industriellenvereinigung im Bereich Arbeit und Soziales als Expertin für die Themen Sozialversicherung und Gesundheit tätig.

Helwig Aubauer, MMag. Dr. ist Leiter des Bereichs Arbeit und Soziales in der Industriellenvereinigung.

²⁰ Siehe die Angebote der im Eigentum des Bundes stehenden Familie & Beruf Management GmbH auf www. familieundberuf.at.

²¹ Siehe hiezu Rieder/Mertinz/Wenzl, Familienfreundlichkeit im Betrieb (2014) 4 ff; Wernhart/Halbauer/Kaindl Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Unternehmen, Working Paper des Österreichischen Instituts für Familienforschung Nr. 89 (2018), 10 f.

²² AMS, Übersicht über den Arbeitsmarkt März 2018.

²³ Mittelstandbarometer von Ernst & Young Jänner 2017; online abrufbar: www.ey.com.

²⁴ Mittelstandbarometer von Ernst & Young Jänner 2018; online abrufbar: www.ey.com.

²⁵ Zusammen. Für unser Österreich. Regierungsprogramm 2017–2022, 145.

²⁶ OECD, Taxing Wages 2018.

²⁷ Ausnahme Versicherungssteuer.

²⁸ Siehe § 3 Abs 1 Z 15 lit a EStG und § 49 Abs 3 Z 18 lit a ASVG.

²⁹ Zu § 49 Abs 3 Z 18 lit a ASVG siehe BGBI Nr 775/1974.

³⁰ Kocher/Schnabl/Kluge/Lappöhn/Zenz, Auswirkungen von Förderungen von Eigenbeiträgen in die betriebliche Altersvorsorge: Effekte für die Berechtigten, die Volkswirtschaft und den öffentlichen Finanzhaushalt (2017).





li: Wolfgang Naglre: re: Franz Schellhorn

Pensionen sichern wie die Schweden

Wolfgang Nagl, Franz Schellhorn

Das schwedische Pensionssystem ist fair, nachhaltig und transparent. Österreich sollte sich ein Beispiel daran nehmen.

Wäre es nicht wünschenswert, wenn in Österreich jeder in das Pensionssystem eingezahlte Euro auch dieselben Pensionsansprüche auslösen würde? Wäre es nicht schön, ein Pensionssystem zu haben, das ohne politische Eingriffe auf Dauer finanziell stabil bleibt und für das die steigende Lebenserwartung nicht zum existenziellen Problem wird? Wäre es nicht erfreulich, wenn sich unser Pensionssystem bei einer finanziellen Schieflage selbst regulierte, bis es wieder im Gleichgewicht ist?

Viele Bürger und wohl auch einige Politiker würden all diese Fragen mit einem beherzten "Ja!" beantworten. Letztere würde aber darauf verweisen, dass das alles nicht wirklich umsetzbar wäre, weil es letzten Endes über weite Strecken nur reines Wunschdenken sei. Dabei ist all das längst Realität in einem Land, das über Jahrzehnte hinweg die erklärte Benchmark für Österreich war: Schweden.

Fair und nachhaltig

In Schweden ist der Pensionszugang ab 61 Jahren frei wählbar, natürlich mit unterschiedlichen Pensionshöhen, die aber für jeden offen und transparent einsehbar sind. Auch ist es möglich, eine Teilpension zu beziehen und weiterhin zu arbeiten. Selbst eine Rückkehr aus der Pension in die Arbeitswelt ist jederzeit möglich. Jeder Arbeitnehmer hat damit die individuelle Freiheit, seinen Pensionsantritt selbst zu bestimmen, ohne das Budget zu belasten. Der viel zitierte "kalte Pensionsautomat" ist also keine herzlose Maschine, sondern der schwedische Bürger selbst. Die Einfachheit stärkt das Vertrauen und erhöht die Akzeptanz in das öffentliche Pensionssystem, der frei wählbare Pensionszugang gibt den Menschen Flexibilität.

Die schwedische Freiheit und Gerechtigkeit bedeutet aber auch Verantwortung. Die individuelle Pensionshöhe ist nicht garantiert und kann mit demografischen Veränderungen schwanken. Entsprechend sind die Versicherten in der Pflicht, sich auch privat um ihre Alterseinkommen zu kümmern. Weshalb im traditionell sozialdemokratischen Schweden die betriebliche und private Altersvorsorge eine Selbstverständlichkeit sind. Um konjunkturelle Finanzierungslücken auszugleichen, wurde ein Ausgleichsfonds eingerichtet, zudem werden einige Leistungen (wie Witwenpensionen) direkt aus dem Budget finanziert, um soziale Verwerfungen zu vermeiden.

Die Jüngeren wären die Gewinner

Um die Chancen einer Umsetzung des schwedischen Systems in Österreich auszuloten, ist zu klären, welche Konsequenzen ein derartiger Umstieg für den Einzelnen hätte. Die Rechnung ist zwar nicht ganz einfach, dafür ist das Ergebnis glasklar: Eine Pensionsreform nach dem Vorbild Schwedens würde bedeuten, dass knapp drei Viertel der österreichischen Wähler in puncto Pension schlechter aussteigen würden als jetzt. "Nur" die gut 25 Prozent der Wähler, die jünger als Mitte 30 sind, würden vom schwedischen Pensionsmodell profitieren, weil sie dann weniger von den steigenden Zuschüssen zahlen müssten.

Es fehlt also die entsprechende politische Mehrheit, um einen derartigen Umstieg zu wagen. Aber gerade das Schielen auf die politischen Mehrheiten ist genau das Problem. Es hat dazu geführt, dass in Österreich mittlerweile ein Viertel des jährlichen Bundesbudgets aufgewendet werden muss, um die Pensionslücke zu schließen. Gemeint ist die Differenz zwischen den Einzahlungen der Aktiven und den Auszahlungen an die Pensionisten.

Anstatt eine nachhaltige Reform anzugehen und jedes Jahr ein paar Monate später in Frühpension zu gehen, wird weiterhin der vermeintliche Wählerwille bedient und populäre Forderungen haben Hochkonjunktur. So wird immer wieder angekündigt, die Luxuspensionen im öffentlichen Bereich zu reduzieren. Das ist wichtig und richtig, lenkt aber von der viel größeren Problematik ab: dem strukturellen Finanzierungsproblem der staatlichen Pensionsversicherung. Mit Blick auf die Wählerstruktur wird aber stets versprochen, bei den Pensionen für Normalsterbliche nichts zu ändern - außer aus dem Budget noch mehr zu den Pensionen zuzuschießen und womöglich die Beiträge weiter zu erhöhen.

Über 20 Milliarden verschwinden im Pensionsloch

Die Steuerzahler schießen aber bereits jedes Jahr etwa zehn Milliarden Euro zu, um das Loch im öffentlichen Pensionssystem zu stopfen. Hinzu kommen weitere zehn Milliarden Euro, um die Beamtenpensionen zu zahlen (die Eigenbeiträge der Beamten sind bereits abgezogen). Das bedeutet, dass jeder Erwerbstätige mehr als 4600 Euro jährlich zu den Pensionen beisteuert – abseits seiner Beiträge zur Versicherung, wohlgemerkt.

Der Grund dafür ist nicht wirklich "rocket science": Seit 1970 ist die Lebenserwartung in Österreich um knapp elf Jahre gestiegen, das faktische Pensionsantrittsalter ist laut Berechnungen der OECD aber um mehr als vier Jahre gesunken. Derzeit beenden die Österreicher das Erwerbsleben im Schnitt mit Anfang 60. Gleichzeitig steigt die Lebenserwartung der Neugeborenen jährlich um knapp drei Monate. Und gleichzeitig gibt es auch immer mehr neue Pensionisten - die Babyboomer beginnen sich aus dem Arbeitsleben zu verabschieden. Gerne wird von Arbeitnehmervertretern beteuert, dass das alles kein Problem ist, schließlich sei das Finanzierungsloch in den Pensionskassen niedriger als geplant. So wird dann auch schon mal das hohe Defizit im Handumdrehen zur guten Nachricht, weil die Lage ja nicht so schlimm sei wie prognostiziert. Frei nach dem Motto: Man muss eben nur hoch genug ansetzen und schon sind die Pensionen wieder so sicher wie das Fort Knox (siehe Abb. 1).

Die gute Konjunktur verschärft das Problem

Hinzu kommt, dass selbst die hohen Einzahlungen aufgrund der brummenden Konjunktur das Problem nicht verkleinern, sondern mittelfristig sogar verschärfen: Die angehenden Pensionisten erwerben sich

dadurch ja auch höhere Ansprüche. Selbst wenn die Erwerbstätigen später in Pension gingen, was von politischer Seite als goldene Lösung des Problems gepriesen wird, verschiebt sich das Problem nur nach hinten. Mehr Einzahlungen generieren auch höhere Pensionen. Das Problem ist also nur aufgeschoben. Nachhaltig lässt sich an der Finanzierungsmisere nur etwas ändern, wenn das gesetzliche Pensionsalter steigt. Nur dadurch wird die Ausgabenbelastung im System reduziert, weil die Menschen länger für dieselbe Pension arbeiten müssen (siehe Abb. 2).

Aber die Ausgabenseite hat die Politik leider viel zu selten im Blick, stattdessen werden oft ausschließlich höhere Beiträge als Ausweg ins Spiel gebracht. An diesem Punkt müssten gerade die Jüngeren laut "Einspruch" rufen. Die steigenden Kosten des Pensionssystems werden durch Steuereinnahmen oder neue Schulden finanziert, die besonders von ihnen, den Jüngeren, getragen werden müssen. Und dann sollen sie, die Jüngeren, auch noch

mehr in das System einzahlen, obwohl die Beiträge im internationalen Vergleich ohnehin schon sehr hoch sind? Von Widerstand ist bis dato wenig bis nichts zu merken.

Man kann ein enormes Defizit kleinreden, man kann eine kurzfristig positive Tendenz als generelle Entwarnung fehldeuten und man kann wie die Staatsführungen der vergangenen Jahre auch auf eine unglaubliche Produktivitätssteigerung spekulieren. Nur eines kann man nicht: Leugnen, dass die demografische Entwicklung die Pensionskosten in lichte Höhen treibt. Das wiederum schadet der gesamten Bevölkerung des Landes, weil die Zuschüsse aus dem Budget für die Pensionen Geld absaugen, das für zukunftsorientierte Investitionen dringend benötigt würde.

Haben Sie die richtigen Eltern?

Das Pensionsloch geht also gleich in mehrfacher Hinsicht auf Kosten der kommenden Generationen. Manche der Jüngeren haben Glück und erben, was ihre Eltern in

> der Pension nicht ausgegeben haben. Aber gerade jene, die besonders auf die soziale Gerechtigkeit pochen und stets eine rechtliche Absicherung statt Almosen fordern, sollten für nachhaltige Reformen plädieren, die das öffentliche Umlagesystem dauerhaft absichern. Die Zukunftsaussichten der Jungen sollten nämlich nicht so sehr davon abhängen, zu-

> > 51

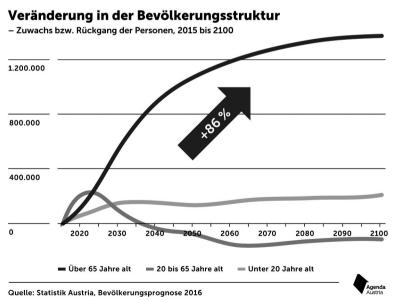
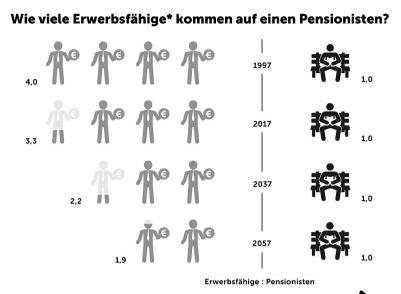


Abbildung 1: Veränderung in der Bevölkerungsstruktur 2015 –2100



*Anmerkung: Personen im erwerbsfähigen Alter (20 bis 65 Jahre alt) in Österreich

Abbildung 2: Verhältnis: Erwerbsfähige zu Pensionisten

fällig die richtigen Eltern gehabt zu haben. Aber genau das ist der Status Quo.

Quelle: Statistik Austria, eigene Berechnungen

Ein generationengerechtes Pensionssystem ist die Lösung im Interesse nachkommender Generationen. Dieses System sollte sich am schwedischen Modell orientieren, indem es sicherstellt, dass künftig ein Teil der gewonnenen Lebenserwartung mit Arbeit verbracht wird. Dass wir also später in Frühpension gehen als jetzt. Das bedeutet eine Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters, am besten automatisch um zwei Monate pro Jahr, bis es 67 Jahre erreicht. Was im Übrigen auch die EU-Kommission in ihrem aktuellen Österreich-Bericht so sieht.

Zweite und dritte Säule stärken

Zudem braucht es eine Forcierung der betrieblichen Altersvorsorge (zweite Säule) – allein um zu verhindern, dass ganze Jahrgänge in die Altersarmut abrutschen, weil die staatlichen Pensionen nicht mehr ausreichen werden. Es geht dabei keineswegs um

eine Privatisierung Pensionssvstems, sondern um eine Absicherung Umlagewesens. In Schweden ist eine solche Absicherung in einer verpflichtenden und durchaus lukrativen dritten Säule geregelt. Zweieinhalb Prozent der Bemessungsgrundlage werden Finanzmarkt angelegt. Laut dem aktuellsten Bericht der schwedischen Pensionsversicherung haben die Finanzmarkt am

angelegten Pensionen eine durchschnittliche Wertsteigerung von 6,7 Prozent pro Jahr (seit diese zweite Säule initiiert wurde). Das ist mehr als beachtlich, weshalb sich in Schweden selbst unter Gewerkschaftern keine nennenswerte Gegnerschaft der betrieblichen Altersvorsorge findet.

Ohne eine Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters kann eine Entlastung des Systems nicht gelingen, es ist unabdingbar, dass zukünftig für die gleiche monatliche Pension länger gearbeitet werden muss – schließlich wird die Pension ja auch immer länger bezogen. Früher in Pension zu gehen soll weiterhin möglich sein, aber mit Abschlägen. Eine solche Regelung bildet das schwedische Pensionssystem auf möglichst einfache Weise nach und verlangt keine totale Umstellung.

Länger arbeiten ist die sozialste Lösung

Etwas länger zu arbeiten ist der sozialste Weg, das staatliche Pensionssystem abzusichern. Und Österreich stünde damit nicht allein da: Deutschland hebt das Antrittsalter derzeit schrittweise auf 67 Jahre an. Ein halbes Dutzend EU-Länder, darunter Italien und die Niederlande, haben das Antrittsalter an die steigende Lebenserwartung geknüpft. Weitere Staaten haben Pensionshöhe und Lebenserwartung verknüpft.

Geradezu grotesk ist, dass die Pensionistenverbände alle Reformvorschläge zurück-

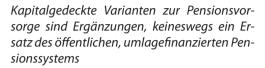
weisen. Schließlich sind sie von keinerlei Reformen betroffen, ganz im Gegenteil: Ihr Interesse muss sein, dass die Aktiven die Pensionslasten noch schultern können, die Pensionistenvertreter müssten also die Ersten sein, die für eine Umstellung auf das schwedische System plädieren. Denn sie würden gemeinsam mit den Jungen am meisten davon profitieren.

Wolfgang Nagl, Dr. ist seit April 2018 bei der Agenda Austria. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Sozialpolitik und Steuern. Davor war Nagl am Institut für Höhere Studien (IHS) in Wien und als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Dresdner Niederlassung des ifo Instituts tätig. Neben seiner Tätigkeit in der Agenda Austria unterrichtet Nagl an der Technischen Hochschule Deggendorf und an der Donau-Universität Krems. Seinen Abschluss als Diplom-Volkswirt machte Wolfgang Nagl 2007 an der Universität Regensburg und promovierte 2014 an der Technischen Universität Dresden.

Franz Schellhorn, Dr. ist Direktor der Agenda Austria. Leitet seit Februar 2013 den in Wien ansässigen Think Tank Agenda Austria, der sich mit relevanten wirtschaftspolitischen Fragen beschäftigt. Franz Schellhorn studierte Handelswissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien, das er 1997 abgeschlossen hat. Vor seinem Studium absolvierte er eine Bankausbildung bei der Creditanstalt in Wien und in Salzburg, kehrte aber nach der Hochschule nicht in die Finanzwirtschaft zurück, sondern heuerte bei der Tageszeitung "Die Presse" an, für die er 15 Jahre lange arbeiten sollte. Von 2004 bis 2013 leitete Franz Schellhorn das Wirtschaftsressort der "Presse", ab dem Jahr 2011 fungierte er zudem als Mitglied der Chefredaktion. Während seiner Tätigkeit bei der "Presse" schloss Franz Schellhorn im Jahr 2004 sein Doktoratsstudium ab.

Das österreichische Pensionssystem ist zukunftstauglich!

Norbert Schnedl



Das umlagefinanzierte Pensionssystem ist kapitalgedeckten Systemen grundsätzlich überlegen. Umlagefinanzierte Systeme sind krisenfest, brauchen keine Vergangenheit und sind ein solidarisches Sicherungssystem, das von der gesamten Gesellschaft getragen wird. Grundvoraussetzung für den Erfolg dieses Systems ist der gesellschaftliche Konsens, die Finanzierung umlageorientiert und allenfalls mit Zuschüssen so zu gestalten, dass eine Lebensstandardsicherung gegeben ist. Wenn man so will - eine Verteilungsfrage ersten Ranges. Unsere christlich-sozialen Werte, die Grundsätze der Solidarität und des Gemeinwohls sind in einem umlagefinanzierten, öffentlichen Pensionssystem sehr gut abgebildet. Deshalb ist das verantwortungslose Schlechtreden des Pensionssystems aus reinen Geschäftsinteressen zutiefst unseriös und hat mit den Fakten nichts zu tun. Oft werden dann Pensionssysteme von Ländern wie Schweden als vorbildlich dargestellt, ohne die ganze Faktenlage zu bringen oder wesentliche Inhalte zu verschweigen - Fake-News eben. Nachfolgend ein paar Tatsachen, die in der Diskussion oft nicht berücksichtigt werden oder absichtlich nicht gebracht werden.

Öffentliche Äußerungen von sog. "Pensionsexperten" über die zukünftige "Unfinanzierbarkeit" des Pensionssystems und daraus resultierender sofortiger Änderungsbedarf sind interessensgeleitet (Industriellenvereinigung, WKO, Agenda Aus-

tria (IV-nahe) etc.) bzw. einem oberflächlichen Zugang geschuldet.



Die gesetzliche Pensionsversicherung ist umlagefinanziert

Die österreichische gesetzliche Pensionsversicherung ist umlagefinanziert. Die Pensionsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge – derzeit insgesamt 22,8% der Bruttolohnsumme, gedeckelt mit der Höchstbeitragsgrundlage) werden direkt zur Finanzierung der aktuellen Pensionszahlungen verwendet. Der Bund leistet seinen Teil in Form von "Bundesbeiträgen".

Ein umlagefinanziertes System braucht – im Gegensatz zu einem kapitalgedeckten System – keine Vergangenheit, kein angespartes Kapital, das sich am Kapitalmarkt vermehrt oder auch vermindert hat. Durch die gesetzliche Definition der Pensionshöhe ist das System für die Versicherten berechenbar, und der verfassungsrechtlich verankerte Vertrauensschutz verhindert kurzfristige, tiefgreifende Veränderungen. (Beispielsweise wurde bei der sog. "Pensionsharmonisierung" sichergestellt, dass die damals Fünfzigjährigen im alten System blieben.)

Die gesetzliche Pensionsversicherung hat seit ihrer Einführung die Lebensstandardsicherung als Ziel, und es wurde ursprünglich eine Drittelfinanzierung vorgesehen. § 79a ASVG lautete bis Ende 2004: "Die Finanzierung der Pensionsversicherung ist durch die Beiträge der Versicherten und Bundesbeiträge sicherzustellen. Übersteigt die Summe der gebührenden Beiträge des Bundes [...] ein Drittel der Gesamtaufwendungen in der Pen-

sionsversicherung nach diesem Bundesgesetz, sind Mehraufwendungen der Pensionsversicherung gleichmäßig auf Bundesbeiträge und Beiträge für Pflichtversicherte aufzuteilen." Diese Bestimmung wurde mit der Pensionsreform 2004 abgeändert, da mit dieser Reform auch in Geld bezifferte Ersatzleistungen des Bundes für bestimmte Sachverhalte (z. B. Kindererziehung, Bundesheer, Arbeitslosigkeit etc.), die im sog. Pensionskonto Berücksichtigung finden, eingeführt wurden.

Die Umlagefinanzierung sorgt für ein stabiles Pensionssystem

Durch die Umlagefinanzierung ist die gesetzliche Pensionsversicherung – entgegen der vielen negativen Vorhersagen von sog. "Pensionsexperten" – ein soziales Sicherungssystem mit sehr hoher Bestandskraft. Bereits in den 70er-Jahren wurde von einigen ein Zusammenbruch des Systems um die Jahrtausendwende vorhergesagt. Wer hätte es damals für möglich gehalten, dass die Zahl der Pensionisten um mehr als die Hälfte ansteigen könne, das Pensionsniveau deutlich ansteigen werde und dass das System diesen Kostenanstieg trotzdem verkraften könne. Dies war und ist deshalb möglich, weil nicht die absoluten Zahlen von Relevanz sind, sondern das Produktivitätswachstum, die Systempflege und der politische Wille zur Verteilung. Die Reformschritte der Vergangenheit haben Wirkung gezeigt, und die Zahlen sprechen eine eindeutige Sprache:

Im "Österreichischen Stabilitätsprogramm – Fortschreibung für die Jahre 2014 bis 2019", vorgelegt vom BMF am 21. April 2015, wird auf Seite 28 festgehalten: "Die gesamten öffentlichen Pensionsausgaben steigen von 13,9% des BIP im Jahr 2013 auf den Höchststand von 14,7% des BIP im Jahr 2037 – aufgrund der Baby-Boom-Generation im Ruhestand – und gehen dann wieder leicht auf 14,4% des BIP im Jahr 2060 zurück. …" Diese Zahlen beinhalten

die gesetzliche Pensionsversicherung, Beamtenpensionen sowie Ausgleichszulagen und Rehabilitationsgeld. Ein Anstieg von 0,5 % des BIP über einen Zeitraum von mehr als 45 Jahren soll für eine der reichsten Volkswirtschaften der Welt nicht verkraftbar sein?

Auch im internationalen Vergleich steht unser Pensionssystem gut da

Um einen sinnvollen Vergleich zu ermöglichen, werden die Gesamtkosten des Systems um Invaliditätspensionen sowie Hinterbliebenenpensionen bereinigt. Wir betrachten somit die Ausgaben für Altersund Frühpensionen inklusive der Beamtenpensionen. Diese betragen im Jahr 2013 9,4% des BIP. Bei diesem Vergleich liegen wir zwar im oberen Drittel der EU 28, jedoch bei weitem nicht an der Spitze. Frankreich (12,0%), Italien (12,6%), Portugal (10,1%), Finnland (9,7%) und Griechenland (9,7%) liegen von den Kosten gemessen am BIP über Österreich. Deutschland weist mit 7.8% des BIP für 2013 deutlich niedrigere Kosten aus. Dazu muss allerdings angemerkt werden, dass Deutschland seit 2005 das System von einem Nettopensionssystem auf ein Bruttopensionssystem (bis 2040) umstellt. Für 2060 – soweit reichen die Berechnungen im Ageing Report 2015 – werden für Österreich 11,3% und für Deutschland 10,9% ausgewiesen. Ein marginaler Unterschied. (Datenquelle: Europäische Kommission - Ageing Report 2015)

Ist die gemeinsame Darstellung der gesetzlichen Pensionsversicherung mit den Beamtenpensionen sinnvoll?

Durch die restriktive Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis steigt der Anteil der ASVG-Versicherten im Öffentlichen Dienst stark an und der der Beamten sinkt signifikant. Die jetzige Entlastung des ASVG durch die Beitragszahlungen dieser

zusätzlichen ASVG-Versicherten führen in einigen Jahrzehnten zu einer Belastung des Systems durch den Pensionsbezug. Demgegenüber steht ein deutlicher Rückgang der Kosten für Beamtenpensionen, der einerseits durch die Reformen in der Vergangenheit und andererseits durch die ständig sinkende Zahl an Beamte entsteht. Deshalb ist eine gemeinsame Betrachtung der Systeme sinnvoll.

Reformen zeigen Wirkung

Gemeinsames Ziel der Sozialpartner sowie der Bundesregierung ist die Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters. Auch diesbezüglich hat sich Österreich deutlich verbessert. Mittlerweile liegt das durchschnittliche Pensionsantrittsalter knapp über 60 Jahre. Im Öffentlichen Dienst ist es deutlich höher. Würden Invaliditätspensionen bzw. Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit, so wie in den meisten anderen Ländern, nicht im Pensionssystem, sondern bis zum Anspruch einer Alterspension im Gesundheitssystem abgewickelt werden, wäre die Situation noch viel besser. Das im Regierungsprogramm formulierte Ziel, das faktische Pensionsantrittsalter bis 2018 auf 60,1 Jahre anzuheben, ist bereits jetzt erreicht, und das Antrittsalter wird bis 2018 weiter steigen.

Systempflege ist wichtig

Trotz der guten Entwicklung ist eine Systempflege und ständige Systembeobach-

tung notwendig. Die im Sozialministerium eingerichtete Pensionskommission hat in der Vergangenheit diesbezüglich hervorragende Arbeit geleistet. Die letzten Berechnungen weisen bessere Daten aus als erwartet. Dass dieses Faktum von einigen negiert wird, spricht Bände. Zumindest sollte man die Größe haben, die Daten anzuerkennen.

Die von den sog. "Experten" eingeforderte "große Reform" ist jedenfalls nicht notwendig. Das behauptete Anliegen, das Pensionssystem für die Jungen zukunftsfit zu machen, entbehrt nicht einer gewissen Kaltschnäuzigkeit. Die geforderten Reformen führen nämlich letztendlich zu erheblichen Kürzungen der zukünftigen Pensionen gerade dieser Jungen. Seriös ist ein solches Agieren nicht!

Schweden wird immer wieder als Positiv-Beispiel genannt

Vor allem Vertreter der Wirtschaft nennen Schweden immer wieder als Vorzeigebeispiel für ein hervorragend funktionierendes Pensionssystem, das ohne Bundesbeiträge auskommt. Dazu muss allerdings festgehalten werden, dass Schweden seit dem Jahr 1961 einen Pensionsfonds speist, in dem mittlerweile so viel Kapital enthalten ist, dass alle Pensionszahlungen für knapp 5 Jahre ohne Mittelzufuhr finanziert werden könnten. Der politische Wille zur Finanzierung eines Fonds über einen Zeitraum von mittlerweile 55 Jahren hat zu diesen enormen Kapitalmitteln geführt. Diese 55 Jahre Fondsfinanzierung fehlen in Österreich.

Vergleich der Eckdaten der Pensionssysteme Schweden und Österreich					
	Schweden	Österreich			
Dienstgeberbeitrag	18,5%	12,55%			
Dienstnehmerbeitrag	0,0%	10,25%			
Betriebspension, Dienstgeberbeitrag	4,5% (verpflichtend im KV)	je nach KV			

Tabelle 1: Pensionssysteme: Schweden – Österreich

Daher ist ein Vergleich wenig sinnvoll. Aber trotzdem folgende Eckdaten:

Zusätzlich werden Dienstgeberbeiträge von 2,5% für Leistungen im Falle von Arbeitsunfähigkeit einbehalten. Ebenso wird ein Dienstgeberbeitrag von ca. 1,2% für Hinterbliebenenversorgung, die in Schweden eine geringere Rolle spielt, eingehoben. Dass manche Vertreter der Wirtschaft für

Dass manche Vertreter der Wirtschaft für einen Anstieg der Dienstgeberbeiträge von 12,55% auf fast 27% votieren, ist doch ein interessanter Aspekt in dieser Debatte. Zusätzlich gibt es in Schweden einen sehr starken Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer, der – wenn man sich die Beschäftigungszahlen von Älteren ansieht – durchaus auch in Österreich umgesetzt werden sollte.

Im schwedischen Pensionsmodell ist auch eine Pensionsautomatik enthalten. Es gibt mehrere Parameter, die direkt und automatisch zu Pensionskürzungen führen. Steigt z. B. die Restlebenserwartung, ist eine Pensionskürzung die Folge. Ebenso bei sinkenden Einnahmen etc. Diese Automatik hat dazu geführt, dass alleine in den letzten Jahren mehrfach durch Steuergutschriften ein Ausgleich der Kürzungen vorgenommen wurde, um die Akzeptanz des Systems zu erhalten. So viel zum Glauben eine Pensionsautomatik könnte politische Entscheidungen ersetzen.

Im österreichischen Pensionssystem ist ein Nachhaltigkeitsmechanismus verankert. § 79a Abs. 2 Zi. 1 des ASVG lautet: "Wird im Bericht der Kommission eine Abweichung bei den Annahmen in Bezug auf die periodenbezogene Lebenserwartung und daraus resultierende Mehraufwendungen für das Pensionssystem festgestellt (§ 108e Abs. 9 Z 4), so hat der Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz der Bundesregierung Vorschläge zur Sicherung

der Nachhaltigkeit der Finanzierung zu erstatten. Dabei ist auf eine gleichmäßige Verteilung der Maßnahmen auf die Parameter "Beitragssatz", "Kontoprozentsatz", "Anfallsalter", "Pensionsanpassung" und "Bundesbeitrag" zu achten." Der Sozialminister hat diesen Mechanismus anzuwenden und dem Parlament entsprechende Regelungen vorzulegen, wenn sich die Perspektive im Pensionssystem negativ darstellt. Das ist derzeit aber nicht der Fall – im Gegenteil, die Perspektive hat sich verbessert.

Es ist Nonsens, bei einem prognostizierten starken Anstieg der Anzahl von Pensionisten einen Rückgang des Bundesbeitrages einzufordern. Das ist realitätsfern und würde extrem starke Kürzungen der Pensionsansprüche der heute Jungen erfordern. Wenn Budgetknappheit zu Geldbedarf führt, dann sollte die üppige Förderungspraxis der Gebietskörperschaften durchleuchtet werden. Bei den Förderungen und Subventionen für Unternehmen ist Österreich mit Abstand Weltmeister.

Abschließend wird festgehalten: Der Anteil der über 60-Jährigen wird in den nächsten Jahrzehnten deutlich steigen. Pensionsquote und Altenquote müssen sich aber nicht zwangsläufig parallel entwickeln. Um das Ziel einer höheren Beschäftigungsquote der über 60-Jährigen zu erreichen, muss die Wirtschaft bereit sein, ältere Arbeitnehmer auch zu beschäftigen bzw. in Beschäftigung zu halten. Derzeit ist oft das Gegenteil der Fall. Das ist unser wirkliches Problem!

Als Ergänzung des öffentlichen Pensionssystems sind kapitalgedeckte Varianten (zweite oder dritte Säule) durchaus zielführend. Dennoch ist die erste Säule so auszugestalten, dass das Lebensstandardsicherungsprinzip in vollem Umfang erhalten bleibt.

Norbert Schnedl ist Vizepräsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB), Bundesvorsitzender der FCG, Vorsitzender der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) und Obmann des Wiener Dr. Karl Kummer Institutes. Von 1989 bis 1995 absolvierte Nobert Schnedl sein Studium im zweiten Bildungsweg. Bis 2000 schloss er ein Doktorats-Studium an. Schnedl begann 1979 als Gendarmeriebeamter, wo er bis 1996, zuletzt bei der Kriminalabteilung Niederösterreich, tätig war. Von 1996 bis 2000 war er im Bundeskanzleramt (zuständig in der Dienstrechtssektion für Verwaltungsreform) und Finanzministerium (zuletzt in der Budgetsektion) angestellt. Seit 2001 ist er Bereichsleiter für Dienstrecht und Vorstandsmitglied in der GÖD. Seit 24. Jänner 2007 ist er Vizepräsident und Mitglied im Vorstand des ÖGB. Sein Arbeitsschwerpunkt ist die Zukunft der Arbeit. Im Oktober 2016 wurde er zum Vorsitzenden der GÖD gewählt.

Vorsorge als Instrument der Sozialpolitik

Hedwig Unger

Ausgangslage

Österreich zählt heute zu den Ländern mit dem dichtesten Sozialnetz der Welt. Der Ausbau des Wohlfahrtsstaates in den wirtschaftlich florierenden Jahren der Zweiten Republik hat zu einem weitgehend verlässlichen System der Absicherung gegen soziale Risiken geführt, was sich freilich in einer der höchsten Sozialquoten Europas niederschlägt. Die öffentlichen Ausgaben für das österreichische Sozialsystem (Sozialausgaben) belaufen sich für das Jahr 2016 auf 21,6% des BIP. Damit liegt Österreich im EU-Vergleich an vierter Stelle nach Finnland, Frankreich und Dänemark, während der EU-Durchschnitt 19,1% beträgt. Den größten Anteil an den Ausgaben für soziale Sicherung machen die Pensionszahlungen aus, was auf alle EU-Länder zutrifft. Österreich liegt mit einem Anteil von rund 13% am BIP jedoch im Spitzenfeld, konkret an fünfter Stelle nach Griechenland, Finnland, Frankreich und Italien, während es im EU-Durchschnitt 10,2% sind (vgl. Die Presse vom 9. März 2018 mit Verweis auf Eurostat). Ein Blick in das Gutachten der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung für 2017 (in Zukunft Alterssicherungskommission) genügt, um festzustellen, dass in den kommenden Jahren aufgrund der demographischen Entwicklung jedenfalls mit stark steigenden Pensionsausgaben zu rechnen sein wird. Wer soll dafür aufkommen? Ist es sinnvoll, realistisch und legitim, wie selbstverständlich und im selben Ausmaß wie bisher eine Finanzierung durch die öffentliche Hand zu fordern? Dass ohne weitreichende Reformen der Sozialstaat an den Rand seiner Leistungsfähigkeit gedrängt wird, liegt auf der Hand. Es ist also hoch an der Zeit. alternative Konzepte zu erproben und dabei auch die Betroffenen selbst in ihrer Eigenverantwortung und der



Übernahme persönlicher Vorsorge zu stärken. Mit besonderem Fokus auf das Thema der Pensionssicherung soll im Folgenden die Frage nach den unverzichtbaren Aufgaben des Staates und der Bedeutung der Vorsorge als Instrument zukunftsorientierter Sozialpolitik erörtert werden.

Was soll der Staat heute und in Zukunft leisten?

Der heute vorherrschende "liberale Sozialstaat" (Reinhold Zippelius) bildete sich erst nach extremen Pendelbewegungen zwischen zwei Polen heraus, nämlich dem Pol des liberalen Staates ("Nachtwächterstaat") einerseits, der sich auf die Gewährleistung von Schutz und Ordnung zurückzog und durch den Laissez-faire-Liberalismus seines Wirtschaftssystems die soziale Frage im 19. Jahrhundert erst virulent werden ließ. und dem Pol des totalitären Staates etwa kommunistischer Prägung andererseits, der durch das Aufoktroyieren seiner Ideologie und Planwirtschaft keinen Raum für persönliche Freiheit und Lebensgestaltung ließ. (Vgl. dazu und auch im Folgenden Reinhold Zippelius, Allgemeine Staatslehre, 17. Auflage, München 2017, insbes. § 29 II und § 35 IV.) Als Ergebnis dieser Extremerfahrungen kann der liberale Sozialstaat von heute als europäische Errungenschaft der letzten Jahrzehnte gelten. Er sieht sich jedoch nach wie vor dem Spannungsfeld zwischen liberalen und totalitären Tendenzen ausgesetzt, was ihn zur permanenten Anpassung seiner

Aufgaben auf der Skala zwischen der Gewährung von mehr oder weniger Freiheit, der Betonung des Marktes oder des staatlichen regulierenden Eingreifens zwingt. Angesichts des Pluralismus der heutigen Industriegesellschaft mit ihren widerstreitenden organisierten Interessen sind staatliche Regeln unumgänglich, um einen angemessenen Ausgleich zwischen den verschiedenen Bedürfnissen herzustellen sowie faire Chancen für alle zu erhalten. Die Frage des richtigen Maßes staatlicher Regelung wird so zur Schlüsselfrage des modernen Wohlfahrtsstaates. Dies betrifft in besonderer Weise die Bereiche der Daseinsvorsorge, wozu neben menschenwürdigen Arbeits-, Ausbildungsund Umweltbedingungen auch die Systeme der sozialen Sicherung zählen. In diesen sind positive Leistungen des Staates nötig, um wichtige Lebensbedürfnisse in angemessener Weise zu befriedigen.

Sozialpolitik als klassische Staatsaufgabe, doch in welchem Ausmaß?

Sozialpolitik im weiteren Sinn genießt heute eine hohe Akzeptanz und wird weithin als klassische Staatsaufgabe wahrgenommen. Doch auch sie ist wie so viele andere Bereiche staatlichen Handelns inzwischen durch eine überbordende Regelungsflut gekennzeichnet, die für ihr durchdringendes Verständnis ein hohes Maß an Expertenwissen voraussetzt. Im Letzten bedroht ein Übermaß staatlicher Regelung die Freiheit des Einzelnen und lähmt die Privatinitiative. Unter diesem Aspekt empfiehlt sich eine sorgfältige Auswahl an Aufgaben, die der Staat übernehmen soll – dies gilt auch für Maßnahmen im Bereich der Sozialpolitik.

Dazu kommt, dass dem Menschen ein gewisses Bedürfnis nach Selbständigkeit und zumindest begrenzter Autarkie innewohnt, was eng mit seiner Selbstachtung verbunden ist. Selbsterworbenes hat einen anderen Wert als Zugeteiltes. Dies ergibt sich etwa

aus der Beobachtung, dass von einer bestimmten Stufe staatlicher Daseinsvorsorge an der weitere Ausbau öffentlicher Fürsorgeleistungen eher mit Staatsverdrossenheit als mit zunehmender Staatsbejahung einhergeht. An dem Maß, wieviel Selbstverantwortung und Risiko ein Staat seinen Bürgerinnen und Bürgern zutraut, lässt sich daher auch ablesen, wie sehr er selbst freiheitliche Züge trägt – zu wenig Selbstverantwortung schwächt den Einzelnen (Zippelius 2017, § 35 IV 3).

Außerdem ist auch der moderne Wohlfahrtsstaat nicht frei von Ineffizienzen, die sich insbesondere aus dem Fehlen der steuernden Rationalität des Marktes ergeben. Dies erkennt man einerseits an der gerne auswuchernden Bürokratie, die mit der präzisen Verwaltung des öffentlichen Wohls einhergeht und sowohl die staatliche Verwaltung selbst als auch die Unternehmen und privaten Haushalte belastet, sowie andererseits an dem Umstand, dass es für den Einzelnen ökonomisch rational (wenn auch nicht moralisch richtig) erscheinen mag, soviel wie möglich von den kollektiv finanzierten Leistungen zu profitieren, die gerade ohne konkrete individuelle Gegenleistung - wie sonst im Marktgeschehen üblich zugeteilt werden (Zippelius 2017, § 35 IV 4). Dies geht auf Kosten der Allgemeinheit und verletzt das Gemeinwohl.

Hinzu kommt schließlich, dass die Staatsfinanzen trotz derzeit relativ günstiger Konjunkturlage zumindest in Österreich sanierungsbedürftig sind und für den aufgrund der demographischen Entwicklung zu erwartenden Anstieg der Ausgaben vor allem im Sozialbereich – man denke nur an den ständig steigenden Aufwand für die Pflege im Alter oder die bereits angesprochenen absehbaren Steigerungen im Pensionsbereich – ausreichend vorbereitet werden müssen.

Aus all diesen angeführten Überlegungen folgt, dass der moderne Wohlfahrtsstaat in viel stärkerem Maße als bisher die

Selbstverantwortung der Bürgerinnen und Bürger beanspruchen und aktivieren muss, will er sich seine Leistungsfähigkeit auch in Zukunft erhalten. Der umfassend versorgende Wohlfahrtsstaat muss sich so zum wirklich liberalen Sozialstaat wandeln, der insbesondere auch die private Vorsorge fördert. Eine möglicherweise damit verbundene Redimensionierung staatlicher sozialpolitischer Maßnahmen führt idealerweise im Ergebnis zu einer zumindest gleichrangigen Versorgung mit sozialer Sicherheit, weil die Bürgerinnen und Bürger das Potential der Eigenverantwortung stärker ausschöpfen.

Vorsorge als Instrument der Sozialpolitik

Kernidee eines nachhaltig leistungsfähigen Sozialstaates ist es in dieser Sichtweise daher, die Selbstverantwortung der Bürgerinnen und Bürger zu stärken. Dies geschieht etwa durch die Beteiligung an den Risiken, die mit Alter, Krankheit oder Erwerbsunfähigkeit verbunden sind und darüber hinaus durch die Schaffung von Anreizen für eine private Vorsorge. Diese soll die staatliche Grundversorgung nicht ersetzen, sondern ergänzen, wie dies etwa am Beispiel der betrieblichen und privaten Pensionsvorsorge deutlich wird. Der Staat kann sich in weiterer Folge auf die "Steuerung der Selbststeuerung" (Zippelius 2017, § 35 IV 5) konzentrieren, während die konkreten Regelungs- und Vorsorgeaufgaben der Privatautonomie der Einzelnen oder der Selbstverantwortung nachgeordneter, bürgernäherer, in vielen Fällen privatisierter Institutionen überlassen sind. Vorsorge und deren Förderung erweist sich insofern als Instrument der Sozialpolitik eines schlanken Staates. Daran knüpft sich die Hoffnung, dass die Daseinsvorsorge möglichst flexibel, effizient und unbürokratisch funktioniert, wobei der Staat die Zügel jedoch nicht ganz aus der Hand geben darf.

Das Subsidiaritätsprinzip als Orientierung für das Optimierungsproblem

Insbesondere dort, wo es um die Absicherung gegen lebensbedrohende Risiken und die Gewährleistung sozialer Gerechtigkeit geht, bleibt der Staat auch in Zukunft gefordert - neben seinen weiterhin wichtigen Aufgaben im Bereich der Kultur, des Umwelt- und Klimaschutzes sowie der persönlichen Sicherheit. Doch was ist ieweils sozial gerecht? Bei dieser Frage offenbart sich von neuem, dass der Staat ununterbrochen mit der Suche nach einem ausgewogenen Verhältnis zwischen einer koordinierenden Gesamtsteuerung und der freigegebenen Selbststeuerung der Teileinheiten konfrontiert ist. Das Finden der Grenzen staatlicher Interventionen präsentiert sich dabei als grundlegendes Optimierungsproblem. Als erfolgversprechender Lösungsansatz erweist sich dafür das Subsidiaritätsprinzip, worauf Zippelius hinweist (Zippelius 2017, § 35 IV 6). Damit rückt ein zentrales Prinzip der katholischen Soziallehre als möglicher Schlüssel für die Auflösung des aktuellen Dilemmas des Sozialstaates in den Blickpunkt möglicher Reformüberlegungen.

Die klassische Formulierung des Subsidiaritätsprinzips geht auf Papst Pius XI. (1857-1939, Papst von 1922 bis 1939) zurück, der sich in Fortführung der von Papst Leo XIII. (1810-1903, Papst von 1878 bis 1903) angestoßenen Entwicklung besonders der katholischen Soziallehre widmete und dieser im vierzigsten Jahr nach der Veröffentlichung Papst Leos XIII. bahnbrechender Sozialenzyklika Rerum Novarum aus 1891 ebenfalls eine Enzyklika widmete: Quadragesimo Anno (1931). In deren Art. 79 findet sich der als Subsidiaritätsprinzip bekannt gewordene Grundsatz: "(W)ie dasjenige, was der Einzelmensch aus eigener Initiative und mit seinen eigenen Kräften leisten kann, ihm nicht entzogen und der Gesellschaftstätigkeit zugewiesen werden darf,

so verstößt es gegen die Gerechtigkeit, das, was die kleineren und untergeordneten Gemeinwesen leisten und zum guten Ende führen können, für die weitere und übergeordnete Gemeinschaft in Anspruch zu nehmen". In der Bezeichnung, hergeleitet von lat. subsidium (Hilfe, Beistand), spiegelt sich als das Wesentliche des gemeinten Sachverhaltes wider, dass die Gemeinschaft dem Einzelnen hilfreichen Beistand leisten solle, (aber nur dort,) wo dieser dessen bedarf (vgl. dazu Valentin Zsifkovits, Art. Subsidiaritätsprinzip, in Alfred Klose/ Wolfgang Mantl/Valtentin Zsifkovits (Hg.), Katholisches Soziallexikon, 2. Auflage, Innsbruck/Graz 1980).

Bezogen auf das oben angesprochene Optimierungsproblem hinsichtlich des besten Mix von staatlichen und privaten (Vorsorge-)leistungen bedeutet die Anwendung des Subsidiaritätsprinzips, dass hoheitliche Regelungen und staatliche Leistungsangebote für solche Fälle vorbehalten werden sollten, in denen private Selbstregulierung und Vorsorge nicht besser oder ebenso gut funktionieren.

In enger Verwobenheit mit den übrigen Prinzipien der katholischen Soziallehre, nämlich dem der Personalität, wonach der einzelnen menschlichen Person prinzipiell Vorrang vor der Gesellschaft zukommt und der Mensch daher Träger, Schöpfer und Ziel aller gesellschaftlicher Einrichtungen sein soll, weiters dem der Solidarität, das die Bindung der Einzelperson an die Gesellschaft und die daraus folgenden gegenseitigen Verantwortlichkeiten meint, sowie schließlich der grundsätzlichen Ausrichtung auf das Gemeinwohl, die der einseitigen Verfolgung von egoistischen Partikularinteressen die Sorge um das bonum commune entgegenhält, lassen sich auf diese Weise Anhaltspunkte für die anstehende Reform des Sozialstaates gewinnen.

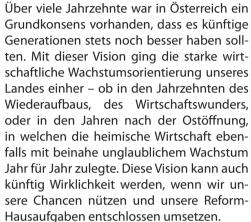
Förderung von Vorsorge und Eigenverantwortung und die Verantwortung des Staates

Im Ergebnis bedeutet dies, dass insbesondere im Bereich der Pensionssicherung auch den Staat eine Verantwortung trifft, die Eigenverantwortung seiner Bürgerinnen und Bürger für eine ausreichende Vorsorge im Alter zu fördern. Steuerliche Begünstigungen für betriebliche und private Pensionsvorsorgemodelle sind dabei ein wichtiges Instrument, das in Zukunft noch größere Beachtung erfahren sollte. Im Gegenzug trifft aber auch den Staat die Verantwortung, nachhaltige Reformen im Sozial- und insbesondere im Pensionssystem auch gegen Widerstände durchzusetzen, um die Fairness des Generationenvertrags auch für die Zukunft zu gewährleisten. Zu einem stärkeren Empowerment der Bürgerinnen und Bürger trägt aber nicht nur eine die Selbstverantwortung aktivierende Sozialpolitik bei, die für jene, die es brauchen, das Netz der Solidarität noch dichter und wirkungsvoller spannt, sondern auch eine innovative Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Familienpolitik. Starke, leistungsfähige Familien können wesentlich zur Entlastung des Sozialstaates beitragen. Bei der dem Staat täglich aufgegebenen Herausforderung, ein optimales Verhältnis zwischen dem unverzichtbaren Anteil an staatlicher Regelung einerseits und autonomer Selbstentfaltung und Selbstregulierung andererseits zu finden, gilt der Grundsatz des amerikanischen Präsidenten Abraham Lincoln (1809-1865): "Ihr könnt den Menschen nie auf Dauer helfen, wenn ihr für sie tut, was sie selber für sich tun sollten und könnten."

Hedwig Unger, Mag. Dr., geb. 1976, ist Universitätsassistentin am Institut für Öffentliches Recht und Politikwissenschaft der Karl-Franzens-Universität Graz und Geschäftsführerin des Dr.-Karl-Kummer-Instituts für Sozialreform, Sozial- und Wirtschaftspolitik in der Steiermark.

Für österreichische Arbeitnehmer/innen muss Lebensqualität im Alter gesichert sein

August Wöginger

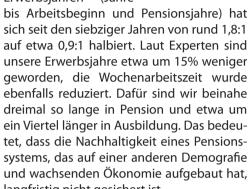


ist aber auch der Generationenvertrag: Die ältere Generation schafft die Basis für das Wohl der nachfolgenden Generation: dafür zahlt diese die Pensionen für ihre Vorfahren. Allerdings geht es bei diesem Ansatz nicht nur um den gesellschaftlichen Grundgedanken. Es müssen auch die demographischen und finanziellen Bedingungen im

Sozialsystem

Um es einmal offen auszusprechen: Noch nie in der Geschichte der Menschheit hatten so viele Menschen in Österreich die Chance auf ein langes, erfülltes Leben. Dank des medizinischen und sozialen Fortschritts steigt die Lebenserwartung in Österreich kontinuierlich weiter an. Diese gute Nachricht bringt aber auch neue Herausforderungen für unser Sozialsystem und bedeutet eine gestiegene Verantwortung für die Politik.

Das Verhältnis von Erwerbsiahren zu Nicht-Erwerbsiahren (Jahre



Die Österreicher verbringen immer mehr Zeit im Ruhestand. Umso zentraler ist es. dass der Lebensstandard auch in der Pension gesichert ist. Für diesen Zweck ist es wichtig, dass die Pension jedes einzelnen auf mehreren Säulen der Altersvorsorge ruht. Ein Mix aus Umlage- und Kapitaldeckungsverfahren kombiniert mit einer möglichst breiten Streuung der versicherungstechnischen Risiken bringt die höchstmögliche Sicherheit für eine adäquate und nachhaltige Pension.

Ein mehrsäuliges Alterssicherungssystem, das Umlagefinanzierung und Kapitaldeckung intelligent miteinander kombiniert

Ein Alterssicherungssystem, das Umlagefinanzierung und Kapitaldeckung intelligent miteinander kombiniert, wird den Herausforderungen des demografischen Wandels trotzen können. Denn die drei Säulen sollten nicht im Wettbewerb stehen, sondern einander im Sinne aller Österreicherinnen und Österreicher ergänzen.

Mit dieser Vision stark verbunden war und langfristig nicht gesichert ist. Land stimmen. Neue Herausforderungen für unser

An uns als Politiker liegt es, dafür die geeigneten Rahmenbedingungen zu schaffen, die allen Österreicher/innen die Erhaltung ihres Lebensstandards auch in der Pension ermöglichen und die zudem der Wirtschaft nützen.

Alle Säulen unseres Pensionssystems müssen zusammen wirken

Die Bundesregierung hat diese Entwicklungen und die Einschätzungen führender Experten bereits berücksichtigt. Daher hat sie sich im aktuellen Regierungsprogramm diesem Thema gewidmet und Wege vorgegeben, das österreichische Pensionssystem mit mehreren Säulen auf eine breite, stabile und nachhaltige Basis zu stellen. Die Bundesregierung hat sich im Regierungsprogramm klar für den Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge als Ergänzung der staatlichen Pension ausgesprochen.

Die staatliche umlagenfinanzierte Pension sichert bei lückenlosem Verlauf den Ersatz des entfallenden durchschnittlichen Einkommens während des Erwerbslebens bis zur Höchstbeitragsgrundlage mit einer Nettoersatzrate von etwa 70 – 80% ab. Die Nachhaltigkeit dieser Leistung hängt stark von demographischen Faktoren und davon ab, ob es gelingt, das faktische Pensionsantrittsalter an das Regelpensionsalter heranzuführen. Wichtig dafür sind auch die Erhaltung der Gesundheit und altersgerechte Arbeitsplätze.

Über die staatlichen Leistungen hinaus können betriebliche Zusatzpensionen vom Generaldirektor bis zur Reinigungskraft alle Mitarbeiter/innen eines Unternehmens erfassen. Gerade für Geringverdiener und Teilzeitbeschäftigte (hier sind vor allem Frauen betroffen) ist eine zusätzliche Altersvorsorge besonders wichtig – denn hier trägt schon eine kleine Zusatzpension wesentlich zu einem besseren Einkommen in der Pension und einer merklichen Verbesserung des Lebensstandards im Ruhestand bei.

Der flächendeckende Einstieg in die betriebliche Vorsorge ist durch die "Abfertigung-neu", die betriebliche Mitarbeitervorsorge, bereits gelungen, kann aber noch deutlich ausgebaut werden.

Heute haben rund 23 Prozent aller österreichischen Arbeitnehmer/innen Anspruch auf eine Firmenpension. Das sind zwar fast eine Million Menschen, aber es sind noch viel zu wenige – fairerweise sollte allen österreichischen Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit einer Zusatzpension offen stehen. Diesen Weg hat der ÖAAB schon immer unterstützt. Bereits ÖAAB-Bundesobmann Robert Lichal setzte sich am Beginn der 1990er-Jahre für die Einführung von Pensionskassen ein, er wirkte an der Gestaltung des Pensionskassengesetzes maßgeblich mit.

Betriebspensionen nützen Arbeitnehmer/ innen, Unternehmen und der Volkswirtschaft

In Zeiten guter Wirtschaftsentwicklung ist die Motivation der Mitarbeiter/innen und deren Bindung an das Unternehmen ein wichtiger Faktor. Das Angebot einer Zusatzpension bietet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, indirekt am Unternehmenserfolg teilzuhaben. Für das Unternehmen bringt das Angebot einer Firmenpension einen Wettbewerbsvorteil bei der Suche nach qualifiziertem Personal am Arbeitsmarkt. Laut einer Umfrage von 2017 wünschen sich 71 Prozent der Befragten, dass auch Arbeitgeber einen Beitrag zur Zusatz-Pensionsvorsorge leisten. 44 Prozent sehen eine Zusatzpension vom Arbeitgeber sogar als wichtiges Entscheidungskriterium bei der Job-Wahl.

Eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge ist aber auch sinnvoll aus Sicht der österreichischen Volkswirtschaft – nämlich zur Erhaltung der Kaufkraft einer großen und ständig wachsenden Gruppe unserer Bevölkerung, der Pensionist/innen. Daher gibt es auch breite Zustimmung zu diesem Weg. Auch die EU-Kommission und das EU-Parlament fordern schon lange den Aufbau und Ausbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung (siehe das EU-Weißbuch zu angemessenen, sicheren und nachhaltigen Pensionen und Renten vom 16.2.2012, sowie die Weißbuch-Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten vom 21.5.2013).

Auch OECD und Weltbank empfehlen Österreich ein Mischsystem, um die Sicherung der Altersversorgung auf mehrere Beine zu stellen. Ein Mischsystem umfasst eine starke umlagefinanzierte und eine kapitalgedeckte Altersvorsorge. Davon würde übrigens auch der heimische Kapitalmarkt profitieren. Denn starke institutionelle Anleger wie etwa große Pensionskassen würden das Wachstum an der Wiener Börse sicherlich unterstützen. Ein Ausbau der kapitalgedeckten Alterssicherung wäre somit also auch gut für den Finanzplatz Österreich.

Internationale Benchmark, für Österreich das beste System

Andere Länder können dabei als internationale Benchmark dienen: In Deutschland wurde und wird die zweite Säule durch bessere Rahmenbedingungen gestärkt. Dadurch gibt es dort bereits einen weit höheren Anteil an Menschen, deren Altersvorsorge auf mehreren Säulen steht. Nämlich rund zwei Drittel, im Vergleich zu rund einem Viertel in Österreich. Die Schweiz hat ihr Pensionssystem ähnlich wie Deutschland und Österreich mit einer starken ersten Säule aufgebaut, setzt aber seit den 1980er Jahren auch auf ein starkes (in der Schweiz sogar verpflichtendes) ergänzendes betriebliches Pensionssystem.

Einen ähnlichen Weg könnten wir auch in Österreich gehen, im Sinne vieler hun-

derttausender Österreicherinnen und Österreicher, die in den nächsten Jahrzehnten in Pension gehen werden. Dazu bedarf es entsprechender Rahmenbedingungen, die von der Politik und den Sozialpartnern allerdings erst geschaffen werden müssen. Es gibt dafür eine Reihe von "Stellschrauben", an denen rasch und effizient "gedreht" werden kann.

Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge auf Basis sozialpartnerschaftlicher Vereinbarungen

Eine dieser Stellschrauben sind sicherlich die in Österreich seit Jahrzehnten erprobten sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen (Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen): Verankert man die betriebliche Altersvorsorge in Kollektivverträgen, bringt das sowohl Nutzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, als auch einen kräftigen Schub für den Ausbau dieser Systeme.

Zudem muss man anmerken: Die betriebliche Vorsorge wurde von den Sozialpartnern und der Politik bewusst als kollektives Instrument geschaffen. Pensionskassen-Verträge für das ganze Unternehmen oder für große Arbeitnehmergruppen sind daher sehr kosteneffizient. Nicht zuletzt sind Firmenpensionen auch in Lohn-Verhandlungen zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen für beide Teile eine gute Option, weil sie weniger Steuern und Abgaben bewirken als Gehaltserhöhungen.

Faire Rahmenbedingungen für Pensionskassen und "Zukunftsvorsorge"

Seitens der Pensionskassen wird u.a. die Gleichstellung der betrieblichen Altersvorsorge mit der Förderung der prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge vorgeschlagen. Eine Gleichstellung mit der Förderung der prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge könnte sicherlich überlegt werden.

Aufgeschobene Besteuerung

Ein anderer Vorschlag betrifft die Einführung des Prinzips der aufgeschobenen Besteuerung für Arbeitnehmerbeiträge. Dadurch würde die steuerliche Absetzbarkeit der Eigenbeiträge zu Firmenpensionen auch für Arbeitnehmer/innen und in der Eigenvorsorge der Arbeitgeber/innen möglich werden.

Regierungsprogramm: Wir setzen um

Damit wären nur einige, von Branchensprechern und Experten genannte, Forderungen aufgezählt. Die hier angeführten Möglich-

keiten, Betriebspensionen möglichst vielen Österreicher/innen zugänglich zu machen, sind keinesweas vollzählia.

Klar ist daher, dass wir uns alle diese Aspekte in den nächsten Monaten sehr genau ansehen werden. Denn die Bundesregierung hat sich im Regierungsprogramm klar für den Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge als Ergänzung der staatlichen Pension ausgesprochen. Unser Ziel muss es sein, dass wir rasch die zur Verfügung stehenden Optionen prüfen, damit möglichst viele Menschen ihren verdienten, finanziell abgesicherten Ruhestand genießen können!

August Wöginger, Abg.z.NR wurde – inzwischen verheiratet und Vater von drei Kindern – am 2. November 1974 in Passau geboren. Für Politik hat er sich schon als Jugendlicher begeistert und ist seit seinem 16. Lebensjahr politisch aktiv. Seine Arbeit auf Bundesebene hat August Wöginger im Jahr 2002 begonnen, als er in den Nationalrat gewählt worden ist, dem er seitdem als Abgeordneter angehört. Seit 2009 ist er außerdem Sozialsprecher der Österreichischen Volkspartei und seit dem 19. Dezember 2017 auch Klubobmann des ÖVP-Parlamentsklubs, dessen Klubobmann-Stellvertreter er bereits ab 2013 war.

Im Anschluss an seine Volks- und Hauptschulzeit in Münzkirchen hat August Wöginger die Handelsakademie in Schärding besucht und dort 1994 die Matura abgelegt. Nach Ableistung seines Zivildienstes war er von 1995 bis 2017 Angestellter des Roten Kreuzes im Bezirkssekretariat Schärding und zwischen 2006 bis 2014 Betriebsratsvorsitzender beim Roten Kreuz Oberösterreich.

Sein Engagement in der Gemeindepolitik hat im Jahr 1997 in Esternberg im Innviertel seinen Anfang genommen, wo er bis 2002 Mitglied im Gemeinderat war. Seit 2003 ist August Wöginger im Gemeinderat seiner Wohngemeinde Sigharting, wo er in der Zeit von 2008 bis 2015 auch das Amt des Vizebürgermeisters ausgeübt hat.

2003 zum ÖAAB-Obmann im Bezirk Schärding gewählt, ist er 2010 auch ÖVP-Bezirksobmann geworden. Ab September 2012 hat August Wöginger bis 2016 die Funktion des ÖAAB-Generalsekretärs übernommen, im Mai 2015 jene des ÖAAB-Landesobmanns von Oberösterreich. Als Nachfolger der nunmehrigen niederösterreichischen Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner bekleidet er seit dem Jahr 2016 die Funktion des ÖAAB-Bundesobmanns, seit September 2014 auch jene des Landesparteiobmann-Stellvertreters der Oberösterreichischen Volkspartei.

Die Zukunft unseres Pensionssystems beginnt heute

Andreas Zakostelsky

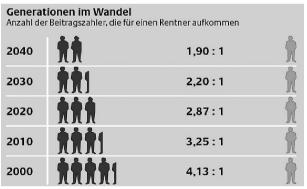
Ansätze für ein nachhaltiges, langfristig stabiles Pensionssystem zur Erhaltung der Lebensqualität im Alter und zur Entlastung der Staatsfinanzen.

Für Experten war es wenig überraschend, manche Beobachter abseits der Vorsorgeund Finanzbranche waren aber doch etwas verwundert: Die Bundesregierung spricht sich im aktuellen Regierungsprogramm deutlich für die "Förderung des Ausbaus der betrieblichen Altersvorsorge" aus. Noch ohne allzu viele Details zu nennen. finden sich aber doch bereits erste Ansätze: In Aussicht gestellt wird zum Thema Pensionskassen die "stärkere Gleichstellung der steuerlichen Absetzbarkeit bei Beiträgen von Arbeitnehmern in Pensionskassen und der Beiträge der Arbeitgeber".

Wir als Fachverband der Pensionskassen begrüßen das selbstverständlich sehr. Seit Jahren treten wir für ein Alterssicherungssystem ein, welches auf mehreren Säulen beruht und das Umlagefinanzierung und Kapitaldeckung intelligent miteinander kombiniert. Dieses wird die Herausforderungen betreffend die Altersvorsorge der kommenden Jahre meistern und damit auch den Lebensstandard

eine dreiviertel Million Menschen im nicht mehr erwerbstätigen

Alter befanden. In den Nachkriegsjahren wäre das noch undenkbar gewesen. Bis 2033/34 - also in den nächsten 15 Jahren - wird eine weitere dreiviertel Million Menschen dazukommen. Das erfolgt bei einer gleichzeitigen Abnahme der Erwerbsbevölkerung um 200.000 Menschen. Laut Erhebungen der sogenannten Rürup-Kommission kamen im Jahr 2000 mehr als vier arbeitende Menschen für einen Pensionisten auf. Schon im Jahr 2030 wird sich dieses Verhältnis beinahe halbiert haben: Dann zahlen statistisch 2,2 arbeitende Menschen die Pension eines Menschen im Ruhestand (siehe Abb. 1).



Quelle: Bericht der Rürup-Kommissior

aller Österreicher im Alter erhöhen. Abbildung 1: Generationen im Wandel

Der enorme Alterungsprozess

Von welcher Herausforderung sprechen wir konkret: von dem Alterungsprozess unserer Gesellschaft. In Österreich hat es rund 60 Jahre gedauert, bis sich mehr als

Man sieht: wir haben immer noch ein Pensionssystem, das wesentliche Elemente aus den 50er und 60er Jahren aufweist. So ist zum Beispiel nach wie vor die (zum Glück für uns alle) steigende Lebenserwartung nicht automatisch berücksichtigt. Man be-

merkt leider, dass die Nachhaltigkeit unseres Pensionssystems, dass auf einer anderen Demografie und wachsenden Ökonomie aufgebaut hat, langfristig nicht besonders gesichert ist.

Ein langfristig stabiles Pensionssystem garantiert Wohlstand und sozialen Frieden

Die langfristige Sicherheit steht bei iedem Pensionssystem stets im Mittelpunkt. Das weiß jede Österreicherin, jeder Österreicher. Deshalb haben in der Vergangenheit simple Plakat-Sujets mit Sprüchen wie "Unsere Pensionen sind sicher" stets ihre Zielgruppe gefunden. Es wurde dabei allerdings nie dazugeschrieben, in welcher Höhe diese Pensionen sicher sein würden. Denn wenn ein System aufgrund der Auswirkungen sozialer und demographischer Entwicklungen unter Druck gerät, gibt es nur zwei Möglichkeiten: Man kürzt, oder man schießt weitere Finanzmittel aus dem Budget zu – so geschehen in den letzten Jahrzehnten. Allerdings geriet das Budget in den letzten Jahren auf Grund einer bereits auf hohem Niveau befindlichen Staatsschuldenlast ebenfalls schon sehr unter Druck.

Gesellschaftlicher Druck steigt

Hinzu kommt der gesellschaftliche Druck: Schon heute denken laut einer Umfrage der Unique Research 75 Prozent der 25-bis 45jährigen, dass sie künftig mit ihren Pensionen ihren Lebensstandard nicht halten können. Rund die Hälfte der Befragten assoziiert unter dem Thema Pension die Begriffe "Geldsorgen" und Fragen wie "Bekomme ich überhaupt noch eine Pension?". Das Thema Pensionen ist also bei Herrn und Frau Österreicher angekommen. Mit der Einführung des Pensionskontos 2014 und der Versendung der Kontoerstgutschriften haben viele Österreicher dies erstmals "schwarz auf weiß" gesehen und

begonnen, über ihre Pension und die Differenz zum Aktivbezug bewusst nachzudenken.

Das wird in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Die Auswirkungen der letzten Pensionsreformen werden zunehmend spürbar. Bereits viele jener Personen, die in den nächsten 10 bis 15 Jahren in Pension gehen, dürften ihren gewohnten Lebensstandard im Alter mit der staatlichen Pension allein nur noch schwer erhalten können. Die Zahlen und Fakten sprechen eine klare Sprache: Das geht sich aus heutiger Sicht gerade für viele Durchschnittsverdiener nicht aus.

"Geld macht glücklich, wenn man rechtzeitig drauf schaut, dass man's hat, wenn man's braucht"

Dieser berühmte Spruch von Joki Kirschner gilt derzeit für alle Österreicherinnen und Österreicher, die nicht zu den glücklichen rund 25 Prozent gehören, die über eine betriebliche Zusatzpension verfügen. Denn ohne betriebliche Vorsorge können Menschen, die in Zukunft in Pension gehen, nur auf diverse private Spar- und Vorsorgeangebote setzen, um in der Pension ihren gewohnten Lebensstandard erhalten zu können. Das ist allerdings in Zeiten von jahrelanger Nullzins-Politik gar nicht so einfach zu bewerkstelligen.

Zudem haben viele Österreicher hier nach wie vor ein eher unrealistisches Bild von Vorsorge. In der genannten Umfrage von Unique Research zeigt sich, dass die Befragten bereit sind, im Durchschnitt 50 bis 70 EUR pro Monat in eine Zusatzpension zu investieren. Gleichzeitig erwarten sich die Österreicher eine künftige Zusatzpension von durchschnittlich 480 EUR monatlich. Die Befragten gehen hier von deutlich höheren Auszahlungen aus, als es mit den angedachten Einzahlungsbeiträgen realistisch erreichbar ist.

Pensionskassen: der größte private Pensionszahler in Österreich

Betriebliche Altersvorsorge – gemeint sind hier Pensionskassen-Zusatzpensionen – sind unter diesen Voraussetzungen eine essentielle Ergänzung zur staatlichen Pension. Länder wie Deutschland oder die Schweiz zeigen uns das seit vielen Jahren.

Bei einem Pensionskassen-Modell sparen grundsätzlich Arbeitgeber für Mitarbeiter eine ergänzende Pensionsvorsorge an. Betriebliche Altersvorsorgelösungen sind auch für Geringverdiener und Teilzeit-Angestellte möglich. Die Vorsorge wird grundsätzlich über vertraglich festgelegte, laufende Arbeitgeber-Beiträge aufgebaut. Diese Beiträge werden als Betriebsausgaben anerkannt und sind frei von Lohnnebenkosten. Zusätzlich können die Mitarbeiter ihre Vorsorge auch selbst mit steuerlich begünstigten bzw. prämiengeförderten Eigenbeiträgen ergänzen.

Die Pensionskasse veranlagt die Gelder unter strengen rechtlichen Rahmenbedingungen und mit professionellem, vorausschauendem Risikomanagement und schreibt diese zusammen mit den (von allen Steuern befreiten) Kapitalerträgen den individuellen Ansparkonten der Mitar-

beiter gut. Bei Pensionsantritt wird die Firmenpension dann in monatlichen Beiträgen lebenslang ausbezahlt. Der Wert der veranlagten Beiträge ist im langjährigen Durchschnitt -10 (27 Jahre) um 5.55 Prozent pro Jahr angestiegen. Selbst über die letzten fünf Jahre, in der eine Niedrigzinsphase die Märkte dominierte, betrug der durchschnittliche Veranlagungserfolg immerhin beachtliche 5,13 Prozent pro Jahr.

Der langfristige Wert ist zweifellos der entscheidendere. Denn bei Pensionskassen-Kapital geht es um langfristigen Ertrag – sprich die bestmögliche Verzinsung über einen jahrzehntelangen Veranlagungszeitraum. Einzelne Jahre oder Quartale sind für den Veranlagungserfolg von Pensionskassen nicht ausschlaggebend. Selbst wenn einmal eine Ein-Jahres-Performance gering ist, hat jemand der vorsorgt, mehr, als jemand der nicht vorsorgt. Es ist wie in der Natur: Ein Eichhörnchen trägt vorsorglich Nüsse zusammen. Selbst wenn es nicht mehr alle eingelagerten Nüsse über den Winter findet, hat es mehr zu essen, als andere, die nichts eingelagert haben.

Österreichs Pensionskassen haben für ihre mehr als 925.000 Kunden bereits insgesamt ein Vermögen von über 22,6 Mrd. Euro eingelagert. Und mit einer jährlichen Pensionszahlung von 668,39 Millionen Euro (2017) sind die Pensionskassen der größte private Pensionszahler Österreichs (siehe Abb. 2).

73

Anlageergebnis der österreichischen Pensionskassen

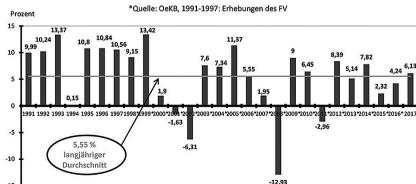


Abbildung 2: Anlageergebnis der österreichischen Pensionskassen

Mehr Pension für den Einzelnen bewirkt mehr Wohlstand für Alle

Eine Ergänzung zur staatlichen Pension ist für jeden Einzelnen von Vorteil: Die durchschnittliche Zusatzpension aus einer betrieblichen Altersvorsorge ergab im Jahr 2017 483 EUR pro Monat. Das ist schon ein beachtlicher Betrag, noch dazu, wenn man die durchschnittliche ASVG-Pension in Relation dazu betrachtet: Diese lag im Jahr 2016 bei monatlich 1.107,87 Euro brutto.

Eine Ergänzung der staatlichen Pension durch eine betriebliche Zusatzpension erhält zudem die Kaufkraft der Menschen im Ruhestand und hat einen positiven volkswirtschaftlichen Effekt. Die dadurch höhere Gesamtpension führt zu einer Steigerung des frei verfügbaren Einkommens und erhöht damit auch den Konsum der Pensionisten. Dies führt in direkter Folge zu einer höheren Wertschöpfung der österreichischen Wirtschaft sowie zu steigender Beschäftigung und letztlich höheren Steuereinnahmen.

Das belegt auch eine aktuelle IHS-Studie. Im Optimalfall – so belegt es diese IHS-Studie – ergibt sich eine zusätzliche Wertschöpfung von bis zu 1,7 Mrd. Euro in zehn Jahren und von bis zu 2.712 zusätzlichen dauerhaften Arbeitsplätzen durch den Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge.

Ein Ausbau der Zusatzpensionen schiebt den Kapitalmarkt an

Zusatzpensionen sind außerdem gut für den heimischen Finanzplatz. Studien, wie beispielsweise jene von Prof. Keuschnigg aus dem Jahr 2017 belegen: Bereits ein kleiner Schritt in Richtung Ausbau der kapitalgedeckten Alterssicherung (Zusatzpensionen) würde die Entwicklung der Kapitalmärkte bzw. der Wiener Börse kräftig anschieben.

Zudem für den Finanzplatz unterstützend: Pensionskassen sind langfristige Investoren. Sie gehören zu den wenigen Institutionen der Volkswirtschaft, die große Risiken über die Zeit hinweg ausgleichen und damit den Strom der Kapitaleinkommen glätten können. Auf dem österreichischen Kapitalmarkt fehlen allerdings bis jetzt ausreichend attraktive Rahmenbedingungen für große, institutionelle Anleger, wie beispielweise Pensionskassen. Um in Österreich den Wachstumsmotor anzukurbeln, gilt es, den Kapitalmarkt auszubauen.

Die Zukunft unseres Pensionssystems ruht auf drei Säulen

Wie sieht daher mein Ansatz für ein nachhaltiges, stabiles Pensionssystem der Zukunft aus: Es geht mir um die ganzheitliche Sicht auf alle drei Säulen unseres Pensionssystems ohne ideologische Scheuklappen. Mein Ansatz ist: Die drei Säulen sollten nicht im Wettbewerb stehen, sondern einander im Sinne aller Österreicherinnen und Österreicher ergänzen.

Damit dies funktionieren kann, muss die betriebliche Altersvorsorge in Österreich zügig ausgebaut werden. Übergeordnetes volkswirtschaftliches Ziel des Fachverbandes der Pensionskassen ist es, die betriebliche Altersvorsorge in Österreich möglichst vielen Menschen zugutekommen zu lassen. Für die nächsten fünf Jahre streben wir eine Steigerung des Anteils der Österreicher mit Pensionskassenlösung von heute rund 23% auf bis zu 50% an. Langfristiges Ziel aber sind mindestens 80% aller Arbeitnehmer.

Besonders im Fokus dabei: die Verankerung von Firmenpensionen in Kollektivverträgen. Eine solche bringt allen Beteiligten Vorteile: Der Arbeitnehmer erhält durch die einbezahlten Arbeitgeberbeiträge in eine Pensionskasse letztlich einen höheren Betrag als durch eine entsprechende Lohnerhöhung. Das dadurch höhere verfügbare Einkommen in der Pension nützt ihm bzw. ihr persönlich und die höhere Kaufkraft der wachsenden Bevölkerungsgruppe der Pensionisten stärkt die österreichische Volks-

wirtschaft und trägt dadurch auch zur Sicherung der Arbeitsplätze bei.

Es ist Zeit, zu Handeln...

Um aber u.a. die betriebliche Altersvorsorge entsprechend auszubauen, bedarf

es – auf Grund der langen Ansparzeit bei Neuverträgen – eindeutiger Neuerungen bereits in dieser Legislaturperiode. Im Interesse der Bevölkerung werden wir fachlich fundierte Vorschläge an die Regierung herantragen, um eine zeitnahe Umsetzung zu unterstützen.

Andreas Zakostelsky, KR Mag. ist Obmann des Fachverbandes der Pensionskassen und Generaldirektor der VBV-Gruppe. Andreas Zakostelsky wurde 1962 in Sydney, Australien geboren und wuchs in Graz auf. Er studierte Rechtswissenschaften und startete danach seine berufliche Laufbahn in der Raiffeisenbank Graz. Nach Positionen im Top-Management bei RLB Steiermark und Raiffeisen Capital Management wechselte Andreas Zakostelsky 2008 in den Bereich der betrieblichen Altersvorsorge als Vorstandsvorsitzender zur Valida AG. 2010 erfolgte die Wahl zum Obmann des Fachverbandes der Pensionskassen in der WKO. Von 2013 bis 2017 war Andreas Zakostelsky zusätzlich Abgeordneter zum Nationalrat (XXV. GP) und u.a. Obmann des Finanzausschusses sowie ÖVP - Finanzsprecher. 2016 übernahm er die Agenden des Generaldirektors der VBV-Gruppe.

Fotocredits:
Barbara Kolm – © gnasi Bolto
Wolfgang Nagl – © Florian Auer
Michael Schellhorn – © Michael Stoebich
Josef Taus – © Franz Baldauf



Gesellschaft
Politik

Zeitschrift für soziales und wirtschaftliches Engagement

1/18

54. Jahrgang Juni. 2018 Heft 1

Andreas Zakostelsky/Alexander Rauner (Hrsg.)

Vorsorge und Verantwortung – Antworten für die Zukunft"

Inhalte:

- Vorsorge durch Bildung
- Rolle der Pensionsvorsorge zum Schutz vor Altersarmut
- Vorsorge als Instrument der Sozialpolitik, als Standortthema und als Verantwortung von Staat und Bürgern
- Die Bedeutung von betrieblicher und privater Pensionsvorsorge für den Standort Österreich
- Die Zukunftstauglichkeit des österr. Pensionssystem
- Die Sicherung der Lebensqualität im Alter
- Pensionen sichern wie Schweden
- Die Zukunft des österreichischen Systems der Daseinssicherung





Mit Beiträgen von:

Bernhard Achitz, Helwig Aubauer, Gottfried Haber, Beatrix Karl, Asdin El Habbassi, Martin Kocher, Barbara Kolm, Martina Rosenmayr-Khoshideh, Wolfgang Nagl, Franz Schellhorn, Norbert Schnedl, Josef Taus, Hedwig Unger, August Wöginger, Andreas Zakostelsky

Vorsorge und Verantwortung – Antworten für die Zukunft

Dr. Karl Kummer Institut Verein für Sozial- und Wirtschaftspolitik

Dr. Karl Kummer Institut Verein für Sozial- und Wirtschaftspolitik

Andreas Zakostelsky/Alexander Rauner (Hrsg.)

Vorsorge und Verantwortung – Antworten für die Zukunft

Impressum:

Medieninhaber:

Verein für Sozial- und Wirtschaftspolitik, Wien; ZVR 365992330

(Träger des Dr. Karl Kummer Institutes für Sozialreform, Sozial- und Wirtschaftspolitik), 1080 Wien, Laudongasse 16

und

Verein für Sozial- und Wirtschaftspolitik, Steiermark; ZVR 113090549

(Träger des Dr. Karl Kummer Institutes für Sozialreform, Sozial- und Wirtschaftspolitik in der Steiermark), 8020 Graz, Keplerstraße 92

Herausgeberkomitee: Beatrix Karl, Waltraud Klasnic, Wolfgang Mazal, Klaus Poier,

Norbert Schnedl, Josef Taus

Redaktionsbeirat: Charles Bohatsch, Herwig Hösele, Klaus Poier, Alexander Rauner

Redaktion dieses Heftes: Andreas Zakostelsky/Alexander Rauner

Satz und Grafik: **mind**code COMMUNIKATIONdesign

Druck: "agensketterl"Druckerei GmbH

Kreuzbrunn 19, 3001 Mauerbach

Tel. 01/57610-0

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz:

Allgemeiner Medieninhaber sind die Vereine für Sozial- und Wirtschaftspolitik Wien – Steiermark als Rechtsträger der Dr. Karl Kummer Institute für Sozialreform, Sozial- und Wirtschaftspolitik, Wien – Steiermark

Erscheinungsweise: 4 mal pro Jahr

Bezug:

1080 Wien, Laudongasse 16, Tel. +43/(0)1/405 26 74, E-Mail: office@kummer-institut.at 8020 Graz, Keplerstraße 92, Tel. +43/(0)316/714422-0, E-Mail: steiermark@kummerinstitut.at oder über den Buchhandel.

Jahresbezugspreis (vier Hefte) € 20,- , Einzelpreis € 10,- incl. MWSt. zuzüglich Porto. Einschaltungen sind bezahlte Anzeigen.

Info Mail Postgebühr bar bezahlt Verlagspostamt 1010 Wien

Inhaltsverzeichnis

Editorial5
Vorwort7
Geleitwort "Vorsorge und Verantwortung – Antworten für die Zukunft"9 Josef Taus
Pensionsvorsorge muss vor Altersarmut schützen11 Bernhard Achitz
Generationenvertrag ade?15 Asdin El Habbassi
Die Zukunft des österreichischen Systems der Daseinssicherung21 Gottfried Haber
Vorsorge durch Bildung27 Beatrix Karl
Die Bedeutung von betrieblicher und privater Pensionsvorsorge für den Standort Österreich31 Martin G. Kocher
Vorsorge als Verantwortung von Staat und Bürgern37 Barbara Kolm
Vorsorge als Standort Thema43 Martina Rosenmayr-Khoshideh, Helwig Aubauer
Pensionen sichern wie die Schweden49 Wolfgang Nagl. Franz Schellhorn

Das österreichische Pensionssystem ist zukunftstauglich!	55
Vorsorge als Instrument der Sozialpolitik Hedwig Unger	61
Für österreichische Arbeitnehmer/innen muss Lebensqualität im Alter gesichert sein August Wöginger	67
Die Zukunft unseres Pensionssystems beginnt heute Andreas Zakostelsky	71





li: Norbert Schnedl

Editorial

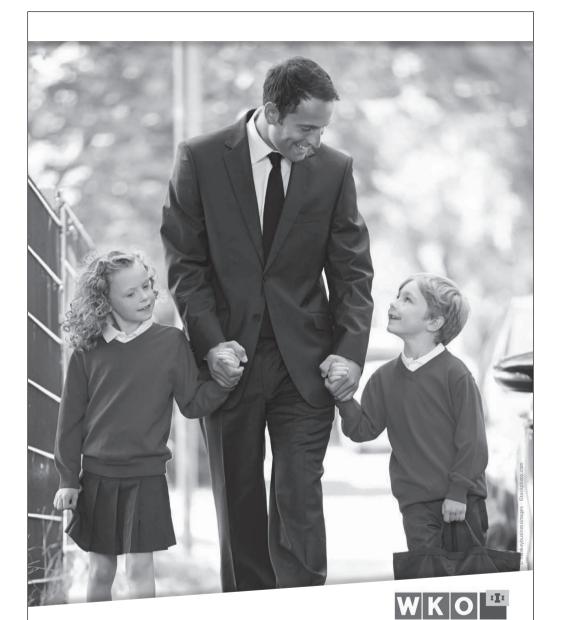
Das Dr. Karl Kummer Institut (KKI) hat sich in Zusammenarbeit mit dem Fachverband der Pensionskassen im Rahmen seines Forschungsschwerpunktes des Jahres 2018 "Wertorientierte Forschungspolitik" dem Thema "Vorsorge und Verantwortung" gewidmet. Die vorliegende Ausgabe soll nun einen aktuellen Überblick über unterschiedliche Positionen und Sichtweisen von Politik, Wissenschaft, Forschungsinstituten, Interessensvertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie der öffentlichen Verwaltung bieten.

Als Autorinnen und Autoren konnten zahlreiche Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Interessensvertretung und Politik gewonnen werden, darunter der leitende Sekretär des ÖGB Mag. Bernhard Achitz, der Leiter der Sozialpolitik der Industriellenvereinigung Dr. Helwig Aubauer und seine Mitarbeiterin Dr. Martina Rosenmayr-Khoshideh, der Vizedekan der Universität für Weiterbildung in Krems Univ.-Prof. Dr. Gottfried Haber, die Vizerektorin der Pädagogischen Hochschule Steiermark Univ.-Prof. Dr. Beatrix Karl, IHS-Chef Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher, die Präsidentin des Hayek Institutes Dr. Barbara Kolm, Agenda Austria-Geschäftsführer Dr. Franz Schellhorn, die Verfassungsjuristin und Politologin Dr. Hedwig Unger sowie ÖAAB-Bundesobmann NAbg. August Wöginger und Mitherausgeber Generaldirektor Mag. Andreas Zakostelsky.

Der Vorsorgegedanke wurde bewusst sehr breit gewählt, so finden sich neben Gedanken zur Altersvorsorge auch Beiträge zu den Themen Bildung bis Standortpolitik.

Wir danken den Autorinnen und Autoren für die wertvollen Beiträge, besonders auch Generaldirektor Mag. Andreas Zakostelsky und Mag. Rudolf Greinix für die Unterstützung bei der Herausgabe dieses Heftes und wünschen allen Leserinnen und Lesern viel Freude und anregende Gedanken durch diese Publikation.

Norbert Schnedl Dr. Karl Kummer Institut Wien Klaus Poier Dr. Karl Kummer Institut Steiermark



"Wenn ich groß bin, möchte ich auch in einer Firma arbeiten, die eine Pensionskassen-Lösung hat."

www.pensionskassen.at



Andreas Zakotelsky

Vorwort

Vorsorge für die Zukunft – Verantwortung in der Gegenwart

Das Dr. Karl Kummer Institut widmet sich seit jeher der Behandlung von gesellschaftspolitisch und insbesondere sozialpolitisch wichtigen Themen und wird dabei von Experten und politischen Entscheidungsträgern gleichermaßen geschätzt. Was lag daher für uns als Fachverband der Pensionskassen näher, als eine Sonderpublikation zum Thema Vorsorge und Pensionen anzuregen. Sind doch unser Altersvorsorgesystem, unser Pensionssystem und damit verbunden die Gerechtigkeit zwischen den Generationen ganz zentrale gesellschaftspolitische Themen.

Wir haben uns daher in dieser Publikation dem Vorsorgegedanken bewusst über unterschiedliche Wege genähert. Die Vielschichtigkeit des Themas und die unterschiedlichen Zugänge sollen sich hier widerspiegeln. Wir betrachten volkswirtschaftliche Auswirkungen unseres Pensionssystems bzw. Weiterentwicklungen dieses Systems ebenso, wie Bildung als zentrale Bedingung für Eigen-Verantwortung und Vorsorge. Beiträge in dieser Publikation betrachten Vorsorge als wichtigen Aspekt der Standort-Sicherung ebenso, wie sie auf die Zukunft der Arbeit eingehen und die Herausforderungen, die sich daraus für die Altersvorsorge ergeben (zum Beispiel die Frage, ob Roboter zukünftig auch unsere Pensionen zahlen werden).

Die Zukunft unserer Altersvorsorge ist eines der zentralen Themen

Ein Schwerpunkt der vorliegenden Publikation widmet sich naturgemäß unserem aktuellen Pensionssystem und den Optionen, wie dieses weiterentwickelt und nachhaltig sicher gestaltet werden kann. Schließlich geht es beim Thema Vorsorge vor allem um die Pension, die jeder Einzelne erwarten kann. Wir werden alle (hoffentlich) älter als frühere Generationen und wollen unseren Lebensabend auch entsprechend abgesichert verbringen. Die Zukunft und die Art unserer Altersvorsorge ist daher eines der zentralen Themen unserer Gesellschaft.

Beinahe alle führenden Experten erachten bereits heute eine Ergänzung der staatlichen Pension aufgrund der Auswirkungen sozialer und demographischer Entwicklungen auf das Pensionssystem bei gleichzeitig steigenden Staatsschulden längst als unumgänglich. Nur

ein Schulterschluss aller Formen der Pensionsvorsorge (Umlagefinanzierung und Kapitaldeckung) wird für die Österreicher die Erhaltung des gewohnten Lebensstandards in der Pension langfristig sichern können. Nur ein Alterssicherungssystem - bestehend aus drei Säulen - welche Umlagefinanzierung und Kapitaldeckung intelligent miteinander kombiniert, wird den Herausforderungen des demografischen Wandels trotzen können.

"Offener Zugang ohne ideologische Scheuklappen"

Wichtig ist dabei und in der gesamten Vorsorge-Thematik der offene Zugang ohne ideologische Scheuklappen. Unvoreingenommen und mit hoher Kompetenz gilt es rasch zu erarbeiten, zu diskutieren und weiter zu entwickeln. Wir sehen hier bei allen Repräsentanten der Sozialpartner, als auch bei der großen Mehrheit der österreichischen Spitzenpolitiker ein klares Bekenntnis zu einem nachhaltigen Ansatz: einer staatlichen Pension, die durch stabile betriebliche und private Zusatzpensionen ergänzt werden. Auch die österreichische Bundesregierung spricht sich im aktuellen Regierungsprogramm klar dafür aus. Zudem zeigt das Regierungsprogramm eine Reihe von Ansatzpunkten auf, um das österreichische Pensionssystem mit seinen drei Säulen auf eine stabile, nachhaltige Basis zu stellen.

Dies begrüßen wir sehr und möchten mit dieser Publikation im Sinne der Bevölkerung einen Beitrag leisten um diese Maßnahmen möglichst rasch in die Tat umzusetzen. Denn es ist – auf Grund der langen Vorlaufzeit für Neuregelungen – wichtig, rasch damit zu beginnen.

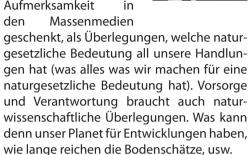
> Mag. Andreas Zakostelsky Obmann des Fachverbandes der Pensionskassen, Generaldirektor der VBV-Gruppe

Geleitwort "Vorsorge und Verantwortung - Antworten für die Zukunft"

Josef Taus

Es ist ein sehr gute Idee diese Publikation des Dr. Karl Kummer Institutes gemeinsam mit dem Fachverband der Pensionskassen unter das Thema "Vorsorge und Verantwortung – Antworten für die Zukunft" zu stellen. Ich halte das Thema ohne Einschränkung für selten gut. Es ist meine Meinung, dass vieles was wir Menschen machen, das Prinzip Vorsorge und Verantwortung als Leitmotiv hat. Vielleicht übertreibe ich, ich glaube aber nicht. Nehmen wir die Wirtschaft. Die ganze Welt will ökonomisch wachsen. Soviel wie möglich wachsen heißt im ökonomischen Bereich, dass dazu auch der permanente technische Fortschritt nötig ist. Wir müssen ständig lernen, ständig entwickeln. Allein die derzeitige Phase der Digitalisierung wird einen großen Einfluss auf unsere Zukunft haben. Die Erdbevölkerung wird wahrscheinlich weiter wachsen, die durchschnittliche menschliche Lebensdauer wird wahrscheinlich weiter zunehmen usw. Der wissenschaftliche und ökonomische Fortschritt sind bemerkenswert, der politische hängt ein wenig nach.

Ich bin kein studierter Naturwissenschaftler, bin bestenfalls ein interessierter Laie. Ich bin dafür – das ist mein Beruf, dass wir ökonomisch weiterwachsen, dass wir soziale Sicherheit schaffen und halten. Immer unter Berücksichtigung der Prinzipien Vorsorge und Verantwortung. Manchmal geht mir ein Gedanke durch den Kopf, wie soll das alles weitergehen? Damit beschäftigen wir uns weniger. Die "Klimakonferenzen" sind m.E. nur eine relativ bescheidene Vorsorge. Gelegentlich kommen in der Öffentlichkeit Naturwissenschaftler zu Wort, allerdings nur am Rande, den täglichen Börsenkursen z.B. wird weit mehr Aufmerksamkeit in den



Mir gefällt diese Vorsorge und Verantwortung so gut, dass ich der Auffassung bin, wir sollten unter diesem Thema eine Schriftenreihe des Dr. Karl Kummer Institutes und des Fachverbandes der Pensionskassen ins Leben rufen, das der publizistischen Tradition des Dr. Karl Kummer Institutes entspricht. Ein bis zwei Publikationen könnten im Jahr geschaffen werden.

Das Dr. Karl Kummer Institutes hat sich in früheren Jahrzehnten eingehend mit der Katholischen Soziallehre befasst. Die Frage der Vermögensverteilung wird wieder wesentlich oder um es zu konkretisieren, seit Jahren findet vor allem im Bereich der entwickelten Industriestaaten ein bedeutender Konzentrationsprozess statt. Die großen Unternehmen werden immer größer, immer bedeutender. Es wäre daher m.E. notwendig, dass man sich mehr mit der Verteilung des wirtschaftlichen Eigentums befasst unter Sicherung eines marktwirtschaftlichen Grundkonzepts. Die starke Konzentration im ökonomischen Bereich kann daher die Vermögensverteilung immer ungleicher machen. Das kann politische Kräfte wiedererwecken, die das Eigentum an Produktionsmitteln zentralisieren wollen.

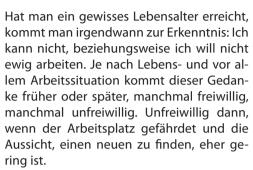
Die Idee eine Publikation unter das Thema "Vorsorge und Verantwortung – Antworten für die Zukunft" zu stellen, hat mich auf die Idee gebracht dieses Prinzip zu verwenden,

um wesentliche Fragen unserer Gesellschaft und unseres Lebens zu behandeln. Ich hoffe, dass die Beiträge zu weiteren Überlegungen und Publikationen führen werden.

Josef Taus, Dr. geboren am 08. Februar 1933 in Wien, maturierte 1951 am Realgymnasium Wien III und schloss das Studium der Rechts- und Staatswissenschaften 1955 mit Dr. jur. ab. Seit 1956 Mitglied des Karl Kummer-Institutes, Wirtschaftsredakteur der "Wiener Zeitung", Vorstandsvorsitzender der Girozentrale, Staatssekretär, Bundesparteiobmann der ÖVP 1975 – 1979. 1979 Wechsel in die Privat-wirtschaft zur CONSTAN-TIA Industrieholding. 1989 Gründung der Management Trust Holding AG, seit 2013 Aufbau der MTB Beteiligungen AG. Ehrenobmann des Karl Kummer-Institutes

Pensionsvorsorge muss vor Altersarmut schützen

Bernhard Achitz



Jene, die nicht auf Vermögen und damit verbundene Erträge zurückgreifen können fragen sich dann: Habe ich eine Altersvorsorge, die es mir bei Wegfall des Erwerbseinkommens ermöglicht meinen Lebensstandard zu halten? Die spontane Antwort auf diese naheliegende Frage lautet in den meisten Fällen: Nein.

Das liegt weniger daran, dass das öffentliche Pensionssystem in Österreich keine ausreichende Absicherung bietet, als vielmehr an – man kann inzwischen sagen – jahrzehntelanger Verunsicherungspolitik von verschiedenen Seiten. Da gibt es jene, die im Sozialsystem sparen wollen, um die Arbeitskraft billiger zu machen – um damit vereinfacht gesagt die Gewinne der Industrie zu erhöhen. Aber leider auch noch immer einige wenige, die private Zusatzvorsorge anbieten und mit ihren Produkten umso mehr Umsatz und Gewinn erzielen je größer die Angst ist, dass die öffentliche Pension nicht ausreichen wird.

Sie alle erzählen dieselbe Geschichte, eigentlich seit Bestehen der umlagefinanzierten Pensionsversicherung, verstärkt aber in den vergangenen 20 Jahren, und nicht nur in Österreich, sondern in ganz Europa und darüber hinaus.

Diese Geschichte lautet: Die finanzielle Nachhaltigkeit des

kein Wea vorbei.

le Nachhaltigkeit des Pensionsversicherungssystems sei gefährdet, Strukturreformen dringend nötig. Steigende Lebenserwartung, längere Ausbildungszeiten, mehr Invaliditätspensionen und ein sinkendes faktisches Pensionsantrittsalter machten das System unfinanzierbar. Am Ausbau der Privatpensionen führe

Nun sind in einem Vorsorgesystem, das über Jahrzehnte Sicherheit in einer sich ständig ändernden Gesellschaft garantieren soll, natürlich immer wieder Anpassungen nötig. Wer aber das Pensionssystem krankredet und als unfinanzierbar darstellt ist entweder ahnungslos, oder es stecken andere, meist finanzielle Interessen dahinter. Werden Betriebs- oder Privatpensionen als Lösung aller Pensionssorgen verkauft, sollte man sich einige Fragen stellen.

Sind diese kostengünstiger als öffentliche Pensionen? Ist es weniger riskant, Pensionen von der Entwicklung von Finanzmärkten abhängig zu machen, als auf ein Umlagesystem zu setzen, das auf der Wirtschaftskraft der gesamten Volkswirtschaft basiert? Welche Schwächen der österreichischen Pensionsversicherung kann eine Betriebs- oder Privatpension eigentlich ausgleichen? Können sie die nachteiligen Auswirkungen unregelmäßiger Erwerbsbiografien auf die Pensionshöhe abmildern, oder verhindern, dass Frauen aufgrund geringerer Einkommen und häufigerer Erwerbsunterbrechungen geringere Pensionen haben?

Wer wenig verdient, hat nichts von privatem Vorsorgesystem

Wohl eher nicht, denn auch die Beiträge zur betrieblichen und privaten Pensionsvorsorge müssen erarbeitet werden. Verdient man nichts oder wenig, zahlt auch der Arbeitgeber nicht oder kaum in eine Pensionskasse ein, und man hat schon gar nicht die Mittel, in eine private Pensionsversicherung zu investieren.

Gegen Altersarmut hilft nur das öffentliche Pensionssystem. Es ist das einzige System, das sozialen Ausgleich bietet, mit Beiträgen für Kindererziehungszeiten, Zeiten der Arbeitslosigkeit sowie für Präsenz-/ Zivildienst- und teilweise Pflegezeiten. Und aus der Pensionsversicherung wird auch die Ausgleichszulage finanziert, also de facto eine Mindestpension. Für Menschen, die auf diese angewiesen sind, haben Firmen- und Privatpensionen gar nichts zu bieten.

Ergänzende private Pensionsvorsorgen mögen nützlich sein für die, die es sich leisten können, mehr aber auch nicht.

Differenzierter sind kollektive Betriebspensionssysteme zu betrachten, vor allem Pensionskassenlösungen. Sie sind, wie beispielsweise geförderte Betriebskindergärten, wertvolle freiwillige betriebliche Sozialleistungen. Sie können auch als zusätzlicher Gehaltsbestandteil gesehen werden, mit dem Unternehmen um Fachkräfte konkurrieren. Vor allem bei Arbeitnehmerlnnen, deren Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage liegt, verringert eine betriebliche Zusatzpension die Differenz zwischen Erwerbs- und Pensionseinkommen in der Regel massiv.

Stärkung der zweiten Säule

Ein Ausbau des Betriebspensionssystems wäre daher vor allem für diese Gruppe attraktiv, denn die große Mehrheit der ArbeitnehmerInnen bekommt derzeit leider keine solchen Zusatzleistungen. Ein konsensualer Weg, mehr ArbeitnehmerInnen in den Genuss einer betrieblichen Zusatzpension zu bringen, wurde bisher aber in Österreich noch nicht gefunden. Eine obligatorische zweite Säule hieße Mehrkosten für die Wirtschaft und wird von dieser daher vehement abgelehnt. Das Vermeiden dieser Mehrkosten, dadurch dass bestehende Gehaltsbestandteile oder Lohnerhöhungen nicht mehr ausbezahlt, sondern in Pensionskassenbeiträge umgewandelt würden, wird von der ArbeitnehmerInnenseite abgelehnt, da sich die ArbeitnehmerInnen die Betriebspension dann selbst finanzieren würden.

Die Attraktivierung der betrieblichen Altersvorsorge durch Steuerbegünstigungen ist ebenfalls problematisch, solange der politische Mainstream die Finanzierbarkeit des öffentlichen Pensionssystems in Frage stellt und in diesem Zusammenhang vor allem bemängelt, dass dafür derzeit und in Zukunft zu viel an Steuermittel aufgewendet wird. Auf der einen Seite Steuerbeiträge reduzieren (bei der öffentlichen Altersvorsorge, die bei allen Schwächen doch einen nicht unbeachtlichen sozialen Ausgleich beinhaltet), um auf der anderen Seite die private Vorsorge steuerlich zu fördern, wäre geradezu paradox. Die private Vorsorge beinhaltet diesen Ausgleich, wenn überhaupt, nur in geringem Ausmaß, und sie ist auch nicht in der Lage, die wirklichen Schwächen des öffentlichen Systems, wie vor allem Pensionslücken durch geringe und unregelmäßige Einkommen, auszugleichen. Gesetzliche Maßnahmen, die den sozialen Ausgleich im kollektiven Pensionskassensystem stärken, wären unter diesem Gesichtspunkt durchaus wünschenswert. Bis dahin bleibt nur der österreichische Weg: Die Frage, ob eine betriebliche Altersvorsorge angeboten wird und wie sie ausgestaltet ist, wird den Sozialpartnern im Betrieb und auf Kollektivvertragsebene überlassen.

Der Ausbau der Betriebspensionen ist aber, wie ausgeführt, ohnehin nur bedingt, und nur in Ergänzung der öffentlichen umlagefinanzierten Pensionsversicherung, geeignet, die eingangs gestellte Frage – "Habe ich eine Altersvorsorge, die es mir bei Wegfall des Erwerbseinkommens ermöglicht meinen Lebensstandard zu halten?" – positiv zu beantworten. Ist unser Pensionssystem tatsächlich ein Sanierungsfall, beziehungsweise was sind die Antworten auf die bestehenden und zukünftigen Herausforderungen? Und gleich vorweg: Die Antwort, alle bekommen weniger, das Wenige dafür sicher, ist für mich weder glaubwürdig noch akzeptabel.

Nicht glaubwürdig, weil die Vergangenheit gezeigt hat, dass genau jene politischen Gruppen die diese These vertreten, nur kurze Zeit nach einer Pensionskürzung, die sie damit legitimieren, das System für unsere Enkel zukunftsfit zu machen, mit den gleichen Argumenten zur nächsten Pensionskürzung antreten. Und damit meine ich nicht nur die schwarz-blaue Bundesregierung unter Wolfgang Schüssel. In Deutschland hat man dieses Spiel so weit getrieben, dass inzwischen ein massives Altersarmutsproblem sichtbar wird.

Nicht akzeptabel deshalb, weil in einem entwickelten, wirtschaftlich potenten Sozialstaat wie Österreich die Aufrechterhaltung einer solidarischen, gerechten, leistungsfähigen, den Lebensstandard im Alter sichernden Altersvorsorge vor allem eine Frage des politischen Willens ist. Besonders dann, wenn ein Großteil der Pensionsleistungen im Umlageverfahren durch Beitragsleistungen gedeckt ist, ist eine menschenwürdige Absicherung im Alter nicht nur sozialpolitisch geboten, sondern auch wirtschaftspolitisch sinnvoll.

Es stimmt, die Kosten für die Pensionen werden steigen. In einer alternden Gesellschaft müssen mehr Mittel für die Alterssicherung bereitgestellt werden. Steigt der Anteil der Älteren an der Gesamtbevölkerung an, so muss dieser Generation ein höherer Anteil des erarbeiteten Volkseinkommens zufließen. Die Alternative lautet Altersarmut.

Hohe Erwerbsbeteiligung macht Pensionen finanzierbar

Entscheidend dafür, ob wir uns das umlagefinanzierte Pensionssystem leisten können, ist vor allem die Erwerbsbeteiligung. Je mehr Menschen arbeiten, desto mehr Beiträge fließen, und desto leichter sind die Pensionen finanzierbar. Die am dringendsten anstehenden Pensionsreformen heißen also: Wirtschaft wieder in Schwung bringen, mehr Frauen in Beschäftigung bringen, die Jungen besser ausbilden, Arbeit besser verteilen.

Und unbestritten auch: später in Pension gehen. Doch die dafür nötigen Maßnahmen werden bereits umgesetzt. In den letzten Jahren ist das faktische Pensionsalter massiv gestiegen. Entscheidend ist aber letztlich, ob die Menschen auch länger arbeiten können. Das gilt sowohl für das öffentliche Pensionssystem als auch für ergänzende betriebliche Vorsorgemodelle. Für weitere Steigerungen muss die Wirtschaft wieder mehr Ältere beschäftigen. Das Bonus-Malus-System, das genau das bewirken würde, wurde aber bisher erfolgreich von der Wirtschaft verhindert. Weil ihre Vertreter lieber das System krankjammern, als ihren Beitrag zu seiner Sicherung zu leisten.

Bernhard Achitz, Mag. ist am 20. Juli 1965 geboren. Ausbildung: 1983-1990 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Wien; 1990-1991 Gerichtsjahr. Berufliche Laufbahn:1991-1994 Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, Rechtsabteilung; 1994-1997 Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, Sozialpolitik; 1997-2007 Leiter des Sozialpolitischen Referates im ÖGB; seit 01/2008 Leitender Sekretär des ÖGB für Grundsatz; seit 01/2008 Mitglied im ÖGB-Vorstand; seit 10/2012 Leitender Sekretär des ÖGB für Grundsatz und Organisation. Weitere Funktionen: Vorsitzender-Stv. des Verbandsvorstandes im Hauptverband der österreichischen Sozialversicherung; Mitglied im Vorstand der Bundearbeiterkammer.



Generationenvertrag ade?

Asdin El Habbassi

"Die Pensionen sind sicher" – dieser Satz fällt, fast wie das Amen im Gebet, bei jeder Diskussion zum Thema Altersvorsorge. Die Frage ist nur, für wen? Während die harten Fakten zum demographischen Wandel ein dunkles Bild zeichnen, soll die junge Generation für einen Generationenvertrag zahlen, ohne zu wissen, ob sie davon auch jemals profitieren wird. Oder noch viel schlimmer, sie leistet ihren Beitrag für einen Vertrag, an deren Erfüllung sie größtenteils gar nicht mehr glaubt. Angesichts der großen gesellschaftlichen Herausforderungen, vor der unsere alternde Gesellschaft steht, nicht gerade die besten Voraussetzungen für ein solidarisches Miteinander und künftigen Generationenfrieden.

Vor diesem Hintergrund drängen sich viele Fragen auf: Wie hält es die Politik mit der Verantwortung gegenüber jungen Menschen? Ist es Zeit für einen Aufschrei der jungen Generation? Braucht es einen Weckruf der Wutbürger, vielleicht sogar die Aufkündigung dieses Generationenvertrags, der gerade jungen Menschen zunehmend als einseitig erscheint?

Die Basis des Generationenvertrags ist Vertrauen.

Die Idee des Generationenvertrags – eine der Errungenschaften unserer Sozialen Marktwirtschaft – beruht auf einem Umlageverfahren, bei dem die monatlich von Arbeitnehmern und Arbeitgebern vorgenommenen Beitragszahlungen, zur Finanzierung der Pensionen der im Ruhestand befindlichen Generation herangezogen werden. Sprich: Alle Erwerbstätigen finanzieren die aktuellen Pensionen, im Vertrauen darauf, dass es künftige Generationen ihnen gleichtun.

Das Beitragsvolumen hängt an der Zahl der erwerbstätigen Beitragszahler und an der Höhe ihrer Beiträge.



Das bedeutet, neben der natürlichen Bevölkerungsentwicklung sind auch die Erwerbsquote (wie viele erwerbsfähige Menschen arbeiten bzw. arbeiten Vollzeit), deren Entlohnung und auf welche Einkommen und bis zu welcher Grenze Beiträge eingehoben werden, wesentliche Faktoren die das Funktionieren des Systems maßgeblich beeinflussen

Doch das Vertrauen in die Wirksamkeit des Generationenvertrags bröckelt langsam. Das Problem liegt unter anderem im Bevölkerungswachstum. Wir werden älter und der Anteil der Beitragszahler kleiner. Wenn die Beiträge der aktiven Bevölkerung nicht ausreichen, um die Pensionen der im Ruhestand befindlichen Bevölkerung zu finanzieren, dann ist das ein fundamentales Dilemma.

Laut Agenda Austria wird die Pension eines österreichischen Pensionisten – abgesehen von einem beträchtlichen Zuschuss aus Steuergeldern – heute aus den Beiträgen von 3,3 erwerbsfähigen Personen finanziert. Als erwerbsfähig gelten alle Österreicher zwischen 20 und 65 Jahren. In ganzen Zahlen heißt das: Zehn Erwerbsfähige müssen also knapp drei Pensionen finanzieren. Das klingt noch nicht allzu schlimm. Dabei ist aber zu beachten, erwerbsfähig bedeutet nicht, dass alle auch erwerbstätig sind – man denke z.B. an Studierende, Frühpensionisten oder Arbeitssuchende.

Nicht weniger besorgniserregend ist die zu erwartende Entwicklung. Waren es 1997 noch rund vier Erwerbsfähige die einem

Pensionisten gegenüber standen, werden in 20 Jahren auf einen Rentner nur mehr etwa 2,2 Erwerbsfähige kommen. Das heißt, aufgrund der Bevölkerungsentwicklung müssen immer weniger Beitragszahler, immer mehr zur Sicherung des Systems beisteuern. Das Problem besteht darin, dass die Gruppe der Personen über 65 schneller wächst als

die Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 65 Jahren.

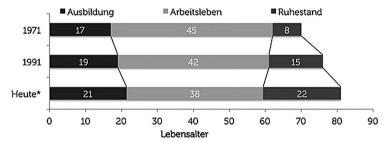
Angesichts dieser demographischen Entwicklungen ist der zunehmende Zweifel der jungen Generation, ob denn auch sie von diesem Pensionssystem profitieren wird, nicht

unberechtigt. Dazu kommt, dass die Österreicher noch immer mit durchschnittlich 61 Jahren, also rund vier Jahre vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter, in Pension gehen. Man braucht also kein Statistiker oder Mathematiker zu sein um zu verstehen, dass sich das auf Dauer nicht ausgehen kann – zumindest nicht ohne massive Anpassungen im System.

Nicht nur die Demographie, auch die Lebensrealitäten verändern sich.

Noch vor wenigen Jahrzehnten machte das Arbeitsleben den wesentlichen Teil des Lebens aus. Der Ruhestand danach war eine verhältnismäßig kurze Phase. Während laut einer Studie der Agenda Austria in den 1970er Jahren noch 45 Arbeitsjahren, rund 8 Jahre Ruhestand gegenüberstanden, hat sich dieses Verhältnis mittlerweile massiv geändert. Die durchschnittliche Pensionsbezugsdauer hat sich seit 1971 sogar fast verdreifacht! Als Ergebnis der höheren Lebenserwartung und der längeren Ausbildungszeit ist die Anzahl der Nichter-

werbsjahre (Ausbildung und Ruhestand) im Vergleich zu den Arbeitsjahren mittlerweile deutlich angestiegen. Beispielsweise standen bei Pensionisten im Jahr 2011 38 Jahren im Arbeitsleben bereits 43 Nichterwerbsjahre gegenüber. Bei jemandem, der heute in Pension geht, ist das Missverhältnis sogar noch deutlich größer.



Quelle: Agenda Austria, Statistik Austria, OECD * aktuellste Zahlen von 2011

Wenn man bedenkt, dass in dieser Darstellung die aktuellsten Entwicklungen, beispielsweise in der Medizin und die damit einhergehende höhere Lebenserwartung künftiger Generationen noch gar nicht berücksichtig sind, verwundert es nicht, dass sich viele junge Menschen fragen, ob sie hier nicht in ein System einzahlen, von dem sie selbst kaum profitieren werden.

Geldsorgen und die Frage, ob man überhaupt einmal eine Pension bekommen wird: Das sind die ersten Gedanken der heute Berufstätigen in der Altersgruppe von 25 bis 45, wenn sie auf ihre künftige Pension angesprochen werden. Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage, die von Unique Research GmbH im Herbst 2016 durchgeführt wurde. Während frühere Generationen an Reisen, Freizeit und daran, das Leben im Alter zu genießen dachten, so überwiegt bei den heute Berufstätigen offensichtlich die Unsicherheit und die Sorge vor einer zu geringen Pension. Zwei Drittel der befragten jungen Menschen sind schon heute der Meinung, dass sie ihren Lebensstandard in der Pension wohl nicht mehr halten werden können.

Das sind keine guten Voraussetzungen für einen Vertrag, der auf Vertrauen aufbaut und keine wirklich rosigen Aussichten auf ein Altern in Würde. Viele junge Menschen zweifeln daran, dass auch ihre Interessen in der politischen Diskussion noch eine Rolle spielen und nicht nur jene der zahlenmäßig immer größer werdenden Gruppe, der Pensionisten. Daran kann auch das von manchen Politikern und Interessenvertretern gebetsmühlenartig wiederholte Mantra – die "Pensionen sind sicher" – nichts ändern. Ein Schelm, wer dabei denkt, diese hätten dabei vor allem die Größe der Wählergruppe bzw. ihre Klientel im Sinn.

Wenn man der Realität ins Auge blickt muss man feststellen, dass die junge Generation aktuell dafür zahlt, dass sie ein unsichereres Auskommen im Alter haben wird. Die junge Generation zahlt für einen einseitig gewordenen Vertrag; und viele zahlen darüber hinaus für einen weiteren Vertrag - den Vertrag ihrer sogenannten privaten Vorsorge und für diesen gilt: Wer wenig hat, kann auch privat nur wenig vorsorgen. Dieses Gefühl der Unsicherheit und die Sorge um die Zukunft lässt die einen resignieren und die anderen vor Wut schäumen. Jedenfalls ebnet es den Weg für eine zunehmende Entsolidarisierung zwischen den Generationen. Aber wollen wir das? Wollen wir, dass die einen sich still aus jeglichem Diskurs ausklinken und anderen zu Wutbürgern werden und am Ende gar die Übereinkunft der gegenseitigen Verantwortung ein für alle Mal aufkündigen? Ist es nicht die ureigenste Verantwortung der Politik einen Beitrag zu leisten, um dem entgegen zu wirken und endlich die notwendigen Reformen einzuleiten?

Jung gegen Alt – das brauchen wir nicht.

Um das vorweg klarzustellen, jedem einzelnen Pensionisten, jeder einzelnen Pensionistin sei nach Jahrzehnten des Arbeitens ein

gutes Auskommen im Ruhestand von Herzen gegönnt. Und natürlich ist es keine Lösung, einfach die Pensionen zu kürzen oder das Pensionsantrittsalter auf 80 anzuheben. Erst recht nicht, bei der schon heute erschreckend großen Anzahl von Menschen, die von Altersarmut betroffen ist und angesichts der Tatsache, dass die Altersarbeitslosigkeit ein zunehmendes Problem darstellt. Es kann aber auch nicht sein, dass sämtliche Anpassungen auf dem Rücken der aktuellen oder künftigen Beitragszahler abgeladen werden.

Vielmehr geht es um die Frage der Solidarität und Gerechtigkeit zwischen den Generationen, auch um die der Nachhaltigkeit, wie sie die katholische Soziallehre kennt. In der Regel wird diese Frage mit Blick auf die Pension vor allem aus einer Perspektive diskutiert, nämlich der der Pensionisten. Aber Solidarität kann keine Einbahnstraße sein. Wenn also das System in Schieflage gerät, der Topf zu klein wird – müssen dann nicht alle Abstriche machen? Sollen dann nicht alle einen Beitrag leisten?

Neuverhandlung des Generationenvertrages

Es geht nicht darum, Jung gegen Alt auszuspielen. Was wir brauchen, ist ein Geist des Miteinanders: Alt mit Jung. Dazu gehört, dass beide Seiten zu einer ehrlichen Debatte bereit sind. Wir brauchen eine Neuverhandlung des Generationenvertrags auf Augenhöhe – nicht nur im Interesse junger Menschen, sondern auch im Interesse der Zukunft unseres sozialen Friedens und damit auch unserer Demokratie. Dabei wird auch die ältere Generation der Wohlhabenden zu Kompromissen bereit sein müssen. Sonst klinken sich immer mehr junge Menschen aus den politischen Debatten über die Zukunft des Landes aus, speziell aus jenen über die Zukunft der Sozialsysteme.

Dazu brauchen wir eine Abkehr von der Schuldenpolitik. Nicht länger auf Kosten un-

serer Kinder zu leben gelingt nur, wenn endlich die Verschuldungsspirale der öffentlichen Haushalte gestoppt wird. Die Vorstellung einer "präventiven Sozialpolitik", die glaubt, mit immer mehr Schulden heute mehr Solidarität und Gerechtigkeit in der Gesellschaft von morgen erreichen zu können, ist nicht nur ein Ausdruck politischer Mutlosigkeit und Verzagtheit, sondern vor allem die unsozialste Politik, die sich denken lässt. Denn die Schulden von heute sind die "Betonpatschen" für die Generation von Morgen.

Die Botschaft ist: So wie bisher können wir nicht weitermachen. Das seit Jahrzehnten in der Politik geführte Leben auf Pump, die Ära des Lebens auf Kosten der nach uns kommenden Generationen muss beendet werden. Wir leben seit Jahrzehnten von der Substanz, damit muss Schluss sein. Das betrifft nicht nur unsere öffentlichen Haushalte, sondern auch unsere unzureichende Vorbereitung auf die Folgen des demographischen Wandels und - im globalen Maßstab – die Ausbeutung unserer natürlichen Lebensgrundlagen. Es braucht aber nicht nur eine verantwortungsvollere Politik, eine Abkehr von der Schuldenmache und einen neuen Generationenvertrag für die Lösung der Herausforderungen unserer Zeit, sondern auch einen Wandel in der Gesellschaft hin zu mehr Eigenverantwortung.

Wir brauchen wieder mehr Selbstverantwortung – Handlungsbürger statt Wutbürger!

Es ist immer leicht sich auf den Staat, das Sozialsystem, die Anderen zu verlassen oder, mehr oder weniger wütend, die Verfehlun-

gen der Politik diesbezüglich aufzuzeigen. Aber es reicht nicht, mit Hashtags, Flashmobs oder Unterschriftenaktionen seinem Ärger oder Ängsten Luft zu machen. Es reicht nicht, auch nur auf Probleme aufmerksam zu machen, um sich dann erst wieder auf andere zu verlassen. Was wir brauchen, sind mehr Menschen die Verantwortung übernehmen, sei es Verantwortung in der Politik für die eingangs erwähnten und skizzierten gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit oder aber, und vielleicht noch viel wichtiger, für sich selbst und die persönliche Zukunft. Und wir brauchen, gerade wenn es um so wichtige Fragen wie die Altersvorsorge oder die Pflege geht, Rahmenbedingungen, die die selbstverantwortliche Vorsorge erleichtern bzw. fördern.

Es muss uns gelingen, durch eine offene und ehrliche Debatte, geleitet von Solidarität, Nachhaltigkeit und Eigenverantwortung, genau diese Rahmenbedingungen zu schaffen, uns von der Schuldenpolitik ein für alle Mal abzuwenden und das Pensionssystem an die demographischen Entwicklungen und den veränderten Lebensrealitäten anzupassen.

Der Anspruch muss eine Reform sein, die eine nachhaltige Lösung schafft, die anregt, eigenverantwortlich zu handeln und einen Beitrag zu leisten. Um ein System zu erhalten, das tatsächlich durch alle Beteiligten gleichermaßen getragen wird und nicht auf Kosten der Nachkommenden lebt.

Wenn uns das gelingt, dann kann man mit gutem Gewissen sagen: "Die Pensionen sind sicher – für die Generation von heute und von morgen" Asdin El Habbassi (31) wurde in Hallein bei Salzburg geboren und studierte Betriebswirtschaft an der Fachhochschule Salzburg. Er begann seine politische Karriere in der Schülerunion und der Jungen ÖVP. Er war unter anderem Landesobmann der Jungen ÖVP in Salzburg und von 2009 bis 2017 Bundesobmann-Stellvertreter von Sebastian Kurz in der Jungen ÖVP. Zuletzt war er Landesobmann des ÖAAB Salzburg und bis 2017 Abgeordneter zum Nationalrat. 2018 wecheselte er beruflich nach Brüssel und ist dort als Adviser bei BusinessEurope im Bereich Industrie und Energiepolitik tätig.

Die Zukunft des österreichischen Systems der Daseinssicherung

Gottfried Haber

Solidarische Absicherung in der Sozialversicherung

Das Sozialversicherungssystem, das in Österreich einen wesentlichen Teil der Daseinssicherung abdeckt, wird vielfach zu Recht nicht zum Steuersystem im engeren Sinn gezählt, da eine Versicherungskomponente im Vordergrund steht, nicht die generelle Finanzierung öffentlicher Aufgaben. Inhaltlich ist dies für Österreich allerdings nur teilweise korrekt, da auch das Sozialversicherungssystem einen starken Umverteilungscharakter sowohl in zeitlicher als auch in personeller Hinsicht aufweist.

Folgende Komponenten umfasst das österreichische Sozialversicherungssystem:

- Pensionsversicherung
- Krankenversicherung
- Unfallversicherung
- Arbeitslosenversicherung

Dabei fällt sofort auf, dass der Bereich "Langzeitpflege" derzeit vollkommen ausgeklammert ist, obwohl sich gerade dieser Lebensbereich hervorragend für eine solidarische Absicherung in Form einer Versicherung eignen würde. Dementsprechend komplex ist auch die zwischen Bund und Ländern unklare Finanzierungssituation; die jüngste Abschaffung des Pflegeregresses, vorerst ohne Ersatzregelung, hat die Situation weiter verschärft.

Die erste Säule der Daseinssicherung – Stärken und Schwächen

Eines der Hauptprobleme im öffentlichen Sozialversicherungssystem ist die Vermischung von versicherungsmathematisch kalkulierter

Risikoabsicherung mit einer systematischen Umverteilung innerhalb



des Systems, aber auch eine Zuführung von Ressourcen aus den allgemeinen Steuermitteln auf Systemebene. Dadurch werden die Vorteile eines Versicherungssystems durch komplexe Ausnahmeregelungen und in ihrer Auswirkung unabschätzbare Mechanismen verwässert. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang eine Umgestaltung und konzeptionelle Trennung der Aufgaben des Sozialversicherungssystems (Absicherung) von jenen des Steuersystems (Mittelaufbringung für öffentliche Aufgaben, grobe Umverteilung) in Kombination mit einer sozialpolitisch durchdachten und transparenten Umverteilung durch ein steuerfinanziertes Transfersystem (zielgerichtete Umverteilung).

Es geht in einem öffentlichen solidarischen Sozialversicherungssystem im Prinzip darum, dass durch die Zwangsbeiträge eine möglichst breite Risikogemeinschaft entsteht, die aus den Einzahlungen in den "Sozialversicherungstopf" die entstehenden "Schadensfälle" kompensiert und damit eine Grundabsicherung bietet. Dabei ist anzumerken, dass ein staatlicher Eingriff im Sinne einer Pflichtversicherung (denkbar wäre aber auch eine Versicherungspflicht – das deutsche Beispiel hat allerdings auch Schwächen dieser Alternative aufgezeigt) konzeptionell erforderlich ist, da sonst Personen mit hohem Risiko am privaten Versicherungsmarkt keine Versicherung erhalten könnten. Dies deckt sich auch sehr gut mit der Aufgabe der Grundabsicherung zentraler Bedürfnisse der Menschen.

In der Privatwirtschaft richten sich die Beiträge der Versicherten nach dem Risiko der

jeweiligen Pension. Dieses System ist insofern effizient, als Versicherte Unsicherheit in Sicherheit transformiert bekommen und dieser zusätzliche Nutzen für die Versicherten sogar noch Potenzial für Gewinne des Versicherers über die Abdeckung der Schadenssummen hinaus birgt (Theorie der Versicherung).

Unglücklicherweise wird das staatliche Sozialversicherungssystem durch Umverteilungselemente unnötig verkompliziert und überaus intransparent. Da ohnehin eine Umverteilung auf der persönlichen Ebene im Rahmen der Einkommen- und Lohnsteuer existiert und diese Umverteilung spezifischer und treffsicherer ist bzw. sein sollte. besteht überhaupt kein Bedarf, dies auch (und teilweise kontraproduktiv weil von der Verteilungswirkung dem progressiven Steuersystem entgegengesetzt!) im Sozialversicherungssystem zu tun. Es ist beispielsweise unbestritten, dass das Sozialversicherungssystem über weite Bereiche eine regressive Umverteilungswirkung auslöst und dabei mittlere Einkommen in besonderem Ausmaß belastet.

Mehr Versicherungsprinzip in der ersten Säule

Würden alternativ die Sozialversicherungsbeiträge strikt an das Risiko der Versicherten angepasst werden, käme es ohne weitere Maßnahmen zweifellos zu sozial unerwünschten Verteilungseffekten, da in unserer Gesellschaft ein gewisser Konsens herrscht, dass die Belastung der einzelnen Bürger auch mit deren finanzieller Leistungsfähigkeit zusammenhängen sollte und Mindeststandards unabhängig von den finanziellen Möglichkeiten für alle Versicherten gewährleistet sein sollten. Entsprechende Umverteilung könnte und müsste dann aber eben im Rahmen der (in diesem Fall am besten flächendeckenden) Veranlagung aller natürlichen Personen für Steuerzwecke mit Hilfe zielgerichteter Transfers erzielt werden.

Der Vorteil wäre eine erhöhte Transparenz der Umverteilung, die dann rationaler diskutiert werden könnte – keinesfalls bedeuten derartige Vorschläge, dass eine Veränderung der faktischen Umverteilung stattfinden muss, da das derzeitige System auch mit dem hier skizzierten "Trennsystem" nachgespielt werden könnte.

Ein derartiges System würde sich in den einzelnen Sozialversicherungsbereichen etwa wie folgt darstellen:

Die Pensionsversicherung könnte als eine rein versicherungsmathematisch kalkulierte Altersvorsorge ausgelegt sein, die Beiträge ergeben am Ende des Beitragszeitraumes (Pensionsantritt) einen Kapitalwert, der als lebenslange Pension an die Versicherten ausgezahlt wird. Obwohl für die tatsächliche Finanzierung ein Umlageverfahren angewendet wird, werden die Ansprüche auf Basis eines Kapitalwertverfahrens (allerdings ohne oder mit nur beschränkter Kapitaldeckung) durchgeführt. Damit wären alle politischen Probleme wie Abschläge bei vorzeitigem Pensionsantritt, Durchrechnungszeitraum, parallele Existenz unterschiedlicher Pensionsversicherungssysteme, Anspruch erst ab einer bestimmten Anzahl von Beitragsjahren etc. auf einen Schlag gelöst. Die Versicherten könnten sich (im Rahmen vom Staat aus wohlfahrtökonomischen Gründen vorgegebener Grenzen) z.B. aussuchen, wann genau sie in Pension gehen. Die Höhe der Pension hängt dann ausschließlich von den Einzahlungen sowie demografischer Größen (z.B. Lebenserwartung) ab und wird mittels versicherungsmathematischer Verfahren berechnet. Reicht eine Pension nicht aus, um das (dann sorgfältig zu definierende) Existenzminimum zu sichern, greifen ab einem bestimmten Alter staatliche Transfers ein, um den Lebensstandard der Pensionisten zu sichern. Eventuell könnten darüber hinaus Elemente eines "Splitting" eingebracht werden, z.B. die Aufsummierung der Pensionsbeiträge und jeweils Anrechnung zur Hälfte auf die beiden Partner während einer Lebensgemeinschaft (möglicherweise freiwillig) oder Ehe (möglicherweise verpflichtend). Über diesen Weg könnte versucht werden, die Probleme im Bereich von Hinterbliebenenpensionen zu lösen.

Die Arbeitslosenversicherung könnte im Wesentlichen systematisch unverändert bleiben, die Beiträge müssten jedoch an das Risiko der Versicherten angepasst werden. Regelungsbedarf besteht hier vor allem für Selbständige und neue Selbständige.

Während für die Pensionsversicherung und die Arbeitslosenversicherung eine enge Koppelung der Beiträge an das Einkommen konzeptionell sinnvoll ist, müsste diese Anbindung für die Krankenversicherung im Sinne der so genannten "Risikosdäquanz" sehr kritisch überdacht werden. Hingegen ist eine Vereinheitlichung von Beiträgen und Leistungen für alle Versicherten dringend notwendig, da die Existenz unterschiedlicher Standards gesellschaftspolitisch nur schwer argumentierbar ist.

Die Unfallversicherung könnte auch im Wesentlichen beibehalten werden (mit fixen Beiträgen) – eine sanfte Differenzierung der Beiträge je nach beruflichem Risiko wäre eventuell denkbar.

Vereinheitlichung von Leistungen und Beiträgen

Der Gedanke der Vereinheitlichung muss an dieser Stelle deutlich unterstrichen werden: transparent wäre ein System, bei dem das gesamte Einkommen aus allen beruflichen Tätigkeiten denselben Beitragssätzen (gestaffelt natürlich nach dem jeweiligen Risiko) unterliegt. Letztlich müssten die Beiträge ausschließlich von jenen eingehoben werden, die die Erwerbstätigkeit ausüben, und nicht fiktiv als Dienstgeberbeiträge aufgeteilt werden. Nur auf diese Weise können unerwünschte und intransparente Verteilungseffekte sowie Verzerrungen der gesamtwirtschaftlichen

Allokation (Ressourcenverwendung im Produktionsprozess) vermieden werden. Vereinheitlichung würde auch bedeuten, dass die Geringfügigkeitsgrenzen so weit nach unten angepasst bzw. abgeschafft werden, sodass keine willkürlichen "Stufen" in der Tragung von Sozialabgaben entstehen, je nachdem, in welcher arbeitsrechtlichen Konstellation eine Person beruflich tätig ist.

Folgende Ansatzpunkte müssten in einem optimierten System der ersten Säule verfolgt werden:

- Grundlegende Umgestaltung des Sozialversicherungssystems auf Basis des Versicherungsprinzips, Umverteilungselemente werden aus diesem System herausgenommen und von anderen Subsystemen (Transfersystem) übernommen
- Vereinheitlichung aller Sozialversicherungssysteme und Beschäftigungsgruppen (Vereinfachung für Unternehmen, keine willkürliche Differenzierung zwischen den Versicherten)
- Pensionsversicherung: die Leistung bestimmt sich nur aus den eingezahlten Beiträgen, ab einem bestimmten Alter oder einer bestimmten Versicherungsdauer werden bei niedrigen Pensionen aber Zuschüsse der öffentlichen Hand (Transfers) wirksam, um die nötige Mindestabsicherung herbeizuführen. Vorteil: keine Diskussionen mehr über Mindestbeitragszeiträume, Abschläge, Frühpension, Durchrechnung etc. Während einer Ehe/Lebenspartnerschaft werden die Beitragszahlungen zusammengerechnet und je zur Hälfte den beiden Partnern zugerechnet (Splitting).
- Einführung einer Pflegeversicherung

Altersvorsorge: zweite und dritten Säule gewinnen laufend an Bedeutung

Schon seit vielen Jahren bzw. Jahrzehnten wird über die Nachhaltigkeit des Pensionssystems sowie die Bedeutung der drei Säu-

23

len diskutiert. Es ist eine weit verbreitete Meinung, dass die zweite und dritte Säule zukünftig an Stellenwert gewinnen und somit eine wesentliche Ergänzung zur ersten

Säule darstellen werden. Der Pensionsbereich ist insofern von besonders großer Bedeutung, da eine stabile Altersvorsorge auch Risiken im Bereich von Gesundheit und Pfleae sowie andere unvorhergesehen eintretende Ereignisse abdeckt. Die größte Herausforderung für das Pensionssystem ist dabei die Nachhaltigkeit, also die Gestaltung in einer Art und Weise, die sicherstellt, dass Ein-

zahlungen und Auszahlungen auch langfristig in einem Gleichgewicht bleiben.

Die demographische Entwicklung, die zunehmende Notwendigkeit einer Stabilisierung der öffentlichen Haushalte sowie die zunehmende Annäherung der öffentlichen Vorsorgesysteme in Richtung einer stärkeren Bindung der Auszahlungen an die Einzahlungen auf Basis versicherungsmathematischer Grundsätze führen dazu, dass die staatliche Pension eine immer größere Lücke bei Pensionsantritt im Vergleich zum letzten Bezug offen lassen wird. Dabei spielt eine wesentliche Rolle, dass Menschen immer weniger Jahre aktiv im Erwerbsleben stehen und immer längere Zeit in Ausbildung und im Ruhestand verbringen: Im Vergleich zu den siebziger Jahren betragen unsere Erwerbsjahre etwa um 15% weniger, die Wochenarbeitszeit wurde gleichzeitig ebenfalls reduziert. Dafür sind wir fast dreimal so lange in Pension und etwa um ein

Viertel länger in Ausbildung. In Summe hat sich das Verhältnis von Erwerbszeiten zu Nicht-Erwerbszeiten von rund 1,8:1 auf etwa 0,9:1 halbiert (siehe Abb 1).

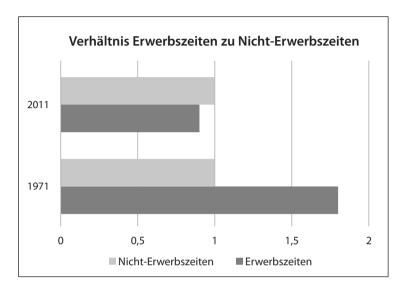


Abbildung 1: Verhältnis Erwerbszeiten zu Nicht-Erwerbszeiten

Auf Basis der aktuellen gesetzlichen Lage beträgt die Einkommensersatzrate derzeit bei einem Pensionsantritt nach 40 Beitragsjahren ohne etwaige Abschläge rund 71 %. Je nach individueller Situation kann man etwa davon ausgehen, dass die Pensionslücke rund 20-40 % des Einkommens ausmacht. Dazu kommt, dass nur etwa 75 % der laufenden Auszahlungen der Pensionsversicherung aus Beiträgen der Erwerbstätigen aufgebracht werden.

Zweite und dritte Säule erhöhen Stabilität des Gesamtsystems

Die Beiträge bzw. letztlich auch die Auszahlungen einer Vorsorgelösung richten sich in der zweiten und dritten Säule nach den Einzahlungen der Person bzw. des Arbeitgebers bei der betrieblichen Vorsorge (zweite Säule) auf Basis eines kapitalgedeckten Systems mit

versicherungsmathematischen Grundsätzen bei der Ermittlung der Pensionshöhe. Dieses Konzept hat in Punkto Stabilität und Vorhersehbarkeit enorme Vorteile. Dadurch entstehen nämlich keine sogenannten "externen Effekte" – einem Versicherten kann es also letztlich egal sein, mit welchem Alter ein anderer Versicherter in Pension geht, da die Stabilität des Systems und seine eigenen Pensionsansprüche (oder Abfertigungsansprüche bei der Mitarbeitervorsorge) davon weder positiv noch negativ beeinflusst werden. Daher bieten die Instrumente der zweiten und dritten Säule auch eine außerordentlich hohe Flexibilität: der Zeitpunkt des Pensionsantritts bzw. der Auszahlung muss nicht starr vorgegeben sein, da Auszahlungen anhand von versicherungsmathematischen Berechnungen justiert werden, es gibt keine Probleme mit einem gleitenden Übergang zwischen Erwerbsleben und Pension, weil auch Zuverdienstgrenzen in einem derartigen System weder nötig noch sinnvoll sind. Gerade in Zeiten, in denen Altersteilzeitmodelle immer größerer Beliebtheit erfreuen, ist so eine sehr hohe Skalierbarkeit der Bezüge im Ruhestand möglich sowie eine gute Anpassbarkeit an die jeweilige persönliche Lebenssituation.

In diesem Sinne ist die betriebliche Altersvorsorge auch nicht anfällig für strategisches Verhalten der Versicherten in Hinblick auf die Inanspruchnahme der Versicherungsleistung. Darüber hinaus wird der zunehmenden Mobilität von Menschen besser Rechnung getragen als in den öffentlichen Pensionssystemen, da erworbene Ansprüche aufgrund der geleisteten Einzahlungen jedenfalls an die Person geknüpft sind und sehr einfach regional überall hin auf die Welt "mitgenommen" werden können.

Moderne Daseinssicherung benötigt abgestimmte Komponenten

Ein modernes System der Daseinsvorsorge muss auf transparenten und langfristig gültigen Regeln und Elementen beruhen. Alle Säulen haben in einem ausgewogenen System ihre Berechtigung. Das öffentliche System (erste Säule) muss an die heutigen Anforderungen in Bezug auf Lebenssituationen, Arbeitswelt und Mobilität angepasst und nachhaltig gestaltet werden. Die zweite und dritte Säule (betriebliche und private Vorsorge) müssen über die Grundabsicherung hinaus den Lebensstandard sicherstellen und nicht versicherte Risiken im Bereich der Daseinsvorsorge abfangen können. In diesem Sinne sind wiederum alle Bereiche der Daseinsvorsorge (Alter, Krankheit, Pflege, Arbeitslosigkeit) miteinander verwoben und können auch nur simultan optimiert werden.

Gottfried Haber, Dr. (geb 3.12.1972) ist Universitätsprofessor an der Donau-Universität Krems und verantwortlich für die Fachbereiche "Management im Gesundheitswesen" sowie "Wirtschafts- und Finanzpolitik". Studium der Volkswirtschaft und der Betriebswirtschaft. Langjährige Tätigkeiten in den Bereichen Wirtschaftspolitik, Volkswirtschaft, Regionalwirtschaft, Kreditwirtschaft, Bankwesen und Finanzmärkte sowie Gesundheitsökonomie und Management im Gesundheitswesen in unterschiedlichen Funktionen. Mitglied in verschiedenen Aufsichtsräten (u.a. HYPO NOE Landesbank AG, BRZ Bundesrechenzentrum GmbH). Seit 2013 Mitglied des Generalrates der OeNB und Vizepräsident des Fiskalrates. Haber war u.a. Vorsitzender der Pensionsarbeitsgruppe im Finanzministerium 2016.

Vorsorge durch Bildung

Beatrix Karl

"Gebildete Menschen sind den ungebildeten genauso überlegen wie die Lebenden den Toten" (Aristoteles). Bildung ist somit für unser Leben von zentraler Bedeutung und erweist sich immer mehr als wertvolles Gut. Dies gilt sowohl für jeden Einzelnen als auch für die gesamte Gesellschaft. Wir haben in Österreich weder Öl noch sonstige Rohstoffe. Unser Schlüssel zum Erfolg und zur Beschäftigung sind daher die gut ausgebildeten und fleißigen Menschen. Damit gewinnt das Bildungssystem an besonderer Relevanz.

Der Wert eines höheren Bildungsniveaus wird häufig im Zusammenhang mit einem höheren Einkommen gesehen. Dies ist aber bei Weitem nicht der einzige positive Effekt eines höheren Bildungsniveaus, wie eine im "Population and Development Review" veröffentlichte aktuelle Studie der Demografen Wolfgang Lutz und Endale Kebede vom Wittgenstein Centre for Demography and Global Human Capital¹ belegt. Die beiden WissenschaftlerInnen weisen nach, dass die Menschen in reicheren und besser gebildeten Gesellschaften länger leben.

Während bisher steigende Einkommen und der daraus resultierende verbesserte Lebensstandard als die wichtigsten Faktoren für ein langes und gesundes Leben galten, zeigen *Lutz* und *Kebede* in ihrer Studie ein anderes Bild, nämlich dass das Bildungsniveau eines Menschen viel ausschlaggebender für die Lebenserwartung ist. Nicht das steigende Einkommen, sondern Bildung ist somit der entscheidende Faktor für ein längeres Leben.

Im Folgenden wird diese Studie näher erörtert. Anschließend wird darauf eingegangen, welche grundlegenden



Faktoren für die Erhöhung des Bildungsniveaus und damit auch der Lebenserwartung förderlich sind.

Studie von *Lutz/Kebede* - Bildung als zentraler Faktor für eine längere Lebenserwartung

Bereits im Jahr 1975 entwickelte *Samuel Preston* die so genannte Preston-Kurve, die das Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Person auf der horizontalen Achse und die Lebenserwartung auf der vertikalen Achse zeigt. Diese Kurve zeigt einen klaren, aber abflachenden Aufwärtstrend der Lebenserwartung bei steigendem BIP. Im Langzeitvergleich verschiebt sich die Kurve zunehmend nach oben, was sich durch eine bessere Gesundheitsversorgung erklären lässt. Im Jahr 1985 gingen *John* und *Pat Caldwell* jedoch davon aus, dass die sinkende Sterblichkeitsrate durch die ansteigende weibliche Bildung verursacht wurde.

Lutz und Kebede prüften die in diesen beiden älteren Studien aufgestellten Hypothesen. Dazu analysierten sie globale Daten aus 174 Ländern von 1970 bis 2015 und kamen zum Schluss, dass nicht das steigende Einkommen, sondern Bildung der entscheidende Faktor für ein längeres Leben ist. Unter anderem untersuchten sie die Lebenserwartung in Abhängigkeit von der mittleren Schulzeit der erwachsenen Bevölkerung. Dabei kamen sie zum Ergebnis, dass die Kurve deutlich stärker linear verläuft, was darauf hindeutet, dass Bildung die Entwicklung viel

Dabei handelt es sich um eine Kooperation der Wirtschaftsuniversität, dem Internationalen Institut für Angewandte Systemanalyse (IIASA) und dem Institut für Demographie (VID/ÖAW).

besser erklärt. Zudem konnten sie keine Verschiebung der Kurve nach oben feststellen, die auf andere Faktoren hindeuten würde. Um die Ergebnisse zu überprüfen, wurden die Daten auch multivariaten Analysen unterzogen. Ein ähnliches Bild zeigte sich auch in Bezug auf Kindersterblichkeit.

Die beiden StudienautorInnen erklären dieses Ergebnis damit, dass höhere Bildung meist zu komplexerem und längerfristigem Denken führt und damit auch oft zu Verhaltensweisen, die sich auf die Gesundheit positiv auswirken. Zudem hätten sich in den vergangenen Jahrzehnten die häufigsten Todesursachen von infektiösen auf chronische Krankheiten verlagert, die stärker vom individuellen Lebensstil abhängen. Dies lässt nach Ansicht von *Lutz* und *Kebede* erwarten, dass in Zukunft die Frage des individuellen Verhaltens, welches stark von der Bildung abhängt, für die Sterblichkeit weiter an Bedeutung gewinnen wird.

Lutz weist darauf hin, dass diese Forschung radikalere Ergebnisse zeigt als frühere Analysen zum Thema. Sie widersprechen der weitverbreiteten Ansicht, dass Einkommen und medizinische Interventionen die Hauptfaktoren für Gesundheit sind und zeigen sogar, dass der scheinbare Zusammenhang zwischen Einkommen und Gesundheit nicht kausal ist und beides durch Bildung beeinflusst wird. Lutz betont zudem, dass die Studie eine wichtige Entscheidungshilfe für die Politik sein könnte. "Gerade für politische Entscheidungsträger ist die Frage, welche Faktoren ausschlaggebend für die menschliche Lebenserwartung sind, von hoher Bedeutung. Denn die Antwort darauf lässt wichtige Rückschlüsse darauf ziehen, wofür Mittel bereitgestellt werden sollten", so Lutz.

Es sei auch darauf hingewiesen, dass bereits in früheren Forschungsarbeiten am Wittgenstein Centre gezeigt wurde, wie wichtig eine breite Bildung der Bevölkerung für Armutsbekämpfung und Wirtschafts-

wachstum ist, und dass sie die Anpassungsfähigkeit an den Klimawandel verbessert. Damit erweist sich die Forderung nach verbessertem Zugang zu Bildung als zentrale Voraussetzung für nachhaltige Entwicklung. Zutreffend streicht *Lutz* in diesem Zusammenhang die Bedeutung der Finanzierung von qualitativ hochwertiger Bildung hervor².

Ausgewählte grundlegende Faktoren für die Erhöhung des Bildungsniveaus und damit auch der Lebenserwartung

Bildung und Wissen sind Grundlagen für den persönlichen und beruflichen Erfolg eines ieden Menschen. Angesichts dieser Bedeutung halte ich es für falsch, Bildungsdiskussionen auf Strukturfragen zu reduzieren. Wenn wir über Bildung sprechen, müssen vielmehr Qualität, Vielfalt und Attraktivität des Bildungsangebots im Vordergrund stehen. Das Bildungssystem von heute muss aber vor allem auch die Leistungsfähigkeit des Einzelnen frühzeitig erkennen und gezielt fordern und fördern. Darüber hinaus muss es lebensbegleitendes Lernen ermöglichen und vom Kindergarten bis zur Hochschule allen faire Chancen und gute Perspektiven für ihr Leben eröffnen.

Unser Bildungssystem – und damit insbesondere die Schulen und Hochschulen – sind ständig mit neuen Herausforderungen konfrontiert. So ändern sich die Anforderungen an das Bildungssystem etwa auch mit Veränderungen in der Arbeitswelt. Als Beispiel lässt sich auf die zunehmende Digitalisierung in der Arbeitswelt verweisen, die anders bzw. besser (aus)gebildete Arbeitskräfte erfordert. Dabei geht es nicht nur um höhere Qualifikationen, damit Arbeitskräfte mit den technologischen Entwicklungen Schritt halten können. Neben fachspezifischen Kenntnissen sind verstärkt auch soziale und personale Fähigkeiten,

wie Problemlösungskompetenz, Kreativität, Kommunikationsstärke oder die Fähigkeit zu ganzheitlichem und vernetztem Denken, von Relevanz. Die am Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen unterliegen somit einem Wandel – neue Anforderungs- und Aufgabenprofile sind gefragt³.

Je schneller sich die Welt verändert, desto wichtiger wird die Aus-, Fort- und Weiterbildung. Die Erstausbildung wird zwar weiterhin die notwendige Basis im Leben der erwerbstätigen Bevölkerung bilden, jedoch sind permanente Weiterqualifizierung sowie lebensbegleitendes Weiterlernen in unserer Wissensgesellschaft absolut unerlässlich. Nur eine in diesem Sinne verstandene Bildung ermöglicht die umfassende Teilhabe an der Wissensgesellschaft.

Auch die Art des Lernens ändert sich, das "digitale Klassenzimmer" gewinnt an Bedeutung, die technische Ausstattung wird zur Grundvoraussetzung. Neben Lesen, Schreiben und Rechnen sind neue Basisfähigkeiten gefragt, wie z.B. Digital Literacy. Damit ist der Umgang mit der neuen Technologie gemeint, beginnend vom Basiswissen über den prinzipiellen Aufbau und die Funktionsweise von Computer- und Kommunikationsgeräten über grundlegende Anwendungskenntnisse bis hin zur Fähigkeit, sich in Online-Communities zu bewegen und zu äußern. Zudem gewinnt auch Informationskompetenz, also der Umgang mit Informationen und damit die Fähigkeit, zielgerichtet, selbstbestimmt, verantwortlich und effizient mit Informationen umzugehen, an Bedeutung⁴.

Gerade wenn immer mehr neue Kompetenzen im Bildungssystem vermittelt werden müssen, darf ein zentrales Ziel nicht aus den Augen verloren werden: Wesentlich ist es, keinen jungen Menschen auf der Bildungslaufbahn zu "verlieren". Der Grundsatz "kein Abschluss ohne Anschluss" muss sich weiterhin durch unser gesamtes Bildungssystem ziehen.

Um diese vielen Herausforderungen, denen unser Bildungssystem ausgesetzt ist, wirklich gut bewältigen zu können, muss zudem eines immer klar sein: Im Vordergrund müssen stets die Chancen der Schülerinnen und Schüler stehen. Eine solche Chancengerechtigkeit erzielt man nur dann, wenn jedes Kind diejenige Ausbildung erhält, die seine Anlagen, Talente, Interessen und Neigungen am besten fördert. Das bedeutet, dass Kinder individuell gefördert werden müssen. Kinder haben ein Recht auf Vielfalt. Ihre unterschiedlichen Interessen, Neigungen und Begabungen, Stärken und Schwächen erfordern ein unterschiedliches Fordern und Fördern. Chancengerechtigkeit wird somit nur dann erreicht, wenn man von Gleichmacherei absieht.

Zudem zeigt sich heute immer mehr, dass die Schule als Lebensraum verstanden wird, in dem Lehrerinnen und Lehrer unterrichten, die auf dem neuesten Stand der Pädagogik nicht nur Wissen vermitteln, sondern versuchen, die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen in ihrem Heranreifen zu eigenverantwortlich handelnden Persönlichkeiten zu unterstützen.

Um diesen Anforderungen gerecht werden zu können, spielt auch die Qualitätssicherung im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Pädagoginnen und Pädagogen eine besondere Rolle. Für unsere Kinder und Jugendlichen brauchen wir die besten Pädagoginnen und Pädagogen. Nur mit bestens ausgebildeten und motivierten Pädagoginnen und Pädagogen kann die

² Aussendung der WU vom 16. 4. 2018.

³ Als künftig vermehrt geforderte Kompetenzen gelten laut der PIAAC-Studie der OECD (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) nicht nur fachspezifische, sondern besonders auch soziale sowie personale Kompetenzen. Gesamtheitliche Denkfähigkeit im Sinne einer "Vernetzung" sowie Fähigkeiten in den Bereichen Problemlösung, Kommunikation und Kreativität lassen sich in diesem Zusammenhang nennen.

⁴ Dies wird auch von der PIAAC-Studie der OECD bestätigt; s Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Grünbuch Arbeiten 4.0 (2016) 61.

Qualität im Bildungsbereich dauerhaft gewährleistet werden.

Man sollte im Bildungsbereich aber auch nicht ausblenden, dass Lernen auch Anstrengung bedeutet – dafür sind die Schülerinnen und Schüler selbst verantwortlich – die Lehrerinnen und Lehrer können sie dabei nur unterstützen. Die Grundhaltung, dass Lernen wichtig ist, muss in der Familie gelegt werden – dies ist eine Verantwortung der Eltern für ihre Kinder. Es gibt also nicht nur eine Verantwortung der Lehrerinnen und Lehrer, sondern auch der Eltern und der Schülerinnen und Schüler. Egal wie gut die Schule auch sein mag, sie soll und kann Familien nur ergänzen und niemals ersetzen!

Conclusio

Aus dem eingangs angeführte Zitat von Aristoteles, dass gebildete Menschen den ungebildeten genauso überlegen sind wie die Lebenden den Toten, lässt sich ableiten, dass Bildung eine Art Lebenselixier ist. Ohne Zweifel spielt Bildung eine zentrale Rolle in unserem Leben. Dies zeigt etwa auch die immer wieder erhobene Forderung nach mehr sozialer Gerechtigkeit. Mehr soziale Gerechtigkeit erfordert neue Zugänge zu Bildung

und Arbeit. Das ist meines Erachtens die eigentliche soziale Frage dieses Jahrhunderts! Nur wer jedem Einzelnen die Chance auf Bildung und Arbeit ermöglicht, schafft die Voraussetzung für ein Leben in Selbstbestimmung. Chancen und Teilhabe, Bildung und Arbeitsmarkt sind die neuen Maßstäbe für soziale Gerechtigkeit.

Bildung und Wissen sind die Grundlagen für den persönlichen und beruflichen Erfola eines ieden Menschen. Wenn wir über Bildung reden, müssen daher Qualität, Vielfalt und Attraktivität des Bildungsangebots im Vordergrund stehen. Das Bildungssystem von heute muss aber vor allem auch die Leistungsfähigkeit des Einzelnen frühzeitig erkennen und gezielt fordern und fördern. Dazu ist es notwendig, dass jedes Kind diejenige Ausbildung erhält, die seinen Anlagen, Talenten, Interessen und Neigungen am besten entspricht. Darüber hinaus muss unser Bildungssystem lebensbegleitendes Lernen ermöglichen und vom Kindergarten bis zur Hochschule allen faire Chancen und gute Perspektiven für ihr Leben eröffnen.

Damit zeigt sich eines: Richtige Bildungspolitik entscheidet über die Chancen, die wir unseren Kindern und Jugendlichen für die Zukunft eröffnen.

Beatrix Karl, Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. ist Vizerektorin für Forschung und Entwicklung an der Pädagogischen Hochschule Steiermark und Regierungskommissärin für die Expo 2020. Davor war sie stellvertretende Institutsleiterin am Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der Karl-Franzens-Universität Graz, Abgeordnete zum Österreichischen Nationalrat, Bundesministerin für Wissenschaft und Forschung sowie Bundesministerin für Justiz.

Die Bedeutung von betrieblicher und privater Pensionsvorsorge für den Standort Österreich

Martin G. Kocher



Einleitung

Pensionsvorsorge beruht in der Regel auf drei Hauptsäulen: einer öffentlichen Säule, einer betrieblichen Säule und einer private Säule. Jede von den drei Säulen hat aus ökonomisch-theoretischer Sicht ihr Vorteile und ihre Nachteile. Die öffentliche oder gesetzliche Säule, die in Österreich umlagefinanziert ist, nutzt die Vorteile einer großen Solidargemeinschaft und hat aufgrund der Risikostreuung viel Stabilität, ist aber nicht vor demographischen Änderungen und wirtschaftlichen Schocks gefeit. Die betriebliche Säule hat den Vorteil einer natürlichen Verknüpfung von Entschädigungen für Arbeit heute (Lohn oder Gehalt) und morgen in der Pension (Pension oder Rente); allerdings darf man dabei nicht vergessen, dass sie aus portfoliotechnischer Sicht – je nach Ausgestaltung – die Risiken nicht genug streut. Die private Säule erlaubt große individuelle Flexibilität, was angesichts unterschiedlicher Erwerbs- und Lebensbiographien ein relevanter Faktor sein kann. Die Abhängigkeit von der allgemeinen Marktentwicklung und den damit verbunden idiosynkratischen Schocks einzelner Portfolios müssen als Nachteile konstatiert werden. Aus Sicht der Verhaltensökonomik ist ein wichtiger Unterschied, dass öffentliche Systeme in der Regel mit Zwang einhergehen, wohingegen private Systeme stärker mit Freiwilligkeit verbunden sind. Wenn Menschen die Tendenz haben, für sie langfristig wichtige Investitionen hinauszuschieben – die wissenschaftliche Literatur spricht von zeitinkonsistenten Präferenzen oder hyperbolischem Diskontieren (z.B. Laibson, 1997) – dann kann die Freiwilligkeit und Flexibilität für einige Personen sogar einen Nachteil

darstellen.

Die Tatsache, dass es nicht das beste Pensions- und Vorsorgesystem, nicht die eine Säule gibt, spricht dafür, sich Gedanken über die richtige Mischung verschiedener Säulen zu machen. Diese richtige Mischung kann auch für unterschiedliche Personen mit unterschiedlichen Eigenschaften durchaus verschieden sein. Generell spricht aber vor allem das Diversifikationsargument für einen Mix der Systeme auch auf individueller Ebene. Die Alterung der Gesellschaft in Österreich (siehe Tabelle 1) hat ebenfalls Auswirkungen auf den optimalen Mix, weil sie sowohl die Finanzierbarkeit des umlagefinanzierten öffentlichen Systems beeinflusst bzw. weiter beeinflussen wird als auch das makroökonomische Umfeld über den Umweg des Konsums und der Sparneigung.

Im Folgenden wird aus Platzgründen vor allem auf die betriebliche und private Säule des österreichischen Pensionssystems einzugehen sein.

Die betriebliche Säule des österreichischen Pensionssystems

Im österreichischen Betriebspensionsgesetz gibt es vier mögliche betriebliche Pensionsarten: (1) die Pensionskassenzusagen, (2) die betrieblichen Kollektivversicherungen, (3) die direkten Leistungszusagen

Tabelle 1: Bevölkerungsprognose und Alterung

	2015	2020	2025	2030	2035
Insgesamt	8.629.519	8.941.643	9.158.260	9.331.401	9.460.827
Index	100	104	106	108	110
Altersgruppe	n in Prozent				
0-14	14,3%	14,5%	14,8%	14,8%	14,5%
15-64	67,2%	66,3%	64,5%	62,2%	60,5%
65+	18,5%	19,1%	20,7%	23,0%	25,0%
0-49	61,0%	59,0%	57,9%	57,3%	56,3%
50+	39,0%	41,0%	42,1%	42,7%	43,7%

Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsprognose 2017 Hauptvariante; Riedel und Hofer (2018).

und (4) die betrieblichen Lebensversicherungen. Die Pensionsarten (1), (2) und (4) zeichnen sich vor allem durch Beiträge der ArbeitgeberInnen (und eventuell auch durch Beiträge der ArbeitnehmerInnen) in eine Pensionskasse oder in eine Versicherung aus. Diese veranlagt die Beiträge und zahlt sie im Leistungsfall als Pension aus. Die direkten Leistungszusagen werden hingegen direkt von den ArbeitgeberInnen erbracht.

Die Leistungen können zum Beispiel im Kollektivvertrag für eine Branche, in einer Betriebsvereinbarung (Vereinbarung zwischen Arbeitgeberln und Betriebsrat für ein Unternehmen) oder in einer Einzelvereinbarung (einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeberln und Arbeitnehmerln) geregelt werden (siehe Kocher et al., 2017). In jedem Fall handelt es sich um ein kapitalgedecktes Instrument, das auf Basis freiwilliger Leistungen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin und gegebenenfalls des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin beruht.

In Österreich veranlagen zehn private Pensionskassen derzeit insgesamt ein Vermögen von über 22 Mrd. Euro. Im langjährigen Durchschnitt wird eine jährliche Rendite von über 5,5% erwirtschaftet. Fast über eine Million ÖsterreicherInnen haben mittlerweile

Anspruch auf eine Pension aus einer Pensionskasse.¹

Die private Säule des österreichischen Pensionssystems

Die private Säule umfasst alle privaten Vorsorgeinstrumente, die vom Sparbuch über die Immobilie bis hin zu privaten Finanzprodukten für die Pensionsvorsorge reichen. Darunter fallen also auch kapitalgedeckte Lebensversicherungen, Aktienportfolios oder andere Formen von Wertpapieren bzw. Wertgegenständen (im Grunde auch jede Briefmarkensammlung). Da in der Regel für den Analysten bzw. die Analystin nicht zu unterscheiden ist, ob ein Wertpapier oder ein Wertgegenstand das Ziel der Pensionsvorsorge, der Maximierung eines etwaigen Erbes oder dem Ansparen für späteren Konsum bzw. Investitionen vor der Pension dient, kann man für die dritte Säule nur schwer pensionsrelevante Zahlen und Implikationen ermitteln. Hinzu kommt die generelle Problematik in Österreich, Daten zu Vermögen und Vermögensveränderungen zu erhalten.

Die gesamtwirtschaftlichen Wirkungen der zweiten und dritten Säule

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die zweite und dritte Säule beeinflussen über das Vorsorgeverhalten makroökonomische Indikatoren. Je nach Ausgestaltung können die Rahmenbedingungen wachstumsfördernd oder wachstumshemmend wirken, wobei oftmals die kurze und die lange Frist unterschieden werden muss. Es gibt durchaus Maßnahmen, die kurzfristig wachstumsdämpfend, aber langfristig wachstumsbeschleunigend wirken und umgekehrt. Die folgenden Indikatoren spielen dabei eine zentrale Rolle:

Konsum und Sparen: Die zeitliche Verschiebung von Konsum durch Vorsorge führt definitionsgemäß kurzfristig zu einer Verringerung des Konsums. Dieser ist die wichtigste Nachfragekomponente und bestimmt daher maßgeblich das BIP-Wachstum. Allerdings wissen wir zum Beispiel, dass der Konsum im Alter stärker BIP-relevant ist, weil PensionistInnen weniger Güter und Dienstleistungen aus dem Ausland beziehen. Es gibt also sowohl temporale Effekte als auch Niveaueffekte, je nachdem wie Pensionsvorsorge und Sparen steuerlich, sozialversicherungsrechtlich und fördertechnisch behandelt werden.

Arbeitsmarkt: Durch die Veränderung der Konsum- und Sparstruktur werden selbstverständlich über die gesamtwirtschaftliche Nachfrage auch der Arbeitsmarkt und insbesondere die Zahl der Beschäftigten berührt. Dabei darf nicht vergessen werden, dass die Existenz gewisser Vorsorgeprodukte an sich zu Arbeitsmarkteffekten führen kann, weil Arbeitsplätze im Bereiche Finanzdienstleistungen und Versicherung geschaffen werden.

Öffentliche Haushalte: Die öffentlichen Haushalte werden durch das Pensionssystem in vielerlei Hinsicht beeinflusst. Die zweite und die dritte Säule können, wenn sie klug gestaltet werden, die Belastungen der öffentlichen Haushalte aus der staatlichen Pensionsversicherung und den im Rahmen des öffentlichen Systems notwendigen Zuzahlungen aus den öffentlichen Haushalten reduzieren. Förderungen, Transfers und andere Unterstützungen durch die öffentliche Hand für die zweite und die dritte Säule führen natürlich zu einer Belastung in den öffentlichen Haushalten.

Kapitalmarkt: Häufig wird auch die Belebung des Kapitalmarkts als eine wichtige Folge der Stärkung der zweiten und dritten Säule des Pensionssystems genannt. Selbstverständlich wäre das gerade in Österreich ein wichtiger Nebeneffekt. Allerdings handelt es sich bei den zum Teil auch in anderen Ländern verbreiteten Vorschriften (vor allem im kapitalgedeckten System der Pensionskassen) hinsichtlich eines Mindestanteils von nationalen Wertpapieren aus Sicht der Portfoliotheorie um eine suboptimale Risikodiversifikation. Dabei wird die Chance vergeben, das Vorsorgeportfolio optimal zu diversifizieren. Eine solche optimale Diversifikation impliziert fast immer einen bestimmten Anteil an ausländischen Wertpapieren.

Ein Reformvorschlag zur Behandlung von Pensionskassenbeiträgen

Kocher et al. (2017) haben im Auftrag des Fachverbands der Pensionskassen einen Reformvorschlag zur Behandlung von Pensionskassenbeiträgen ausgearbeitet. Dieser beinhaltet drei Hauptkomponenten: Erstens wird vorgeschlagen, der internationalen Entwicklung zu folgen und die Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht von der Ansparphase in die Pensionsphase zu verschieben. Dieses so genannte EET-Prinzip (für: Exempt-Exempt-Tax) befreit Beiträge (Exempt) und Ansparerträge (Exempt) von der Besteuerung/Sozialversicherungspflicht und besteuert Pensionszahlungen (Tax), die

Details finden sich hier: https://www.wko.at/branchen/bank-versicherung/pensionskassen/pensionskassenbrief-4-2017.pdf

sich aus dem in der Pensionskasse angesparten Kapital eines Individuums ergeben. Zweitens soll es sozial gestaffelte Prämien für Beiträge geben, die jene Gruppen zur Vorsorge durch Beiträge motivieren – vor allem Niedrigverdiener – die die Steuervorteile aufgrund ihrer niedrigen Besteuerung nicht nutzen können. Drittens soll es einen fixen Förderdeckel geben – vorgeschlagen ist 10% der Lohn- bzw. Gehaltssumme – der die förderbaren Beiträge von ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn gemeinsam deckelt. In der aktuellen Regelung ist der prozentuelle Beitrag des/der ArbeitnehmerIn durch den prozentuellen Beitrag des/der Arbeitgeberln gedeckelt. Trägt der/die Arbeitgeberln 2% bei, kann aktuell der/die ArbeitnehmerIn auch maximal 2% beitragen in die betriebliche Pensionskasse einzahlen.

Dieser Reformvorschlag lässt sich natürlich in unterschiedlichen Ausgestaltungen, vor allem was die Höhe der Prämien und die Zugangsvoraussetzungen für die Prämien betrifft, implementieren. So muss die Prämie an einen jährlichen Mindestbeitrag geknüpft sein, sie kann zum Beispiel von der Familiensituation (Kinderbetreuung) abhängig gemacht werden, und sie kann an andere Eigenschaften geknüpft werden.

Insbesondere wurden folgende Varianten hinsichtlich ihrer makroökonomischen Konsequenzen und hinsichtlich ihrer Wirkungen auf das individuelle Vorsorgeverhalten und mithin auf die zu erwartete Pension aus der betrieblichen Vorsorge untersucht:

- 1. Die Vorsorge wird von der Steuerpflicht und von der Sozialversicherungspflicht befreit oder nur von der Steuerpflicht.
- Es wird eine jährliche absolute Prämie eingeführt, staatlich finanziert, die, zusätzlich zum Eigenbeitrag, der Betriebspension bzw. Pensionskasse als ArbeitnehmerInnenbeitrag zugeführt wird. Diese ersetzt die derzeitig gültige relative Prämie von 4,25 %, die bis zu einem Betrag von 1.000 Euro pro Jahr zur An-

wendung kommt. Die Prämie kann aus einer jährlichen Basisprämie und ggf. zusätzlichen Prämien für die Leistung der Kindererziehung bzw. zusätzlichen einmaligen Einsteigerprämien für erstmaligen Eigenbeitrag Leistende unterhalb einer gewissen Altersgrenze bestehen (um einen frühen Einstieg in die Vorsorge zu belohnen). Prämien kommen nur dann zum Einsatz, wenn sie größer sind als die Vorteile aus Steuerbefreiungen von Eigenbeiträgen. Der Wert von Steuerbefreiungen reduziert die Prämien. Die betrieblichen Pensionen sind dann in der Auszahlungsphase steuer- und sozialversicherungspflichtig.

- 3. Der Erhalt der Förderung wird an einen jährlichen Mindesteigenbeitrag geknüpft.
- Die Höchstbeitragsgrenze von 10% der Lohn- bzw. Gehaltssumme gilt unabhängig davon, wie sich die Beiträge auf Arbeitgeberln und Arbeitnehmerln verteilen.

Wenig überraschend steigt mit der öffentlichen Förderung die Höhe der zukünftigen Pensionskassenpensionen, wobei die genauen Werte natürlich von den Annahmen über den Veranlagungserfolg abhängen. Kurzfristig versursacht vor allem der Ausfall von Steuer- und ggf. von Sozialversicherungseinnahmen Kosten für die öffentliche Hand. Wenn diese Kosten kreditfinanziert werden, dann ist der entscheidende Parameter das Verhältnis von Staatsschuldenzinssatz zu Veranlagungszinssatz. Für jedes Szenario kann ein Break-Even-Punkt berechnet werden, der eine gewisse Mindestdifferenz zwischen den beiden Zinssätzen voraussetzt.

Es kann mittels versicherungsmathematischen Szenarien und einer Input-Output-Analyse gezeigt werden, dass für plausible Parameter für die Prämien und plausible Annahmen über die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung trotz kurzfristig höheren

öffentlichen Ausgaben langfristig keine zusätzliche Belastung der öffentlichen Haushalte zustande kommt, weil durch langfristig höheren Konsum positive gesamtwirtschaftliche Wirkungen erzielt werden. Die genauen Zahlen sind dabei aufgrund der langen Prognosezeiträume mit Vorsicht zu interpretieren; vor allem interessant ist die Richtung der Wirkungen. Trotzdem hilft es, sich die Größenordnungen zu veranschaulichen. Kocher et al. (2017) schrieben: "In iedem Szenario werden – trotz anfänglichen Verlusten an Arbeitsplätzen und Wertschöpfung langfristig positive ökonomische Wirkungen erzielt." Je besser der Veranlagungserfolg, desto größer sind die positiven gesamtwirtschaftlichen Folgen. Diese reichen von 23 Mill. Euro bis 76 Mill. Euro zusätzlicher Wertschöpfung und von 435 bis 1.429 zusätzlichen dauerhaften Arbeitsplätzen durch die Reform, wobei angenommen wird, dass der Staat fiskalische Verluste in der kurzen Frist über Kredit gegenfinanziert und nicht über Einsparungen. Im Falle von Einsparungen zur kurzfristigen Finanzierung der Reform sind die Auswirkungen deutlich stärker, d.h. sie streuen mehr. Kocher et al. (2017) ergänzen noch: "Würde angenommen, dass jeder unselbstständig Beschäftigte entsprechend den Bedingungen des vorgeschlagenen Prämienmodells Eigenbeiträge leistet, würden sich die eben genannten Wirkungen vervielfachen, aber auch die Wertschöpfungseffekte würden sich natürlich vervielfachen."

Fazit

Die Alterung der Gesellschaft erhöht den demographischen Druck auf die erste Säule des Pensionssystems in vielen OECD-

Staaten. Österreich ist da keine Ausnahme: das öffentliche Pensionssystem wird zwar weiterhin eine sichere Basis der Pensionsvorsorge darstellen, allerdings nur wenn die entscheidenden Parameter (Pensionshöhe, Pensionsantrittsalter und Pensionsbeiträge) an die sich verändernden Rahmenbedingungen rechtzeitig angepasst werden. Je länger man damit wartet, desto schmerzhafter könnte der Anpassungsdruck werden, weil es nur mehr wenige Jahre dauert, bis die Generation der Baby-Boomer in Pension zu gehen beginnt. Parallel zu Reformen im Bereich der ersten Säule macht es aber auf jeden Fall Sinn, die zweite und die dritte Säule zu stärken. Eine solche Stärkung diversifiziert auf der individuellen Ebene, sie diversifiziert aber auch die Risiken auf der systemischen Ebene und macht das gesamte System stabiler. Es kann gezeigt werden, dass eine kluge Stärkung der zweiten (und ggf. auch der dritten) Säule langfristig ausgabenneutral sein kann und zusätzliche wachstumsfördernd gestaltet werden kann.

Referenzen

Kocher, M., Schnabl, A., Kluge, J., Lappöhn, S., Zenz, H. (2017). Auswirkungen von Förderungen von Eigenbeiträgen in die betriebliche Altersvorsorge Effekte für die Berechtigten, die Volkswirtschaft und den öffentlichen Finanzhaushalt. Studie im Auftrag des Fachverbands der Pensionskassen.

Laibson, D. (1997). Golden eggs and hyperbolic discounting. Quarterly Journal of Economics 112(2): 443-477.

Riedel, M., Hofer, H. (2018). Zukunftschance Demographie. Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich.

Martin Kocher ist Wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Höhere Studien in Wien und Professor an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien. Sein Werdegang beinhaltet Stationen an der LMU München, der Queensland University of Technology, der Universität von East Anglia, der Universität Amsterdam und der Universität Innsbruck, die ihm das Doktorat in Volkswirtschaftslehre verlieh. Er war darüber hinaus Dekan und Studiendekan an der LMU München. Seine mehr als 50 wissenschaftlichen Artikel in den Bereichen Verhaltensökonomie, Finanzwissenschaft und experimentelle Wirtschaftsforschung sind in den wichtigsten Fachzeitschriften der Volkswirtschaftslehre publiziert. Martin Kocher ist verantwortlicher Herausgeber des Journal of Economic Psychology, Direktor des Entscheidungslabors am VCEE an der Universität Wien, ständiger Gastprofessor an der Volkswirtschaftlichen Abteilung der Universität Göteborg, und CESifo Research Fellow.

Vorsorge als Verantwortung von Staat und Bürgern

Barbara Kolm

Einführung

Leider nimmt die Schaffenskraft des Menschen im Alter ab und reicht dann oft nicht mehr aus, um den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten. Nicht jeder kann für diesen Fall Vorsorge treffen. Zwei Varianten zur Kompensation solcher Verluste erscheinen sinnvoll: 1. Sparen, 2. Versichern. Beide Möglichkeiten setzten die Bereitschaft zum Sparen voraus. Wer für das Alter spart, legt in aller Regel mehr als genug zurück, um für den Rest des Lebens versorgt zu sein. Er braucht das Ersparte nicht restlos auf, und seine Erben, sofern es sie gibt, dürfen sich freuen, wie Hardy Bouillon¹ ausführt. Wer eine Rentenversicherung abschließt, lebt im Alter nicht vom Ersparten, sondern von dem, was das (Versicherungs-)Glück ihm beschert. Lebt er lange, genießt er mehr, als er eingezahlt hat. Lebt er kurz, dann hat er am Ende mehr gezahlt als erhalten. Sparen kann der Mensch alleine, aber zum Versichern braucht er andere. Insofern ist die erste Form der Altersvorsorge eine individuelle Rücklagenbildung, die zweite eine kollektive Rücklagenbildung. Rentenversicherungen stellen demzufolge eine kollektive Rücklagenbildung dar. Sie basieren – wie alle Versicherungen – auf der Idee, dass alle Versicherungsnehmer die gleichen Aussichten im Versicherungsfall haben, aber nicht für alle der gleiche Versicherungsfall eintritt. Insofern müssen keine Rücklagen für alle Versicherungsnehmer gebildet werden, sondern nur für jene, die gemäß der aktuarischen Kalkulation die Versicherungsleistung wahrscheinlich in Anspruch nehmen werden. Vor diesem Hintergrund

sind die Beiträge zur kollektiven Rücklagenbildung vergleichsweise niedriger als die zur individuellen Rücklagenbildung. Von diesem Umstand haben bisher alle Institutionen kollektiver Rücklagenbildung profitiert, sei es die Familie (als die wohl älteste Institution der Altersvorsorge) oder der Versicherungsgeber (als die moderne Form der Altersabsicherung). Die Freiwilligkeit, mit der die betroffenen Akteure an der Rücklagenbildung und -nutzung beteiligt sind, ist das, was beide Institutionen eint, und ist auch das, was sie von der dritten Institution der Altersvorsorge trennt. Gemeint ist die Pflichtversicherung. Wie sieht es mit diesem System in Österreich aus?

Das derzeitige System der Umverteilung

Das derzeitige System der Umverteilung war das vorherrschende Pensionssystem weltweit im 20. Jahrhundert. Hierbei finanzieren die derzeitigen Erwerbstätigen die Pensionen der älteren Generation. Dank des demographischen Wandels ist dieses System jedoch zunehmend nicht mehr nachhaltig. Einerseits bekommen Menschen immer weniger Kinder, wodurch es weniger junge Menschen gibt, andererseits leben eben jene Personen immer länger – was sehr erfreulich ist, doch dazu führt, dass Bürger deutlich länger Pensionen beziehen müssen. Während im Bismarck'schen Deutschland zum Beispiel – also im ersten modernen Wohlfahrtsstaat der Geschichte - ein Rentner nur wenige Jahre Rente bezogen hat, sind heut-

¹ Hardy Bouillon in Pensionen, Hayek Institut paper 2014

zutage Menschen mehrere Jahrzehnte als Konsumenten im Pensionssystem.

So ist es auch nicht überraschend, dass die Kosten, die dieses System aufrechterhalten, stetig ansteigen. Die "soziale Sicherung", in welcher die Pensionen inkludiert sind, sind im österreichischen Budget von 2015 bei Weitem der größte Posten mit 574,8 Milliarden Euro von insgesamt 1,3 Billionen (siehe Diagramm 1) und ist seit 1995 um 49,47 Prozent angestiegen. Bricht man die "soziale Sicherung" weiter auf, lässt sich feststellen, dass von eben jenen 574,8 Milliarden Euro schon alleine 277,5 Milliarden auf Pensionen entfallen (siehe Diagramm 2). Neben dem demografischen gilt es auch das strukturelle Problem zu lösen.

Vom sogenannten "Generationenvertrag" ist kaum mehr etwas zu sehen. Während zum Beispiel der österreichische Staat in einen Schüler jährlich 6.956 Euro investiert², gehen knapp 18.720 Euro an einen durchschnittlichen Pensionisten³. Internationale Rankings kritisieren schon⁴, dass der "Generationenvertrag" mittlerweile nur mehr heißt, dass jüngere Generationen zu einem immer größeren Teil ihres Einkommens die älteren Generationen finanzieren dürfen, während die ganz junge Generation, die Jugend, fast nichts mehr abbekommt. Wilfried Prewo bringt den Irrtum recht treffend zum Ausdruck, wenn er schreibt:

"Der Generationenvertrag ist ein Euphemismus von verblüffender Täuschungskraft: Es gibt in Wahrheit keinen Vertrag, der individuelle Leistungspflichten und -ansprüche zwischen den Generationen verbindlich regelt; eine Vertragspartei ist noch ungeboren oder noch nicht erwachsen; die aktiven Arbeitnehmer können

den "Vertrag" ungestraft brechen, indem sie keine Nachkommen produzieren. Wir sprechen von sozialer "Sicherheit" und Renten-, Versicherung: Dies ist eine gefährliche Fehlbezeichnung. Unsere Sprache beeinflusst unser Denken und wir glauben, dass das Rentensystem tatsächlich eine Versicherung ist. Aber das Umlageverfahren versorgt nur die heutigen Alten (die Arbeitnehmer von gestern) mit heutigem Geld, als Geaenleistuna für ihre voranaegangene Leistung, die aktive Generation aufgezogen zu haben. Die aktive Generation sorgt nicht für ihre eigene zukünftige Rente. Und nur das könnte man als Versicheruna bezeichnen."5

Fazit: das Pensionssystem Österreichs ist nicht mehr weit weg vom vollständigen Zusammenbruch. Wie schon Helmut Kapl vor einigen Jahren meinte,

"das Umlagesystem hat [...] die Grenzen des Finanzierungssystems erreicht, ja sogar überschritten, und dies schon jetzt, wo sich europaweit die Tendenz abzeichnet, dass in vierzig Jahren nur mehr zwei Beitragszahler einen Rentner finanzieren werden (zurzeit finanzieren fünf Beitragszahler einen Rentner); in Österreich ist diese Kennzahl schon wesentlich schlechter."

Statt weiter auf dem Umlagesystem zu bauen, sollte über eine Trendwende nachgedacht werden. Die dritte Säule, die freiwillige und individualisierte, muss gestärkt werden und das derzeitige Umlagesystem mittelfristig in ein kapitalgedecktes, privates umgewandelt werden.

Das Dilemma mit der Solidarität

Natürlich war das Konzept des beschriebenen "Generationenvertrags" schon immer etwas abstrus – ähnlich wie der

5 Wilfried Prewo, Vom Mündel zum mündigen Bürger. Wahlfreiheit und Sicherheit im Wandel – Eckpfeiler eines neuen europäischen Sozialmodells, Brüssel: CNE berühmt-berüchtigte "Sozialvertrag", welcher ebenso wenig von irgendjemanden jemals unterschrieben wurde bzw. dem niemand jemals zugestimmt hat. So ist der Generationenvertrag lediglich ein weiteres Stichwort, mit dem in der Pensionsdebat-

Keiner dieser Begriffe wird zumeist erklärt oder kann erklärt werden – so zum Beispiel was objektiv "solidarisch", "sozial gerecht" oder wofür man "sozial verantwortlich" ist. Schon Robert Nef sagte zum Beispiel "freiwillige Solidarität ist etwas Gutes, er-

Ausgaben 2015	Millionen Euro)	Veränderung zu 1995
Allgemeine öffentliche Verwaltung	180 394.00	0	32.57%
Wirtschaftliche Angelegenheiten	95 191.00	O	-55.17%
Gesundheitswesen	217 241.00	0	87.37%
Bildungswesen	127 394.00	0	52.65%
Soziale Sicherung	574 772.00	0	49.47%
Sonstige	138 869.00	0	31.56%
	1 333 861.00	0	28.51 %

Diagramm 1: Veränderung der Ausgaben (Quelle: Staatskosten.at)

Ausgaben 1015	Millionen Euro
Krankheit und Erwerbsunfähigkeit	92 639.00
Alter	277 554.00
Hinterbliebene	56 242.00
Familien und Kinder	48 322.00
Arbeitslosigkeit	52 888.00
Wohnraum	13 522.00
Soziale Hilfe, a.n.g.	12 614.00
Angewandte Forschung und experimentelle Entwicklung im Bereich soziale Sicherung	109.00
Soziale Sicherung a.n.g.	20 852.00
Gesamt	574 772.00

Diagramm 2: Ausgaben soziale Sicherung (Quelle: Staatskosten.at)

te argumentiert wird, ohne die Gründe für dessen Existenz wirklich erklären zu können. So soll die Umverteilung von jung nach alt/arm auch aus Gründen der "Solidarität", der "sozialen Gerechtigkeit" oder der "sozialen Verantwortung" geschehen.

zwungene Solidarität ist bestenfalls gut gemeint. Und Solidarität, die von jemand anderem bezahlt wird, ist überhaupt gar keine Solidarität." Und auch Friedrich Hayek war verwirrt von dem Begriff "soziale Gerechtigkeit":

² https://diepresse.com/home/bildungschule/ 4996745/Kosten_Schueler-sind-in-Wien-am-billigsten

³ http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/altersversorgung-warum-oesterreichs-rentner-viel-mehr-geldbekommen-als-deutsche-1.2818161

⁴ http://www.sgi-network.org/2017/Austria/Social_Policies

"Jeder spricht über soziale Gerechtigkeit, aber wenn ich die Leute darum bitte mir zu erklären, was soziale Gerechtigkeit überhaupt bedeutet, weiß es niemand. Ich sage das, weil ich es über die letzten zwanzig Jahre erfolglos versucht habe, eine Antwort zu bekommen, was überhaupt die Prinzipien sozialer Gerechtigkeit sind."

Der Ausbau der dritten Säule als erster Schritt

Da, wie gesehen, das derzeitige System weder sonderlich "gerecht" oder "solidarisch", noch nachhaltig weiter finanzierbar ist, muss dringend nach Alternativen gesucht werden. Sicherlich könnte man das derzeitige System weiter hier und da etwas reformieren, doch das Problem bleibt weiterhin bestehen: Der demographische Wandel wird nach derzeitigem Stand noch lange anhalten und das Umlagesystem früher oder später untauglich machen.

Um den Rückgriff auf die "unattraktiven Drei" (1. Option: die Beitragsleistungen wesentlich erhöhen; 2. Option: das Leistungsniveau drastisch kürzen; 3. Option: die Lebensarbeitszeit deutlich verlängern) nachhaltig zu vermeiden und zugleich neue soziale Risiken insbesondere infolge des demografischen Alterungsprozesses zu adressieren, sind folgende (wenn auch zunächst drastisch anmutende) Systemänderungen, um die soziale Verantwortung für alle tragbar zu machen, in Angriff zu nehmen:

- im Bereich der Pensionsversicherung: Konsequente Umsetzung des Prinzips der (aktuarisch korrekten) kontenmäßigen Pensionszumessung, gekoppelt mit der Schaffung einer Nationalen Pensionsrücklage zum sozialen Ausgleich negativer Konten
- erstmalige Einführung einer Pflegeversicherung, welche ab ovo kapitalgedeckt ausgestaltet werden sollte, um weitere Be-

- lastungen des Faktors Arbeit mit Zusatzkosten von vornherein auszuschließen
- Einführung von Sozialkonten außerhalb der Pensionsversicherung auch in der Arbeitslosenversicherung und in weiterer Folge in der Krankenversicherung einschließlich der Durchsetzung des Wettbewerbsprinzips zwischen den Akteuren sowie eines wesentlichen Ausbaus der Prävention

Damit wird die Eigenverantwortung gestärkt, die Transparenz und Verwaltungseffizienz erhöht sowie Einsparungen im System dargestellt. Der Wettbewerb der Anbieter sorgt für mehr Auswahl und maßgeschneiderte Produkte. Die Sicherung des sozialen Friedens ist gewährleistet. Tatsächliche Eigenvorsorge und Ansparung für das Individuum und nicht für eine andere Generation steigert die Akzeptanz für die Reform. Damit ist die Finanzierbarkeit der Altersvorsorge auch bei massivem demographischem Wandel gegeben. Das bedeutet aber auch das Aufbrechen alter Systeme und Verständnis für Veränderung.

Die Lösung kann mittelfristig nur eine graduelle Privatisierung sein – mit einem flexiblen Überganssystem. Ein Vorschlag von Kapl⁶ ist, dass die Arbeitnehmer zu Beginn ein Wahlrecht haben, ob sie im staatlichen System bleiben oder zur privaten Option wechseln wollen. Wechseln sie auf die private Schiene, investieren sie ihren Arbeitsnehmeranteil darin. Der Arbeitgeberanteil bleibt fürs Erste definitiv im staatlichen System. Nach einigen Jahren kann das Privatsystem bei Erfolg erweitert werden.

Eine vollständige Privatisierung der Pensionssysteme als einzige Alternative ist schwer durchsetzbar und für Österreich nicht nötig. Eine Mischform aus schrittweiser Heranführung und konsequenter Transformation des bevormundenden Umlageverfahrens in ein

transparentes Kapitaldeckungsverfahren wäre für freie selbstverantwortliche Bürger jedoch wünschenswert.

Solch ein System der Kapitaldeckung wurde gegen Ende des 20. Jahrhunderts besonders in anglosächsischen und Entwicklungsländern durchgeführt und ist in manchen Regionen der Welt bereits Gang und Gäbe: "Schon in mehr als 20 Staaten wurde auf Empfehlung der Weltbank und des Weltwährungsfonds eine gänzliche Umstellung durchgeführt und durchwegs positive Ergebnisse erzielt."⁷

Diagramm 3: BEST PRACTICES

- 1. Chile [1980]
- 2. Peru [1993]
- 3. Australia [1994]
- 4. Colombia [1994]
- 5. Uruguay [1996]
- 6. Mexico [1997]
- 7. Bolivia [1998]
- 8. El Salvador [1998]
- 9. Hungary [1998]
- 10. Kazhakstan [1998] Hungary [1998]
- 11. Poland [1999]
- 12. Sweden [1999]
- 13. Hong Kong [2000]
- 14. Costa Rica [2001]
- 15. Latvia [2001]
- 16. Bulgaria [2002]
- 17. Croatia [2002]
- 18. Estonia [2002]
- 19. Russia [2002]
- 20. Dominican Rep. [2003]
- 21. Kosovo [2003]
- 22. Korea [2004]
- 23. Lithuania [2004]
- 24. Nigeria [2005]
- 25. Slovakia [2005]
- 26. Macedonia [2006]
- 27. Romania [2008]

Hierbei können Arbeitnehmer freiwillig zu privaten Versicherungsunternehmen wechseln, die daraufhin – mit Garantie auf Auszahlung sobald das Pensionsalter erreicht wird – das eingezahlte Geld investieren und so möglichst hohe Renditen für die zukünftigen Pensionisten erzielen. Diese Systeme unterliegen einer gesetzlich vorgeschriebenen Mindestrendite.

Fazit

Das Umlagesystem bei Pensionen ist im Begriff zu scheitern. Man kann die endgültige Katastrophe, welche beim Verbleib beim Status Quo nur eine Frage der Zeit ist, mit kleinen Reförmchen sicherlich hinausschieben – doch der Bankrott kommt, solange kein fundamentales Umdenken stattfindet.

Weiterführende Literatur und Informationen

http://www.austriancenter.com

http://www.hayek-institut.at

http://www.staatskosten.at

Kapl, Helmut (2002): Vom Umlagesystem zur Kapitaldeckung in der Pensionsversicherung (ein Privatisierungsschritt)

Piñera, José (2008): Der emanzipierte Arbeitnehmer: Die Pensionsreform in Chile.

⁶ Kapl, Helmut (2002): Vom Umlagesystem zur Kapitaldeckung in der Pensionsversicherung (ein Privatisierungsschritt)

⁷ ebd.

Barbara Kolm, Dr. ist Präsidentin des Friedrich August v. Hayek Instituts und Direktorin des Austrian Economics Center. Zuvor war sie als Assistentin an der Universität Innsbruck tätig und ist seit damals auch in der Privatwirtschaft aktiv. Sie ist Assoc. Professor für Austrian Economics an der Universität Podgorica und war von 2009 bis 2014 Mitglied des Verwaltungsrates der Stiftung für Forschung und Innovation der autonomen Provinz Bozen Südtirol. Sie ist Mitglied der Mont Pelerin Society, Mitbegründerin der European Resource Bank und Vorstandsmitglied der Association of Private Enterprise Education (APEE). Kolms Publikationen beschäftigen sich mit marktwirtschaftlichen Lösungen in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Sicherung des Arbeits- u. Wirtschaftsstandortes und Armutsbekämpfung, sowie mit der Lehre der Österreichischen Schule der Nationalökonomie; ihre Vortrags- und Lehrtätigkeit an Universitäten und bei internationalen Konferenzen behandeln Themen wie die Zukunft Europas, Globalisierung, Finanzmarktkrise, Deregulierung, Wettbewerb. Weitere Schwerpunktthemen sind Effizienz-, Finanzierungs- und Legitimierungsfragen von staatlichen Institutionen und der öffentlichen Verwaltung, Budget und strukturelle Reformen, Verwaltung auf kommunaler, föderaler und nationaler Ebene.

Barbara Kolm ist Vorsitzende des Board of Trustees von ZEDE, Honduras, einer NGO für die Etablierung von Wirtschaftszonen zur Schaffung von Arbeitsplätzen.





li: M. Rosenmayr-Khoshidehre:

Vorsorge als Standort Thema

Martina Rosenmayr-Khoshideh, Helwig Aubauer

Arbeitgeber tragen mit ihren Beiträgen in der Sozialversicherung und Steuerzahlungen einen großen Anteil an der Aufrechterhaltung des Sozialstaats. Darüber hinaus rücken Maßnahmen für Mitarbeiter auf freiwilliger Basis, die zu mehr Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit führen sowie zur Gewinnung neuer Mitarbeiter beitragen, zunehmend in den Fokus der Wirtschaft. Der demografische Wandel und die Suche nach geeigneten Fachkräften sind hierfür treibende Faktoren. Hinzukommt der gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Nutzen dieses Engagements. Von großer Bedeutung in diesem Zusammenhang sind geeignete Rahmenbedingungen und Anreize für Betriebe.

Arbeitgeberbeiträge im Sozialsystem

Für Sozialleistungen wurden im Jahr 2016 rund 104 Mrd. Euro¹ ausgegeben. Es handelt sich dabei um den bei weitem größten staatlichen Ausgabenposten. Die Summe entspricht etwa 2/3 der Gesamteinnahmen des Staates aus Steuern und Sozialbeiträgen. Von den rund 104 Mrd. Euro. wurde mehr als die Hälfte, nämlich 58,4 Mrd. Euro den Altersleistungen (Pension inkl. Invalidität u.

Hinterbliebene) zugeführt. Die Ausgaben für Krankheit und Gesundheitsversorgung beliefen sich auf 26,6 Mrd. Euro, für den Bereich Familie/Kinder auf 9,9 Mrd. Euro. Im internationalen Vergleich hat Österreich mit fast 30 % des Bruttoinlandproduktes² die vierthöchsten Ausgaben für soziale Sicherheit und das Gesundheitswesen unter den Mitgliedstaaten der EU.

37,9 Mrd. der 104 Mrd. Euro wurden durch Arbeitgeber-Sozialbeiträge aufgebracht, 27,5 Mrd. Euro durch die geschützten Personen selbst (v.a. Arbeitnehmerbeiträge) und 38,6 Mrd. Euro über allgemeine Steuermittel finanziert.³ Mit Dienstgeberbeiträgen werden somit rund 1/3 der Sozialleistungen finanziert. Darüber hinaus erfüllen Dienstgeber mit der Beitragsabrechnung und -abfuhr für ihre Mitarbeiter eine wichtige Aufgabe für das Funktionieren des Sozialstaates.

Freiwillige Maßnahmen der Arbeitgeber

Über die gesetzlichen Beitrags- und Steuerleistungen hinaus setzen Arbeitgeber zudem freiwillige Maßnahmen für ihre Mitarbeiter. So treffen viele Arbeitgeber, gerade

Statistik Austria, Europäisches System der Integrierten Sozialschutzstatistik (ESSOSS), Ausgaben für Sozialleistungen nach Funktionen 1980 bis 2016; erstellt am 20.11.2017.

² Eurostat, Ausgaben des Staates nach Aufgabenbereichen 2016.

³ Statistik Austria, Europäisches System der Integrierten Sozialschutzstatistik (ESSOSS), Finanzierung der Sozialausgaben 1980 bis 2016; erstellt am 20.11.2017.

in der Industrie, etwa mit einer betrieblichen Altersvorsorge Vorsorgeleistungen, führen Maßnahmen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung durch oder setzen Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

a. Altersvorsorge

Die österreichische Pensionsvorsorge beruht bekanntlich auf dem Drei-Säulen-Modell, der staatlichen Pensionsvorsorge, der betrieblichen Altersvorsorge und der privaten Altersvorsorge. Bedingt durch den demografischen Wandel wachsen die Anforderungen an das staatliche Pensionssystem. Trotz der erfreulicherweise steigenden Lebenserwartung arbeiten die Menschen heute kürzer als noch in den 70er Jahren. Das faktische Pensionsantrittsalter lag 2017 bei 59,3 Jahren.⁴ Im internationalen Vergleich gehen Menschen in Österreicher früher in Pension und die Ruhestandsdauer liegt deutlich über dem OECD-Schnitt.5 Der iährliche Pensionsaufwand wir nur zum Teil durch Beiträge der Versicherten getragen, der Rest muss durch allgemeine Budgetmittel gedeckt werden. Die demografische Entwicklung wirkt sich auf den Aufwand des Bundes für die gesetzliche Pensionsversicherung aus. Gemäß des Strategieberichts des Finanzministeriums für die Jahre 2019-2022 wird der Bundeszuschuss in das gesetzliche Pensionssystem bis 2022 um 3,2 Mrd. Euro steigen, bei den Beamten im gleichen Zeitraum um 1,2 Mrd. Euro.6 Im Bereich Nachhaltigkeit belegt Österreichs Pensionssystem unter 30 ausgesuchten Ländern nur den vorletzten Platz.7

Das aktuelle Regierungsprogramm hält im Kapitel Pensionen, die die Notwendiakeit einer Weiterentwicklung im Sinne einer sozialen und ökonomischen Gesamtverantwortuna zur Absicheruna des umlageorientierten Pensionssystems fest. 8 Neben einer nachhaltigen Ausgestaltung der gesetzlichen umlageorientierten Pensionsversicherung bedarf es zusätzlicher Lösungsansätze um die erste Säule zu entlasten, wie z.B. eine Attraktivierung der zweiten und dritten Säule als Ergänzung zur staatlichen Pension. So nennt auch das Regierungsprogramm explizit die "Förderung des Ausbaus der betrieblichen Altersvorsorge"9 als Maßnahme (siehe dazu unter IV.).

Die Zahl der Arbeitgeber, die sich freiwillig verpflichten, regelmäßig Beiträge für die Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter zu leisten steigt. Im Jahr 2017 hatten 925.649 Österreicher¹⁰ oder 23 Prozent der österreichischen Arbeitnehmer Anspruch auf eine Firmenpension im System der Pensionskassen¹¹. Im Jahr 2007 waren es noch 542.248 Personen¹², dies entspricht einer Steigerung von 70 % innerhalb von 10 Jahren. Im internationalen Vergleich ist zu beachten, dass in Österreich neben dem Pensionskassen-System auch das System gemäß dem Betrieblichen Mitarbeiterund Selbständigenvorsorgegesetz (BMS-VG) besteht ("Abfertigung neu"). Hierbei sind die mangelnde Bindung des Kapitals

und die vorzeitige Auszahlungsmöglichkeit unter bestimmten Umständen zu beachten. Das von den betrieblichen Vorsorgekassen verwaltete Vermögen ist mittlerweile auf 10,6 Mrd. Euro (Jahr 2017) angewachsen und erfasst 3,37 Mio. Anwartschaftsberechtigte¹³.

Die wichtigsten Motive für die Gewährung von Betriebspensionen sind laut einer WIFO-Erhebung aus dem Jahr 2001 die stärkere Bindung von Arbeitnehmern mit hoher Oualifikation an das Unternehmen. die Motivation zu höheren Leistungen sowie der Wunsch der Arbeitnehmer. 14 Eine aktuelle Umfrage unter Arbeitnehmern bestätigt dieses Ergebnis auch 15 Jahre später: So wünschen sich 71 Prozent der Arbeitnehmer, dass der Arbeitgeber einen Beitrag zur Zusatzpension leistet. Für 44 Prozent der Arbeitnehmer ist das Angebot einer Zusatzpension sehr wichtig bzw. eher wichtig bei der Wahl des nächsten Arbeitgebers.15

b. Gesundheitsförderung

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung haben das Ziel die Gesundheit der Mitarbeiter zu stärken und sie möglichst lange und gesund im Unternehmen zu halten. Die Maßnahmen sind vielfältig und reichen von ergonomischen Maßnahmen über Rücksichtnahme auf ältere Arbeitnehmer im Bereich der Schichtarbeit bis hin zu Angeboten von Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen.¹⁶

Umfragen belegen, dass sich bereits drei von vier österreichischen Unternehmen mit Gesundheitsförderung im Betrieb

beschäftigt haben. An Motiven steht auch hier die Verbesserung der Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter im Fokus, weiters können Fluktuation und Krankenstände reduziert werden. Zwei Drittel der Unternehmen geben an, dass finanzielle Unterstützung die Umsetzung von BGF-Maßnahmen attraktiver machen würde.¹⁷. Die seit 1.1.2016 unter bestimmten Voraussetzungen bestehende Steuerund Sozialversicherungsbefreiung von Gesundheitsförderungs- und Präventionsmaßnahmen kann daher ein erster Schritt sein, der zur weiteren Verbreitung beiträgt.¹⁸ Das aktuelle Regierungsprogramm sieht im Kapitel Gesundheit die weitere Forcierung der Betrieblichen Gesundheitsförderung vor.¹⁹

c. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit der familiären und beruflichen Lebenswelt ist eine große Herausforderung familienbewusster Personalpolitik. Dem tragen eine Vielzahl von Betrieben Rechnung, so z.B. durch individuelle Arbeitszeitregelungen, der Schaffung von qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen im Interesse von Müttern wie gleichermaßen von Vätern, Telearbeit, Weiterbildungsmöglichkeiten, Unterstützung im Rahmen der Kinderbetreuung, Kontakt zum Betrieb während der Karenz sowie die Benutzung von Freizeiteinrichtungen für Familien. Auch der Österreichische Corporate Governance Kodex weist auf die Verantwortung der Unternehmen gegenüber der Gesellschaft hin und empfiehlt entsprechende geeignete freiwillige Maßnahmen und Initiativen etwa zur Vereinbar-

⁴ Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Die österreichische Sozialversicherung in Zahlen; Durchschnittsalter der Pensionsneuzugänge mit Rehabilitationsgeldbeziehern 2017.

⁵ Val OECD. Pensions at a Glance 2017, 24.

BMF, Strategiebericht zum Bundesfinanzrahmengesetz 2018 – 2021 und zum Bundesfinanzrahmengesetz 2019 – 2022.

⁷ Melbourne Mercer Global Pension Index 2017.

⁸ Zusammen. Für unser Österreich. Regierungsprogramm 2017–2022, 108.

⁹ Zusammen. Für unser Österreich. Regierungsprogramm 2017–2022, 109.

^{10 826.000} Anwartschaftsberechtigte und 98.849 Leistungsberechtigte; siehe auch Janda, Pensionskassen und Betriebliche Vorsorgekassen in Österreich, ÖBA 2017, 615.

¹¹ Von den vier Möglichkeiten der Gestaltung von Betriebspensionen (direkte Leistungszusagen, Gruppenlebensversicherungen und betriebliche Kollektivversicherung, freiwillige Höherversicherungen im Rahmen des ASVG und Pensionskassen) wird der Schwerpunkt im Beitrag auf das System der Pensionskassen gelegt.

^{12 483.777} Anwartschaftsberechtigte und 58.471 Leistungsberechtigte.

¹³ Plattform der Betrieblichen Vorsorgekassen.

¹⁴ *Url*, Die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich, WIFO Monatsbericht 4/2003.

¹⁵ Unique Research, Österreichweite Umfrage zur Pensionsthematik 2016.

¹⁶ Siehe stellvertretend für die zahlreichen österreichischen Industriebetriebe die Beispielsammlung der Industriellenvereinigung, Perspektive 50 +, Best Practice-Beispiele aus der österreichischen Industrie, www. iv.at.

¹⁷ Umfrage von WKÖ und Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) 2017, http://www.netz-

¹⁸ Siehe § 49 Abs 3 Z 11 lit b ASVG und in § 3 Abs 1 Z 13 FStG

¹⁹ Zusammen. Für unser Österreich. Regierungsprogramm 2017–2022, 112.

keit von Beruf und Familie umzusetzen. Wachsende Beteiligungen im Netzwerk "Unternehmen für Familie", die Inanspruchnahmen von Auditangeboten "Familie und Beruf" oder die Verleihung des Staatspreises für Familie und Beruf zeigen das Engagement der Arbeitgeber in diesem Bereich.²⁰ Motive für Arbeitgeber in die Familienfreundlichkeit im Betrieb zu investieren sind die sich daraus ergebenden positiven Effekte, wie höhere Mitarbeitermotivation, Verbesserung des Images des Unternehmens nach, sowie Vorteile bei der Personalakquise.²¹

Zunehmender Fachkräftemangel als Faktor

Exemplarisch für viele weitere mögliche Maßnahmen wurden oben Maßnahmen der betrieblichen Altersvorsorge, Gesundheitsförderung und Maßnahmen, die der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen, angeführt. Die Gründe für die Bereitstellung dieser Leistungen liegen oftmals in der Steigerung bzw. Aufrechterhaltung der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung sowie der Mitarbeitergewinnung. Es geht darum geeignete Mitarbeiter zu finden sowie Mitarbeiter motiviert und gesund lange im Betrieb zu halten und sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

In Anbetracht des steigenden Fachkräftemangels ist zu erwarten, dass die Verbreitung dieser Initiativen in Österreich mittelund langfristig auch weiterhin steigen wird. Die Besetzung offener Stellen mit Fachkräften wird für die Industrie vielerorts immer schwieriger. Die Wirtschaft ist in Österreich

mit einem zunehmenden Fachkräftemangel konfrontiert. Die Arbeitslosigkeit (vorgemerkte Arbeitslose) ist zuletzt (März 2018 im Vergleich zum Vorjahr) um 9,1 % zurückgegangen, in der Herstellung von Waren um 13,3 %. Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen ist zuletzt um 24 % gestiegen, die Zahl der gemeldeten offenen Lehrstellen um 18,6 %.²²

Der Fachkräftemangel ist – neben der überbordenden Arbeitsmarktregulierung und der hohen Lohnnebenkostenlast – ein zunehmender Hemmschuh für die Unternehmen. Bereits im Jänner 2017 ergaben Unternehmensbefragungen, dass es fast drei von vier Unternehmen in Österreich nach eigenen Angaben "eher schwer" oder "sehr schwer" fällt, geeignete Fachkräfte zu finden. Nur jedes 16. Unternehmen gab an, keine Schwierigkeiten bei der Rekrutierung zu haben²³. Diese Entwicklung verschärft sich. Im Jänner 2018 beurteilen Unternehmen den Fachkräftemangel bereits als das größte Risiko für die eigene Geschäftsentwicklung: 59 Prozent der österreichischen Unternehmen bezeichnen den Fachkräftemangel als große Gefahr – das sind elf Prozentpunkte mehr als noch 2017.24

Neben der Möglichkeit für Betriebe sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, bedarf es vor diesem Hintergrund daher eines ganzen Bündels an Maßnahmen. Auch hierzu sieht das Regierungsprogramm wesentliche Ansätze vor, wie insbesondere eine Fachkräfteoffensive nach internationalem Vorbild²⁵. Weiters bedarf es der Unterstützung und Stärkung der betrieblichen Lehrausbildung, einer Gesamtstrategie für qualifizierte Zuwanderung und insbesondere eine Weiterentwicklung der Rot-Weiß-

Rot-Karte sowie einer Regionalisierung der Mangelberufsliste.

Geeignete Rahmenbedingungen und Anreize für Betriebe zum Ausbau freiwilliger Maßnahmen am Beispiel der betrieblichen Altersvorsorge

Von großer Bedeutung für die Einführung von freiwilligen Maßnahmen sind geeignete Rahmenbedingungen und Anreize für Betriebe. Für die Förderung des Ausbaus der betrieblichen Altersvorsorge eignen sich insbesondere steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Anreize. Zahlungen an den Dienstnehmer unterliegen in Österreich einer auch im internationalen Vergleich hohen Beitrags- und Steuerlast. Die Summe aus Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträgen und sonstigen lohnabhängigen Abgaben der Dienstgeber und Dienstnehmer ("Arbeitszusatzkosten") machte in Österreich im Jahr 2017 47,4 Prozent der gesamten Lohnkosten aus. Im OECD-Durchschnitt liegt dieser Wert bei 35,9.26 Das bedeutet. dass in Österreich fast die Hälfte der Kosten, die im Unternehmen für die Beschäftigung eines durchschnittlichen Arbeitnehmers anfallen, an Finanz und Sozialversicherung geht. Nur 52,6 Prozent der Lohnkosten kommen direkt bei den Arbeitnehmern an. Es gilt daher die Lohnnebenkosten allgemein zu senken. Zudem gibt es Zahlungen an den Arbeitnehmer, die von der Abgabenlast weitgehend befreit sind,²⁷ wie der Freibetrag für Zuwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer von aktuell 300 Euro pro Jahr.²⁸ Dieser Betrag wurde seit Jahrzehnten nicht mehr substantiell angepasst, er lag bereits im Jahr 1975 bei 4.000 Schilling²⁹ (entspricht rund 291 Euro). Hier böte sich eine Valorisierung dieses Betrages an.

Weitere konkrete Vorschläge zur Attraktivierung enthält die vergangenes Jahr erschienen Studie des IHS³⁰. So etwa die Verschiebung der Lohnsteuerpflicht für Eigenbeiträge der Arbeitnehmer von der Ansparphase in die Pensionsphase, wobei auch der positive gesamtwirtschaftliche Nutzen einer solchen Maßnahme belegt wurde.

Abzuwarten bleibt, welche konkreten Anreize und Maßnahmen die österreichische Bundesregierung wählen wird, damit die betriebliche Altersvorsorge als Ergänzung zur staatlichen Pension in Österreich eine weitere Verbreitung findet und ein zukunftsträchtiges drei Säulen Modell stärker verankert wird.

Martina Rosenmayr-Khoshideh, Dr. ist in der Industriellenvereinigung im Bereich Arbeit und Soziales als Expertin für die Themen Sozialversicherung und Gesundheit tätig.

Helwig Aubauer, MMag. Dr. ist Leiter des Bereichs Arbeit und Soziales in der Industriellenvereinigung.

²⁰ Siehe die Angebote der im Eigentum des Bundes stehenden Familie & Beruf Management GmbH auf www. familieundberuf.at.

²¹ Siehe hiezu Rieder/Mertinz/Wenzl, Familienfreundlichkeit im Betrieb (2014) 4 ff; Wernhart/Halbauer/Kaindl Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Unternehmen, Working Paper des Österreichischen Instituts für Familienforschung Nr. 89 (2018), 10 f.

²² AMS, Übersicht über den Arbeitsmarkt März 2018.

²³ Mittelstandbarometer von Ernst & Young Jänner 2017; online abrufbar: www.ey.com.

²⁴ Mittelstandbarometer von Ernst & Young Jänner 2018; online abrufbar: www.ey.com.

²⁵ Zusammen. Für unser Österreich. Regierungsprogramm 2017–2022, 145.

²⁶ OECD, Taxing Wages 2018.

²⁷ Ausnahme Versicherungssteuer.

²⁸ Siehe § 3 Abs 1 Z 15 lit a EStG und § 49 Abs 3 Z 18 lit a ASVG.

²⁹ Zu § 49 Abs 3 Z 18 lit a ASVG siehe BGBI Nr 775/1974.

³⁰ Kocher/Schnabl/Kluge/Lappöhn/Zenz, Auswirkungen von Förderungen von Eigenbeiträgen in die betriebliche Altersvorsorge: Effekte für die Berechtigten, die Volkswirtschaft und den öffentlichen Finanzhaushalt (2017).





li: Wolfgang Naglre: re: Franz Schellhorn

Pensionen sichern wie die Schweden

Wolfgang Nagl, Franz Schellhorn

Das schwedische Pensionssystem ist fair, nachhaltig und transparent. Österreich sollte sich ein Beispiel daran nehmen.

Wäre es nicht wünschenswert, wenn in Österreich jeder in das Pensionssystem eingezahlte Euro auch dieselben Pensionsansprüche auslösen würde? Wäre es nicht schön, ein Pensionssystem zu haben, das ohne politische Eingriffe auf Dauer finanziell stabil bleibt und für das die steigende Lebenserwartung nicht zum existenziellen Problem wird? Wäre es nicht erfreulich, wenn sich unser Pensionssystem bei einer finanziellen Schieflage selbst regulierte, bis es wieder im Gleichgewicht ist?

Viele Bürger und wohl auch einige Politiker würden all diese Fragen mit einem beherzten "Ja!" beantworten. Letztere würde aber darauf verweisen, dass das alles nicht wirklich umsetzbar wäre, weil es letzten Endes über weite Strecken nur reines Wunschdenken sei. Dabei ist all das längst Realität in einem Land, das über Jahrzehnte hinweg die erklärte Benchmark für Österreich war: Schweden.

Fair und nachhaltig

In Schweden ist der Pensionszugang ab 61 Jahren frei wählbar, natürlich mit unterschiedlichen Pensionshöhen, die aber für jeden offen und transparent einsehbar sind. Auch ist es möglich, eine Teilpension zu beziehen und weiterhin zu arbeiten. Selbst eine Rückkehr aus der Pension in die Arbeitswelt ist jederzeit möglich. Jeder Arbeitnehmer hat damit die individuelle Freiheit, seinen Pensionsantritt selbst zu bestimmen, ohne das Budget zu belasten. Der viel zitierte "kalte Pensionsautomat" ist also keine herzlose Maschine, sondern der schwedische Bürger selbst. Die Einfachheit stärkt das Vertrauen und erhöht die Akzeptanz in das öffentliche Pensionssystem, der frei wählbare Pensionszugang gibt den Menschen Flexibilität.

Die schwedische Freiheit und Gerechtigkeit bedeutet aber auch Verantwortung. Die individuelle Pensionshöhe ist nicht garantiert und kann mit demografischen Veränderungen schwanken. Entsprechend sind die Versicherten in der Pflicht, sich auch privat um ihre Alterseinkommen zu kümmern. Weshalb im traditionell sozialdemokratischen Schweden die betriebliche und private Altersvorsorge eine Selbstverständlichkeit sind. Um konjunkturelle Finanzierungslücken auszugleichen, wurde ein Ausgleichsfonds eingerichtet, zudem werden einige Leistungen (wie Witwenpensionen) direkt aus dem Budget finanziert, um soziale Verwerfungen zu vermeiden.

Die Jüngeren wären die Gewinner

Um die Chancen einer Umsetzung des schwedischen Systems in Österreich auszuloten, ist zu klären, welche Konsequenzen ein derartiger Umstieg für den Einzelnen hätte. Die Rechnung ist zwar nicht ganz einfach, dafür ist das Ergebnis glasklar: Eine Pensionsreform nach dem Vorbild Schwedens würde bedeuten, dass knapp drei Viertel der österreichischen Wähler in puncto Pension schlechter aussteigen würden als jetzt. "Nur" die gut 25 Prozent der Wähler, die jünger als Mitte 30 sind, würden vom schwedischen Pensionsmodell profitieren, weil sie dann weniger von den steigenden Zuschüssen zahlen müssten.

Es fehlt also die entsprechende politische Mehrheit, um einen derartigen Umstieg zu wagen. Aber gerade das Schielen auf die politischen Mehrheiten ist genau das Problem. Es hat dazu geführt, dass in Österreich mittlerweile ein Viertel des jährlichen Bundesbudgets aufgewendet werden muss, um die Pensionslücke zu schließen. Gemeint ist die Differenz zwischen den Einzahlungen der Aktiven und den Auszahlungen an die Pensionisten.

Anstatt eine nachhaltige Reform anzugehen und jedes Jahr ein paar Monate später in Frühpension zu gehen, wird weiterhin der vermeintliche Wählerwille bedient und populäre Forderungen haben Hochkonjunktur. So wird immer wieder angekündigt, die Luxuspensionen im öffentlichen Bereich zu reduzieren. Das ist wichtig und richtig, lenkt aber von der viel größeren Problematik ab: dem strukturellen Finanzierungsproblem der staatlichen Pensionsversicherung. Mit Blick auf die Wählerstruktur wird aber stets versprochen, bei den Pensionen für Normalsterbliche nichts zu ändern - außer aus dem Budget noch mehr zu den Pensionen zuzuschießen und womöglich die Beiträge weiter zu erhöhen.

Über 20 Milliarden verschwinden im Pensionsloch

Die Steuerzahler schießen aber bereits jedes Jahr etwa zehn Milliarden Euro zu, um das Loch im öffentlichen Pensionssystem zu stopfen. Hinzu kommen weitere zehn Milliarden Euro, um die Beamtenpensionen zu zahlen (die Eigenbeiträge der Beamten sind bereits abgezogen). Das bedeutet, dass jeder Erwerbstätige mehr als 4600 Euro jährlich zu den Pensionen beisteuert – abseits seiner Beiträge zur Versicherung, wohlgemerkt.

Der Grund dafür ist nicht wirklich "rocket science": Seit 1970 ist die Lebenserwartung in Österreich um knapp elf Jahre gestiegen, das faktische Pensionsantrittsalter ist laut Berechnungen der OECD aber um mehr als vier Jahre gesunken. Derzeit beenden die Österreicher das Erwerbsleben im Schnitt mit Anfang 60. Gleichzeitig steigt die Lebenserwartung der Neugeborenen jährlich um knapp drei Monate. Und gleichzeitig gibt es auch immer mehr neue Pensionisten - die Babyboomer beginnen sich aus dem Arbeitsleben zu verabschieden. Gerne wird von Arbeitnehmervertretern beteuert, dass das alles kein Problem ist, schließlich sei das Finanzierungsloch in den Pensionskassen niedriger als geplant. So wird dann auch schon mal das hohe Defizit im Handumdrehen zur guten Nachricht, weil die Lage ja nicht so schlimm sei wie prognostiziert. Frei nach dem Motto: Man muss eben nur hoch genug ansetzen und schon sind die Pensionen wieder so sicher wie das Fort Knox (siehe Abb. 1).

Die gute Konjunktur verschärft das Problem

Hinzu kommt, dass selbst die hohen Einzahlungen aufgrund der brummenden Konjunktur das Problem nicht verkleinern, sondern mittelfristig sogar verschärfen: Die angehenden Pensionisten erwerben sich

dadurch ja auch höhere Ansprüche. Selbst wenn die Erwerbstätigen später in Pension gingen, was von politischer Seite als goldene Lösung des Problems gepriesen wird, verschiebt sich das Problem nur nach hinten. Mehr Einzahlungen generieren auch höhere Pensionen. Das Problem ist also nur aufgeschoben. Nachhaltig lässt sich an der Finanzierungsmisere nur etwas ändern, wenn das gesetzliche Pensionsalter steigt. Nur dadurch wird die Ausgabenbelastung im System reduziert, weil die Menschen länger für dieselbe Pension arbeiten müssen (siehe Abb. 2).

Aber die Ausgabenseite hat die Politik leider viel zu selten im Blick, stattdessen werden oft ausschließlich höhere Beiträge als Ausweg ins Spiel gebracht. An diesem Punkt müssten gerade die Jüngeren laut "Einspruch" rufen. Die steigenden Kosten des Pensionssystems werden durch Steuereinnahmen oder neue Schulden finanziert, die besonders von ihnen, den Jüngeren, getragen werden müssen. Und dann sollen sie, die Jüngeren, auch noch

mehr in das System einzahlen, obwohl die Beiträge im internationalen Vergleich ohnehin schon sehr hoch sind? Von Widerstand ist bis dato wenig bis nichts zu merken.

Man kann ein enormes Defizit kleinreden, man kann eine kurzfristig positive Tendenz als generelle Entwarnung fehldeuten und man kann wie die Staatsführungen der vergangenen Jahre auch auf eine unglaubliche Produktivitätssteigerung spekulieren. Nur eines kann man nicht: Leugnen, dass die demografische Entwicklung die Pensionskosten in lichte Höhen treibt. Das wiederum schadet der gesamten Bevölkerung des Landes, weil die Zuschüsse aus dem Budget für die Pensionen Geld absaugen, das für zukunftsorientierte Investitionen dringend benötigt würde.

Haben Sie die richtigen Eltern?

Das Pensionsloch geht also gleich in mehrfacher Hinsicht auf Kosten der kommenden Generationen. Manche der Jüngeren haben Glück und erben, was ihre Eltern in

> der Pension nicht ausgegeben haben. Aber gerade jene, die besonders auf die soziale Gerechtigkeit pochen und stets eine rechtliche Absicherung statt Almosen fordern, sollten für nachhaltige Reformen plädieren, die das öffentliche Umlagesystem dauerhaft absichern. Die Zukunftsaussichten der Jungen sollten nämlich nicht so sehr davon abhängen, zu-

> > 51

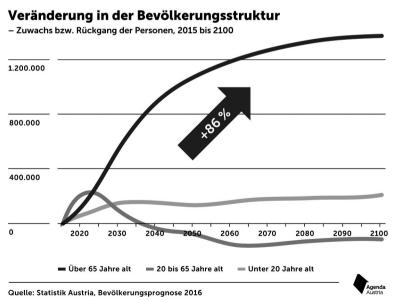
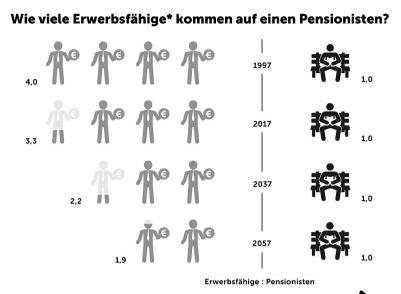


Abbildung 1: Veränderung in der Bevölkerungsstruktur 2015 –2100



*Anmerkung: Personen im erwerbsfähigen Alter (20 bis 65 Jahre alt) in Österreich **Abbildung 2:** Verhältnis: Erwerbsfähige zu Pensionisten

fällig die richtigen Eltern gehabt zu haben. Aber genau das ist der Status Quo.

Quelle: Statistik Austria, eigene Berechnungen

Ein generationengerechtes Pensionssystem ist die Lösung im Interesse nachkommender Generationen. Dieses System sollte sich am schwedischen Modell orientieren, indem es sicherstellt, dass künftig ein Teil der gewonnenen Lebenserwartung mit Arbeit verbracht wird. Dass wir also später in Frühpension gehen als jetzt. Das bedeutet eine Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters, am besten automatisch um zwei Monate pro Jahr, bis es 67 Jahre erreicht. Was im Übrigen auch die EU-Kommission in ihrem aktuellen Österreich-Bericht so sieht.

Zweite und dritte Säule stärken

Zudem braucht es eine Forcierung der betrieblichen Altersvorsorge (zweite Säule) – allein um zu verhindern, dass ganze Jahrgänge in die Altersarmut abrutschen, weil die staatlichen Pensionen nicht mehr ausreichen werden. Es geht dabei keineswegs um

eine Privatisierung Pensionssvstems, sondern um eine Absicherung Umlagewesens. In Schweden ist eine solche Absicherung in einer verpflichtenden und durchaus lukrativen dritten Säule geregelt. Zweieinhalb Prozent der Bemessungsgrundlage werden Finanzmarkt angelegt. Laut dem aktuellsten Bericht der schwedischen Pensionsversicherung haben die Finanzmarkt am

angelegten Pensionen eine durchschnittliche Wertsteigerung von 6,7 Prozent pro Jahr (seit diese zweite Säule initiiert wurde). Das ist mehr als beachtlich, weshalb sich in Schweden selbst unter Gewerkschaftern keine nennenswerte Gegnerschaft der betrieblichen Altersvorsorge findet.

Ohne eine Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters kann eine Entlastung des Systems nicht gelingen, es ist unabdingbar, dass zukünftig für die gleiche monatliche Pension länger gearbeitet werden muss – schließlich wird die Pension ja auch immer länger bezogen. Früher in Pension zu gehen soll weiterhin möglich sein, aber mit Abschlägen. Eine solche Regelung bildet das schwedische Pensionssystem auf möglichst einfache Weise nach und verlangt keine totale Umstellung.

Länger arbeiten ist die sozialste Lösung

Etwas länger zu arbeiten ist der sozialste Weg, das staatliche Pensionssystem abzusichern. Und Österreich stünde damit nicht allein da: Deutschland hebt das Antrittsalter derzeit schrittweise auf 67 Jahre an. Ein halbes Dutzend EU-Länder, darunter Italien und die Niederlande, haben das Antrittsalter an die steigende Lebenserwartung geknüpft. Weitere Staaten haben Pensionshöhe und Lebenserwartung verknüpft.

Geradezu grotesk ist, dass die Pensionistenverbände alle Reformvorschläge zurück-

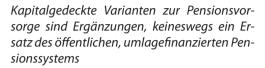
weisen. Schließlich sind sie von keinerlei Reformen betroffen, ganz im Gegenteil: Ihr Interesse muss sein, dass die Aktiven die Pensionslasten noch schultern können, die Pensionistenvertreter müssten also die Ersten sein, die für eine Umstellung auf das schwedische System plädieren. Denn sie würden gemeinsam mit den Jungen am meisten davon profitieren.

Wolfgang Nagl, Dr. ist seit April 2018 bei der Agenda Austria. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Sozialpolitik und Steuern. Davor war Nagl am Institut für Höhere Studien (IHS) in Wien und als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Dresdner Niederlassung des ifo Instituts tätig. Neben seiner Tätigkeit in der Agenda Austria unterrichtet Nagl an der Technischen Hochschule Deggendorf und an der Donau-Universität Krems. Seinen Abschluss als Diplom-Volkswirt machte Wolfgang Nagl 2007 an der Universität Regensburg und promovierte 2014 an der Technischen Universität Dresden.

Franz Schellhorn, Dr. ist Direktor der Agenda Austria. Leitet seit Februar 2013 den in Wien ansässigen Think Tank Agenda Austria, der sich mit relevanten wirtschaftspolitischen Fragen beschäftigt. Franz Schellhorn studierte Handelswissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien, das er 1997 abgeschlossen hat. Vor seinem Studium absolvierte er eine Bankausbildung bei der Creditanstalt in Wien und in Salzburg, kehrte aber nach der Hochschule nicht in die Finanzwirtschaft zurück, sondern heuerte bei der Tageszeitung "Die Presse" an, für die er 15 Jahre lange arbeiten sollte. Von 2004 bis 2013 leitete Franz Schellhorn das Wirtschaftsressort der "Presse", ab dem Jahr 2011 fungierte er zudem als Mitglied der Chefredaktion. Während seiner Tätigkeit bei der "Presse" schloss Franz Schellhorn im Jahr 2004 sein Doktoratsstudium ab.

Das österreichische Pensionssystem ist zukunftstauglich!

Norbert Schnedl



Das umlagefinanzierte Pensionssystem ist kapitalgedeckten Systemen grundsätzlich überlegen. Umlagefinanzierte Systeme sind krisenfest, brauchen keine Vergangenheit und sind ein solidarisches Sicherungssystem, das von der gesamten Gesellschaft getragen wird. Grundvoraussetzung für den Erfolg dieses Systems ist der gesellschaftliche Konsens, die Finanzierung umlageorientiert und allenfalls mit Zuschüssen so zu gestalten, dass eine Lebensstandardsicherung gegeben ist. Wenn man so will - eine Verteilungsfrage ersten Ranges. Unsere christlich-sozialen Werte, die Grundsätze der Solidarität und des Gemeinwohls sind in einem umlagefinanzierten, öffentlichen Pensionssystem sehr gut abgebildet. Deshalb ist das verantwortungslose Schlechtreden des Pensionssystems aus reinen Geschäftsinteressen zutiefst unseriös und hat mit den Fakten nichts zu tun. Oft werden dann Pensionssysteme von Ländern wie Schweden als vorbildlich dargestellt, ohne die ganze Faktenlage zu bringen oder wesentliche Inhalte zu verschweigen - Fake-News eben. Nachfolgend ein paar Tatsachen, die in der Diskussion oft nicht berücksichtigt werden oder absichtlich nicht gebracht werden.

Öffentliche Äußerungen von sog. "Pensionsexperten" über die zukünftige "Unfinanzierbarkeit" des Pensionssystems und daraus resultierender sofortiger Änderungsbedarf sind interessensgeleitet (Industriellenvereinigung, WKO, Agenda Aus-

tria (IV-nahe) etc.) bzw. einem oberflächlichen Zugang geschuldet.



Die gesetzliche Pensionsversicherung ist umlagefinanziert

Die österreichische gesetzliche Pensionsversicherung ist umlagefinanziert. Die Pensionsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge – derzeit insgesamt 22,8% der Bruttolohnsumme, gedeckelt mit der Höchstbeitragsgrundlage) werden direkt zur Finanzierung der aktuellen Pensionszahlungen verwendet. Der Bund leistet seinen Teil in Form von "Bundesbeiträgen".

Ein umlagefinanziertes System braucht – im Gegensatz zu einem kapitalgedeckten System – keine Vergangenheit, kein angespartes Kapital, das sich am Kapitalmarkt vermehrt oder auch vermindert hat. Durch die gesetzliche Definition der Pensionshöhe ist das System für die Versicherten berechenbar, und der verfassungsrechtlich verankerte Vertrauensschutz verhindert kurzfristige, tiefgreifende Veränderungen. (Beispielsweise wurde bei der sog. "Pensionsharmonisierung" sichergestellt, dass die damals Fünfzigjährigen im alten System blieben.)

Die gesetzliche Pensionsversicherung hat seit ihrer Einführung die Lebensstandardsicherung als Ziel, und es wurde ursprünglich eine Drittelfinanzierung vorgesehen. § 79a ASVG lautete bis Ende 2004: "Die Finanzierung der Pensionsversicherung ist durch die Beiträge der Versicherten und Bundesbeiträge sicherzustellen. Übersteigt die Summe der gebührenden Beiträge des Bundes [...] ein Drittel der Gesamtaufwendungen in der Pen-

sionsversicherung nach diesem Bundesgesetz, sind Mehraufwendungen der Pensionsversicherung gleichmäßig auf Bundesbeiträge und Beiträge für Pflichtversicherte aufzuteilen." Diese Bestimmung wurde mit der Pensionsreform 2004 abgeändert, da mit dieser Reform auch in Geld bezifferte Ersatzleistungen des Bundes für bestimmte Sachverhalte (z. B. Kindererziehung, Bundesheer, Arbeitslosigkeit etc.), die im sog. Pensionskonto Berücksichtigung finden, eingeführt wurden.

Die Umlagefinanzierung sorgt für ein stabiles Pensionssystem

Durch die Umlagefinanzierung ist die gesetzliche Pensionsversicherung – entgegen der vielen negativen Vorhersagen von sog. "Pensionsexperten" – ein soziales Sicherungssystem mit sehr hoher Bestandskraft. Bereits in den 70er-Jahren wurde von einigen ein Zusammenbruch des Systems um die Jahrtausendwende vorhergesagt. Wer hätte es damals für möglich gehalten, dass die Zahl der Pensionisten um mehr als die Hälfte ansteigen könne, das Pensionsniveau deutlich ansteigen werde und dass das System diesen Kostenanstieg trotzdem verkraften könne. Dies war und ist deshalb möglich, weil nicht die absoluten Zahlen von Relevanz sind, sondern das Produktivitätswachstum, die Systempflege und der politische Wille zur Verteilung. Die Reformschritte der Vergangenheit haben Wirkung gezeigt, und die Zahlen sprechen eine eindeutige Sprache:

Im "Österreichischen Stabilitätsprogramm – Fortschreibung für die Jahre 2014 bis 2019", vorgelegt vom BMF am 21. April 2015, wird auf Seite 28 festgehalten: "Die gesamten öffentlichen Pensionsausgaben steigen von 13,9% des BIP im Jahr 2013 auf den Höchststand von 14,7% des BIP im Jahr 2037 – aufgrund der Baby-Boom-Generation im Ruhestand – und gehen dann wieder leicht auf 14,4% des BIP im Jahr 2060 zurück. …" Diese Zahlen beinhalten

die gesetzliche Pensionsversicherung, Beamtenpensionen sowie Ausgleichszulagen und Rehabilitationsgeld. Ein Anstieg von 0,5 % des BIP über einen Zeitraum von mehr als 45 Jahren soll für eine der reichsten Volkswirtschaften der Welt nicht verkraftbar sein?

Auch im internationalen Vergleich steht unser Pensionssystem gut da

Um einen sinnvollen Vergleich zu ermöglichen, werden die Gesamtkosten des Systems um Invaliditätspensionen sowie Hinterbliebenenpensionen bereinigt. Wir betrachten somit die Ausgaben für Altersund Frühpensionen inklusive der Beamtenpensionen. Diese betragen im Jahr 2013 9,4% des BIP. Bei diesem Vergleich liegen wir zwar im oberen Drittel der EU 28, jedoch bei weitem nicht an der Spitze. Frankreich (12,0%), Italien (12,6%), Portugal (10,1%), Finnland (9,7%) und Griechenland (9,7%) liegen von den Kosten gemessen am BIP über Österreich. Deutschland weist mit 7.8% des BIP für 2013 deutlich niedrigere Kosten aus. Dazu muss allerdings angemerkt werden, dass Deutschland seit 2005 das System von einem Nettopensionssystem auf ein Bruttopensionssystem (bis 2040) umstellt. Für 2060 – soweit reichen die Berechnungen im Ageing Report 2015 – werden für Österreich 11,3% und für Deutschland 10,9% ausgewiesen. Ein marginaler Unterschied. (Datenquelle: Europäische Kommission - Ageing Report 2015)

Ist die gemeinsame Darstellung der gesetzlichen Pensionsversicherung mit den Beamtenpensionen sinnvoll?

Durch die restriktive Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis steigt der Anteil der ASVG-Versicherten im Öffentlichen Dienst stark an und der der Beamten sinkt signifikant. Die jetzige Entlastung des ASVG durch die Beitragszahlungen dieser

zusätzlichen ASVG-Versicherten führen in einigen Jahrzehnten zu einer Belastung des Systems durch den Pensionsbezug. Demgegenüber steht ein deutlicher Rückgang der Kosten für Beamtenpensionen, der einerseits durch die Reformen in der Vergangenheit und andererseits durch die ständig sinkende Zahl an Beamte entsteht. Deshalb ist eine gemeinsame Betrachtung der Systeme sinnvoll.

Reformen zeigen Wirkung

Gemeinsames Ziel der Sozialpartner sowie der Bundesregierung ist die Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters. Auch diesbezüglich hat sich Österreich deutlich verbessert. Mittlerweile liegt das durchschnittliche Pensionsantrittsalter knapp über 60 Jahre. Im Öffentlichen Dienst ist es deutlich höher. Würden Invaliditätspensionen bzw. Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit, so wie in den meisten anderen Ländern, nicht im Pensionssystem, sondern bis zum Anspruch einer Alterspension im Gesundheitssystem abgewickelt werden, wäre die Situation noch viel besser. Das im Regierungsprogramm formulierte Ziel, das faktische Pensionsantrittsalter bis 2018 auf 60,1 Jahre anzuheben, ist bereits jetzt erreicht, und das Antrittsalter wird bis 2018 weiter steigen.

Systempflege ist wichtig

Trotz der guten Entwicklung ist eine Systempflege und ständige Systembeobach-

tung notwendig. Die im Sozialministerium eingerichtete Pensionskommission hat in der Vergangenheit diesbezüglich hervorragende Arbeit geleistet. Die letzten Berechnungen weisen bessere Daten aus als erwartet. Dass dieses Faktum von einigen negiert wird, spricht Bände. Zumindest sollte man die Größe haben, die Daten anzuerkennen.

Die von den sog. "Experten" eingeforderte "große Reform" ist jedenfalls nicht notwendig. Das behauptete Anliegen, das Pensionssystem für die Jungen zukunftsfit zu machen, entbehrt nicht einer gewissen Kaltschnäuzigkeit. Die geforderten Reformen führen nämlich letztendlich zu erheblichen Kürzungen der zukünftigen Pensionen gerade dieser Jungen. Seriös ist ein solches Agieren nicht!

Schweden wird immer wieder als Positiv-Beispiel genannt

Vor allem Vertreter der Wirtschaft nennen Schweden immer wieder als Vorzeigebeispiel für ein hervorragend funktionierendes Pensionssystem, das ohne Bundesbeiträge auskommt. Dazu muss allerdings festgehalten werden, dass Schweden seit dem Jahr 1961 einen Pensionsfonds speist, in dem mittlerweile so viel Kapital enthalten ist, dass alle Pensionszahlungen für knapp 5 Jahre ohne Mittelzufuhr finanziert werden könnten. Der politische Wille zur Finanzierung eines Fonds über einen Zeitraum von mittlerweile 55 Jahren hat zu diesen enormen Kapitalmitteln geführt. Diese 55 Jahre Fondsfinanzierung fehlen in Österreich.

Vergleich der Eckdaten der Pensionssysteme Schweden und Österreich					
	Schweden	Österreich			
Dienstgeberbeitrag	18,5%	12,55%			
Dienstnehmerbeitrag	0,0%	10,25%			
Betriebspension, Dienstgeberbeitrag	4,5% (verpflichtend im KV)	je nach KV			

Tabelle 1: Pensionssysteme: Schweden – Österreich

Daher ist ein Vergleich wenig sinnvoll. Aber trotzdem folgende Eckdaten:

Zusätzlich werden Dienstgeberbeiträge von 2,5% für Leistungen im Falle von Arbeitsunfähigkeit einbehalten. Ebenso wird ein Dienstgeberbeitrag von ca. 1,2% für Hinterbliebenenversorgung, die in Schweden eine geringere Rolle spielt, eingehoben. Dass manche Vertreter der Wirtschaft für

Dass manche Vertreter der Wirtschaft für einen Anstieg der Dienstgeberbeiträge von 12,55% auf fast 27% votieren, ist doch ein interessanter Aspekt in dieser Debatte. Zusätzlich gibt es in Schweden einen sehr starken Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer, der – wenn man sich die Beschäftigungszahlen von Älteren ansieht – durchaus auch in Österreich umgesetzt werden sollte.

Im schwedischen Pensionsmodell ist auch eine Pensionsautomatik enthalten. Es gibt mehrere Parameter, die direkt und automatisch zu Pensionskürzungen führen. Steigt z. B. die Restlebenserwartung, ist eine Pensionskürzung die Folge. Ebenso bei sinkenden Einnahmen etc. Diese Automatik hat dazu geführt, dass alleine in den letzten Jahren mehrfach durch Steuergutschriften ein Ausgleich der Kürzungen vorgenommen wurde, um die Akzeptanz des Systems zu erhalten. So viel zum Glauben eine Pensionsautomatik könnte politische Entscheidungen ersetzen.

Im österreichischen Pensionssystem ist ein Nachhaltigkeitsmechanismus verankert. § 79a Abs. 2 Zi. 1 des ASVG lautet: "Wird im Bericht der Kommission eine Abweichung bei den Annahmen in Bezug auf die periodenbezogene Lebenserwartung und daraus resultierende Mehraufwendungen für das Pensionssystem festgestellt (§ 108e Abs. 9 Z 4), so hat der Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz der Bundesregierung Vorschläge zur Sicherung

der Nachhaltigkeit der Finanzierung zu erstatten. Dabei ist auf eine gleichmäßige Verteilung der Maßnahmen auf die Parameter "Beitragssatz", "Kontoprozentsatz", "Anfallsalter", "Pensionsanpassung" und "Bundesbeitrag" zu achten." Der Sozialminister hat diesen Mechanismus anzuwenden und dem Parlament entsprechende Regelungen vorzulegen, wenn sich die Perspektive im Pensionssystem negativ darstellt. Das ist derzeit aber nicht der Fall – im Gegenteil, die Perspektive hat sich verbessert.

Es ist Nonsens, bei einem prognostizierten starken Anstieg der Anzahl von Pensionisten einen Rückgang des Bundesbeitrages einzufordern. Das ist realitätsfern und würde extrem starke Kürzungen der Pensionsansprüche der heute Jungen erfordern. Wenn Budgetknappheit zu Geldbedarf führt, dann sollte die üppige Förderungspraxis der Gebietskörperschaften durchleuchtet werden. Bei den Förderungen und Subventionen für Unternehmen ist Österreich mit Abstand Weltmeister.

Abschließend wird festgehalten: Der Anteil der über 60-Jährigen wird in den nächsten Jahrzehnten deutlich steigen. Pensionsquote und Altenquote müssen sich aber nicht zwangsläufig parallel entwickeln. Um das Ziel einer höheren Beschäftigungsquote der über 60-Jährigen zu erreichen, muss die Wirtschaft bereit sein, ältere Arbeitnehmer auch zu beschäftigen bzw. in Beschäftigung zu halten. Derzeit ist oft das Gegenteil der Fall. Das ist unser wirkliches Problem!

Als Ergänzung des öffentlichen Pensionssystems sind kapitalgedeckte Varianten (zweite oder dritte Säule) durchaus zielführend. Dennoch ist die erste Säule so auszugestalten, dass das Lebensstandardsicherungsprinzip in vollem Umfang erhalten bleibt.

Norbert Schnedl ist Vizepräsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB), Bundesvorsitzender der FCG, Vorsitzender der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) und Obmann des Wiener Dr. Karl Kummer Institutes. Von 1989 bis 1995 absolvierte Nobert Schnedl sein Studium im zweiten Bildungsweg. Bis 2000 schloss er ein Doktorats-Studium an. Schnedl begann 1979 als Gendarmeriebeamter, wo er bis 1996, zuletzt bei der Kriminalabteilung Niederösterreich, tätig war. Von 1996 bis 2000 war er im Bundeskanzleramt (zuständig in der Dienstrechtssektion für Verwaltungsreform) und Finanzministerium (zuletzt in der Budgetsektion) angestellt. Seit 2001 ist er Bereichsleiter für Dienstrecht und Vorstandsmitglied in der GÖD. Seit 24. Jänner 2007 ist er Vizepräsident und Mitglied im Vorstand des ÖGB. Sein Arbeitsschwerpunkt ist die Zukunft der Arbeit. Im Oktober 2016 wurde er zum Vorsitzenden der GÖD gewählt.

Vorsorge als Instrument der Sozialpolitik

Hedwig Unger

Ausgangslage

Österreich zählt heute zu den Ländern mit dem dichtesten Sozialnetz der Welt. Der Ausbau des Wohlfahrtsstaates in den wirtschaftlich florierenden Jahren der Zweiten Republik hat zu einem weitgehend verlässlichen System der Absicherung gegen soziale Risiken geführt, was sich freilich in einer der höchsten Sozialquoten Europas niederschlägt. Die öffentlichen Ausgaben für das österreichische Sozialsystem (Sozialausgaben) belaufen sich für das Jahr 2016 auf 21,6% des BIP. Damit liegt Österreich im EU-Vergleich an vierter Stelle nach Finnland, Frankreich und Dänemark, während der EU-Durchschnitt 19,1% beträgt. Den größten Anteil an den Ausgaben für soziale Sicherung machen die Pensionszahlungen aus, was auf alle EU-Länder zutrifft. Österreich liegt mit einem Anteil von rund 13% am BIP jedoch im Spitzenfeld, konkret an fünfter Stelle nach Griechenland, Finnland, Frankreich und Italien, während es im EU-Durchschnitt 10,2% sind (vgl. Die Presse vom 9. März 2018 mit Verweis auf Eurostat). Ein Blick in das Gutachten der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung für 2017 (in Zukunft Alterssicherungskommission) genügt, um festzustellen, dass in den kommenden Jahren aufgrund der demographischen Entwicklung jedenfalls mit stark steigenden Pensionsausgaben zu rechnen sein wird. Wer soll dafür aufkommen? Ist es sinnvoll, realistisch und legitim, wie selbstverständlich und im selben Ausmaß wie bisher eine Finanzierung durch die öffentliche Hand zu fordern? Dass ohne weitreichende Reformen der Sozialstaat an den Rand seiner Leistungsfähigkeit gedrängt wird, liegt auf der Hand. Es ist also hoch an der Zeit. alternative Konzepte zu erproben und dabei auch die Betroffenen selbst in ihrer Eigenverantwortung und der



Übernahme persönlicher Vorsorge zu stärken. Mit besonderem Fokus auf das Thema der Pensionssicherung soll im Folgenden die Frage nach den unverzichtbaren Aufgaben des Staates und der Bedeutung der Vorsorge als Instrument zukunftsorientierter Sozialpolitik erörtert werden.

Was soll der Staat heute und in Zukunft leisten?

Der heute vorherrschende "liberale Sozialstaat" (Reinhold Zippelius) bildete sich erst nach extremen Pendelbewegungen zwischen zwei Polen heraus, nämlich dem Pol des liberalen Staates ("Nachtwächterstaat") einerseits, der sich auf die Gewährleistung von Schutz und Ordnung zurückzog und durch den Laissez-faire-Liberalismus seines Wirtschaftssystems die soziale Frage im 19. Jahrhundert erst virulent werden ließ. und dem Pol des totalitären Staates etwa kommunistischer Prägung andererseits, der durch das Aufoktroyieren seiner Ideologie und Planwirtschaft keinen Raum für persönliche Freiheit und Lebensgestaltung ließ. (Vgl. dazu und auch im Folgenden Reinhold Zippelius, Allgemeine Staatslehre, 17. Auflage, München 2017, insbes. § 29 II und § 35 IV.) Als Ergebnis dieser Extremerfahrungen kann der liberale Sozialstaat von heute als europäische Errungenschaft der letzten Jahrzehnte gelten. Er sieht sich jedoch nach wie vor dem Spannungsfeld zwischen liberalen und totalitären Tendenzen ausgesetzt, was ihn zur permanenten Anpassung seiner

Aufgaben auf der Skala zwischen der Gewährung von mehr oder weniger Freiheit, der Betonung des Marktes oder des staatlichen regulierenden Eingreifens zwingt. Angesichts des Pluralismus der heutigen Industriegesellschaft mit ihren widerstreitenden organisierten Interessen sind staatliche Regeln unumgänglich, um einen angemessenen Ausgleich zwischen den verschiedenen Bedürfnissen herzustellen sowie faire Chancen für alle zu erhalten. Die Frage des richtigen Maßes staatlicher Regelung wird so zur Schlüsselfrage des modernen Wohlfahrtsstaates. Dies betrifft in besonderer Weise die Bereiche der Daseinsvorsorge, wozu neben menschenwürdigen Arbeits-, Ausbildungsund Umweltbedingungen auch die Systeme der sozialen Sicherung zählen. In diesen sind positive Leistungen des Staates nötig, um wichtige Lebensbedürfnisse in angemessener Weise zu befriedigen.

Sozialpolitik als klassische Staatsaufgabe, doch in welchem Ausmaß?

Sozialpolitik im weiteren Sinn genießt heute eine hohe Akzeptanz und wird weithin als klassische Staatsaufgabe wahrgenommen. Doch auch sie ist wie so viele andere Bereiche staatlichen Handelns inzwischen durch eine überbordende Regelungsflut gekennzeichnet, die für ihr durchdringendes Verständnis ein hohes Maß an Expertenwissen voraussetzt. Im Letzten bedroht ein Übermaß staatlicher Regelung die Freiheit des Einzelnen und lähmt die Privatinitiative. Unter diesem Aspekt empfiehlt sich eine sorgfältige Auswahl an Aufgaben, die der Staat übernehmen soll – dies gilt auch für Maßnahmen im Bereich der Sozialpolitik.

Dazu kommt, dass dem Menschen ein gewisses Bedürfnis nach Selbständigkeit und zumindest begrenzter Autarkie innewohnt, was eng mit seiner Selbstachtung verbunden ist. Selbsterworbenes hat einen anderen Wert als Zugeteiltes. Dies ergibt sich etwa

aus der Beobachtung, dass von einer bestimmten Stufe staatlicher Daseinsvorsorge an der weitere Ausbau öffentlicher Fürsorgeleistungen eher mit Staatsverdrossenheit als mit zunehmender Staatsbejahung einhergeht. An dem Maß, wieviel Selbstverantwortung und Risiko ein Staat seinen Bürgerinnen und Bürgern zutraut, lässt sich daher auch ablesen, wie sehr er selbst freiheitliche Züge trägt – zu wenig Selbstverantwortung schwächt den Einzelnen (Zippelius 2017, § 35 IV 3).

Außerdem ist auch der moderne Wohlfahrtsstaat nicht frei von Ineffizienzen, die sich insbesondere aus dem Fehlen der steuernden Rationalität des Marktes ergeben. Dies erkennt man einerseits an der gerne auswuchernden Bürokratie, die mit der präzisen Verwaltung des öffentlichen Wohls einhergeht und sowohl die staatliche Verwaltung selbst als auch die Unternehmen und privaten Haushalte belastet, sowie andererseits an dem Umstand, dass es für den Einzelnen ökonomisch rational (wenn auch nicht moralisch richtig) erscheinen mag, soviel wie möglich von den kollektiv finanzierten Leistungen zu profitieren, die gerade ohne konkrete individuelle Gegenleistung - wie sonst im Marktgeschehen üblich zugeteilt werden (Zippelius 2017, § 35 IV 4). Dies geht auf Kosten der Allgemeinheit und verletzt das Gemeinwohl.

Hinzu kommt schließlich, dass die Staatsfinanzen trotz derzeit relativ günstiger Konjunkturlage zumindest in Österreich sanierungsbedürftig sind und für den aufgrund der demographischen Entwicklung zu erwartenden Anstieg der Ausgaben vor allem im Sozialbereich – man denke nur an den ständig steigenden Aufwand für die Pflege im Alter oder die bereits angesprochenen absehbaren Steigerungen im Pensionsbereich – ausreichend vorbereitet werden müssen.

Aus all diesen angeführten Überlegungen folgt, dass der moderne Wohlfahrtsstaat in viel stärkerem Maße als bisher die

Selbstverantwortung der Bürgerinnen und Bürger beanspruchen und aktivieren muss, will er sich seine Leistungsfähigkeit auch in Zukunft erhalten. Der umfassend versorgende Wohlfahrtsstaat muss sich so zum wirklich liberalen Sozialstaat wandeln, der insbesondere auch die private Vorsorge fördert. Eine möglicherweise damit verbundene Redimensionierung staatlicher sozialpolitischer Maßnahmen führt idealerweise im Ergebnis zu einer zumindest gleichrangigen Versorgung mit sozialer Sicherheit, weil die Bürgerinnen und Bürger das Potential der Eigenverantwortung stärker ausschöpfen.

Vorsorge als Instrument der Sozialpolitik

Kernidee eines nachhaltig leistungsfähigen Sozialstaates ist es in dieser Sichtweise daher, die Selbstverantwortung der Bürgerinnen und Bürger zu stärken. Dies geschieht etwa durch die Beteiligung an den Risiken, die mit Alter, Krankheit oder Erwerbsunfähigkeit verbunden sind und darüber hinaus durch die Schaffung von Anreizen für eine private Vorsorge. Diese soll die staatliche Grundversorgung nicht ersetzen, sondern ergänzen, wie dies etwa am Beispiel der betrieblichen und privaten Pensionsvorsorge deutlich wird. Der Staat kann sich in weiterer Folge auf die "Steuerung der Selbststeuerung" (Zippelius 2017, § 35 IV 5) konzentrieren, während die konkreten Regelungs- und Vorsorgeaufgaben der Privatautonomie der Einzelnen oder der Selbstverantwortung nachgeordneter, bürgernäherer, in vielen Fällen privatisierter Institutionen überlassen sind. Vorsorge und deren Förderung erweist sich insofern als Instrument der Sozialpolitik eines schlanken Staates. Daran knüpft sich die Hoffnung, dass die Daseinsvorsorge möglichst flexibel, effizient und unbürokratisch funktioniert, wobei der Staat die Zügel jedoch nicht ganz aus der Hand geben darf.

Das Subsidiaritätsprinzip als Orientierung für das Optimierungsproblem

Insbesondere dort, wo es um die Absicherung gegen lebensbedrohende Risiken und die Gewährleistung sozialer Gerechtigkeit geht, bleibt der Staat auch in Zukunft gefordert - neben seinen weiterhin wichtigen Aufgaben im Bereich der Kultur, des Umwelt- und Klimaschutzes sowie der persönlichen Sicherheit. Doch was ist ieweils sozial gerecht? Bei dieser Frage offenbart sich von neuem, dass der Staat ununterbrochen mit der Suche nach einem ausgewogenen Verhältnis zwischen einer koordinierenden Gesamtsteuerung und der freigegebenen Selbststeuerung der Teileinheiten konfrontiert ist. Das Finden der Grenzen staatlicher Interventionen präsentiert sich dabei als grundlegendes Optimierungsproblem. Als erfolgversprechender Lösungsansatz erweist sich dafür das Subsidiaritätsprinzip, worauf Zippelius hinweist (Zippelius 2017, § 35 IV 6). Damit rückt ein zentrales Prinzip der katholischen Soziallehre als möglicher Schlüssel für die Auflösung des aktuellen Dilemmas des Sozialstaates in den Blickpunkt möglicher Reformüberlegungen.

Die klassische Formulierung des Subsidiaritätsprinzips geht auf Papst Pius XI. (1857-1939, Papst von 1922 bis 1939) zurück, der sich in Fortführung der von Papst Leo XIII. (1810-1903, Papst von 1878 bis 1903) angestoßenen Entwicklung besonders der katholischen Soziallehre widmete und dieser im vierzigsten Jahr nach der Veröffentlichung Papst Leos XIII. bahnbrechender Sozialenzyklika Rerum Novarum aus 1891 ebenfalls eine Enzyklika widmete: Quadragesimo Anno (1931). In deren Art. 79 findet sich der als Subsidiaritätsprinzip bekannt gewordene Grundsatz: "(W)ie dasjenige, was der Einzelmensch aus eigener Initiative und mit seinen eigenen Kräften leisten kann, ihm nicht entzogen und der Gesellschaftstätigkeit zugewiesen werden darf,

so verstößt es gegen die Gerechtigkeit, das, was die kleineren und untergeordneten Gemeinwesen leisten und zum guten Ende führen können, für die weitere und übergeordnete Gemeinschaft in Anspruch zu nehmen". In der Bezeichnung, hergeleitet von lat. subsidium (Hilfe, Beistand), spiegelt sich als das Wesentliche des gemeinten Sachverhaltes wider, dass die Gemeinschaft dem Einzelnen hilfreichen Beistand leisten solle, (aber nur dort,) wo dieser dessen bedarf (vgl. dazu Valentin Zsifkovits, Art. Subsidiaritätsprinzip, in Alfred Klose/ Wolfgang Mantl/Valtentin Zsifkovits (Hg.), Katholisches Soziallexikon, 2. Auflage, Innsbruck/Graz 1980).

Bezogen auf das oben angesprochene Optimierungsproblem hinsichtlich des besten Mix von staatlichen und privaten (Vorsorge-)leistungen bedeutet die Anwendung des Subsidiaritätsprinzips, dass hoheitliche Regelungen und staatliche Leistungsangebote für solche Fälle vorbehalten werden sollten, in denen private Selbstregulierung und Vorsorge nicht besser oder ebenso gut funktionieren.

In enger Verwobenheit mit den übrigen Prinzipien der katholischen Soziallehre, nämlich dem der Personalität, wonach der einzelnen menschlichen Person prinzipiell Vorrang vor der Gesellschaft zukommt und der Mensch daher Träger, Schöpfer und Ziel aller gesellschaftlicher Einrichtungen sein soll, weiters dem der Solidarität, das die Bindung der Einzelperson an die Gesellschaft und die daraus folgenden gegenseitigen Verantwortlichkeiten meint, sowie schließlich der grundsätzlichen Ausrichtung auf das Gemeinwohl, die der einseitigen Verfolgung von egoistischen Partikularinteressen die Sorge um das bonum commune entgegenhält, lassen sich auf diese Weise Anhaltspunkte für die anstehende Reform des Sozialstaates gewinnen.

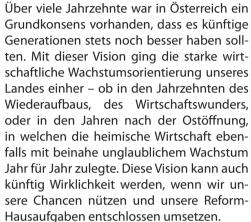
Förderung von Vorsorge und Eigenverantwortung und die Verantwortung des Staates

Im Ergebnis bedeutet dies, dass insbesondere im Bereich der Pensionssicherung auch den Staat eine Verantwortung trifft, die Eigenverantwortung seiner Bürgerinnen und Bürger für eine ausreichende Vorsorge im Alter zu fördern. Steuerliche Begünstigungen für betriebliche und private Pensionsvorsorgemodelle sind dabei ein wichtiges Instrument, das in Zukunft noch größere Beachtung erfahren sollte. Im Gegenzug trifft aber auch den Staat die Verantwortung, nachhaltige Reformen im Sozial- und insbesondere im Pensionssystem auch gegen Widerstände durchzusetzen, um die Fairness des Generationenvertrags auch für die Zukunft zu gewährleisten. Zu einem stärkeren Empowerment der Bürgerinnen und Bürger trägt aber nicht nur eine die Selbstverantwortung aktivierende Sozialpolitik bei, die für jene, die es brauchen, das Netz der Solidarität noch dichter und wirkungsvoller spannt, sondern auch eine innovative Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Familienpolitik. Starke, leistungsfähige Familien können wesentlich zur Entlastung des Sozialstaates beitragen. Bei der dem Staat täglich aufgegebenen Herausforderung, ein optimales Verhältnis zwischen dem unverzichtbaren Anteil an staatlicher Regelung einerseits und autonomer Selbstentfaltung und Selbstregulierung andererseits zu finden, gilt der Grundsatz des amerikanischen Präsidenten Abraham Lincoln (1809-1865): "Ihr könnt den Menschen nie auf Dauer helfen, wenn ihr für sie tut, was sie selber für sich tun sollten und könnten."

Hedwig Unger, Mag. Dr., geb. 1976, ist Universitätsassistentin am Institut für Öffentliches Recht und Politikwissenschaft der Karl-Franzens-Universität Graz und Geschäftsführerin des Dr.-Karl-Kummer-Instituts für Sozialreform, Sozial- und Wirtschaftspolitik in der Steiermark.

Für österreichische Arbeitnehmer/innen muss Lebensqualität im Alter gesichert sein

August Wöginger

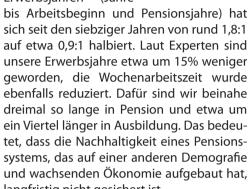


ist aber auch der Generationenvertrag: Die ältere Generation schafft die Basis für das Wohl der nachfolgenden Generation: dafür zahlt diese die Pensionen für ihre Vorfahren. Allerdings geht es bei diesem Ansatz nicht nur um den gesellschaftlichen Grundgedanken. Es müssen auch die demographischen und finanziellen Bedingungen im

Sozialsystem

Um es einmal offen auszusprechen: Noch nie in der Geschichte der Menschheit hatten so viele Menschen in Österreich die Chance auf ein langes, erfülltes Leben. Dank des medizinischen und sozialen Fortschritts steigt die Lebenserwartung in Österreich kontinuierlich weiter an. Diese gute Nachricht bringt aber auch neue Herausforderungen für unser Sozialsystem und bedeutet eine gestiegene Verantwortung für die Politik.

Das Verhältnis von Erwerbsiahren zu Nicht-Erwerbsiahren (Jahre



Die Österreicher verbringen immer mehr Zeit im Ruhestand. Umso zentraler ist es. dass der Lebensstandard auch in der Pension gesichert ist. Für diesen Zweck ist es wichtig, dass die Pension jedes einzelnen auf mehreren Säulen der Altersvorsorge ruht. Ein Mix aus Umlage- und Kapitaldeckungsverfahren kombiniert mit einer möglichst breiten Streuung der versicherungstechnischen Risiken bringt die höchstmögliche Sicherheit für eine adäquate und nachhaltige Pension.

Ein mehrsäuliges Alterssicherungssystem, das Umlagefinanzierung und Kapitaldeckung intelligent miteinander kombiniert

Ein Alterssicherungssystem, das Umlagefinanzierung und Kapitaldeckung intelligent miteinander kombiniert, wird den Herausforderungen des demografischen Wandels trotzen können. Denn die drei Säulen sollten nicht im Wettbewerb stehen, sondern einander im Sinne aller Österreicherinnen und Österreicher ergänzen.

Mit dieser Vision stark verbunden war und langfristig nicht gesichert ist. Land stimmen. Neue Herausforderungen für unser

An uns als Politiker liegt es, dafür die geeigneten Rahmenbedingungen zu schaffen, die allen Österreicher/innen die Erhaltung ihres Lebensstandards auch in der Pension ermöglichen und die zudem der Wirtschaft nützen.

Alle Säulen unseres Pensionssystems müssen zusammen wirken

Die Bundesregierung hat diese Entwicklungen und die Einschätzungen führender Experten bereits berücksichtigt. Daher hat sie sich im aktuellen Regierungsprogramm diesem Thema gewidmet und Wege vorgegeben, das österreichische Pensionssystem mit mehreren Säulen auf eine breite, stabile und nachhaltige Basis zu stellen. Die Bundesregierung hat sich im Regierungsprogramm klar für den Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge als Ergänzung der staatlichen Pension ausgesprochen.

Die staatliche umlagenfinanzierte Pension sichert bei lückenlosem Verlauf den Ersatz des entfallenden durchschnittlichen Einkommens während des Erwerbslebens bis zur Höchstbeitragsgrundlage mit einer Nettoersatzrate von etwa 70 – 80% ab. Die Nachhaltigkeit dieser Leistung hängt stark von demographischen Faktoren und davon ab, ob es gelingt, das faktische Pensionsantrittsalter an das Regelpensionsalter heranzuführen. Wichtig dafür sind auch die Erhaltung der Gesundheit und altersgerechte Arbeitsplätze.

Über die staatlichen Leistungen hinaus können betriebliche Zusatzpensionen vom Generaldirektor bis zur Reinigungskraft alle Mitarbeiter/innen eines Unternehmens erfassen. Gerade für Geringverdiener und Teilzeitbeschäftigte (hier sind vor allem Frauen betroffen) ist eine zusätzliche Altersvorsorge besonders wichtig – denn hier trägt schon eine kleine Zusatzpension wesentlich zu einem besseren Einkommen in der Pension und einer merklichen Verbesserung des Lebensstandards im Ruhestand bei.

Der flächendeckende Einstieg in die betriebliche Vorsorge ist durch die "Abfertigung-neu", die betriebliche Mitarbeitervorsorge, bereits gelungen, kann aber noch deutlich ausgebaut werden.

Heute haben rund 23 Prozent aller österreichischen Arbeitnehmer/innen Anspruch auf eine Firmenpension. Das sind zwar fast eine Million Menschen, aber es sind noch viel zu wenige – fairerweise sollte allen österreichischen Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit einer Zusatzpension offen stehen. Diesen Weg hat der ÖAAB schon immer unterstützt. Bereits ÖAAB-Bundesobmann Robert Lichal setzte sich am Beginn der 1990er-Jahre für die Einführung von Pensionskassen ein, er wirkte an der Gestaltung des Pensionskassengesetzes maßgeblich mit

Betriebspensionen nützen Arbeitnehmer/ innen, Unternehmen und der Volkswirtschaft

In Zeiten guter Wirtschaftsentwicklung ist die Motivation der Mitarbeiter/innen und deren Bindung an das Unternehmen ein wichtiger Faktor. Das Angebot einer Zusatzpension bietet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, indirekt am Unternehmenserfolg teilzuhaben. Für das Unternehmen bringt das Angebot einer Firmenpension einen Wettbewerbsvorteil bei der Suche nach qualifiziertem Personal am Arbeitsmarkt. Laut einer Umfrage von 2017 wünschen sich 71 Prozent der Befragten, dass auch Arbeitgeber einen Beitrag zur Zusatz-Pensionsvorsorge leisten. 44 Prozent sehen eine Zusatzpension vom Arbeitgeber sogar als wichtiges Entscheidungskriterium bei der Job-Wahl.

Eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge ist aber auch sinnvoll aus Sicht der österreichischen Volkswirtschaft – nämlich zur Erhaltung der Kaufkraft einer großen und ständig wachsenden Gruppe unserer Bevölkerung, der Pensionist/innen. Daher gibt es auch breite Zustimmung zu diesem Weg. Auch die EU-Kommission und das EU-Parlament fordern schon lange den Aufbau und Ausbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung (siehe das EU-Weißbuch zu angemessenen, sicheren und nachhaltigen Pensionen und Renten vom 16.2.2012, sowie die Weißbuch-Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten vom 21.5.2013).

Auch OECD und Weltbank empfehlen Österreich ein Mischsystem, um die Sicherung der Altersversorgung auf mehrere Beine zu stellen. Ein Mischsystem umfasst eine starke umlagefinanzierte und eine kapitalgedeckte Altersvorsorge. Davon würde übrigens auch der heimische Kapitalmarkt profitieren. Denn starke institutionelle Anleger wie etwa große Pensionskassen würden das Wachstum an der Wiener Börse sicherlich unterstützen. Ein Ausbau der kapitalgedeckten Alterssicherung wäre somit also auch gut für den Finanzplatz Österreich.

Internationale Benchmark, für Österreich das beste System

Andere Länder können dabei als internationale Benchmark dienen: In Deutschland wurde und wird die zweite Säule durch bessere Rahmenbedingungen gestärkt. Dadurch gibt es dort bereits einen weit höheren Anteil an Menschen, deren Altersvorsorge auf mehreren Säulen steht. Nämlich rund zwei Drittel, im Vergleich zu rund einem Viertel in Österreich. Die Schweiz hat ihr Pensionssystem ähnlich wie Deutschland und Österreich mit einer starken ersten Säule aufgebaut, setzt aber seit den 1980er Jahren auch auf ein starkes (in der Schweiz sogar verpflichtendes) ergänzendes betriebliches Pensionssystem.

Einen ähnlichen Weg könnten wir auch in Österreich gehen, im Sinne vieler hun-

derttausender Österreicherinnen und Österreicher, die in den nächsten Jahrzehnten in Pension gehen werden. Dazu bedarf es entsprechender Rahmenbedingungen, die von der Politik und den Sozialpartnern allerdings erst geschaffen werden müssen. Es gibt dafür eine Reihe von "Stellschrauben", an denen rasch und effizient "gedreht" werden kann.

Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge auf Basis sozialpartnerschaftlicher Vereinbarungen

Eine dieser Stellschrauben sind sicherlich die in Österreich seit Jahrzehnten erprobten sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen (Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen): Verankert man die betriebliche Altersvorsorge in Kollektivverträgen, bringt das sowohl Nutzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, als auch einen kräftigen Schub für den Ausbau dieser Systeme.

Zudem muss man anmerken: Die betriebliche Vorsorge wurde von den Sozialpartnern und der Politik bewusst als kollektives Instrument geschaffen. Pensionskassen-Verträge für das ganze Unternehmen oder für große Arbeitnehmergruppen sind daher sehr kosteneffizient. Nicht zuletzt sind Firmenpensionen auch in Lohn-Verhandlungen zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen für beide Teile eine gute Option, weil sie weniger Steuern und Abgaben bewirken als Gehaltserhöhungen.

Faire Rahmenbedingungen für Pensionskassen und "Zukunftsvorsorge"

Seitens der Pensionskassen wird u.a. die Gleichstellung der betrieblichen Altersvorsorge mit der Förderung der prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge vorgeschlagen. Eine Gleichstellung mit der Förderung der prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge könnte sicherlich überlegt werden.

Aufgeschobene Besteuerung

Ein anderer Vorschlag betrifft die Einführung des Prinzips der aufgeschobenen Besteuerung für Arbeitnehmerbeiträge. Dadurch würde die steuerliche Absetzbarkeit der Eigenbeiträge zu Firmenpensionen auch für Arbeitnehmer/innen und in der Eigenvorsorge der Arbeitgeber/innen möglich werden.

Regierungsprogramm: Wir setzen um

Damit wären nur einige, von Branchensprechern und Experten genannte, Forderungen aufgezählt. Die hier angeführten Möglich-

keiten, Betriebspensionen möglichst vielen Österreicher/innen zugänglich zu machen, sind keinesweas vollzählia.

Klar ist daher, dass wir uns alle diese Aspekte in den nächsten Monaten sehr genau ansehen werden. Denn die Bundesregierung hat sich im Regierungsprogramm klar für den Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge als Ergänzung der staatlichen Pension ausgesprochen. Unser Ziel muss es sein, dass wir rasch die zur Verfügung stehenden Optionen prüfen, damit möglichst viele Menschen ihren verdienten, finanziell abgesicherten Ruhestand genießen können!

August Wöginger, Abg.z.NR wurde – inzwischen verheiratet und Vater von drei Kindern - am 2. November 1974 in Passau geboren. Für Politik hat er sich schon als Jugendlicher begeistert und ist seit seinem 16. Lebensjahr politisch aktiv. Seine Arbeit auf Bundesebene hat August Wöginger im Jahr 2002 begonnen, als er in den Nationalrat gewählt worden ist, dem er seitdem als Abgeordneter angehört. Seit 2009 ist er außerdem Sozialsprecher der Österreichischen Volkspartei und seit dem 19. Dezember 2017 auch Klubobmann des ÖVP-Parlamentsklubs, dessen Klubobmann-Stellvertreter er bereits ab 2013 war.

Im Anschluss an seine Volks- und Hauptschulzeit in Münzkirchen hat August Wöginger die Handelsakademie in Schärding besucht und dort 1994 die Matura abgelegt. Nach Ableistung seines Zivildienstes war er von 1995 bis 2017 Angestellter des Roten Kreuzes im Bezirkssekretariat Schärding und zwischen 2006 bis 2014 Betriebsratsvorsitzender beim Roten Kreuz Oberösterreich.

Sein Engagement in der Gemeindepolitik hat im Jahr 1997 in Esternberg im Innviertel seinen Anfang genommen, wo er bis 2002 Mitglied im Gemeinderat war. Seit 2003 ist August Wöginger im Gemeinderat seiner Wohngemeinde Sigharting, wo er in der Zeit von 2008 bis 2015 auch das Amt des Vizebürgermeisters ausgeübt hat.

2003 zum ÖAAB-Obmann im Bezirk Schärding gewählt, ist er 2010 auch ÖVP-Bezirksobmann geworden. Ab September 2012 hat August Wöginger bis 2016 die Funktion des ÖAAB-Generalsekretärs übernommen, im Mai 2015 jene des ÖAAB-Landesobmanns von Oberösterreich. Als Nachfolger der nunmehrigen niederösterreichischen Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner bekleidet er seit dem Jahr 2016 die Funktion des ÖAAB-Bundesobmanns, seit September 2014 auch jene des Landesparteiobmann-Stellvertreters der Oberösterreichischen Volkspartei.

Die Zukunft unseres Pensionssystems beginnt heute

Andreas Zakostelsky

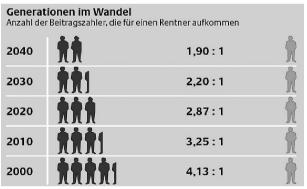
Ansätze für ein nachhaltiges, langfristig stabiles Pensionssystem zur Erhaltung der Lebensqualität im Alter und zur Entlastung der Staatsfinanzen.

Für Experten war es wenig überraschend, manche Beobachter abseits der Vorsorgeund Finanzbranche waren aber doch etwas verwundert: Die Bundesregierung spricht sich im aktuellen Regierungsprogramm deutlich für die "Förderung des Ausbaus der betrieblichen Altersvorsorge" aus. Noch ohne allzu viele Details zu nennen. finden sich aber doch bereits erste Ansätze: In Aussicht gestellt wird zum Thema Pensionskassen die "stärkere Gleichstellung der steuerlichen Absetzbarkeit bei Beiträgen von Arbeitnehmern in Pensionskassen und der Beiträge der Arbeitgeber".

Wir als Fachverband der Pensionskassen begrüßen das selbstverständlich sehr. Seit Jahren treten wir für ein Alterssicherungssystem ein, welches auf mehreren Säulen beruht und das Umlagefinanzierung und Kapitaldeckung intelligent miteinander kombiniert. Dieses wird die Herausforderungen betreffend die Altersvorsorge der kommenden Jahre meistern und damit auch den Lebensstandard

eine dreiviertel Million Menschen im nicht mehr erwerbstätigen

Alter befanden. In den Nachkriegsjahren wäre das noch undenkbar gewesen. Bis 2033/34 - also in den nächsten 15 Jahren - wird eine weitere dreiviertel Million Menschen dazukommen. Das erfolgt bei einer gleichzeitigen Abnahme der Erwerbsbevölkerung um 200.000 Menschen. Laut Erhebungen der sogenannten Rürup-Kommission kamen im Jahr 2000 mehr als vier arbeitende Menschen für einen Pensionisten auf. Schon im Jahr 2030 wird sich dieses Verhältnis beinahe halbiert haben: Dann zahlen statistisch 2,2 arbeitende Menschen die Pension eines Menschen im Ruhestand (siehe Abb. 1).



Quelle: Bericht der Rürup-Kommissior

aller Österreicher im Alter erhöhen. Abbildung 1: Generationen im Wandel

Der enorme Alterungsprozess

Von welcher Herausforderung sprechen wir konkret: von dem Alterungsprozess unserer Gesellschaft. In Österreich hat es rund 60 Jahre gedauert, bis sich mehr als

Man sieht: wir haben immer noch ein Pensionssystem, das wesentliche Elemente aus den 50er und 60er Jahren aufweist. So ist zum Beispiel nach wie vor die (zum Glück für uns alle) steigende Lebenserwartung nicht automatisch berücksichtigt. Man be-

merkt leider, dass die Nachhaltigkeit unseres Pensionssystems, dass auf einer anderen Demografie und wachsenden Ökonomie aufgebaut hat, langfristig nicht besonders gesichert ist.

Ein langfristig stabiles Pensionssystem garantiert Wohlstand und sozialen Frieden

Die langfristige Sicherheit steht bei iedem Pensionssystem stets im Mittelpunkt. Das weiß jede Österreicherin, jeder Österreicher. Deshalb haben in der Vergangenheit simple Plakat-Sujets mit Sprüchen wie "Unsere Pensionen sind sicher" stets ihre Zielgruppe gefunden. Es wurde dabei allerdings nie dazugeschrieben, in welcher Höhe diese Pensionen sicher sein würden. Denn wenn ein System aufgrund der Auswirkungen sozialer und demographischer Entwicklungen unter Druck gerät, gibt es nur zwei Möglichkeiten: Man kürzt, oder man schießt weitere Finanzmittel aus dem Budget zu – so geschehen in den letzten Jahrzehnten. Allerdings geriet das Budget in den letzten Jahren auf Grund einer bereits auf hohem Niveau befindlichen Staatsschuldenlast ebenfalls schon sehr unter Druck.

Gesellschaftlicher Druck steigt

Hinzu kommt der gesellschaftliche Druck: Schon heute denken laut einer Umfrage der Unique Research 75 Prozent der 25-bis 45jährigen, dass sie künftig mit ihren Pensionen ihren Lebensstandard nicht halten können. Rund die Hälfte der Befragten assoziiert unter dem Thema Pension die Begriffe "Geldsorgen" und Fragen wie "Bekomme ich überhaupt noch eine Pension?". Das Thema Pensionen ist also bei Herrn und Frau Österreicher angekommen. Mit der Einführung des Pensionskontos 2014 und der Versendung der Kontoerstgutschriften haben viele Österreicher dies erstmals "schwarz auf weiß" gesehen und

begonnen, über ihre Pension und die Differenz zum Aktivbezug bewusst nachzudenken.

Das wird in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Die Auswirkungen der letzten Pensionsreformen werden zunehmend spürbar. Bereits viele jener Personen, die in den nächsten 10 bis 15 Jahren in Pension gehen, dürften ihren gewohnten Lebensstandard im Alter mit der staatlichen Pension allein nur noch schwer erhalten können. Die Zahlen und Fakten sprechen eine klare Sprache: Das geht sich aus heutiger Sicht gerade für viele Durchschnittsverdiener nicht aus.

"Geld macht glücklich, wenn man rechtzeitig drauf schaut, dass man's hat, wenn man's braucht"

Dieser berühmte Spruch von Joki Kirschner gilt derzeit für alle Österreicherinnen und Österreicher, die nicht zu den glücklichen rund 25 Prozent gehören, die über eine betriebliche Zusatzpension verfügen. Denn ohne betriebliche Vorsorge können Menschen, die in Zukunft in Pension gehen, nur auf diverse private Spar- und Vorsorgeangebote setzen, um in der Pension ihren gewohnten Lebensstandard erhalten zu können. Das ist allerdings in Zeiten von jahrelanger Nullzins-Politik gar nicht so einfach zu bewerkstelligen.

Zudem haben viele Österreicher hier nach wie vor ein eher unrealistisches Bild von Vorsorge. In der genannten Umfrage von Unique Research zeigt sich, dass die Befragten bereit sind, im Durchschnitt 50 bis 70 EUR pro Monat in eine Zusatzpension zu investieren. Gleichzeitig erwarten sich die Österreicher eine künftige Zusatzpension von durchschnittlich 480 EUR monatlich. Die Befragten gehen hier von deutlich höheren Auszahlungen aus, als es mit den angedachten Einzahlungsbeiträgen realistisch erreichbar ist.

Pensionskassen: der größte private Pensionszahler in Österreich

Betriebliche Altersvorsorge – gemeint sind hier Pensionskassen-Zusatzpensionen – sind unter diesen Voraussetzungen eine essentielle Ergänzung zur staatlichen Pension. Länder wie Deutschland oder die Schweiz zeigen uns das seit vielen Jahren.

Bei einem Pensionskassen-Modell sparen grundsätzlich Arbeitgeber für Mitarbeiter eine ergänzende Pensionsvorsorge an. Betriebliche Altersvorsorgelösungen sind auch für Geringverdiener und Teilzeit-Angestellte möglich. Die Vorsorge wird grundsätzlich über vertraglich festgelegte, laufende Arbeitgeber-Beiträge aufgebaut. Diese Beiträge werden als Betriebsausgaben anerkannt und sind frei von Lohnnebenkosten. Zusätzlich können die Mitarbeiter ihre Vorsorge auch selbst mit steuerlich begünstigten bzw. prämiengeförderten Eigenbeiträgen ergänzen.

Die Pensionskasse veranlagt die Gelder unter strengen rechtlichen Rahmenbedingungen und mit professionellem, vorausschauendem Risikomanagement und schreibt diese zusammen mit den (von allen Steuern befreiten) Kapitalerträgen den individuellen Ansparkonten der Mitar-

beiter gut. Bei Pensionsantritt wird die Firmenpension dann in monatlichen Beiträgen lebenslang ausbezahlt. Der Wert der veranlagten Beiträge ist im langjährigen Durchschnitt -10 (27 Jahre) um 5.55 Prozent pro Jahr angestiegen. Selbst über die letzten fünf Jahre, in der eine Niedrigzinsphase die Märkte dominierte, betrug der durchschnittliche Veranlagungserfolg immerhin beachtliche 5,13 Prozent pro Jahr.

Der langfristige Wert ist zweifellos der entscheidendere. Denn bei Pensionskassen-Kapital geht es um langfristigen Ertrag – sprich die bestmögliche Verzinsung über einen jahrzehntelangen Veranlagungszeitraum. Einzelne Jahre oder Quartale sind für den Veranlagungserfolg von Pensionskassen nicht ausschlaggebend. Selbst wenn einmal eine Ein-Jahres-Performance gering ist, hat jemand der vorsorgt, mehr, als jemand der nicht vorsorgt. Es ist wie in der Natur: Ein Eichhörnchen trägt vorsorglich Nüsse zusammen. Selbst wenn es nicht mehr alle eingelagerten Nüsse über den Winter findet, hat es mehr zu essen, als andere, die nichts eingelagert haben.

Österreichs Pensionskassen haben für ihre mehr als 925.000 Kunden bereits insgesamt ein Vermögen von über 22,6 Mrd. Euro eingelagert. Und mit einer jährlichen Pensionszahlung von 668,39 Millionen Euro (2017) sind die Pensionskassen der größte private Pensionszahler Österreichs (siehe Abb. 2).

73

Anlageergebnis der österreichischen Pensionskassen

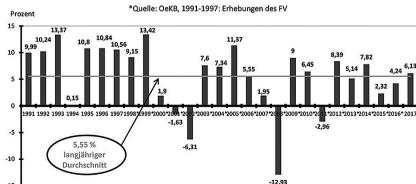


Abbildung 2: Anlageergebnis der österreichischen Pensionskassen

Mehr Pension für den Einzelnen bewirkt mehr Wohlstand für Alle

Eine Ergänzung zur staatlichen Pension ist für jeden Einzelnen von Vorteil: Die durchschnittliche Zusatzpension aus einer betrieblichen Altersvorsorge ergab im Jahr 2017 483 EUR pro Monat. Das ist schon ein beachtlicher Betrag, noch dazu, wenn man die durchschnittliche ASVG-Pension in Relation dazu betrachtet: Diese lag im Jahr 2016 bei monatlich 1.107,87 Euro brutto.

Eine Ergänzung der staatlichen Pension durch eine betriebliche Zusatzpension erhält zudem die Kaufkraft der Menschen im Ruhestand und hat einen positiven volkswirtschaftlichen Effekt. Die dadurch höhere Gesamtpension führt zu einer Steigerung des frei verfügbaren Einkommens und erhöht damit auch den Konsum der Pensionisten. Dies führt in direkter Folge zu einer höheren Wertschöpfung der österreichischen Wirtschaft sowie zu steigender Beschäftigung und letztlich höheren Steuereinnahmen.

Das belegt auch eine aktuelle IHS-Studie. Im Optimalfall – so belegt es diese IHS-Studie – ergibt sich eine zusätzliche Wertschöpfung von bis zu 1,7 Mrd. Euro in zehn Jahren und von bis zu 2.712 zusätzlichen dauerhaften Arbeitsplätzen durch den Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge.

Ein Ausbau der Zusatzpensionen schiebt den Kapitalmarkt an

Zusatzpensionen sind außerdem gut für den heimischen Finanzplatz. Studien, wie beispielsweise jene von Prof. Keuschnigg aus dem Jahr 2017 belegen: Bereits ein kleiner Schritt in Richtung Ausbau der kapitalgedeckten Alterssicherung (Zusatzpensionen) würde die Entwicklung der Kapitalmärkte bzw. der Wiener Börse kräftig anschieben.

Zudem für den Finanzplatz unterstützend: Pensionskassen sind langfristige Investoren. Sie gehören zu den wenigen Institutionen der Volkswirtschaft, die große Risiken über die Zeit hinweg ausgleichen und damit den Strom der Kapitaleinkommen glätten können. Auf dem österreichischen Kapitalmarkt fehlen allerdings bis jetzt ausreichend attraktive Rahmenbedingungen für große, institutionelle Anleger, wie beispielweise Pensionskassen. Um in Österreich den Wachstumsmotor anzukurbeln, gilt es, den Kapitalmarkt auszubauen.

Die Zukunft unseres Pensionssystems ruht auf drei Säulen

Wie sieht daher mein Ansatz für ein nachhaltiges, stabiles Pensionssystem der Zukunft aus: Es geht mir um die ganzheitliche Sicht auf alle drei Säulen unseres Pensionssystems ohne ideologische Scheuklappen. Mein Ansatz ist: Die drei Säulen sollten nicht im Wettbewerb stehen, sondern einander im Sinne aller Österreicherinnen und Österreicher ergänzen.

Damit dies funktionieren kann, muss die betriebliche Altersvorsorge in Österreich zügig ausgebaut werden. Übergeordnetes volkswirtschaftliches Ziel des Fachverbandes der Pensionskassen ist es, die betriebliche Altersvorsorge in Österreich möglichst vielen Menschen zugutekommen zu lassen. Für die nächsten fünf Jahre streben wir eine Steigerung des Anteils der Österreicher mit Pensionskassenlösung von heute rund 23% auf bis zu 50% an. Langfristiges Ziel aber sind mindestens 80% aller Arbeitnehmer.

Besonders im Fokus dabei: die Verankerung von Firmenpensionen in Kollektivverträgen. Eine solche bringt allen Beteiligten Vorteile: Der Arbeitnehmer erhält durch die einbezahlten Arbeitgeberbeiträge in eine Pensionskasse letztlich einen höheren Betrag als durch eine entsprechende Lohnerhöhung. Das dadurch höhere verfügbare Einkommen in der Pension nützt ihm bzw. ihr persönlich und die höhere Kaufkraft der wachsenden Bevölkerungsgruppe der Pensionisten stärkt die österreichische Volks-

wirtschaft und trägt dadurch auch zur Sicherung der Arbeitsplätze bei.

Es ist Zeit, zu Handeln...

Um aber u.a. die betriebliche Altersvorsorge entsprechend auszubauen, bedarf

es – auf Grund der langen Ansparzeit bei Neuverträgen – eindeutiger Neuerungen bereits in dieser Legislaturperiode. Im Interesse der Bevölkerung werden wir fachlich fundierte Vorschläge an die Regierung herantragen, um eine zeitnahe Umsetzung zu unterstützen.

Andreas Zakostelsky, KR Mag. ist Obmann des Fachverbandes der Pensionskassen und Generaldirektor der VBV-Gruppe. Andreas Zakostelsky wurde 1962 in Sydney, Australien geboren und wuchs in Graz auf. Er studierte Rechtswissenschaften und startete danach seine berufliche Laufbahn in der Raiffeisenbank Graz. Nach Positionen im Top-Management bei RLB Steiermark und Raiffeisen Capital Management wechselte Andreas Zakostelsky 2008 in den Bereich der betrieblichen Altersvorsorge als Vorstandsvorsitzender zur Valida AG. 2010 erfolgte die Wahl zum Obmann des Fachverbandes der Pensionskassen in der WKO. Von 2013 bis 2017 war Andreas Zakostelsky zusätzlich Abgeordneter zum Nationalrat (XXV. GP) und u.a. Obmann des Finanzausschusses sowie ÖVP - Finanzsprecher. 2016 übernahm er die Agenden des Generaldirektors der VBV-Gruppe.

Fotocredits:
Barbara Kolm – © gnasi Bolto
Wolfgang Nagl – © Florian Auer
Michael Schellhorn – © Michael Stoebich
Josef Taus – © Franz Baldauf

Den Werten und Aufträgen der Kirche eng verbunden.



