

ISSN 1862-4154

Preis: 5,- €

Ausgabe 2.13



# upgrade

Das Magazin für Wissen und Weiterbildung  
der Donau-Universität Krems



Demografie und Gesellschaft

## Wie wollen wir altern?

Altenrepublik Österreich Wie wir den Wandel gestalten    Lebenslanges Lernen Wie wir Schritt halten  
Altersvorsorge Welche Reformen greifen    Aktives Altern Was wir selbst tun können

# Zeit zu handeln

*Das Thema Altersvorsorge birgt gesellschaftspolitischen Sprengstoff. Um der demografischen Entwicklung Stand und die Produktivität hochzuhalten, bedarf es grundlegender Reformen. Was können Politik, Gesellschaft und Unternehmen tun?*

Von Hans-Peter Bayerl

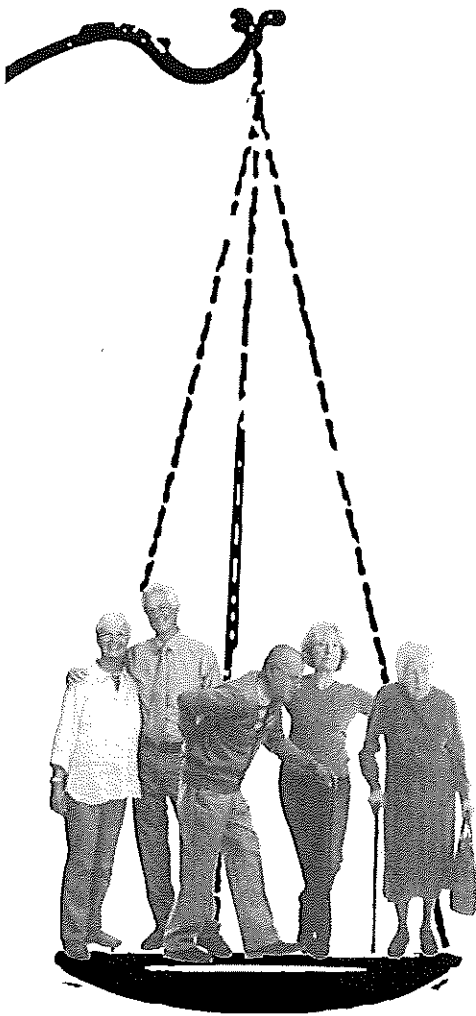
**D**as Vertrauen in die staatliche Pension schwindet. Jeder zweite Österreicher fürchtet sich vor der Altersarmut, so das Umfrageergebnis des Marktforschungsunternehmens YouGov. Ein Blick auf die demografische Entwicklung verleiht dieser Sorge Gewicht. Auf immer mehr Beitragszahler kommen immer weniger Berufseinsteiger. Bis 2075 soll Österreichs Bevölkerung von heute 8,3 auf 9,7 Millionen Menschen ansteigen. 33,9 Prozent werden dann über 60 Jahre und nur noch 13,5 Prozent unter 15 Jahre alt sein.

## Droht dem Vorsorgesystem der Infarkt?

Angesichts dieser demografischen Schiefelage zeichnet der Verein „Die Pensionsbeitragszahler Österreichs“ ein düsteres Zukunftsbild: Spätestens im Jahr 2040 müsse jeder Erwerbstätige einen Pensionisten finanzieren. Das Sozialministerium geht von etwas anderen Zahlen aus. Laut dessen Prognose beträgt das Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und über 65-Jährigen im Jahr 2060 immer noch zwei zu eins, wobei eine jährliche Zuwanderung von rund 29.000 beitragszahlenden Personen berücksichtigt ist. Schon heute beträgt der Anteil an Pensionsbeitragszahlern ohne österreichischen Pass rund 12 Prozent. Trotzdem warnt die OECD vehement davor, dass die Pensionssysteme vieler europäischer Länder demografisch nicht nachhaltig seien. Für Österreich gilt das in besonderem Maße. Erst im Februar verkündete das Finanzministerium bei den Pensionen eine Finanzierungslücke von einer Milliarde Euro bis zum Jahr 2017.



*Immer weniger Beitragszahler müssen für immer mehr Rentner und Pensionisten aufkommen. Das Versorgungssystem ist aus dem Gleichgewicht geraten. Reformen sind dringend nötig.*



Statt vieler kleinerer Nachjustierungen wie die Erhöhung von Pensionseintrittsalter oder Versicherungsbeiträgen wird Österreich nicht um eine grundlegende Reform herumkommen, meint Gottfried Haber, Leiter des Forschungsbereichs Wirtschafts- und Finanzpolitik an der Donau-Uni Krems. „Das System wird erst dann unempfindlich gegen demografische Entwicklungen sein, wenn es den individuellen Pensionsanspruch, der sich aus versicherungsmathematischen Formeln ergibt, von der Umverteilung, die im Pensionssystem stattfindet, trennt. Letztlich könnten immer nur die Erwerbstätigen selbst ihre späteren Pensionisten bezahlen“, erklärt der Experte. Das bisherige Umlagesystem sei aber nicht nur ineffizient, sondern auch ungerecht. Das zeigen beispielsweise die „Hacklerregelungen“, die bestimmte Berufsgruppen ohne Abschläge in die Frühpension entlassen. Aufgrund der undurchsichtigen Umverteilung weiß kaum jemand, wie hoch die spätere Pension tatsächlich ausfallen wird. In der Folge investieren die Menschen auch nicht in dem gewünschten Umfang in die private Vorsorge, die neben der betrieblichen die dritte Säule des österreichischen Systems bildet.

#### Längere Teilhabe am Wirtschaftsleben

Bei der Altersvorsorge gehe es nur vordergründig darum, dass aktive Erwerbstätige den Pensionisten Geld bezahlen, sondern vielmehr um die Verteilung von Gütern und Dienstleistungen, betont Gottfried Haber. „In Arbeit stehende Menschen können anders als die sehr Jungen und Alten noch am Wirtschaftsleben teilhaben. Deshalb ist >>

#### Auf den Punkt gebracht

- Ein nachhaltiges Pensionssystem erfordert eine grundlegende Reform, etwa durch die Trennung von individuellen Ansprüchen und Umlagen.
- Altersarmut betrifft eher Alleinerziehende als Pensionisten und ist primär eine Frage der Bildung.
- Die Unternehmen müssen sich auf die Bedürfnisse der Älteren einstellen, um die Produktivität langfristig zu sichern.
- Die Politik ist gefordert, die Gesellschaft aufzuklären und einen nationalen Altersplan aufzustellen, der alle Interdependenzen berücksichtigt und langfristig tragfähig ist.

**GOTTFRIED HABER**

Univ.-Prof. MMag. Dr. Gottfried Haber ist seit 2012 an der Donau-Universität Krems tätig und dort verantwortlich für die Fachbereiche „Management im Gesundheitswesen“ sowie „Wirtschafts-, Budget- und Finanzpolitik“. Er ist zudem Berater für zahlreiche Organisationen und in Ministerien.

**IRENE KLOIMÜLLER**

Dr. Irene Kloimüller, MBA ist Expertin für Arbeitsfähigkeits- und Generationenmanagement und geschäftsführende Gesellschafterin des Beratungsunternehmens Wert:Arbeit. Dort leitet sie Präventionsprogramme zum Erhalt von Arbeitsfähigkeit. Sie studierte Medizin und absolvierte ein MBA-Studium an der Donau-Universität Krems.

es wichtig, dass jeder während der Erwerbszeit genug beiträgt, um später genug zu haben.“ In einem von Haber empfohlenen versicherungsmathematischen System – egal ob umlagefinanziert oder mit Kapitaldeckung – bemessen sich die Ansprüche in erster Linie an dem selbst Eingezahlten. Die Barwerte der Einzahlungen entsprechen mindestens den Auszahlungen. So weiß jeder künftige Pensionist, was er mindestens erwarten kann und kann seine private Vorsorge entsprechend anpassen. Aus Gründen der Solidarität müsse es natürlich weiterhin eine gewisse Umverteilung geben; diese wäre aber ebenfalls transparent, wenn das Regel-pensionsalter und die Mindestpension bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben oder zum Ausgleich von Betreuungszeit klar festgelegt würden. Die Finanzierung der Umlage sei dann lediglich eine technische Frage und könnte beispielsweise durch Solidaritätszuschläge oder die Besteuerung der Pensionen erfolgen.

Ein transparentes und nachhaltiges Finanzierungssystem zu designen, geht freilich nicht von heute auf morgen. Zwei bis drei Jahre würde das dauern, schätzt Gottfried Haber. Zwar würde sich der Übergang vom bisherigen auf das neue Modell über mehrere Jahrzehnte erstrecken, um zu große soziale Härten zu vermeiden. Der Umstieg lohne sich aber, denn so ließen sich auch die Zeitpunkte der Pensionierung flexibler gestalten und damit die Erwerbstätigkeit in der Bevölkerung erhöhen. Das deutsche Max-Planck-Institut (MPI) für Sozialrecht und Sozialpolitik erkennt darin die größte Stellschraube, um Beitragszahler zu entlasten und gleichzeitig der Altersarmut vorzubeugen. Um zu erforschen, wie sich ökonomische und demografische Faktoren in gegenseitiger Abhängigkeit verändern, hat das Institut das Simulationssystem MEA-PENSIM entwickelt. Dies hat gezeigt, dass sich die Produktivkraft der alternden Bevölkerung nur dann erhalten lässt, wenn mehr ältere Menschen, aber auch mehr Frauen und junge Leute in Lohn und Brot gebracht werden. Um dies zu erreichen, seien aber nicht nur Altersteilzeitmodelle erforderlich, sondern ebenso Studienreformen, die einen früheren Berufseinstieg erlauben und eine ausreichende Versorgung mit Kinderbetreuungsplätzen.

#### Gesellschaftliche Aufklärung tut not

Zu den Forschungsergebnissen des MPI zählen unter anderem die Erkenntnisse, dass das Risiko der Altersarmut nicht etwa für die Mehrheit der Rentner am größten ist, sondern für Alleinerziehende, und dass die Grundsicherung im Alter letztlich eine Frage der Bildung ist. Abgesehen vom Pensionssystem gibt es für die Politik also viele wirksame Hebel, die aber noch häufig von hartnäckigen Vorurteilen blockiert werden. Einer dieser Mythen ist, dass die Älteren die Arbeitsplätze der Jüngeren besetzen. Die skandinavischen Länder zeigen hingegen, dass Länder mit hohem Pensionseintrittsalter auch die niedrigste Jugendarbeitslosigkeit aufweisen. Auch die weit verbreitete Meinung, die Älteren seien weniger produktiv als die Jüngeren, ist nicht pauschal zutreffend, wie unlängst der ehemalige Chef des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) Helmut Kramer auf einer gemeinsamen Veranstaltung der „Enquete Ar-

beitsfähigkeit“, einer Kooperation zwischen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA), der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) und dem Österreichischen Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum (ÖPWZ), klarstellte. Natürlich lasse die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit in gewissem Maße nach, aber bis zum Alter von 70 Jahren nicht dramatisch. „Jüngere laufen zwar schneller, aber die Älteren kennen die Abkürzungen“, brachte es Kramer auf den Punkt.

#### Wie lassen sich Arbeitnehmer halten?

Als Fakt hingegen bezeichnete Kramer, dass die meisten Älteren in Österreich gar nicht länger arbeiten wollten und auch die Arbeitgeber nicht an älteren Arbeitnehmern interessiert seien. Gleichzeitig betonte Kramer aber auch, dass es für beide Parteien noch zu wenig Anreize für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben gebe. Die Unternehmensberaterin Irene Kloimüller kritisiert diesbezüglich, dass die bisherige Arbeitsmarktpolitik es den österreichischen Unternehmen bis heute recht einfach mache, ältere Mitarbeiter in die Frühpension zu schieben. Außerdem werde die Wiedereingliederung durch die Betriebe nach längerer Krankheit durch das rasche Einspringen der Krankenkasse mit Krankengeld behindert. „Um eine längere Arbeitsfähigkeit zu fördern, bedarf es dringend einer umfassenden Arbeitsreform, die beispielsweise Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeitmodelle schafft, aber auch die Gesundheitsförderung mit einbezieht.“ Trotzdem, so Irene Kloimüller, werden sich immer mehr Unternehmen der zunehmenden Bedeutung der älteren Arbeitskräfte bewusst und setzen entsprechende Maßnahmen um, allen voran die Industriebetriebe.

#### Resignation im Job vorbeugen

Problematischer ist die Situation aber bei Unternehmen mit nur wenigen Beschäftigten im Alter von 50 plus, wo die spezifischen Bedürfnisse dieser Gruppe nicht richtig bekannt sind. Hier gelte es konkret zu schauen und sich dem Thema mit viel Kreativität zu öffnen, so Kloimüller. So sollten beispielsweise eigene Modelle entwickelt werden, die die besondere didaktische und ergonomische Situation berücksichti-

gen. Gelungene Beispiele für die generationsübergreifende Förderung bzw. den Erhalt der Arbeitsfähigkeit zeigen 20 Betriebe mit insgesamt 16.000 Mitarbeitern, die am Programm „Fit für die Zukunft“ teilgenommen haben. Grundmodell dieses Programms ist das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ nach Juhani Ilmarinen. „Älteren Menschen geht es in der Regel nicht mehr um Karriere, sondern um Perspektiven und Werte“, erklärt Kloimüller. „Ohne Sinnhaftigkeit drohen Rückzug und Produktivitätseinbußen.“ Den größten Nachholbedarf erkennt Kloimüller bei kleinen und mittleren Unternehmen. Für sie müssten branchenspezifische Modelle entwickelt und einschlägige Förder- und Präventionsprogramme zum Erhalt von Arbeitsfähigkeit noch besser erreichbar gemacht werden.

#### Nationalplan für künftige Generationen

Von der Politik wünscht sich Kloimüller grundlegende Reformen, die den gesamten Zyklus des Erwerbslebens berücksichtigen und Erkenntnisse aus Wissenschaft, Medizin und Bildung integrieren. Abgesehen von privaten Universitäten falle Österreich in der Bildungsforschung zum Thema Altern noch hinter vielen anderen Ländern zurück. Auch Helmut Kramer legte in seinem Vortrag dar, dass sich das Problem der gesellschaftlichen Alterung nicht ohne umfassende gesellschaftspolitische Maßnahmen und ohne die Einbeziehung von Forschung und des Steuer- und Bildungssystems lösen lassen wird – zusätzlich zu den Reformen bei Pensionen und Gesundheit. All dies müsse endlich im Rahmen eines nationalen Altersplanes strategisch und schrittweise erfolgen, fordert Kramer.

Gottfried Haber betont darüber hinaus die soziale und ökonomische Bedeutung einer solchen Strategie. „Die Absicherung der Zukunft ist gleichermaßen für die Wirtschaft und die Menschen wichtig.“ Beide bräuchten Vorhersehbarkeit und nachhaltige Rahmenbedingungen, die nicht nur für ein paar Jahre Entspannung für die Pensionskassen brächten, sondern für Jahrzehnte, idealerweise sogar für Jahrhunderte tragfähig wären. „Unsere demografisch bedingten Probleme lösen sich nicht von selbst. Jetzt ist die Zeit zu handeln“, fordert er alle Beteiligten auf. ■

#### PENSIONSEINTRITTS- ALTER IN DER EU

*Im Jahr 2009 gingen die EU-Bürger und -Bürgerinnen im Schnitt bereits mit 61,4 Jahren in den Ruhestand, in Österreich mit 60,9 Jahren. An der Gesundheit liegt das nicht, denn die Mehrheit der 70-Jährigen verfügt heute über einen deutlich besseren Gesundheitszustand als vor 20 Jahren. Angesichts der steigenden Lebenserwartung fordert die OECD, das Renteneintrittsalter an die Lebenserwartung zu koppeln. In vielen Ländern sollen die Bürger schon jetzt erst mit 67 Jahren in Pension gehen – mancherorts könnten es Experten zufolge sogar 74 Jahre werden.*

#### LITERATUR UND LINKS

*Irene Kloimüller et al.: Das Haus der Arbeitsfähigkeit bauen – Eine Bauanleitung um Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu fördern, AUVA und PVA Eigenverlag, 2012*

*H. Bruckner, R. Czeskleba, A. Heider, P. Hoffmann, I. Kloimüller, K. Schneeberger: Erfolgsfaktor Gesunde Arbeit – arbeitswissenschaftliche Fakten für die betriebliche Praxis, ÖGB Verlag, 2010*

*WAI-Netzwerk Austria zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit – [www.wai-netzwerk.at](http://www.wai-netzwerk.at)*

*Gütesiegel für Alter(n)sgerechte Organisationen – [www.nestorgold.at](http://www.nestorgold.at)*