

# EINE GENERATIONENFRAGE: AUSWIRKUNGEN DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS AUF ÖSTERREICHS WIRTSCHAFT UND WOHLSTAND

Österreichs Bevölkerung kommt in die Jahre. Einer wachsenden Gruppe Pensionist:innen steht eine stagnierende Gruppe Erwerbstätiger gegenüber. Wie können wir gegensteuern, um Wohlstand und Wohlfahrt in Österreich zu erhalten? Im Rahmen des diesjährigen VBV-Zukunftsdialoges diskutierten dazu: Nora Tödtling-Musenbichler (Präsidentin der Caritas Österreich), Julia Krenmayr, MSc (Mitgründerin und Geschäftsführerin Generationencafé Vollpension), Frau Marianne (Pensionistin und Mitarbeiterin im Café Vollpension), Univ. Prof. Mag. Dr. Martin Kocher (Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft), Univ. Prof. Dr. Bernd Marin (Arbeits- und Sozialforscher) und Mag. Andreas Zakostelsky (Generaldirektor der VBV-Gruppe und CEO der VBV-Vorsorgekasse AG). Moderatorin: Roswitha Reisinger, MBA (Herausgeberin und Chefredakteurin BUSINESSART).

## A. ZAKOSTELSKY

Die österreichische Gesellschaft altert schneller als sie wächst. Wenn wir in die Vergangenheit zurückblicken, stellen wir fest, dass im Jahr 1950 eine Pensionsleistung von sechs erwerbstätigen Personen finanziert wurde. Heute sind es drei erwerbstätige Personen pro Pensionist:in, also die Hälfte. Und im Jahr 2040, in weniger als 16 Jahren, werden es nur noch zwei sein.

Bevor ich den Ball unserer Moderatorin, Chefredakteurin Roswitha Reisinger, zuspiele, ein herzliches Dankeschön an die Kolleginnen vom Café Vollpension, die uns eine selbst gebackene Torte mitgebracht haben.

„Teilzeitarbeit bedeutet auch Teilzeitpension. Die VBV bietet ihren Kund:innen die Möglichkeit, die staatliche Pensionsleistung freiwillig durch eine betriebliche Pensionsvorsorge zu ergänzen.“

**Mag. Andreas Zakostelsky**

## MODERATORIN

Wir greifen heute große Fragen auf: Betriebe stöhnen, denn an allen Ecken und Enden fehlen Arbeitskräfte. Fast ein Drittel der Berufstätigen arbeitet in Teilzeit. Die Babyboomer gehen in Pension. Ein großes Thema ist auch Altersarmut, von der vor allem Frauen betroffen sind. Herr Bundesminister, Sie schaffen in Ihrer Funktion die Rahmenbedingungen für Unternehmen einerseits und Arbeitnehmende andererseits. Wohin greifen Sie zuerst in diesem Potpourri?



**M. KOCHER**

Wenn ich auf die nächsten fünfzehn Jahre blicke, ist der demografische Wandel tatsächlich ein Thema, das uns sehr beschäftigen wird. Auf unserem Arbeitsmarkt stand sehr lange ein großes Arbeitskräfteangebot einer zu kleinen Nachfrage gegenüber. Unsere Systeme und Regeln sind von dieser Zeit geprägt, zum Beispiel die Abgabenbelastung auf Arbeit nach Pensionsantritt. Man ging früher – auch schon nicht ganz richtig – davon aus, dass jemand, der in der Pension arbeitet, jemand anderem die Arbeit wegnimmt. Wir kommen jetzt strukturell in eine Phase des hohen Arbeitskräftebedarfs, und viele Systeme müssen umgestellt werden, weil sie nicht mehr passen.

In Österreich haben wir derzeit eine Erwerbsquote von fast 78 Prozent. Das Ziel ist, mehr Menschen in Erwerbsarbeit zu bringen. Dazu gehört auch, als Erwerbsarbeit zu gestalten, was bisher seltener Erwerbsarbeit war, wie zum Beispiel die Altenpflege. Früher fand sie vorwiegend zu Hause statt, jetzt wird sie mehr und mehr bezahlten Kräften überlassen. Es braucht die richtigen Anreize und Rahmenbedingungen, damit alle Menschen, die möchten – insbesondere Frauen – die Möglichkeit haben, zu arbeiten. Dazu muss eine gesellschaftliche Debatte über die gerechte Aufteilung von Nichterwerbsarbeit geführt werden.

Außerdem müssen wir Anstrengungen unternehmen, um noch mehr Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen – Stichwort Rot-Weiß-Rot-Karte.

**MODERATORIN**

Herr Professor Marin, wie können aus dem Blickwinkel der Arbeits- und Sozialforschung mehr Menschen in die Erwerbstätigkeit gebracht werden?

**B. MARIN**

Wir brauchen längere Beschäftigungsdauer im Lebenslauf, möglichst viel Vollzeit und zugleich kürzere Jahresarbeitszeit und 4-Tage-Woche. Erwerbsfähigkeit bei älteren Menschen sollten wir nicht an fixen Altersschwellenwerten, zum Beispiel bei plus/minus 65 Jahren, festlegen. Denn viele Studien der Altersforschung kommen zum Schluss, dass jemand erst dann „alt“ ist, wenn die erwartete Restlebensdauer weniger als 15 Jahre beträgt (RLE-15). Im Durchschnittsalter Mitte bis Ende 70 ist die fernere bzw. Gesamtlebenserwartung über 90 Jahre und seit Jahrzehnten wird eine beachtliche Mehrheit aller Österreicher:innen über 80. Paradoerweise haben wir daher immer weniger „alte“ (RLE-15) Personen bei gleichzeitig immer mehr +65- bis +80-Jährigen.

Weil die Langlebigkeit ständig steigt, ist ein 73-Jähriger heute so alt wie ein 65-Jähriger zu Kreiskys Zeiten. Wenn wir diese „Altersinflation“ berücksichtigen, altert die Gesellschaft trotz der stark steigenden Personenanzahl über 65 keineswegs. Sie „verjüngt“ sich sogar tendenziell.

**MODERATORIN**

Heißt das, Ihre Empfehlung sind flexiblere Pensionsgrenzen?

**B. MARIN**

Ja genau, wir bräuchten flexible und variable Altersgrenzen, die individuelle Präferenzen ebenso berücksichtigen wie objektive Grenzen autonomer Arbeitsfähigkeit. Ich nenne es „Relativitätstheorie des Alterns“. Während wir in jedem anderen Bereich – beispielsweise in Wohnungsmiet- oder Kollektivverträgen – die Inflation mitkalkulieren, tun wir das beim Pensionsantrittsalter nicht. Durch die Altersinflation verlängert sich die Pensionsbezugsdauer automatisch Jahr für Jahr um rund 70 bis 110 Tage, mit Milliarden Mehrkosten.

„Ohne Berücksichtigung der ‚Altersinflation‘ verlängert sich die Pensionsbezugsdauer automatisch Jahr für Jahr um 70 bis 110 Tage, mit Milliarden Mehrkosten.“

Univ.Prof. Dr. Bernd Marin





Im Gespräch (v.l.n.r):

Univ.Prof. Dr. Bernd Marin (Arbeits- und Sozialforscher), Frau Marianne (Pensionistin und Mitarbeiterin im Café Vollpension), Julia Krenmayr, MSc (Mitgründerin und Geschäftsführerin Generationencafé Vollpension), Univ.Prof. Mag. Dr. Martin Kocher (Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft), Mag. Andreas Zakostelsky (Generaldirektor der VBV-Gruppe und CEO der VBV - Vorsorgekasse AG), Nora Tödting-Musenbichler (Präsidentin der Caritas Österreich) und Roswitha Reisinger, MBA (Herausgeberin und Chefredakteurin BUSINESSART)

#### **MODERATORIN**

Frau Marianne, Professor Marin plädiert dafür, die Erwerbsarbeitsphase zu verlängern. Sie tun genau das. Mit 79 Jahren sind Sie Angestellte des Café Vollpension. Was glauben Sie, ist wichtig für ältere Menschen?

#### **FRAU MARIANNE**

Ich bin Jahrgang 1944 und konnte schon mit 55 Jahren in Pension gehen. Es war mir langweilig. Deshalb habe ich noch 14 Jahre lang – bis zum Alter von 69 – bei einem jungen Anwalt gearbeitet und ihn dabei unterstützt, seine Anwaltskanzlei aufzubauen. Später habe ich die Annonce des Café Vollpension gelesen. Sie haben „Omas und Opas“ gesucht, die sich auch gerne mit den Gästen unterhalten. Dort arbeite ich jetzt seit fast zehn Jahren. Ich habe das Glück, dass ich gesund bin und dazu noch sehr interessiert und neugierig. Ich habe ein Handy und ein Tablet, und ich habe gelernt, wie man Bankgeschäfte elektronisch abwickelt. Man darf nicht stehenbleiben, wenn man alt ist. Im Café Vollpension kann ich etwas Sinnvolles leisten. Und ich finde das Zusammenspiel zwischen Jung und Alt dort ganz wunderbar.

#### **MODERATORIN**

Julia Krenmayr, Sie waren vor zwölf Jahren Mitgründerin und sind jetzt Geschäftsführerin des Café Vollpension. Was war der Gründungsgedanke?

#### **J. KRENMAYR**

Bei der Gründung gab es zwei Ideenstränge: einerseits das Anliegen, Berührungsfelder zwischen unterschiedlichen Generationen zu schaffen, und andererseits jungen Menschen das Wissen von Älteren – bei uns zum Beispiel in Form von Tortenrezepten – zur Verfügung zu stellen. Mit der Vollpension schaffen wir außerdem Arbeitsplätze für Seniorinnen und Senioren. Bei der Suche nach Mitarbeiter:innen, bin ich erstmals mit dem Thema Altersarmut in Berührung gekommen – mit Menschen über 70, die Arbeit suchen, weil sie zu wenig zum Auskommen haben.

Mir sagen auch wöchentlich Arbeitssuchende ab 55: „Ich werde nicht einmal zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen.“ Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt ist ein schwerwiegendes Thema. Wir wollen mit unserem



„Ohne Beruf wäre mir langweilig. Im Café Vollpension kann ich etwas Sinnvolles leisten. Und ich finde das Zusammenspiel zwischen Jung und Alt dort ganz wunderbar.“

**Frau Marianne**

fließt ein Großteil der geleisteten Arbeit nicht in die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung ein. Und das vorherrschende Modell der Frau als bloßer „Dazuverdienerin“ führt zu großer Ungleichheit zwischen Männern und Frauen im Erwerbsleben.

Unternehmen zeigen, dass Senior:innen eine Ressource für die Wirtschaftswelt sind.

Es ist eine Frage der Bereitschaft von Unternehmen, und natürlich bedarf es eines Diversitätsmanagements. Arbeit in der Gastronomie ist anstrengend. Unsere Senior:innen arbeiten natürlich keine 40 Wochenstunden, sondern haben 5-Stunden-Dienste, zweimal die Woche. Dazu braucht es mehr Arbeitskräfte, und das erhöht für ein Unternehmen die Komplexität. Wir sehen aber tagtäglich den riesigen Mehrwert, der sich daraus für die jungen und die alten Kolleg:innen und für uns Unternehmer:innen ergibt.

#### **M. KOCHER**

Es stimmt tatsächlich, dass Menschen, die mit 55 oder 60 Jahren arbeitslos werden, oftmals große Schwierigkeiten haben, neue Arbeit zu finden. Und das in einer Situation, wo es so viele offene Stellen gibt. Das mag am Senioritätsprinzip von Kollektivverträgen liegen, aber auch daran, dass Unternehmen älteren Menschen teilweise keine Chance geben.

#### **B. MARIN**

Wir haben für die WKÖ einen Vorschlag für eine Altersrisiko-Tarifierung ausgearbeitet, der die Beschäftigungsperspektiven sowohl für die 1,9 Millionen „Boomer“ als auch für die junge „Generation Prekariat“ steigern soll: Die Sozialversicherungskosten – für Arbeitnehmer:innen und Unternehmer:innen – sind umso kleiner, je höher das empirische Arbeits- und Erwerbslosigkeitsrisiko einer Person ist. SV-Beiträge für Prime-Agers zwischen 20 und 55 Jahren würden um zwei Prozentpunkte erhöht und für junge und ältere Menschen um bis zu 90 Prozent reduziert.

Eine andere Sache, die mir am Herzen liegt: Verglichen mit den meisten EU-Ländern sind wir so konservativ, dass bei uns immer noch mehr unbezahlte Haushaltsarbeit als bezahlte Berufsarbeit stattfindet. Dadurch

#### **MODERATORIN**

**Frau Tödting-Musenbichler, als Präsidentin der Caritas Österreich haben Sie viel Kontakt mit Menschen, denen es nicht so gut geht. Wie stellt sich die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern aus Ihrer Sicht dar?**

#### **N. TÖDTLING-MUSENBICHLER**

Ich komme mit einer anderen Brille in die Diskussion und möchte mit Ihnen gedanklich in eine Lebensmittelausgabestelle der Caritas gehen, wo wir eine 70-jährige Frau treffen, die ihr Leben lang Arbeit geleistet hat, unbezahlte Care-Arbeit. Sie hat zwei Kinder großgezogen, ihre kranke Mutter gepflegt und passt jetzt auf ihre Enkelkinder auf. Dazwischen ist sie geringfügiger Erwerbsarbeit nachgegangen. Dann kommt es plötzlich zur Trennung, und die Frau steht nach einem arbeitsreichen Leben bei uns in der Lebensmittelausgabestelle – mit all der damit verbundenen Scham.

Das ist kein Einzelfall. Jede fünfte Frau ab 65 ist von Armut gefährdet, weil es systemische Mängel gibt, die es Frauen verunmöglichen, voll erwerbstätig zu sein. Wir haben nicht genug Kindergartenplätze und nicht ausreichend Pflegekräfte, die unsere alten Menschen betreuen.

Andererseits braucht unsere Gesellschaft diese unbezahlt arbeitenden Frauen, weil es noch zu wenig Personal im öffentlichen Care-System gibt. Das heißt, wir müssen jene, die diese Care-Arbeit leisten, sozial absichern. Deshalb ist unser dringendstes Anliegen, dass der Ausgleichszulagenrichtsatz um 200 Euro angehoben wird, um ihn an die Armutsgefährdungsschwelle anzupassen. Dadurch könnte Armut in Österreich um ein Drittel reduziert werden.

#### **M. KOCHER**

Aus ebendiesen sozialpolitischen Überlegungen heraus hat diese Bundesregierung den Ausgleichszulagenrichtsatz immer über der Inflation angepasst. Aber das allein

ist natürlich nicht genug. Tatsächlich liegen vielen Fällen Trennungen zugrunde. Auch, wenn die Meinungen dazu auseinandergehen, wäre aus meiner Sicht ein automatisches Pensionssplitting eine gute Maßnahme.

Weil wir das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer auf Frauen beziehen, möchte ich als Arbeitsminister ganz bewusst sagen: Auch Männer sollen in Karenz gehen, damit Frauen Vollzeit arbeiten können. Dafür haben wir beispielsweise mit der Umsetzung der Vereinbarkeits-Richtlinie einen ersten Schritt gesetzt.

#### **N. TÖDTLING-MUSENBICHLER**

Damit sind wir beim nächsten Thema: Karenzmodelle, die die Familienarbeit auf beide Elternteile verteilen, sind wichtig und richtig. Aber: Haben wir Frauengehälter, mit denen eine Familie auch ernährt werden kann, so dass es während der Karenzzeit nicht zu „Working Poor“ kommt? Aktuell verdient eine Frau brutto ungefähr 900 Euro weniger.

#### **B. MARIN**

Zur Altersarmut der Frauen: Über eine Million Frauen arbeiten Teilzeit und tragen deswegen das Armutrisiko. Selbst wenn sie – umgelegt auf Vollzeit – gleich viel verdienen würden wie Männer, blieben sie mit ihrem Teilzeitgehalt häufig armutsgefährdet. Auf diese Falle muss man ungeschminkt hinweisen.

#### **A. ZAKOSTELSKY**

Teilzeitarbeit bedeutet auch Teilzeitpension. Das ist den wenigsten Menschen bewusst. Im Erwerbsleben reicht das Einkommen eventuell noch aus, aber in der Pension nicht mehr. Als VBV veranlassen wir die betriebliche Altersvorsorge für 3,5 Millionen Kundinnen und Kunden, damit sie nach dem Pensionsantritt neben der staatlichen Grundabsicherung etwas mehr Geld zur Verfügung haben. Wir tragen durch die so genannte zweite Säule, die betriebliche Pensionsvorsorge, zu ihrem gesicherten

„Vielen Frauen fehlen die Rahmenbedingungen, um sich für eine Vollerwerbsarbeit entscheiden zu können“.

Lebensstandard bei. Ein wichtiger Punkt aus meiner Sicht ist die Schaffung gesetzlicher Rahmenbedingungen, die das staatlichen Pensionssystem um Zusatzpensionen ergänzen.

#### **MODERATORIN**

**Wir haben bisher darüber gesprochen, was Menschen brauchen, die aufgrund von Sorgearbeit nicht voll am Erwerbsleben teilnehmen können. Frau Tödtling-Musenbichler, wie kann das Potenzial jener Gruppe wieder verfügbar gemacht werden, die aus gesundheitlichen Gründen aus dem Arbeitsprozess gefallen ist?**

#### **N. TÖDTLING-MUSENBICHLER**

Es gibt immer mehr Menschen, die an der Arbeitswelt und dem damit einhergehenden Druck scheitern. Unser Sozialstaat kann viel abfedern. Dennoch brauchen wir Menschen, die voll im Erwerbsleben stehen können. Deshalb müssen wir Arbeit als etwas definieren, das Sinn und Freude macht, anstatt zu belasten. Auch weniger belastbare Menschen wollen einen Beitrag leisten.

Für diese Menschen müssen wir Zugang zu Arbeit schaffen. Es sind halt nicht immer acht Stunden Arbeit am Tag möglich, sondern manchmal nur drei. Mit guter Begleitung können diese Menschen mit der Zeit wieder mehr schaffen. Ich glaube, Unternehmen müssen finanziell unterstützt werden, damit sie bereit sind, Menschen anzustellen, die nicht die volle Leistung bringen können. Wir erleben, dass Beschäftigungsprojekte gezielt helfen, Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu bringen. Wir können nicht nur in der Dimension Hochleistungsgesellschaft denken.



**Nora Tödtling-Musenbichler**



### **B. MARIN**

Wir sind eine Hochleistungsgesellschaft, und das ist unverzichtbar für Wertschöpfung, Innovation und Erhalt unseres Wohlstands. Allerdings braucht es eine „solidarische Hochleistungsgesellschaft“, die jene mitnimmt, die in dieser dünnen Luft nicht gut operieren können.

### **A. ZAKOSTELSKY**

Wir reden viel über Sozialsysteme, aber was verteilt werden soll, muss auch verdient werden. Immer mehr junge Menschen wollen nicht mehr Vollzeit arbeiten, weil ihnen Work-Life-Balance wichtig ist. Ich denke, es braucht Anreize zur Leistung.

### **MODERATORIN**

Dieses Argument höre auch ich von jungen Menschen, manchmal gemeinsam mit der Aussage, dass sie mit ihrer Energie haushalten wollen, weil sie vermuten, dass sie bis 75 im Arbeitsleben stehen werden. Und auch mit dem Argument, dass sich die Familienarbeit nur unzureichend bewältigen lässt, wenn beide Vollzeit arbeiten.

### **J. KRENMAYR**

Ja, diese Werteänderung und Neudefinition von Arbeit ist spannend. Ich kenne viele junge Menschen, bei denen der Sinn einer Arbeit im Vordergrund steht. Ich glaube, dass vor allem Unternehmen umdenken und die Arbeitswelt verändern müssen. Wenn ich das Gefühl habe, ich und meine Arbeit werden wertgeschätzt, und ich arbeite mich nicht krank, dann mag ich mich vielleicht auch noch im Alter von 70 oder 75 ins Arbeitsleben einbringen. Und das wiederum hält Menschen lange gesund und fit.

### **B. MARIN**

Wenn junge Menschen sich nicht mehr auspowern wollen und kalkulieren, wieviel Arbeit sich lohnt, dann denken sie in der ökonomischen Kategorie „Humankapital“. Das haben wir sie jahrzehntelang gelehrt, und jetzt

„Ich komme wöchentlich mit Arbeitssuchenden ab 55 in Kontakt, die mir sagen, sie bekämen keine Einladungen zu Bewerbungsgesprächen.“

**Julia Krenmayr, MSc**

beklagen wir uns darüber. Wenn wir außerdem eine Familie als Produktionseinheit betrachten, dann leistet ein Elternpaar heute deutlich mehr bezahlte Arbeit als ein Elternpaar im Frühkapitalismus und hat in Summe weniger Zeit für seine Kinder als seine Großeltern hatten. Um den Wandel zu bewältigen, müssen wir zugleich mehr und weniger arbeiten – flexibler, produktiver und nachhaltiger. Den Bedürfnissen der Menschen kämen eine 4-Tage-Woche, individuelle Wahlarbeitszeiten und kürzere Wochenarbeitszeiten entgegen.

### **A. ZAKOSTELSKY**

Das ist der springende Punkt. Wie können wir Konditionen schaffen, unter denen sowohl jüngere als auch ältere Kolleginnen und Kollegen gerne arbeiten? Unser Ansatz in der VBV ist, ein interessantes und angenehmes Arbeitsumfeld zu kreieren. In unseren Co-Working-Spaces und Cafeteria-Bereichen ist Austausch und modernes Arbeiten möglich. Wir haben erstmals Kolleg:innen, die über das Pensionsantrittsalter hinaus arbeiten. Ihr Aufgabenbereich wurde etwas umgestaltet, damit die Stressbelastung kleiner wird. Wir sind froh, dass uns ihr Know-how erhalten bleibt. Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch ein Dauerthema, das gelöst werden muss.

### **MODERATORIN**

Wir haben eine Reise unternommen zu den vielfältigen Herausforderungen und Lösungsansätzen. Können wir noch die Essenz herausdestillieren? Was sind denn Ihre wichtigsten Punkte, um in Österreich den Wohlstand und die soziale Sicherheit – das gehört ja zusammen – zu erhalten?

### **J. KRENMAYR**

Für mich sind in erster Linie Unternehmen gefordert, Altersdiversität zuzulassen und den Vorteil daraus zu integrieren. Außerdem bin ich der Meinung, wir brauchen Räume für Dialog auf allen Ebenen: zwischen Nationalitäten, Geschlechtern und natürlich Generationen. In solchen Dialogräumen – das sehen wir auch in dieser Runde – passiert Bewusstseinsbildung. Und der dritte Punkt ist: Wir brauchen eine Aufwertung von Care-Arbeit und eine Änderung unserer Mann-Frau-Rollen.

**FRAU MARIANNE**

Mir ist das Zusammenspiel von Alt und Jung wichtig, und, dass Seniorinnen und Senioren am Leben teilhaben können – und so auch eine Chance auf einen Zuverdienst haben, der für viele von ihnen notwendig ist.

**N. TÖDTLING-MUSENBICHLER**

Mit meiner Caritas-Brille schaue ich zuerst dorthin, wo strukturelle Armutsbekämpfung notwendig ist, ganz speziell bei Frauenarmut. Als nächstes müssen wir Rahmenbedingungen schaffen, damit Frauen wirklich gut arbeiten können. Als drittes mag ich an dieser Stelle noch das Migrationsthema einbringen: Wir haben in Österreich ein Potenzial an Menschen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünden, die aber nicht arbeiten dürfen. Im Pflegebereich müssen wir außerdem legale Migration fördern, um diese Arbeit bewältigen zu können.

**B. MARIN**

Rund um die Uhr laufen Maschinen und werden Dienste angeboten, was okay ist. Aber um 24/7 gut bewältigen zu können, sollten Unternehmen den Menschen eine 4-Tage-Arbeitswoche, aufgeteilt auf 6 bis 7 Werktage anbieten. Das wäre eine Arbeitswelt in Turnusdiensten, Teilzeitschichten, Gleitzeitschichten und so weiter. Natürlich müssen wir das Pensionssystem und die Lebensarbeitszeit konsolidieren, und die betriebliche Altersvorsorge muss ein Mehrheitsprogramm werden. Und noch eine große Aufgabe: Wir brauchen eine Strategie, die Arbeit, Pension und Wohlfahrt in ein ausgewogenes Verhältnis bringt, in dem sich die drei wechselseitig stützen und nicht gegenseitig kannibalisieren.

„Das Ziel ist es, mehr Menschen in die Erwerbsarbeit zu bringen. Dazu braucht es einerseits Anreize, andererseits ermöglichende Rahmenbedingungen – insbesondere für Frauen. Eine ergänzende gesellschaftliche Debatte über gerechte Aufteilung von Nichterwerbsarbeit halte ich für unumgänglich.“

**Univ.Prof. Mag. Dr. Martin Kocher**

**M. KOCHER**

Erstens, wir dürfen den Standort Österreich nicht nur als Wirtschaftsstandort, sondern müssen ihn auch als Arbeitsmarkt-Standort denken. Österreich muss für internationale Arbeitskräfte attraktiv sein. In den letzten beiden Jahren haben wir fast 15.000 zusätzliche Arbeitskräfte aus Drittstaaten nach Österreich gebracht. Zusätzlich kamen in den letzten beiden Jahren durchschnittlich 42.000 Personen im Rahmen der Personenfreizügigkeit in der Europäischen Union auf den österreichischen Arbeitsmarkt. Aber wir müssen unsere Anstrengungen noch weiter intensivieren.

Zweitens brauchen wir aus meiner Sicht Reformen, die den Faktor Arbeit entlasten. Eine Lohnnebenkostensenkung ist aus meiner Sicht ein wichtiger Bestandteil der Strategie.

Und drittens sollten wir über Kinderbetreuung nicht länger nur aus weiblicher Perspektive sprechen. Aus meiner Sicht ist es wesentlich, dass sich Männer an allen Teilen der Nichterwerbsarbeit beteiligen.

**A. ZAKOSTELSKY**

Wichtig ist mir – neben einer stabilen Demokratie – ein Wirtschaftssystem, das erstens Leistung fördert, um unseren Wohlstand zu erhalten, und zweitens auf Nachhaltigkeit umstellt.

Ein weiteres Anliegen ist mir die Erweiterung des staatlichen Pensionssystems um eine betriebliche und eine private Säule. Die österreichische „Alterssicherungskommission“ sollte nicht nur für die staatlich finanzierte Pension zuständig sein, sondern auch für die betriebliche und die private Vorsorge. Eine bessere Bezeichnung wäre übrigens „Jugendsicherungskommission“, denn es geht um die Pensionssicherung der jungen Generation – und nicht um jene, die schon in Pension sind.

