

MEDIENSERVICE

„One Year More“

Jetzt Arbeits- und Fachkräfte sichern
und das Pensionssystem nachhaltig
finanzierbar machen

Linz, 21. Oktober 2024

Ihre Gesprächspartner:

Mag.^a Doris Hummer
Präsidentin der WKO Oberösterreich

Mag. Erich Frommwald
Obmann der WKOÖ Sparte Industrie

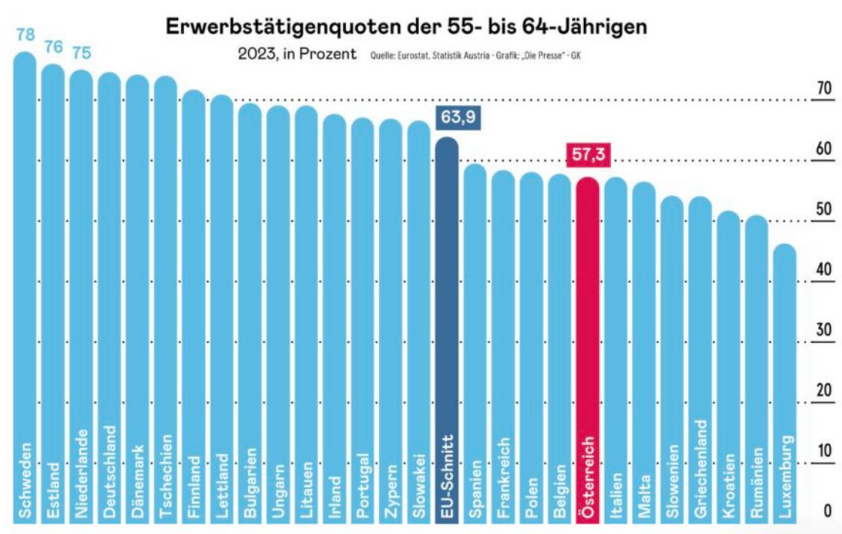
Univ.- Prof. Dr. Martin Halla
Wirtschaftsuniversität Wien

WKOÖ-Präsidentin Doris Hummer: „Wenn wir nicht rasch gegensteuern, fahren wir un- ser Pensionssystem gegen die Wand!“

Die im Rahmen des Projekts „One Year More“ durchgeführte tiefgehende Standortbestimmung verfolgt folgende strategische Zielsetzungen: Prüfung der Notwendigkeit von strukturellen Anpassungen, damit die Verfügbarkeit des erforderlichen Arbeitskräftepotenzials sichergestellt wird, eine nachhaltige Finanzierung des Pensionssystems gewährleistet werden kann und budget- und fiskalpolitisch neuer Spielraum geschaffen wird, damit zukunftsorientierte Investitionen und Entlastungsmaßnahmen erfolgen können.

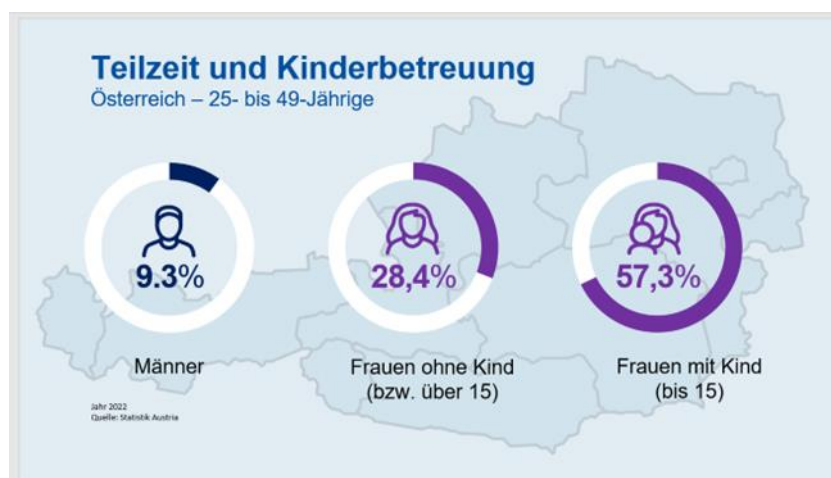
„Mit der ‚Babyboomer-Generation‘ verabschieden sich sukzessive wertvolle Arbeits- und Fachkräfte in die Pension und hinterlassen große Lücken am Arbeitsmarkt“, warnt WKOÖ-Präsidentin Doris Hummer. Die den „Babyboomern“ nachfolgenden, geburtenschwachen Jahrgänge können diese Lücken nicht schließen, sodass laut ECO Austria allein in Oberösterreich bis 2035 mit einem Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung (es werden Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren berücksichtigt) um satte 5 Prozent zu rechnen ist. Lag österreichweit der Anteil der über 65-jährigen Personen 2023 noch bei 19,5 Prozent, wird sich dieser Anteil bis 2040 auf voraussichtlich 26,6 Prozent erhöhen.

Die Erwerbstätigenquote lag 2023 in Österreich bei 57,3 Prozent und damit um 6,6 Prozent hinter dem EU-Schnitt von 63,9 Prozent.



Erwerbsbevölkerung und Arbeitszeit sinken

Österreich rangiert im EU-Vergleich mit einer Teilzeitquote von 30 Prozent auf Platz 2. Allein in Oberösterreich arbeiteten im vierten Quartal 2023 ca. 212.000 Personen in Teilzeit, davon befanden sich 8000 Personen in Altersteilzeit. Die nachstehende Grafik zeigt, dass knapp ein Drittel der österreichischen Frauen ohne Kind bzw. mit Kind über 15 Jahre in Teilzeit arbeiten. Bei Frauen mit Kind bis 15 Jahre ist es sogar mehr als die Hälfte.



Quelle: Statistik Austria | Grafik: PVA

Insgesamt hat die Teilzeitbeschäftigung in Österreich von 2010 bis 2023 eklatant zugenommen, wobei insbesondere bei Beschäftigungsverhältnissen im Ausmaß von 20 bis 35 Stunden ein starker Anstieg zu verzeichnen ist. Gab es laut Studie von Statistik Austria im Jahr 2010 in Oberösterreich noch 63.312 Dienstverhältnisse im Ausmaß von 20 bis 35 Wochenstunden, stieg die Anzahl im Jahr 2023 auf 113.576.

Hohes Ausmaß an vorzeitigem Ruhestand

„Als weitere Ursache für den, trotz der aktuell angespannten Wirtschaftslage, steigenden Arbeits- und Fachkräftemangel kann ins Treffen geführt werden, dass die Österreicher im OECD-Vergleich deutlich früher den Ruhestand antreten als andere Länder. Nur in Belgien und Frankreich ist der Unterschied zwischen dem faktischen und gesetzlichen Pensionsantrittsalter größer. Männer gehen in Österreich im Schnitt mit 61,6 und Frauen mit 60,9 Jahren in den Ruhestand. Bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter von 65 Jahren gibt es also noch Luft nach oben. Würde es hingegen gelingen, das fakti-

sche Antrittsalter in Österreich um nur ein Monat zu erhöhen, würde dies 200 Millionen Euro an Kostenersparnis bringen“, sagt Hummer.

Ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben aus gesundheitlichen Gründen muss weiter möglich sein

Seitens der Wirtschaftskammer Oberösterreich gibt es ein klares Bekenntnis, dass grundsätzlich frühzeitige Pensionierungen bei krankheitsbedingten Einschränkungen möglich sein sollen. Künftig jedoch im Regelfall nur mehr bei krankheitsbedingten Einschränkungen. In diesem Zusammenhang fordert die Wirtschaftskammer zahlreiche Maßnahmen im Rehabilitationsbereich, um Menschen länger (fit) im Erwerbsleben zu behalten, u.a. die Befristung des Reha-Geldes bzw. eine zukunftsorientierte Novellierung der Bestimmungen „Reha vor Pension“.

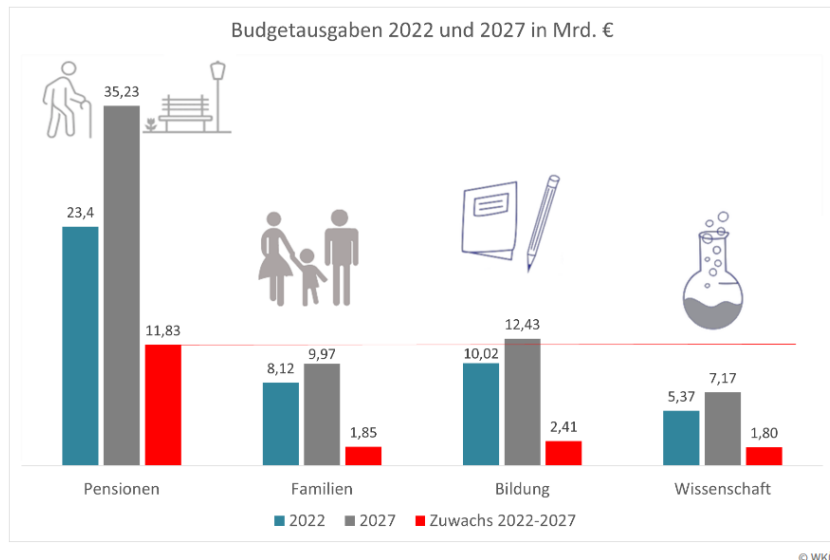
„Diese Reform ist als ‚Gesamt-Paket‘ zu betrachten und umzusetzen. Werden die geforderten restriktiveren Rahmenbedingungen für den vorzeitigen Pensionszugang umgesetzt, müssen auch diese Rahmenbedingungen angepasst werden. Deshalb auch ein klares Bekenntnis der Wirtschaftskammer zu einer bedarfsorientierten Inanspruchnahme des Reha-Geldes. Das Reha-Geld soll aber nicht dazu dienen, eine Lebensphase bis zum Pensionsantritt zu überbrücken. Nach diesen Kriterien sollen die Rahmenbedingungen gestaltet werden“, so die Präsidentin.

Alarmierende Budgetentwicklung

Das Resultat der genannten Faktoren liegt auf der Hand. Österreich schlittert zunehmend in eine pensionsbedingte Budgetkrise. Laut Bundesfinanzrahmen steigt der Budgetanteil für Pensionszuschüsse seit 2022 bis 2026 von einem Viertel auf knapp ein Drittel. Ein ähnlich dramatisches Bild zeichnen auch Prognosen der Alterssicherungskommission, wonach im selben Vergleichszeitraum die Pensionszuschüsse von 5,2 Prozent auf 6,2 Prozent des BIP steigen werden.

„Im letzten Budgetbericht das Finanzministerium befinden sich alarmierende Fakten und Prognosen. Wieder einmal steigen die Pensionsausgaben massiv an. Der Beitrag zu Privatpensionen und die Ausgaben für die Beamtenpensionen machen 29,5 Milliarden Euro und damit ein Viertel der Gesamtausgaben des Bundes in der Höhe von 123,5 Milliarden Euro aus. Allein der Zuwachs bei den Pensionsausgaben von 2022 auf 2027 wird laut Strategiebericht des Finanzministeriums 12 Milliarden Euro betragen und damit mehr als die gesamten Ausgaben

für Familien oder Bildung. Teure Pensionszuckerl und der Pensionsantritt der Babyboomer treiben die Kosten, die durch den Anstieg des Frauenpensionsalters ab 1. 1. 2024 kaum gebremst werden“, nennt Hummer alarmierende Zahlen.



Hummer bringt auf den Punkt: „Bei Teilzeitarbeit und bei vorzeitigen Pensionsantritten liegen wir im Spitzenfeld. Gleichzeitig schrumpft die Erwerbsbevölkerung. Das kann sich nicht ausgehen! Sowohl unser Pensionssystem als auch unser gesamter Wirtschaftsstandort geraten zunehmend unter Druck. Wenn wir nicht unverzüglich gegensteuern und alle Hebel in Bewegung setzen, fahren wir nicht nur unser Pensionssystem, sondern auch unseren gesamten Wirtschaftsstandort gegen die Wand!“

Spartenobmann Erich Frommwald: „Die öö. Industrie setzt im Generationenmix auf das Potenzial älterer Mitarbeiter“

„Eine im Herbst 2024 durchgeführte Studie unter Personalverantwortlichen in der oberösterreichischen Industrie hat die Herausforderungen und Potenziale, die mit der Beschäftigung älterer Mitarbeiter in Industriebetrieben verbunden sind untersucht. Dabei standen die Motive für eine frühzeitige Pensionierung sowie die Chancen und Möglichkeiten im Vordergrund, älteres Personal langfristig im Betrieb zu halten“, berichtet Spartenobmann Erich Frommwald.

Hauptgründe für eine frühzeitige Pensionierung - fehlende finanzielle Anreize und Gesundheit

Ein zentrales Hindernis für eine längere Erwerbstätigkeit liegt offenbar in der Tatsache, dass es sich immer mehr Menschen leisten können und wollen, die Pensionsabschläge für ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu verkraften. Neben diesen finanziellen Aspekten sind es auch gesundheitliche Probleme, die zu einem frühzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben führen. Diese Hürde ist laut Studie besonders relevant für Arbeiter, die aufgrund der körperlichen Belastung in vielen Fällen nicht in der Lage sind, ihre Tätigkeit bis zum regulären Pensionsalter fortzuführen. Bei Angestellten spielt hingegen die zunehmende Digitalisierung eine bedeutendere Rolle. Viele ältere Angestellte haben Schwierigkeiten, sich an die rasanten technologischen Veränderungen und neuen Arbeitsmethoden anzupassen. Bei der Frage, ob es Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf die Frühpensionierung gibt, spielen familiäre Verpflichtungen wie etwa die Pflege von Angehörigen oder die Betreuung von Enkelkindern bei Frauen eine größere Rolle im Entscheidungsprozess für einen vorzeitigen Ruhestand als bei ihren männlichen Kollegen.

Chancen und Potenziale der älteren Belegschaft

Trotz der genannten Herausforderungen erkennen die befragten Personalverantwortlichen auch viele Chancen, die sich aus der Beschäftigung älterer Mitarbeiter ergeben. Ältere Arbeitnehmer werden als erfahren, verlässlich und als wichtige Vorbilder für jüngere Kollegen wahrgenommen. Ihr Wissen und ihre langjährige Erfahrung gelten als unverzichtbar für den Betriebserfolg. Diese Expertise trägt entscheidend dazu bei, den

aufgrund der demografischen Entwicklung prognostizierten Fachkräftemangel abzufedern, der trotz der aktuellen konjunkturellen Situation in den kommenden Jahren viele Industriebranchen betreffen wird.

„Ältere Mitarbeiter bringen wertvolles Wissen in die Betriebe und sind wichtige Mentoren für die jüngere Generation“, betont Frommwald und hebt hervor, dass eine gezielte Einbindung älterer Mitarbeiter in den Arbeitsprozess nicht nur den Wissenstransfer zwischen den Generationen fördert, sondern auch den Zusammenhalt und damit die Leistungsfähigkeit von Teams stärkt. Dieser Aspekt wird von den Personalverantwortlichen als essenziell betrachtet, um die Wettbewerbsfähigkeit der oberösterreichischen Industrie zu sichern.

Unterstützung und Förderung der Arbeitsfähigkeit

Viele Unternehmen der oberösterreichischen Industrie haben bereits Maßnahmen ergriffen, um die Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter gezielt zu fördern. Dazu zählen vor allem eine Reduktion der Arbeitszeit und die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse der älteren Belegschaft. Die befragten Personalverantwortlichen betonen zudem die Bedeutung der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens, um älteren Mitarbeitern den Anschluss an die sich verändernden technologischen Anforderungen zu erleichtern. Durch spezielle Förderungen im Arbeitsumfeld können ältere Mitarbeiter ihre Kompetenzen kontinuierlich erweitern und ihre Arbeitsfähigkeit aufrechterhalten.

„Auf betrieblicher Ebene tun wir bereits vieles, um das Potenzial älterer Mitarbeiter zu heben. Was es allerdings dringend braucht, sind Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Unser Pensionssystem muss künftig mehr Anreize bieten, damit Mitarbeiter länger ihre Leistung im Erwerbsleben erbringen. Denn, ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten, bietet eine wertvolle Chance, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und so unseren Industriestandort auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu gestalten.“, so der Spartenobmann.

Univ.-Prof. Martin Halla von der WU Wien: „Die Demografie stellt das Pensionssystem auf eine harte Probe“

„Aufgrund des demografischen Wandels und der steigenden Lebenserwartung steht unser Pensionssystem vor gravierenden Herausforderungen. Während die Lebenserwartung kontinuierlich steigt, schrumpft die Zahl der Erwerbstätigen, die mit ihren Beiträgen das Pensionssystem finanzieren. Die letzte Generation der ‚Babyboomer‘ verlässt derzeit schrittweise den Arbeitsmarkt. Die heutigen und künftigen Berufseinsteiger stammen aus deutlich kleineren Geburtskohorten. Dieser Trend wird in den kommenden Jahren einen drastischen Rückgang der Erwerbsbevölkerung zur Folge haben“, sagt Univ.-Prof. Martin Halla.

„Ein weiteres Problem ist die ungünstige demografische Entwicklung. Die Geburtenraten stagnieren seit Jahrzehnten auf einem niedrigen Niveau. Laut Prognosen wird sich der sogenannte Altenquotient in den kommenden Jahrzehnten weiter verschärfen. Derzeit kommen rund 33 Personen im Alter von 65 Jahren und älter auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter. Dieser Wert wird bis 2052 auf 59 und bis 2082 auf 66 ansteigen. Das bedeutet, dass immer weniger Erwerbstätige für immer mehr Pensionisten aufkommen müssen, eine finanzielle Schieflage, die das System zunehmend belastet. Diese Entwicklung führt dazu, dass die Differenz zwischen den Einzahlungen in das Pensionssystem und den Auszahlungen immer größer wird. Um diese Lücke zu schließen, muss der Staat kontinuierlich mehr Budgetmittel bereitstellen. Bereits jetzt beläuft sich der Zuschuss zur Pensionsversicherung auf ein Viertel (oder 29,5 Milliarden Euro) des gesamten Budgets. Ohne strukturelle Reformen wird diese finanzielle Last bis Mitte der 2030er-Jahre weiter ansteigen“, so Halla.

Früher Pensionsantritt und Reformbedarf

Trotz einiger Reformen gehen viele Männer weiterhin vor dem Regelpensionsalter in Pension. Nur weniger als ein Drittel der neu pensionierten Männer bezieht eine reguläre Alterspension (siehe Tabelle). Mehr als die Hälfte der Männer gehen durch eine vorzeitige Alterspension in Pension, während ein weiteres Sechstel eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension in Anspruch nimmt. Bei den Frauen ist der Anteil derjenigen, die eine reguläre Alterspension beziehen, aufgrund des noch niedrigeren Regelpensionsalters deutlich höher bei 90 Prozent.

Pensionsneuzugänge nach Pensionsarten 2017 bis 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Männer: Relative Anteile (%)</i>						
Reguläre AP	24,8%	25,0%	26,1%	24,6%	27,4%	29,0%
Vorzeitige AP	48,6%	51,4%	50,4%	56,1%	55,3%	54,4%
Invaliditätspension	26,6%	23,6%	23,4%	19,3%	17,3%	16,6%
Summe	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>Frauen: Relative Anteile (%)</i>						
Normale AP	69,4%	74,3%	79,9%	83,0%	89,3%	92,3%
Vorzeitige AP	16,1%	13,4%	8,4%	5,5%	2,7%	0,9%
Invaliditätspension	14,4%	12,4%	11,7%	11,4%	8,0%	6,7%
Summe	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Im internationalen Vergleich hinkt Österreich mit notwendigen Pensionsreformen deutlich hinterher (siehe Tabelle). Das Regelrentenalter unserer Männer liegt leicht über dem OECD-Schnitt von 64,4 Jahren, während das der Frauen deutlich unter dem OECD-Schnitt von 63,6 Jahren liegt. Im Gegensatz zu vielen anderen OECD-Ländern, die die Angleichung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters für beide Geschlechter früher oder schneller umgesetzt haben, wird diese Angleichung in Österreich erst 2033 vollständig abgeschlossen sein.

	(1)		(2)		(3)		(4)
	Gesetzliches Pensionsantrittsalter		Faktisches Pensionsantrittsalter		Differenz zwischen 1 & 2		Auto-matische Anpassung
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Österreich	65,0	60,0	61,6	60,9	-3,4	+0,9	Nein
Deutschland	65,8	65,8	63,7	63,4	-2,1	-2,4	Nein
Schweden	65,0	65,0	65,5	64,5	+0,5	-0,5	Ja
Dänemark	67,0	67,0	64,5	63,8	-2,5	-3,2	Ja
Portugal	65,6	65,6	66,6	64,6	+1,0	-1,0	Ja
OECD-Schnitt	64,4	63,6	64,4	63,1	0,0	-0,5	

Eigene Berechnungen auf Basis von Daten der OECD. Die Werte beziehen sich auf das Jahr 2022.

Unser durchschnittliches faktisches Pensionsantrittsalter liegt bei beiden Geschlechtern signifikant unter dem OECD-Schnitt. Männer scheiden im Schnitt mit 61,6 Jahren und Frauen mit 60,9 Jahren aus dem Arbeitsmarkt aus, während das effektive Pensionsantrittsalter im OECD-Schnitt bei 64,4 Jahren für Männer und 63,1 Jahren für Frauen liegt. Die Differenz zwischen regulärem und faktischem Pensionsantrittsalter zeigt bei unseren Männern eine Lücke von 3,4 Jahren. Dies resul-

tiert aus dem hohen Anteil an Männern, die vorzeitig in Pension gehen.

Diese Situation wird auch durch die niedrige Erwerbstätigkeitsquote im fortgeschrittenen Alter verdeutlicht. Noch in den 1970er-Jahren waren rund 55 Prozent der Männer im Alter von 60 bis 65 Jahren erwerbstätig. Danach sank die Quote und erreichte erst im Jahr 2015 erneut das Niveau der 1970er-Jahre. Dies ist bemerkenswert, da im gleichen Zeitraum die Lebenserwartung erheblich gestiegen ist. Zwischen 1978 und 2019 stieg die verbleibende Lebenserwartung eines 65-jährigen Mannes von 12,5 auf 18,3 Jahre. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich auch die Anzahl der (sehr) gesunden Lebensjahre überproportional von 4,1 auf 9,3 Jahre. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Frauen, allerdings auf einem höheren Niveau. Trotz des deutlichen Anstiegs gesunder Lebensjahre verlassen wir den Arbeitsmarkt weiterhin im gleichen Alter.

Ursachen für den frühen Pensionsantritt

„Warum treten österreichische Männer so früh aus dem Arbeitsmarkt aus? Bei vielen, die sich für eine vorzeitige Alterspension entscheiden, scheint die Abwägung zwischen mehr Freizeit und einer geringeren Pension häufig zugunsten der Freizeit auszufallen. Dies deutet darauf hin, dass die Freizeit für diese Bevölkerungsgruppe einen hohen Stellenwert hat und der finanzielle Nachteil durch die Kürzung der Pension als akzeptabel angesehen wird. Ökonomische Studien zeigen, dass höhere Abschläge ein wirksames Mittel sind, um den Anreiz für einen vorzeitigen Pensionsantritt zu senken. Gleichzeitig sollten jedoch auch andere Faktoren wie die Arbeitsbedingungen älterer Arbeitnehmer und die gesundheitliche Verfassung berücksichtigt werden, um eine nachhaltige Verlängerung der Erwerbsdauer zu fördern. Komplementär könnten steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Anreize genutzt werden, um Personen über das Regelpensionsalter hinaus in Beschäftigung zu halten“, erklärt Halla.

Hummer: „Wir haben die Verantwortung, die Weichen für die nächsten Generationen richtig zu stellen!“

„Übergeordnetes Ziel im Sinne aller Beteiligten muss sein, Menschen gesund, zufrieden und produktiv bis zum Erreichen des Regelpensionsalters im Erwerbsleben zu halten bzw. ein vorzeitiges Ausscheiden (von gesunden Menschen) möglichst zu verhindern“, ist WKOÖ-Präsidentin Doris Hummer überzeugt.

Wesentliche Stellschrauben:

Größter Hebel: Anpassung der Kriterien für das vorzeitige (freiwillige) Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Grundprinzip: Generelles schließen von „Schlupflöchern“, die es ermöglichen, gesund und vorzeitig zu verhältnismäßig günstigen Konditionen aus dem Erwerbsleben auszuscheiden.



Stellschraube
1

Anpassung
der relevanten
Stichtage
und Fristen

Stellschraube 2

Anpassung der
finanziellen Rahmenbedingungen

Stellschraube 3

Abschaffung
Zuverdienstmöglichkeiten
bei vorzeitigen
Pensionen

Reformvorschläge im Detail

Reformierung vorzeitiger Pensionsarten: Korridor pension, vorzeitige Alterspension/Hackler-Regelung/Langzeit-Versichertenregelung.

Das aktuelle gesetzliche Mindest-Antrittsalter von 62 Jahre soll stufenweise ab 1. 1. 2027 pro Quartal (per Stichtag) um 1 Monat angehoben werden. Das führt zu einer planbaren Anhebung des Antrittsalters und schlussendlich zu einem Auslaufen dieser vorzeitigen Pensionsantrittsart im Jahr 2036.

Während der Phase der stufenweisen Anhebung des Pensionsantrittsalters, soll durch eine Anpassung der Abschläge das

vorzeitige freiwillige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben im gesunden Zustand verhindert werden. Mit einer Verdopplung der Abschlüsse könnte dieser Effekt erzielt werden.

Zudem soll die Zuverdienstmöglichkeit (in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze) abgeschafft werden.

Reform der Altersteilzeit

Eine Evaluierung der letzten Altersteilzeit-Reform (Fristverkürzung von 7 auf 5 Jahre vor Erreichen des Regelpensionsalters) bestätigte, dass durch eine Fristverkürzung ein spürbarer Entlastungs- und Arbeitsmarkteffekt generiert werden kann.

Eine generelle Abschaffung der Altersteilzeit wird kurzfristig für nicht zielführend erachtet. Aufgrund der demografischen Entwicklung muss jedoch ernsthaft über eine neuerliche Fristverkürzung hinsichtlich dem Antrittsalter diskutiert werden.

Seitens der WKO Oberösterreich wäre eine Fristverkürzung bei linearen Altersteilzeit-Modellen (kontinuierliche ATZ) von 5 auf 3 Jahre vorstellbar, um die beschäftigungspolitisch negativen Auswirkungen der bevorstehenden Pensionierungswellen abzufedern und budgetpolitische Entlastungen zu generieren.

Verteilung von „Pensionszuckerl“ stoppen

Verbindliche Aufnahme ins Regierungsübereinkommen, dass die jährliche Pensionsanpassung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen erfolgt. Konkret bedeutet dies, dass keine finanziellen politischen „Pensionszuckerl“ mehr Zulasten der nächsten Generationen verteilt werden, sondern lediglich der gesetzliche Anpassungsfaktor (= Inflationsabgeltung!) zur Anwendung kommt!

3. Säule stärken: „Schweizer-Modell“ rasch umsetzen

Nach Schweizer Vorbild soll auch für die heimische individuelle Altersvorsorge ein jährlicher Beitrag von bis zu 7000 Euro steuerfrei angespart werden können. Dies würde die wichtige „dritte Säule“ der individuellen Altersvorsorge stärken und auch einen weiteren Anreiz zu mehr Selbstverantwortung im Alltag schaffen.

Anreize für Mehrarbeit von Älteren schaffen

In Österreich ist es nach wie vor sehr unattraktiv Mehrarbeit zu leisten bzw. nach dem Erreichen des Regelpensionsalters noch aktiv im Erwerbsleben zu bleiben. Neben einer steuerlichen Attraktivierung von Mehrleistung und Überstunden sollte daher auch rasch die steuer- und abgabenfreie Zuverdienst-

möglichkeit für Personen, die sich bereits in einer regulären Alterspension befinden, geschaffen werden.

Finanzierung des Pensionssystem zukunftsfit machen

Die Anhebung des tatsächlichen Pensionsantrittsalters birgt ein enormes Entlastungspotenzial. Jeden Monat, den Herr und Frau Österreicher später in Pension gehen, birgt ein Entlastungsvolumen von rund 200 Mio. Euro an geringeren Kosten.

„One Year More birgt damit ein direktes Entlastungsvolumen von rund 2,5 Milliarden Euro (inkl. dem indirekten Entlastungsvolumen sogar ein Entlastungsvolumen von mindestens 3 Milliarden Euro). Diese Mittel könnten für die Sanierung des Staatshaushaltes, Investitionen in Bildung & Forschung sowie die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und somit dem Erhalt von Arbeitsplätzen und Wohlstand investiert werden“, sagt Hummer.