

## Fiskalrat fordert sofortige Einleitung von Strukturreformen und weitere Konsolidierungsschritte. Trotz „Pensionsreform“.

Win-Win: BAV-Modelle dienen auch als Lösung für den Arbeitskräfte-Mangel.

Der sprunghafte Anstieg der Pensionsausgaben 2024 und deren langfristige Erhöhung, dazu ein starker, laufender Anstieg der Gesundheits- und Pflegeausgaben bis 2070:

Das alles lässt den Fiskalrat, eine unabhängige Einrichtung in Österreich, die die Aufgabe hat, die Finanzpolitik des Staates zu analysieren und zu bewerten, **regelmäßig warnen**.

Schon in den letzten Jahren hat deren **Präsident, Dr. Christoph Badelt** mehrmals auf die nicht haltbaren Budgetzahlen des Finanzministers hingewiesen. Und auch kürzlich warnte der Fiskalrat vor einer „großen Finanzierungslücke“, als der **Nachhaltigkeitsbericht 2025** vorgestellt wurde.

Diesen können Sie [hier herunterladen...](#)

Und ganz aktuell - am 16.6. - wurde eine Pressemeldung mit dem Titel „Fiskalrat fordert sofortige Einleitung von Strukturreformen und zusätzliche Konsolidierungsschritte“, versandt, in der die Regierung zum Handeln aufgefordert wird, u.a. weil die „Wirkung des Konsolidierungspakets der Regierung deutlich überschätzt“ werde.

**Fakt ist: Ein Viertel aller österreichischen Budget-Einnahmen fließt in die Altersversorgung**, besonders in die Defizit-Abdeckung des staatlichen Pensionssystems. Siehe die folgende Graphik aus „DER STANDARD“: Mit **Abstand größter Ausgaben-Posten sind die Pensionen**.



Da sich weitere Kostensprünge ankündigen, gewinnt die Diskussion um die zukünftige Finanzierung des österreichischen Pensionssystems zunehmend an Fahrt. Bei einem **Expertenforum im Bundesrat** sowie in aktuellen Berichten und Interviews wurde deutlich: Das bestehende System gilt zwar als leistungsfähig, doch **Reformbedarf ist unbestritten**.

**Denn die demographischen und gesellschaftlichen Veränderungen** führen dazu, dass immer weniger in das staatliche Pensionssystem einbezahlen und für immer mehr Pensionisten immer länger Beträge ausbezahlt werden müssen. Gleichzeitig kann sich der Staat die jährliche Milliarden-Spritze zur Abdeckung des Defizits des staatlichen Pensionssystems immer weniger leisten. Im Zentrum der Diskussionen der letzten Monate stehen dabei die **Erhöhung des Pensionsantrittsalters** sowie die Stärkung der **betrieblichen und privaten Vorsorge**.

Wir haben wieder versucht, interessante Aussagen der letzten Wochen zu diesem Thema **für Sie komprimiert zusammenzufassen** und daraus **Argumente für Ihre Beratungspraxis** herauszufiltern.

### **Expertenforum zum Pensionssystem: „Stabil, aber reformbedürftig“**

**Univ.-Prof. Rudolf Mosler** bezeichnete beim Expertenforum im Parlament das österreichische Pensionssystem als „relativ stabil und resilient“, betonte jedoch die Notwendigkeit kontinuierlicher Anpassungen. Eine **Erhöhung des Antrittsalters** müsse sozial ausgewogen gestaltet werden, da ansonsten Niedrigverdiener mit geringerer Lebenserwartung benachteiligt würden. Auch fänden „über 65-Jährige nicht automatisch eine Beschäftigung“.

### **Betriebliche Vorsorge stärken!**

Mosler kritisierte, dass private Vorsorge vor allem für Besserverdienende attraktiv sei. Menschen mit geringem Einkommen fehle schlicht das Kapital für Vorsorge. Auch die rechtlichen Rahmenbedingungen müssten laut Mosler mit Bedacht angepasst werden – mit langen Übergangsfristen und sozialem Ausgleich. Gleichzeitig sprach sich Mosler **für stärkere betriebliche Vorsorge** aus, denn diese sei in Österreich **unterentwickelt** und hier könne man „mit einem Kollektivvertrag wahrscheinlich einiges bewirken“.

Eine Aufzeichnung der Experten-Diskussion ist [auf der Website des Parlaments](#) abrufbar.

### **Wifo: Erhöhung Antrittsalter dringend nötig**

Wifo-Ökonom Thomas Url forderte eine rasche Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters. Dies sei notwendig, um die Leistungsfähigkeit des Systems langfristig zu sichern und man „**solle dringend daran denken, weil dafür eine lange Übergangszeit nötig sei**“.

Zu dieser Forderung gibt es auch eine „**Gegenposition**“, die u.a. **WIFO-Ökonomin Christine Mayrhuber**, bekanntlich auch Vorsitzende der Pensionssicherungs-Kommission, beim Finanzplaner-Forum äußerte: Eine **bloße Anhebung des Pensionsantrittsalters reiche nicht aus**, um das Pensionssystem nachhaltig zu sichern. Vielmehr brauche es ein Bündel an Maßnahmen, das sowohl soziale Gerechtigkeit als auch wirtschaftliche Realitäten berücksichtige. Mayrhuber erklärte, dass **von der steigenden Lebenserwartung** „ausschließlich die Gruppe der **sozioökonomisch Bessergestellten**“ profitieren. Bei Menschen mit niedrigerem Bildungs- und Einkommensniveau stagniere die Lebenserwartung oder sinke sogar leicht. Daher gebe es in der Wissenschaft die Überlegung, abhängig vom Einkommen unterschiedliche Beiträge dem Pensionskonto gutzuschreiben. Bei statistisch längerer Lebenserwartung könnte dann die jährliche Gutschrift am Pensionskonto etwa statt 1,78 % nur 1,76 % der Beitragsgrundlage betragen, um die unterschiedliche Beanspruchung des Pensionssystems auszugleichen. Das sei aber politisch in den nächsten Jahren nicht umsetzbar. Da aber für einen längeren Pensionsbezug – dank steigender Lebenserwartung – mehr Geld nötig sei (mehr Beitragszahlungen oder höhere Staatszuschüsse, was aber niemand wolle), sollte Österreich – so Wifo-Ökonom Url weiter - „am rascheren Wirtschaftswachstum des Auslands partizipieren“, also ähnlich wie Norwegen oder Schweden Kapital im Ausland investieren.

### **EcoAustria: Besser später in Pension, als höhere Beiträge oder Kürzungen**

Monika Köppl-Turyna, Direktorin von EcoAustria sieht in einem höheren Antrittsalter die effektivste Maßnahme zur Sicherung der Pensionsfinanzierung. Beitragserhöhungen oder Leistungskürzungen lehnt sie ab, da sie Arbeit und Konsum belasten würden und zu Altersarmut führen können. Sie fordert ein **ausgewogeneres Drei-Säulen-System** mit einem Automatismus, der die steigende Lebenserwartung berücksichtigt. Weiters sprach sie sich für eine „umlagefinanzierte und kapitalgedeckte erste Säule“ aus. Und stellte fest, dass „durch starke Regulierung die **zweite und dritte Säule nicht sonderlich gut performen**“.



ZURICH®

## EU-Rechnungshof: Zusätzliche Altersvorsorge bleibt hinter Erwartungen zurück

Die oben zitierte Aussage von Dir. Köppl-Turyna wird auch von einem aktuellen Bericht des Europäischen Rechnungshofs bestätigt. Darin kritisiert er die **mangelnde Wirksamkeit der EU-Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge**. Die „Europarente“ (PEPP) sei bislang kaum attraktiv, grenzüberschreitende Angebote selten. Es fehle an Steueranreizen, Transparenz und einheitlicher Aufsicht. Die Versicherten erhielten nach wie vor **„keinen Gesamtüberblick über ihre gesetzliche, betriebliche und private Altersvorsorge**, und damit keine Informationen über ihre künftigen Rentenansprüche. Und der EU-Rechnungshof fordert zusätzliche Schritte zur Stärkung der zweiten und dritten Säule. **Den EuRH-Bericht mit dem Titel „Ausbau der zusätzlichen Altersvorsorge in der EU“** können Sie [HIER](#) als PDF-Dokument herunterladen.

## Pensionskonto sorgt für Transparenz! Betriebliche Vorsorge stärkt als 2. Säule das Pensionssystem.

Große Pensionsreformen sind wohl auch in Zukunft nicht zu erwarten, da die Politiker die Abstrafung bei der nächsten Wahl fürchten (immerhin ist die **Generation 50+ mit über 2 Millionen die bald größte Gruppe in Österreich und damit wahlentscheidend**).

Daher bleibt Ihnen **werte Beraterin, werter Berater** auch künftig die gesellschaftlich wichtige Aufgabe, Ihre Kund:innen auf diese schwierige Situation hinzuweisen.

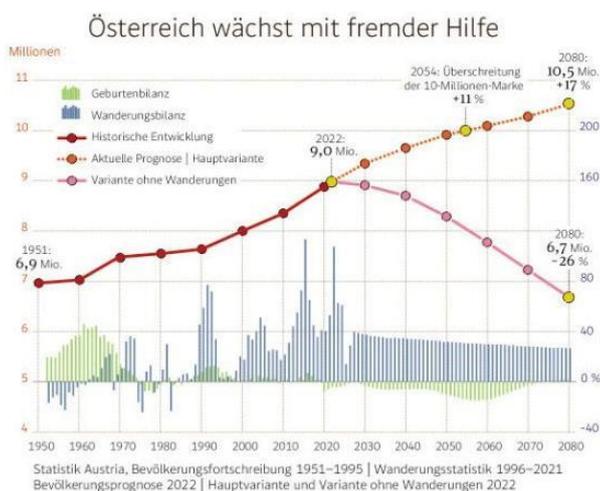
**Ein nützliches Instrument**, um die nackten Zahlen zu präsentieren, ist das Pensionskonto, das allen Versicherten einen Überblick über die bisher erworbenen Ansprüche gibt und mit dem sich die voraussichtliche staatliche Pension errechnen lässt. Der Online-Pensionskontorechner ist hier verfügbar. <http://www.pensionskontorechner.at>. Gerade für Privat-Kunden ein wichtiges Instrument für die Vorsorge-Beratung.

## Betriebliche Vorsorge als zweite Säule stärken!

Angesichts des Arbeitskräftemangels sollten Unternehmen verstärkt auf betriebliche Vorsorgemodelle setzen. Diese binden Mitarbeiter langfristig und ergänzen das staatliche Pensionssystem sinnvoll – eine Win-Win-Situation für Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen.

Der eingangs zitierte **demographische Wandel** (immer mehr Alte, immer weniger Junge) bringt nicht nur die Finanzierung des Sozialstaates in arge Nöte. Sondern lässt den **Arbeitskräftemangel** immer drängender werden, auf den die Experten ebenso – wie auf nötige Pensionsreformen – seit Jahren hinweisen. Wie stark dieser Mangel unseren Wohlstand bedroht und was dagegen getan werden müsste, auch darüber haben wir bereits informiert. Etwa hier ([„Kocher: Paradigmen-Wechsel am Arbeitsmarkt“](#)) oder hier... ([„Mit BAV gegen Fachkräfte-Mangel“](#))

## Bevölkerungs-Prognose Statistik Austria: Österreich schrumpft ohne Zuwanderung und vergeist



Wie stark sich der demographische Wandel ohne Zuwanderung auswirken würde, zeigt die Graphik der Statistik Austria eindrucksvoll.

Österreich hatte 2022 erstmals die 9 Millionen-Marke überschritten. Allerdings: Ohne Zuwanderung würde die Bevölkerung unseres Landes um 26,7% **auf 6,7 Mio. schrumpfen**. Was Sozial-, Gesundheits- und Pensionssysteme noch mehr unter Druck setzen würde. "Derzeit halten sich die Geburten und Todesfälle in Österreich noch die Waage", sagte Alexander Hanika von der Statistik Austria. Ab nun werden immer weniger Kinder geboren, weil geburtenschwache

Jahrgänge ins Elteralter kommen. Parallel dazu kommt es zu mehr Sterbefällen (aus geburtenstarker Generation aus den Vierziger und den "Baby-Boomern" aus den Sechzigern). **Bereits seit 2020 sei die Geburtenbilanz negativ** und wird es bis 2070 auch bleiben. Siehe grüne Fläche in der Graphik.

### **Wie kann BAV helfen, den Arbeitskräftemangel zu bekämpfen?**

Der Kampf um Mitarbeiter wird darüber entscheiden, wer am Markt bleibt oder diesen verlassen muss. Was jetzt z.B. bei Lokalen, Gaststätten, etc. im Kleinen bereits stattfindet, wird sich künftig auch bei Großbetrieben abspielen. Wem es gelingt, bestehende Mitarbeiter:innen **über Anreizsysteme zu binden und für neue Mitarbeiter:innen interessant zu bleiben**, der wird am Markt bestehen. Andere Firmen werden dagegen Aufträge nicht mehr annehmen oder abarbeiten können und auf lange Frist untergehen.

Die **Beratungspraxis** zeigt, dass sich betriebliche Vorsorge sowohl bei Mitarbeiter:innen als auch Unternehmer:innen – falls bekannt - Beliebtheit erfreut. Bisher standen die vom Gesetzgeber vorgesehenen sozialversicherungs- und steuerlichen Begünstigungen im Vordergrund. In Zukunft werden BAV-Modelle für das Gewinnen und Binden von kompetenten Mitarbeiter:innen eine immer wichtigere Rolle spielen.

Quellen: FondsProfessionell, Versicherungsjournal, Der Standard, Statistik Austria