

Wir werden älter!

**Wie sich unsere Gesellschaft
dadurch verändert**

4

Demografie

Was uns in
Zukunft erwartet

10

Pensionsdilemma

Wer zahlt künftig
unsere Pensionen?

17

Birthstrike

Kinderlosigkeit als
Klimaschutz?



Wird ihre Zukunft ein Kinderspiel?

Emma spielt unbeschwert am Strand. Aber in welcher Welt wird sie erwachsen werden?

Der Klimawandel verändert unsere Welt. Aber auch der demografische Wandel bringt viele Veränderungen mit sich, für die Wirtschaft und besonders für die Sozialsysteme. Welche Chancen werden Emma und alle anderen Kinder von heute in einer alternden Gesellschaft einmal haben? In welchen Jobs werden sie arbeiten? Werden sie die Pensionen ihrer Eltern bezahlen können und selbst einmal eine bekommen?



Liebe Leser:innen,

der demografische Wandel hat Österreich fest im Griff, bereits jetzt suchen fast alle Branchen händeringend nach Arbeitskräften. Die Probleme einer alternden Gesellschaft mit zu wenig jungen Arbeitskräften werden sich in den nächsten zehn Jahren noch deutlich verschärfen. Denn Jahr für Jahr werden ab jetzt deutlich mehr erwerbstätige Personen in Pension gehen, als junge Menschen auf den Arbeitsmarkt nachkommen.

Das alles wissen wir seit vielen Jahren, denn trotz gewisser Unsicherheiten sind demografische Entwicklungen sehr gut zu prognostizieren. Viele Unternehmen haben sich auf diesen Wandel gut vorbereitet, trotzdem ist der Kampf um qualifizierte Mitarbeiter:innen auch für sie deutlich härter geworden.

Bei unserem Pensionssystem hingegen warten die verantwortlichen Politiker:innen wahrscheinlich, bis die Katastrophe eingetreten ist und dieses in der heutigen Form nicht mehr finanziert werden kann. In Skandinavien etwa hat die Politik bei einem breiten Konsens über alle politische Lager und ideologischen Einstellungen hinweg schon vor Jahrzehnten auf Expert:innen gehört. Dort wurden die staatlichen Pensionen mit einer für alle Erwerbstätigen umfassenden kapitalgedeckten Vorsorge ergänzt. Damit werden die Lasten zwischen den Generationen besser verteilt und die Pensionssysteme auf mehrere Standbeine gestellt. Österreich hat hier eine internationale Entwicklung verschlafen – trotz jahrelanger Warnungen verschiedenster Akteure wie z. B. der OECD, dass unser System nicht nachhaltig ist.

Noch wäre es nicht zu spät, die betriebliche Altersvorsorge zu stärken. Je länger man allerdings damit wartet, diese allen zugänglich zu machen, desto teurer wird es für die Jüngeren und umso schmerzlicher werden die Eingriffe für die nächste Generation von Pensionist:innen sein. Und ganz generell: Können und wollen wir es wirklich verantworten, nicht nur beim Thema Klimawandel, sondern auch beim Thema Pensionen zu zögern und damit eine weitere Rechnung zulasten der jüngeren Generationen auszustellen?

Gernot Heschl
Vorstandsvorsitzender
der VBV-Pensionskasse

INHALT

Österreich im Wandel

Wie sich die Bevölkerung in Zukunft entwickelt

SEITE 4

Pensionssystem auf der Kippe

Wer zahlt die Pensionen einer alternden Gesellschaft?

SEITE 10

Keine Kinder für das Klima?

Zwei Perspektiven zur Birthstrike-Bewegung

SEITE 17

Neue Generation auf dem Arbeitsmarkt

Vertreter:innen der Gen Z über Arbeit und Pensionsvorsorge

SEITE 20

Erfolgreiche HR-Strategien

Wie es gelingt, neue Mitarbeiter:innen zu finden und im Unternehmen zu halten

SEITE 26

Pflege

Im Gespräch: Christoph Gisinger über Lebensqualität im Alter und die Zukunft des Pflegesektors

SEITE 31



Demografie

und die Herausforderungen des demografischen Wandels

Demografie spielt für aktuelle Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft eine zentrale Rolle. Denn Werthaltungen, politische Präferenzen und insbesondere wirtschaftliche Aktivitäten sind eng mit demografischen Merkmalen verknüpft. So sind Erwerbsarbeit, unbezahlte Arbeit oder der Bezug von Sozialleistungen stark von Alter und Geschlecht abhängig. Ändert sich die demografische Struktur, ändern sich auch Wirtschaft und Gesellschaft.

Vor allem die Bevölkerungs-
alterung bringt beachtliche
Herausforderungen mit sich: Arbeitskräftemangel, Überlastung von Gesundheits- und Pflegesystemen und selbst höhere Inflationsraten sind auch eine Konsequenz der älter werdenden Bevölkerung und des Eintritts geburtenstarker Jahrgänge in den Ruhestand. Um die Herausforderungen zu meistern, ist es für die Politik, Unternehmen und für jede:n Einzelne:n von uns wichtig, bei Zukunftsentscheidungen die demografischen Veränderungen und deren Auswirkungen zu berücksichtigen.

Demografie als Wissenschaft analysiert die Größe und Zusammensetzung der Bevölkerung und schätzt mögliche zukünftige Entwicklungen ab. Wichtige demografische Charakteristika der Bevölkerung sind die Altersstruktur, die Haushalts-

struktur oder die Zusammensetzung nach Migrationsstatus. Im Fokus der Demografen stehen drei Größen, welche die langfristige Bevölkerungsentwicklung maßgeblich bestimmen: die Fertilitätsrate, definiert als Anzahl der Kinder pro Frau; die Sterblichkeit, gemessen in der Lebenserwartung; sowie Migration.

Besonders spannend wird Demografie in der Analyse von Zusammenhängen zwischen demografischen Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Migrationsstatus und wirtschaftlicher Aktivität. Denn diese Analyse liefert die Information über die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen demografischer Veränderungen. Sie bietet damit Informationen, die der Politik, den Unternehmen und jedem:jeder Einzelnen von uns als Grundlage für bessere Entscheidungen dienen.

ZUM AUTOR: **Bernhard Binder-Hammer** ist Bevölkerungsökonom am Institut für Demografie der Österreichischen Akademie der Wissenschaften und der TU Wien. Sein Forschungsgebiet sind wirtschaftliche Beziehungen und Transfers zwischen Generationen und deren Veränderung mit dem demografischen Wandel. Ein besonderer Schwerpunkt liegt in der Integration von Demografie und Wirtschaftsdaten.

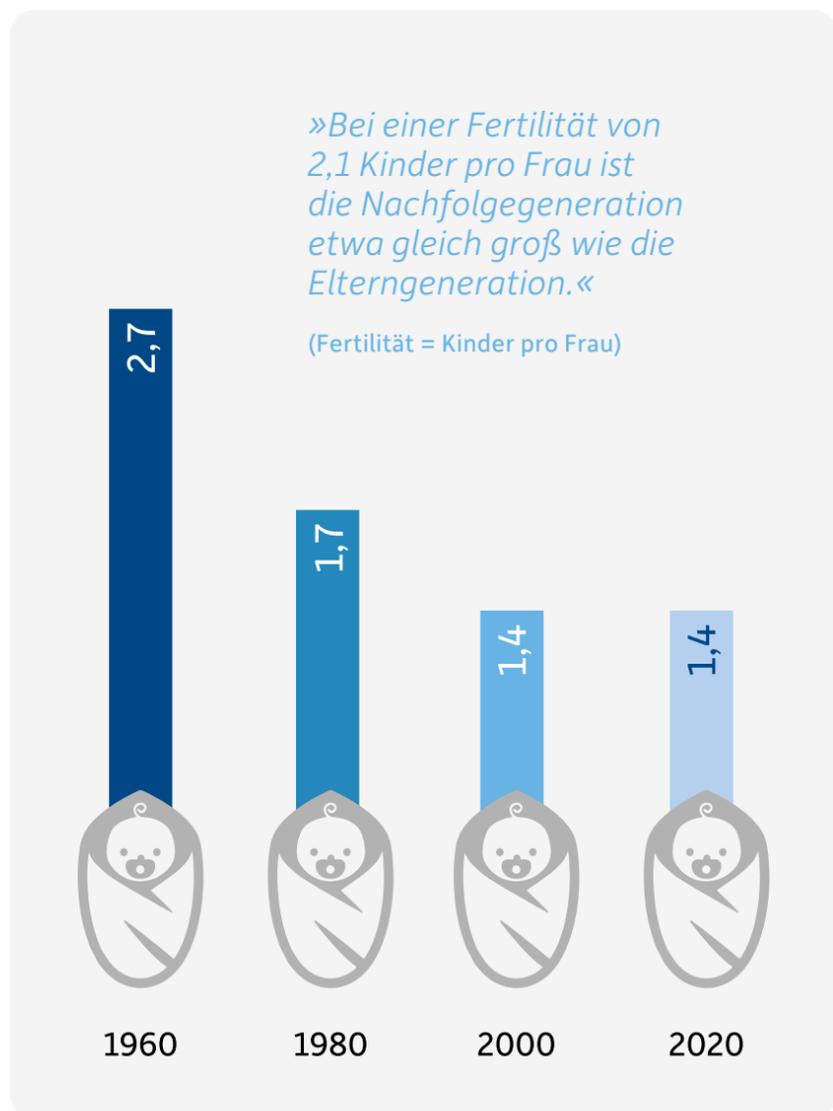
Die Demografie Österreichs

Die Bevölkerungsstruktur Österreichs ist geprägt durch den Babyboom der 1960er-Jahre, einen starken Rückgang der Kinderzahl in den 1970er-Jahren und einen starken Anstieg der Lebenserwartung. In den letzten beiden Jahrzehnten sorgte eine hohe Netto-Immigration für einen Anstieg der Bevölkerung. Das Ausmaß und die Konsequenzen dieser demografischen Entwicklungen werden oft unterschätzt. Es lohnt sich daher, auf den demografischen Wandel einen genaueren Blick zu werfen.

Fertilität

In Österreich erreichte der Babyboom in den Jahren 1961–1964 mit einer Fertilitätsrate von über 2,7 Kindern pro Frau und über 130.000 Geburten pro Jahr seinen Höhepunkt. Die Fertilitätsrate ist ein bestimmender Faktor für die Größe der Nachfolgeneration. Bei einer Fertilität von 2,1 Kindern pro Frau ist die Nachfolgeneration etwa gleich groß wie die Elterngeneration, dies wird auch als Reproduktionsniveau bezeichnet.

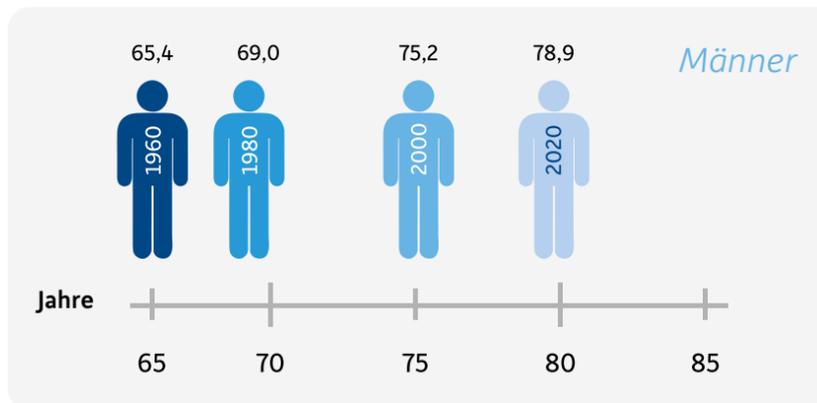
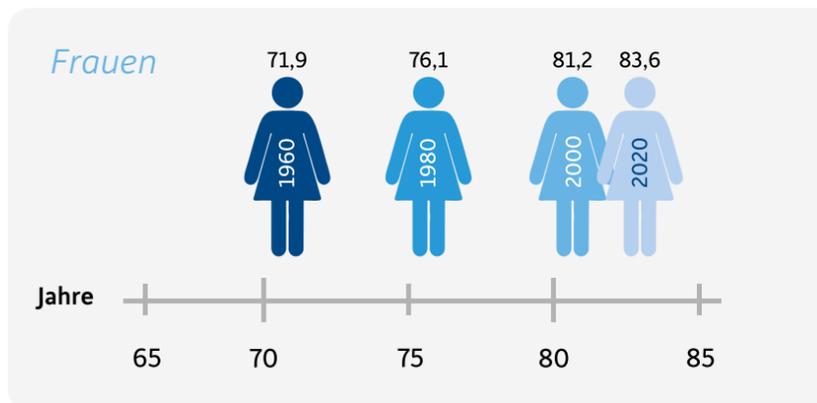
Doch bereits in der zweiten Hälfte der 1960er-Jahre begannen die Fertilität und damit die Zahl der Geburten in Österreich, stark zu sinken. Im Jahr 1973 lag die Fertilität bereits unter dem Reproduktionsniveau und bewegt sich seit Mitte der 1980er-Jahre bei 1,3–1,5 Kindern pro Frau. Dies entspricht 75.000 bis 90.000 Geburten pro Jahr. Die Entwicklung ist in anderen europäischen Ländern ähnlich. Selbst in Frankreich, einem der europäischen Länder mit der höchsten Fertilität, liegt die Fertilitätsrate seit 1974 unter dem Reproduktionsniveau. Tendenziell gehen die Fertilitätsraten in den letzten Jahren weiter zurück: In Italien lag die Fertilität im Jahr 2021 bei nur noch 1,21 Kindern pro Frau.



Quelle: Eurostat, Fertility by age

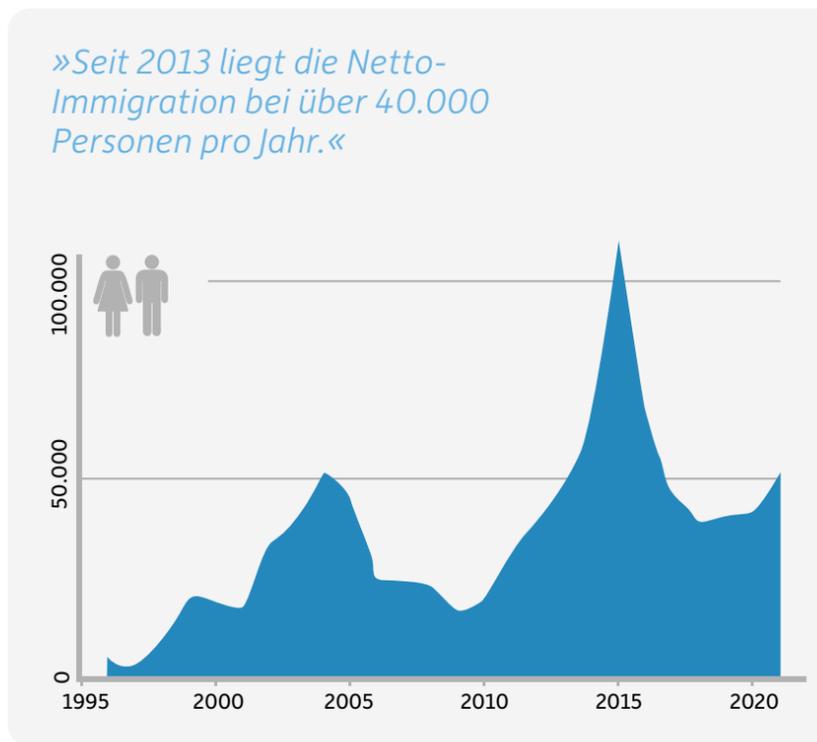
Lebenserwartung

Während die Anzahl der Geburten sank, stieg die Lebenserwartung seit 1960 von 65 Jahren für Männer und 72 für Frauen auf aktuell 79 bzw. 84 Jahre. Bereits vor der COVID-Krise flachte der über Jahrzehnte konstante Anstieg etwas ab. Aber die heutige Bevölkerungsstruktur ist klarerweise durch den steigenden Anteil der älteren Bevölkerung beeinflusst. So wuchs in Österreich der Anteil der Altersgruppe 65+ an der Gesamtbevölkerung von 12% im Jahr 1960 auf 20% im Jahr 2023.



Migration

Vor allem in den letzten 15 Jahren ist die Bevölkerung in Österreich durch Migration stark gewachsen. Seit 2013 liegt die Netto-Immigration bei über 40.000 Personen pro Jahr, im Jahr 2015 überstieg die Netto-Immigration von über 100.000 Personen sogar die Zahl der Geburten. Über die Hälfte aller Immigrant:innen sind im Alter von 18 bis 35, daher hat Migration auch einen verjüngenden Effekt auf die Altersstruktur. Migration ist ein großer Unsicherheitsfaktor in der Prognose der Bevölkerungsentwicklung, denn im Gegensatz zu Fertilität und Mortalität variiert sie sehr stark im Zeitverlauf. Das ist aber nicht die einzige Herausforderung für Demograf:innen: Migration erfordert detailliertere Informationen über die Bevölkerungsstruktur, die zum Beispiel Herkunftsland, Religion und Bildung berücksichtigen. Nur dann lassen sich auch wirtschaftliche Chancen und potenzielle soziale Probleme abschätzen.

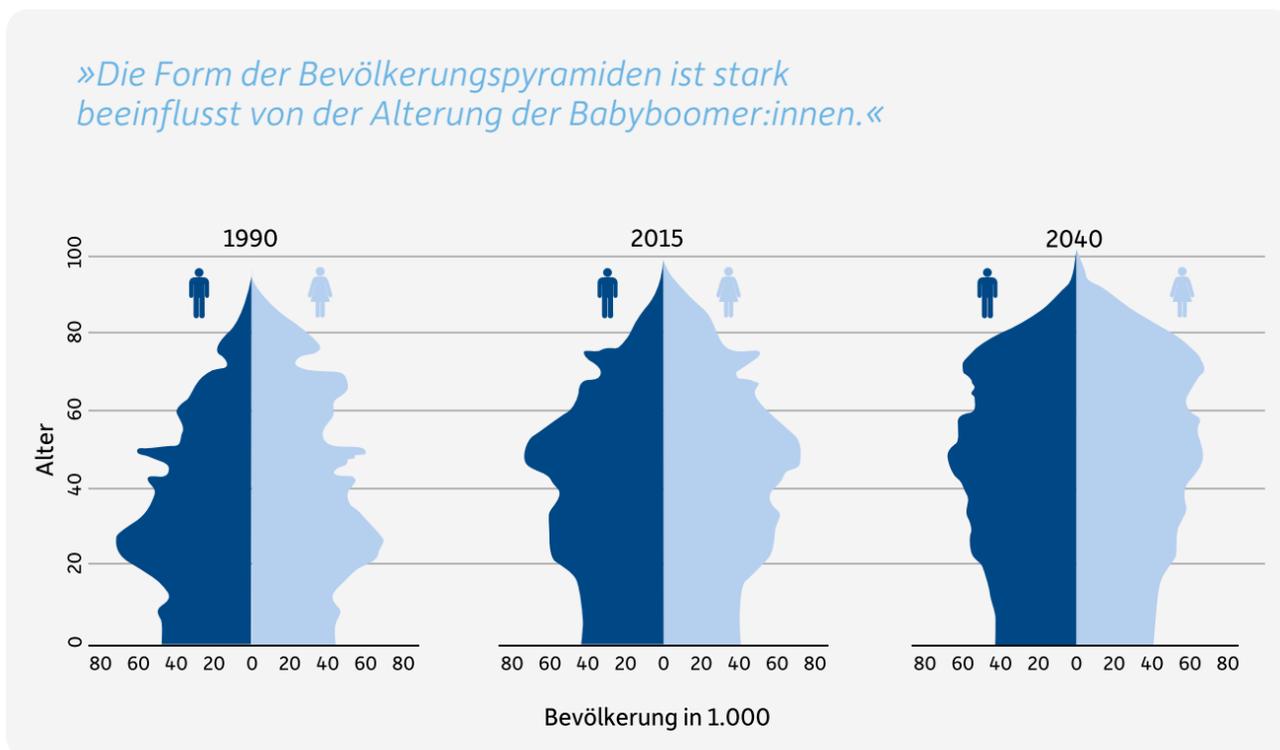


Herausforderungen der demografischen Wende

Die Demografie wird Österreich auf vielfältige Weise verändern. Besondere Aufmerksamkeit verdienen aber die Auswirkungen der Bevölkerungsalterung auf Wirtschaft und Sozialsysteme. Bis jetzt hatte diese demografische Veränderung wirtschaftlich ausschließlich positive Auswirkungen, weil sie für einen hohen Anteil der Bevölkerung im Erwerbsalter sorgte. Doch in den nächsten 15 Jahren erreichen die Babyboomer:innen das Pensionsalter und wechseln in den Ruhestand. Damit verkehrt sich die wirtschaftlich günstige Bevölkerungsstruktur in ihr Gegenteil.

Bevölkerungsstruktur

Die Auswirkung der gesunkenen Fertilitätsrate und der gestiegenen Lebenserwartung in Österreich zeigt sich anhand von Bevölkerungspyramiden (siehe unten). Die Form der Bevölkerungspyramiden ist stark beeinflusst von der Alterung der Baby-Boomer:innen und der höheren Lebenserwartung. Letztere führte dazu, dass der Anteil der Bevölkerung im Alter 65+ stark anstieg, von 14% im Jahr 1990 auf 20% heute. Da bis 2034 auch die starken Jahrgänge der Baby-Boomer:innen diese Altersgrenze erreichen, wird der Anteil der 65plus-jährigen in dem vergleichweisen kurzen Zeitraum bis 2035 auf 25% ansteigen.



Arbeitskräftemangel

Gelingt es nicht, die Babyboomer:innen in Erwerbsarbeit zu halten, wird der Arbeitskräftemangel in einigen Branchen zu einem großen Thema werden. Der öffentliche Sektor in Österreich wird beispielsweise durch die Altersstruktur der Beschäftigten vor Herausforderungen gestellt. Im Jahr 2020 waren 35% der Beschäftigten im öffentlichen Sektor 55 Jahre oder älter, der fünfthöchste Wert in der OECD. Die Nachbesetzung dieser Beschäftigten wird, angesichts der generell hohen Zahl an Pensionsanträgen und der schwach besetzten Jahrgänge, die in das Erwerbsalter kommen, schwierig bis unmöglich.

Der Pflege- und Gesundheitsbereich ist von der Bevölkerungsalterung besonders betroffen, weil diese Leistungen überproportional von der älteren Bevölkerung in Anspruch genommen werden. Bereits jetzt herrscht in diesem Bereich extreme Knappheit. In den nächsten Jahren werden die Babyboomer:innen als Arbeitskräfte wegfallen, in ca. 15–20 Jahren aber zunehmend als Patient:innen und zu Pflegenden hinzukommen.

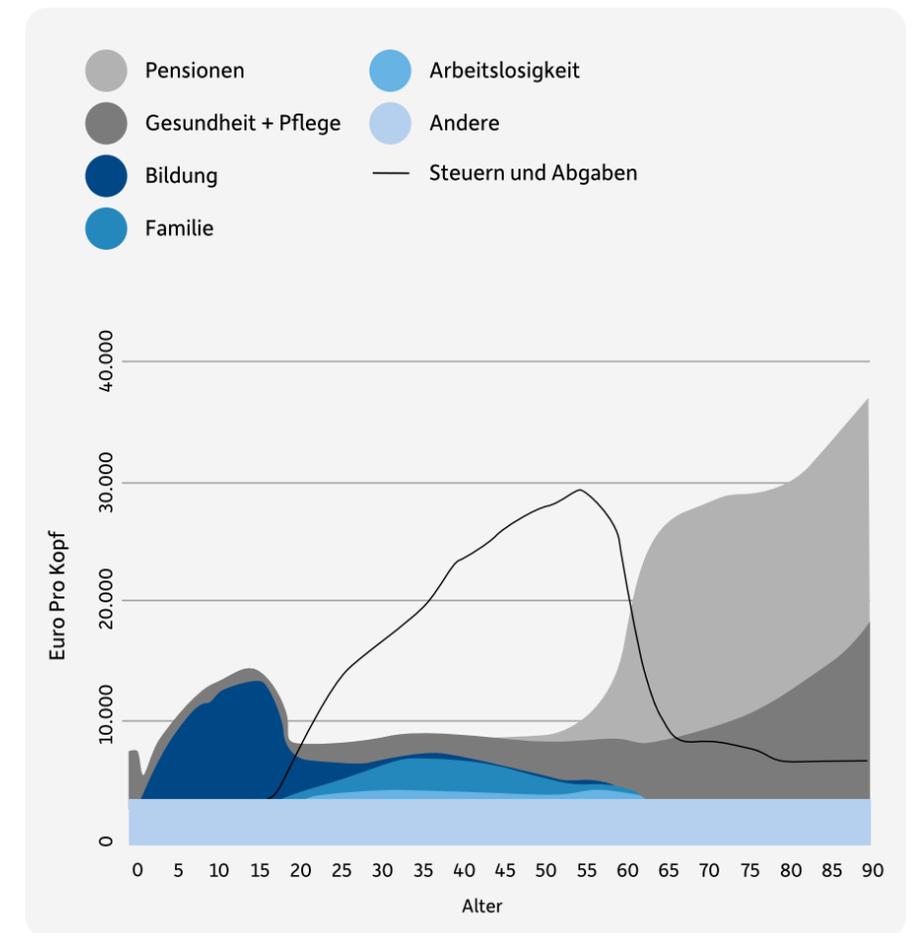
Ausblick

Die Konsequenzen des demografischen Wandels erfordern entsprechende Anpassung und Vorsorge von uns allen. Die Arbeit der Demograf:innen mit Informationen über demografische Veränderungen und deren Konsequenzen ist dabei eine wichtige Grundlage, um das Ausmaß der Veränderungen und deren Auswirkungen abzuschätzen und in Entscheidungen zu berücksichtigen. Noch sind wir als Gesellschaft schlecht vorbereitet. Das wird sich mit zunehmender Thematisierung des Wandels und dem dringenden Handlungsbedarf ändern.

Finanzierung der Sozialsysteme

Das heißeste Thema im Kontext des demografischen Wandels sind das Sozialsystem und vor allem die Pensionen, aus gutem Grund: Die Beiträge zum staatlichen Sozialsystem werden vor allem aus dem Einkommen der 30- bis 60-Jährigen finanziert, während von den Leistungen vor allem die ältere Bevölkerung profitiert. Über 60-Jährige erhielten im Jahr 2015 staatliche Leistungen im Wert von etwa 30.000 Euro, wobei Pensionen, Gesundheits- und Pflegeleistungen

den größten Teil ausmachten. Insgesamt waren 48% der staatlichen Geld- und Sachleistungen an die Bevölkerung im Alter von 60+ gerichtet (etwa 25% der Gesamtbevölkerung), von den Geldleistungen 70%. Zum Vergleich: Das einkommensschwächste Viertel erhielt nur 19% der Geldleistungen. Der Übergang der Babyboomer:innen von Netto-Beitragszahler:innen zu Netto-Empfänger:innen erzwingt eine substantielle Anpassung der Transfer-systeme.



Kippt das österreichische Pensions-system



Die Älteren werden immer mehr und leben länger, während junge Erwerbstätige immer weniger werden und angeblich nicht nach Karriere streben, sondern nach Work-Life-Balance und 30-Stunden-Jobs. Wer also zahlt zukünftig die Pensionen?

Wer zahlt künftig die Pensionen? Diese Frage ist nicht nur berechtigt, sondern hochbrisant, wenn man die Funktionsweise unseres Pensionssystems, das sogenannte Umlageverfahren, betrachtet. Die Erwerbstätigen finanzieren nämlich die derzeitigen Pensionist:innen. Dazu wird von allen Erwerbstätigen ein bestimmter Beitrag an die Pensionsversicherung abgeführt und sofort als Pensionen ausbezahlt. Von den Beiträgen wird nichts für die eigene Pension angespart, wie es das Pensionskonto der Sozialversicherung durch seinen Namen suggeriert. Die Beiträge werden sofort ausgegeben. Die heutigen Erwerbstätigen müssen demnach darauf vertrauen, dass nachfolgende Generationen ihre Pensionsbeiträge ebenso bezahlen, wie das heute der Fall ist. Deshalb wird dieses System auch als Generationenvertrag bezeichnet, weil jeweils die aktive Generation die Pensionist:innen-Generation finanziert.

Wird der Generationenvertrag in der Zukunft halten?

Die schlechte Nachricht: Dieses System trägt sich schon heute nicht selbst, weil die Beiträge der berufstätigen Bevölkerung für die Pensionen nicht ausreichen. Der Staat muss das Pensionssystem mittlerweile mit rund 26 Milliarden Euro Steuergeld jährlich subventionieren, was in etwa einem Viertel des gesamten Bundesbudgets entspricht. „Derzeit steigen die Pensionen höher als die Beitragsgrundlagen. Diese Beitragsgrund-

lagen schaffen die Finanzierung der Ausgaben nicht mehr, da klappt eine große Lücke“, sagt Walter Pöltner, zuletzt Vorsitzender der Alterssicherungskommission. Das Geld fehle schon heute in anderen wichtigen Bereichen, es fehle etwa im Gesundheitsbereich, in der Pflege oder in der Bildung.

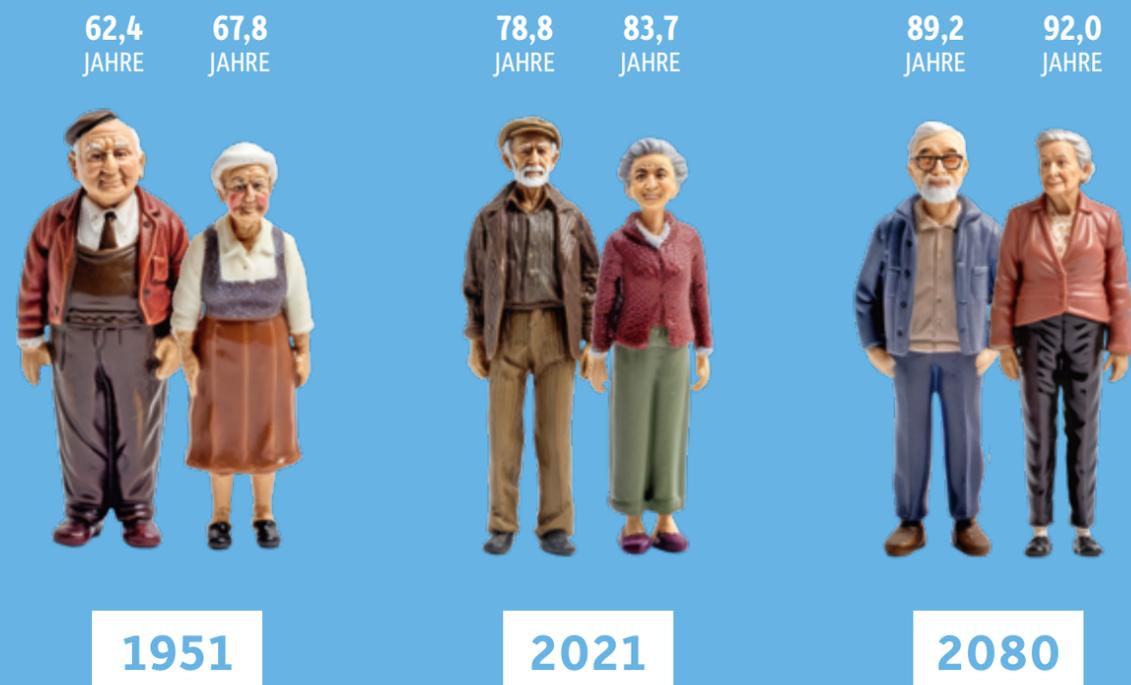
Alterssicherungskommission mit alarmierendem Gutachten

Der Einwand, dass ein staatlicher Budgetzuschuss zum Pensionssystem immer schon vorgesehen und somit systemkonform sei, kommt regelmäßig vor allem von Arbeiterkammer und Gewerkschaft. In Österreich wurde bei der Schaffung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) im Jahr 1956 sogar eine Drittfinanzierung beschlossen (Arbeitnehmerbeiträge/Arbeitgeberbeiträge/Bundesbeitrag). Ein Gutachten der Alterssicherungskommission von November 2022 hat die Diskussion um die Finanzierung aber erneut aufkommen lassen. Demnach sollen die staatlichen Ausgaben für die Pensionen (inklusive jener der Beamt:innen) von 5,8% im Jahr 2022 auf 6,73% des Bruttoinlandsprodukts (BIP) im Jahr 2027 anwachsen. In absoluten Zahlen bedeutet das einen Anstieg von derzeit rund 26 auf fast 38 Milliarden Euro.

Auch die Bevölkerungsprognose der Statistik Austria zeigt für die Zukunft starke Veränderungen, die für die Finanzierung des Pensionssystems herausfordernd werden: Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 64 wird sinken. →

Weit. Blick blickt nicht nur in die Zukunft, sondern geht mit der Zeit, und so ist die Bebilderung in diesem Beitrag tlw. KI-generiert.

Die Lebenserwartung steigt



»Das Umlageverfahren in der Pensionsversicherung ist ein sehr stabiles, aber sehr schwerfälliges System – auch in der Krise. Es ist in Krisenzeiten zwar nicht so anfällig wie das Kapitaldeckungsverfahren, aber auch nicht so flexibel und reaktiv wie ein Kapitaldeckungsverfahren in günstigen Zeiten. Insofern sind das Umlageverfahren und das Pensionsversicherungssystem sicher. Die Frage ist aber: Wie finanziert eine Gesellschaft die künftigen Herausforderungen einer älter werdenden Gesellschaft? Ich bin Befürworter eines Komplementärsystems mit einer stabilen Grundsicherung auf relativ gutem Niveau in der ersten Säule und mit betrieblicher Altersvorsorge in der zweiten. Das ist eine wunderbare Ergänzung.«



Walter Pöltner

Honorarprofessor für Sozialrecht
Ehemaliger Vorsitzender der Alterssicherungskommission

ihre Work-Life-Balance achten und deshalb am liebsten nur mehr halbtags arbeiten möchten. Tatsache ist, dass die Teilzeitquote bei Frauen derzeit bei rund 50% liegt, im Jahr 2004 lag sie bei rund 40%. Das hänge zum Teil mit Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusammen, aber nicht nur, analysiert Pohl: „Betrachtet man die 25- bis 64-Jährigen Frauen, die mit mindestens einem Kind in der Familie leben, so ist die Teilzeitquote seit 2004 von 54% auf 67% gestiegen. Unter den Frauen, die ohne Kinder leben, ist sie aber ebenfalls gestiegen, nämlich von 28% auf 39%. Bei den Männern spielt Teilzeitarbeit weiterhin eine geringere Rolle, dennoch haben sich die Teilzeitquoten seit 2004 verdoppelt – und zwar sowohl bei Männern mit als auch bei Männern ohne Kinder.“

Auch das österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) meldet in seiner Aussendung von April 2023, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse bereits seit Jahren deutlich zunehmen: 2022 betraf das bereits mehr als ein Drittel aller abhängigen Beschäftigungsverhältnisse. Darunter fallen nach dieser Erhebung alle Nicht-Vollzeitjobs, aber auch freie und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Ein interessanter Aspekt für den jetzigen Arbeitskräftemangel, aber auch für die langfristige Finanzierung unseres Pensionssystems in diesem Zusammenhang: Obwohl derzeit 100.000 Menschen mehr arbeiten als noch vor Corona (2019), hat sich laut AMS die Menge an geleisteten Arbeitsstunden insgesamt reduziert.

Sollte sich dieser Trend fortsetzen, wird unser Pensionssystem tatsächlich in eine Schieflage geraten. Denn die Lösung fast aller Expert:innen – über die Grenzen ideologischer und politischer Weltanschauungen hinweg – lautet, dass sich zukünftig die

erwerbsfähige Bevölkerung stärker am Erwerbsleben beteiligen muss als in vergangenen Jahren, und nicht weniger. „Aus Sicht des Umlageverfahrens wäre es außerdem schon längst eine Pflicht gewesen, das Pensionsantrittsalter entsprechend der längeren Lebenserwartung anzuheben, natürlich mit allen arbeits- und gesundheitsrechtlichen Regelungen“, ist sich Pöltner sicher. Das sei ein notwendiger Schritt: „Das sollte man auch den Jungen so sagen: Es wird für dich kein Problem sein, bis 67 zu arbeiten, weil du eine Lebenserwartung von 90 Jahren hast. Du wirst dann so gesund sein wie heute ein ein:e 50-Jährige:r. Aber natürlich muss man alternative Methoden finden, wie Betriebe einen guten Mix schaffen zwischen Jungen und Alten.“ Dafür müssten sich aber auch viele Rahmenbedingungen in unserer Gesellschaft ändern, sind sich Pohl und Pöltner einig. Nur so

könne es gelingen, Frauen und ältere Arbeitnehmer:innen mit mehr Stunden und generell länger im Erwerbsleben zu halten.

Hilft Zuwanderung dem Pensionssystem?

Neben der Steigerung der Erwerbsbeteiligung gibt es weitere Ansätze und Ideen, unser Pensionssystem langfristig abzusichern, etwa durch höhere Pensionsbeiträge für die Aktiven bzw. ein Absenken des Leistungsniveaus der Pensionen. Solche Maßnahmen stoßen jedoch auf wenig Gegenliebe in der Bevölkerung.

Ein anderer Ansatz ist, auf Zuwanderung aus dem Ausland zu setzen, vor allem von gut ausgebildeten jüngeren Menschen. Zuwanderung war und ist der Grund, warum Österreichs Bevölkerung in den letzten Jahrzehnten stetig angewachsen ist – →

Sitzen die Älteren auf dem Geld und für die Jungen bleibt keine Pension mehr übrig?



»Immer hören wir: Müssen wir länger arbeiten? In dieser Formulierung sehen wir schon, wie wir zur Arbeit stehen. Ist Arbeit ein im Zweifel zu vermeidender Leidenszustand oder ist es ein existenziell notwendiger, möglichst sinnstiftender Lebensvollzug? Wir könnten auch sagen: Aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung oder meiner länger bestehenden Gesundheit darf ich länger arbeiten und im Erwerbsleben bleiben. Das ist nur in unserem Mindset anders besetzt, es wird eher als notwendiges Übel empfunden. Das ist schade. Wir dürfen niemandem seine Arbeit schlechtreden. Jede Arbeit macht Sinn, und falls es nicht so gesehen wird, ist es unsere Aufgabe, den Menschen Sinn in ihrer Arbeit zu vermitteln. Dann werden sie auch wertgeschätzt und werden die Arbeit aushalten. Denn sie wird nie das Paradies sein, aber es ist ein notwendiger, existenziell wichtiger Lebensvollzug. Dieses Label möchte ich dem Arbeitsbegriff in unserer Gesellschaft wieder beimessen.«



Wolfgang Mazal

Stv. Vorstand des Instituts für
Arbeits- und Sozialrecht der
Universität Wien

ohne sie wäre das Pensionssystem schon lange in Schieflage. Denn wenn es von heute auf morgen keine Zuwanderung mehr gäbe, würde Österreich sofort schrumpfen, erklärt Pauline Pohl: „Ohne Zuwanderung würde die Bevölkerungszahl von aktuell rund 9 Millionen bis 2080 auf 6,7 Millionen sinken, das wäre ein Rückgang um ein Viertel.“ Dennoch gelte auch bei uns: „Die Zuwanderung ist verantwortlich für das Bevölkerungswachstum, sie kann aber die Überalterung der Gesellschaft maximal abmildern, jedoch nicht aufhalten oder umkehren. Wir gehen langfristig davon aus, dass die Netto-Zuwanderung bei rund 30.000 Personen pro Jahr liegen wird. Das sind zu wenige, um den Übertritt der starken Geburtenjahrgänge in höhere Altersklassen auszugleichen und die Altersstruktur umzukehren.“

Nördliche Länder Vorbild für nachhaltige Pensionssysteme

Mit dem Problem einer alternden Bevölkerung steht Österreich nicht alleine da. Demografische Veränderungen, hervorgerufen durch niedrigere Geburtenraten und eine steigende Lebenserwartung, stellen fast alle entwickelten Industriestaaten vor Herausforderungen. Entspannter sehen allerdings Länder mit einem ergänzenden kapitalgedeckten Pensionssystem der Zukunft entgegen. In diesen Ländern wurde zumindest ein Teil der Pensionen bereits in den letzten Jahrzehnten auf dem Kapitalmarkt angespart und steht nun auf individuellen Pensionskonten zur Auszahlung zur Verfügung. Der Unterschied zu Österreich: Es handelt sich um keine fiktiven Gutschriften, die erst durch Erwerbstätige eingezahlt werden müssen – die Gelder wurden Jahr für Jahr für jede:n einzelne:n Pensionsbezieher:in angespart. Dieser Teil der Pension ist daher bereits ausfinan-

ziert und unabhängig von demografischen Veränderungen verfügbar.

Es ist kaum verwunderlich, dass Länder mit einem ausgewogenen Verhältnis zwischen „staatlicher“, betrieblicher und privater Vorsorge in allen internationalen Studien am besten abschneiden. Vorbild sind vor allem Länder wie die Niederlande, Dänemark, Schweden, Finnland oder Island. Sie alle haben schon vor 30 Jahren betriebliche Altersvorsorge gefördert und ausgebaut und stehen jetzt im Verhältnis zu Österreich deutlich besser da. Expert:innen fordern daher auch für Österreich einen Ausbau der zweiten Säule des Pensionssystems. Hierzulande haben lediglich 25% der Arbeitnehmer:innen eine betriebliche Altersvorsorge in Form einer Firmenpension. Durch eine Stärkung dieser Säule könnte man das System zukunftsfitter gestalten und – im Sinne der künftigen Generationen – die Finanzierungsbelastung der Pensionen auf mehrere Standbeine stellen.

Keine Kinder für das Klima?

Eines ist klar: Der Klimawandel ist die größte Herausforderung unserer Zeit. Wir wollten von zwei jungen Menschen wissen, was das für sie in Bezug auf eigene Kinder bedeutet.

Bereits Ende des 19. Jahrhunderts riefen Feministinnen zum ersten Mal zum Gebärstreik auf, um ein politisches Statement gegen die Ausbeutung der Arbeiterklasse zu setzen. In den 1980er-Jahren etwa gab es ebenfalls eine Gebärstreik-Welle, aus Angst vor weltweiten Atomkatastrophen. 2019 war es die britische Sängerin Blythe Pepino, die in einem Interview verkündete, keine Kinder bekommen zu wollen. Ihr Grund: der Klimawandel. Die aktuelle Birthstrike-Bewegung war geboren. Sie findet immer mehr Anklang unter jungen Menschen – neben Promis und Klimaaktivist:innen schließen sich auch immer mehr Menschen aus der breiten Bevölkerung der Bewegung an.

Warum treffen junge Menschen diese radikale Entscheidung? Sie sehen Kinderlosigkeit als eine wirksame Klimaschutzmaßnahme. Weniger Menschen = weniger Emissionen = Abschwächung des Klimawandels. Denn ein Kind produziert im Jahr rund 50 Tonnen CO₂ – was natürlich je nach Alter, Lebensstil und Wohnort variiert. Der „Verzicht“ auf ein Kind spart somit viel mehr CO₂ als der Verzicht auf tierische Produkte (0,7 Tonnen) oder auf ein Auto (ca. eine Tonne).

Kritiker:innen entgegnen, dass eine radikale Reduktion der Geburtenrate auch einen Wandel der Bevölkerung mit sich bringen würde. Dies würde nicht nur die Schere zwischen Alt und Jung weiter öffnen, sondern auch komplett neue Anforderungen an unser Sozialsystem – Stichwort Generationenvertrag –

stellen. Die vermeintliche Lösung des Klimawandels würde also viele weitere gesellschaftliche Probleme mit sich bringen.

Dem steht die Meinung vieler gegenüber, Klimaschutz dürfe die persönlichen Wünsche – gerade einen so fundamentalen wie den Kinderwunsch – nicht einschränken. Kinder sollten nicht wie Variablen behandelt werden, die in der Klimabilanz als umweltbelastende und -zerstörende Faktoren gewertet werden. Stattdessen liege in Kindern das Potenzial, dass sie positive Ent-

wicklungen vorantreiben und einen Beitrag zum Umweltschutz leisten. Man müsse ihnen das Rüstzeug in die Hand geben, damit auch sie ihre Zukunft in Einklang mit dem Klima gestalten können.

»Kinder sind wundervoll, unschuldig und verdienen mehr, als die Welt mit diesen Aussichten bieten kann.«

BIRTHSTRIKE-BEWEGUNG AUF TWITTER





FÜR DIE DISKUSSION TRAFEN SICH EVELIN, IVY, AARON, LAURENZ UND OLIVER AM DONAUKANAL IN WIEN, HANNA WAR AUS OBERÖSTERREICH LIVE ZUGESCHALTET.

Zwischen Traum und Realität: Die Gen Z blickt in die Zukunft

– informiert, reflektiert, kritisch

Wie denkt die jüngste Generation auf dem Arbeitsmarkt, die sogenannte Gen Z, eigentlich über Arbeit, wie sie heute ist, ihre Zukunft und Pension? Was steckt hinter dem Stereotyp, der stets kritisierenden und fordernden jungen Arbeitnehmer:innen?

Verfolgt man die Medienberichterstattung, so lässt sich beobachten, dass die jüngste Generation, die gerade auf den Arbeitsmarkt drängt, besonders kritisch beäugt und analysiert wird. Die Menschen, die zwischen 1995 und 2010 geboren wurden, sind mit vielen Vorurteilen konfrontiert. Sie würden hohe Anforderungen an Arbeitgebende stellen, wenig Kritik akzeptieren und gleichzeitig wenig Engagement zeigen. Kaum jemand würde die Extrameile gehen – Schlagwort „Quiet Quitting“. Doch wollen sie wirklich so wenig arbeiten, wie es oft befürchtet wird?

Wir haben sechs junge Menschen zu ihren Perspektiven und Wünschen in Bezug auf Arbeit und Pension befragt.

DIE GEN Z – EINE EINORDNUNG IN MEILENSTEINEN:

- 1995** trat Österreich der EU bei
- 2002** wurde der Schilling abgeschafft
- 2007** wurde das iPhone erfunden
- 2010** wurde Heinz Fischer zum zweiten Mal Bundespräsident

Vorstellung der Teilnehmer:innen



Evelin, 24 Jahre, wurde in Ungarn geboren und wohnt seit ihrer Kindheit in Wien. Sie ist Modedesignerin und arbeitet bei Modeevents. Sie ist derzeit als Designassistentin angestellt und seit diesem Frühjahr auch offiziell selbstständig tätig.



Ivy, 23 Jahre, kommt aus Tirol und lebt seit drei Jahren in Wien. Sie studiert Kunstgeschichte, arbeitet nebenher in der Uni-Bibliothek, ist in der Studienvertretung und als Kuratorin im Kollektiv DIE | AULA tätig. Beruflich will sie in die schulische oder universitäre Lehre gehen.



Aaron, 20 Jahre, wurde in Schweden geboren und ist in Österreich aufgewachsen. Nach dem 10. Schuljahr begann er seine Lehre als Anlagenbautechniker mit Schwerpunkt auf Heizungstechnik. Zwei Jahre lang hat er die Lehre in einem Betrieb ausgeübt, nun schließt er sie in der Berufsschule ab. Danach will er sich beruflich umorientieren.



Hanna, 18 Jahre, lebt in Altmünster in Oberösterreich und ist im dritten Lehrjahr ihrer Tischlerlehre mit Matura. Sie wollte ihr Interesse für Innenarchitektur zum Beruf machen, ohne zu studieren. Nach ihrer Lehre will sie sich auf die Planung spezialisieren.



Laurenz, 23 Jahre, kommt aus Wien, hat sich bereits vor vier Jahren als Fitnesstrainer selbstständig gemacht und bietet Online-Fitness- und Ernährungs-Coachings an. Er hat Marketing studiert und ist auch in sozialen Medien als Content-Creator zu den Themen Fitness und Lifestyle aktiv.



Oliver, 24 Jahre, ist in Klosterneuburg aufgewachsen und studiert Volkswirtschaftslehre. Er arbeitet als Student-Associate bei einer Unternehmensberatung in Wien.

FOTO: KARO PERNEGGER

Hanna: Mir geht es ähnlich, ich kann mir auch nicht vorstellen, dass sich viel an meiner tatsächlichen Arbeit in Zukunft ändern wird. Auch in Bezug auf Technologie sehe ich keinen großen Einfluss.

Stichwort Technologie:
Wie seht ihr den Einsatz von KI oder anderen Technologien in Bezug auf eure Arbeit? Denkt ihr, dass euer Job einmal stark davon beeinflusst sein wird?

Hanna: Also wie gesagt: Bei meinem Arbeitsplatz wird sich, denke ich, nicht sehr viel ändern. Natürlich werden sich große Tischlereien auf computerunterstützte Verarbeitung konzentrieren und sich auf Roboter spezialisieren. Es wird aber auch in Zukunft kleinere Tischlereien brau-

chen, die kreative Maßanfertigungen machen – das kann keine Maschine.

Aaron: Technologisch kann im Bau schon vieles passieren, aber die Menschen, die die Maschinen bedienen, braucht es natürlich trotzdem. Im Büro ist man wahrscheinlich mehr bedroht als bei handwerklichen Jobs, oder?

Oliver: Ich habe definitiv keine Angst, dass mir KI den Job wegnimmt. Seit Jahrzehnten wird gesagt, dass Technologie Jobs zerstört. Ich sehe eher viele Punkte in meiner Arbeit, wo mir KI helfen kann. Sie kann sicher auch etliche Funktionen ersetzen, es fehlt im Moment einfach nur an Evaluierungen. Im Bereich der Bürojobs wird es also sicher eine Unterstützung werden.

Ivy: Bei KI haben die Leute, glaube ich, eine ganz falsche Vorstellung davon, was es ist. KI ist wie ein Werk-

zeug: Sie kann Dinge erleichtern, mühsame Kleinstarbeit erledigen und auch sehr genau arbeiten. Es gibt sicher auch Jobs, die dadurch in Gefahr sind, aber nicht solche, die die Leute gerne machen. Wir müssen den Menschen vielmehr das Werkzeug in die Hand geben und erklären, wie man damit umgeht, aber genauso die Limitationen zeigen.

Laurenz: Ich glaube auch nicht, dass KI meinen Job ersetzen kann. Ich spüre aber jetzt schon in der Branche, dass sie immer präsenter wird. Es werden zum Beispiel Ernährungspläne von ChatGPT erstellt, viele profitieren also davon. Ich bin aber in der Premium-Beratung, wo Leute den persönlichen Kontakt schätzen und auch bereit sind, dafür mehr zu zahlen.

Evelin: Das ist eine Befürchtung von mir, dass Kund:innen und Investor:innen den Wert des Menschlichen an



LAURENZ

»Also ich habe schon ein Bild vor Augen. Ich sehe mich, ganz klassisch, mit dem Schaukelstuhl auf der Veranda.«

»Planen ist schwierig. Ich würde es für trügerisch halten, jetzt schon Erwartungen an die Pension zu haben.«

OLIVER



Kunst und Design vergessen. Solche Dinge wie KI-generierte Modeschauen sind spannend, aber die KI wird ja von echten Designs, die von echten Menschen stammen, gefüttert. Der Computer denkt sich das nicht selbst aus, sondern bastelt aus Bestehendem etwas Neues zusammen. Nur wir Menschen können auch den Prozess dahinter beschreiben.

Wie stellt ihr euch eure Pension vor? Sorgt ihr dafür vor? Und kennt ihr euch mit dem Pensionssystem aus?

Aaron: Ich habe noch nie über meine Pension nachgedacht. Ich glaub, ich will dann einfach meine Ruhe haben. In der Berufsschule haben wir über das Pensionssystem gelernt, ich kenn mich aber trotzdem nicht gut damit aus. Ich verstehe schon, dass wir mal länger arbeiten müssen, aber eigentlich finde ich das ungerecht. Dann sollten wir zumindest nicht mehr so viele Stunden arbeiten müssen.

Hanna: Ich hoffe schon sehr, dass es eine Pension geben wird. Denn es kommt irgendwann der Punkt, wo man einfach nicht mehr kann – ge-

rade in Branchen mit körperlicher Arbeit. Ich persönlich habe eine Pensionsvorsorge, aber auch nur weil meine Eltern mir das geraten haben. Wir bekommen im Leben von diesen Dingen nichts mit, wenn es nicht von den Eltern kommt. Das ist schade, denn das betrifft uns und unsere Zukunft – und wir müssen das ja planen.

Oliver: Planen ist schwierig. Ich würde es für trügerisch halten, jetzt schon Erwartungen an die Pension zu haben – da würde man sehr enttäuscht werden. Mein Pensionseintrittsalter ist jetzt bei 65 Jahren, dabei wird es sicher nicht bleiben. Aber wie wird die Welt schon in 50 Jahren aussehen? Natürlich ist man gut beraten, wenn man selbst finanziell vorsorgt, nicht nur für die Pension. Momentan arbeite ich aber Teilzeit, da tue ich mir schwer, was zur Seite zu legen.

Ivy: Ich glaube nicht, dass ich je in Pension gehe. Ich weiß nicht, ob das daran liegt, dass ich gerne arbeite, oder daran, dass wir keine oder wenn nur eine geringe Pension bekommen werden, wenn die Politik so weitermacht wie bisher. Um ehrlich zu sein, Sorge ich auch nicht vor. Es ist mühsam, bürokratisch, und ich habe nicht das Gefühl, dass es etwas bringt.

Evelin: Ich wünsche mir schon,

dass ich eine schöne Pension haben kann. Das hängt allerdings davon ab, wie erfolgreich ich die nächsten Jahre bin. Durch meine Selbstständigkeit habe ich mich zum ersten Mal damit beschäftigt und bin jetzt auch pensionsversichert. Ich werde im Alter vielleicht auch weiterarbeiten, hoffentlich aber, weil ich will und nicht weil ich muss. Ich hoffe, ich kann dann auch ein bisschen leben, und zwar nicht nur von einer Zahlung zur nächsten.

Laurenz: Also ich habe schon ein Bild vor Augen. Ich sehe mich, ganz klassisch, mit dem Schaukelstuhl auf der Veranda – und das will ich auch erreichen. Ich fühle mich als Selbstständiger im Moment recht sicher, mein Einkommen ist konstant. Ich lebe aber gleichzeitig nicht auf großem Fuß. Wenn man sich die Demografie ansieht, schaut es nicht so gut aus, und ich erwarte mir nicht viel an staatlicher Pension. Deswegen lege ich einiges zur Seite, zahle monatlich in Fonds ein und habe sogar in Krypto investiert. Ich sehe es kritisch, dass sich viele junge Leute keine Gedanken darüber machen. Meiner Meinung nach geben viele Leute zu viel Geld für Dinge aus, die sie nicht brauchen. Mir nimmt es jedenfalls Druck, dass ich weiß, dass ich vorgesorgt habe.

ÖBB-Konzern

Bereich: Transport & Mobilität
Gegründet: 1923
Mitarbeitende: 42.600
Standorte: österreichweit

„Wir müssen halten, was wir versprechen“

Die ÖBB stehen vor einem Generationenwechsel, bis 2028 brauchen sie rund 18.000 neue Mitarbeiter:innen. Mit welchen Strategien das gelingt, erzählt Barbara Schalk-Steiner, Leitung Recruiting & Employer Branding.

Wie wirkt sich der demografische Wandel bei den ÖBB aus?

Insgesamt arbeiten bei den ÖBB 42.600 Mitarbeiter:innen bei Bus und Bahn sowie rund 2.000 Lehrlinge in 130 verschiedenen Berufen. Bis 2028 werden wir rund 18.000 neue Personen aufnehmen – auch weil etwa ein Fünftel der Belegschaft demnächst in Pension geht. Wir stehen vor einem Generationenwechsel.

Wie läuft bei dieser großen Anzahl das Recruiting ab?

Wir sprechen verschiedene Zielgruppen mit Employer-Branding-Aktivitäten an. Zum Beispiel gehen wir in Schulen, auf Messen und Events – alleine dieses Jahr waren es 138! Auch online bewerben wir unsere Jobs und Benefits. Außerdem ist uns Ausbildung wichtig: 2023 suchten wir rund 650 Lehrlinge für 27 Berufe.

Was zeichnet die ÖBB als Arbeitgeber aus?

Damit Mitarbeiter:innen langfristig motiviert sind, müssen wir halten, was wir versprechen! Das gilt vor allem in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Wir bieten dafür flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Unterstützung bei zu pflegenden Angehörigen und Teilzeit bei vielen Jobs. Wir haben viele

interne Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen. Unsere 130 Berufsbilder tragen dazu bei, dass sich viele intern weiterentwickeln und so lange bei uns bleiben. Mitarbeiter:innenbindung ist unser oberstes Ziel.

Wie gelingt es Ihnen, ältere Personen lange zu halten?

Wir arbeiten mit dem AMS, dem waff, der Initiative 50+ sowie Senior Quality zusammen, um die Bedürfnisse dieser Zielgruppe abzudecken, und sind generell bemüht, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das mit der jeweiligen Lebenssituation gut vereinbar ist. Optimale Bedingungen für Wissenstransfer, Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung oder Arbeitsorganisation sind dafür maßgeblich. Unser Programm „Gesundheit auf Schiene“ soll Folgen von körperlicher Belastung, Stress und unregelmäßigem Dienst vorbeugen.



Barbara Schalk-Steiner
Leitung Recruiting & Employer Branding

SO GEHT RECRUITING

Wie erfolgreiche Arbeitgeber dem Arbeitskräftemangel trotzen.

Früher kannte man das nur in einzelnen Branchen, mittlerweile ist Personalmangel ein flächendeckendes Thema. Arbeitskräfte werden überall händeringend gesucht, obwohl die Pensionierungswelle der Babyboomer:innen erst am Anfang steht. Das Problem fehlender Mitarbeiter:innen könnte sich in vielen Unternehmen also noch weiter verschärfen, denn durch den demografischen Wandel scheiden mehr Personen aus dem Erwerbsleben aus, als Junge nachrücken.

Weit.Blick hat bei Kunden der VBV-Pensionskasse nachgefragt, welche Auswirkungen der demografische Wandel auf ihr Unternehmen hat, mit welchen Strategien sie neues Personal rekrutieren und wie sie es schaffen, für (bestehende) Mitarbeiter:innen ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten.

Robert Bosch AG

Bereich: Software
Gegründet (in Ö): 1899
Mitarbeitende: 3.100
Firmensitz: Wien
Standorte: 12

„Nachhaltigkeit und sinnstiftende Tätigkeit stehen stärker im Fokus“

Obwohl das Industrieunternehmen Bosch offene Stellen derzeit erfolgreich besetzen kann, merkt Peter Schröckelsberger, Personalleiter der Bosch-Gruppe Österreich, dass sich die Erwartungen der Bewerber:innen verändern. Auch deshalb versucht das Unternehmen, ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.

Wie wirkt sich der derzeitige Arbeitskräftemangel bei Bosch aus?

Peter Schröckelsberger: Wir sind aktuell in der guten Lage, dass wir offene Fachkräftestellen erfolgreich besetzen können. Gründe dafür sind unser positiver Ruf als Arbeitgeber, attraktive Benefits sowie richtungsweisende Projekte. Doch auch wir wissen, dass die Nachfrage nach Spezialist:innen in einigen Bereichen angezogen hat, insbesondere in der Softwareentwicklung, Informationstechnologie oder Leistungselektronik. Daher versuchen wir mit gezielten Maßnahmen, vor allem von diesen Zielgruppen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. So können wir unter anderem auch frühzeitig auf freie Stellen aufgrund von Pensionierungen reagieren.

Welche Maßnahmen sind das?

Neben Kooperationen mit relevanten Universitäten und Forschungszentren setzen wir auf ein inspirierendes Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeitenden. Die Vielfalt in Bezug auf Nationalität, Alter und Geschlecht unter den Beschäftigten wird besonders geschätzt, internationale Karrierewege werden gefördert. Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen eine Vielzahl an attraktiven Benefits, verschiedene flexible und mobile

Arbeitszeitmodelle, eine Pensionskassenlösung, Homeoffice, vielfältige Karrierewege innerhalb des Unternehmens sowie Gesundheitsangebote und individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten.

Stellen Bewerber:innen heute andere Ansprüche als noch vor ein paar Jahren?

Die Erwartungen der Bewerber:innen verändern sich. Themen wie Work-Life-Balance, Identifikation mit der Unternehmenskultur, New Work im Sinne von Mitgestaltung, Individualität, Nachhaltigkeit und sinnstiftende Arbeit stehen stärker im Fokus.

Sprechen Sie junge Generationen deshalb stärker über das Nachhaltigkeitsthema an?

Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, auch auf dem Weg zur Arbeit einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten: durch ein Dienstrad-Leasing, das kostenlose Jobticket oder das gestützte Klimaticket. Das Thema Nachhaltigkeit hat bei Bosch auch insgesamt einen hohen Stellenwert. Mit mehr als 400 Standorten weltweit ist die Bosch-Gruppe bereits seit 2020 CO₂-neutral (Scope 1 & 2) – und hat das als erstes globales Industrieunternehmen geschafft. Auch in Österreich legen wir einen Schwerpunkt



Peter Schröckelsberger
Personalleiter

auf die Verbesserung der Energieeffizienz unserer Anlagen und Gebäude. Und generell tragen wir mit unseren Produkten beispielsweise zu einer sicheren und nachhaltigen Mobilität bei.

Gibt es Projekte, um ältere Arbeitnehmer:innen für Bosch zu gewinnen?

Die Initiative „Bosch Management Support“ ermöglicht es pensionierten Mitarbeiter:innen aus allen Fachbereichen und Hierarchieebenen, auf Zeit bestimmte Projekte wieder betreuen oder mitgestalten zu können. Hier bieten wir allen Teilnehmer:innen die gleichen flexiblen Arbeitszeitmodelle wie bestehenden Mitarbeiter:innen an.



Pensionskasse