



TRAPEZ
Transparente
Pensionszukunft

Transkript zum Video der TRAPEZ- Abschlusskonferenz

28. September 2020

Wien, 2020



TRAPEZ wird vom Programm
„Rechte, Gleichstellung, Unionsbürgerschaft“
der Europäischen Union kofinanziert.

Inhalt

BEGRÜSSUNG.....	3
Bundesministerin Susanne Raab	3
Julia Ortner, Moderatorin	4
Minister Rudolf Anschober.....	6
SCHWERPUNKT FORSCHUNG	8
PANEL I: Ergebnisse aus TRAPEZ.ANALYSE und TRAPEZ-VORSCHAU.....	8
SCHWERPUNKT PRAXIS	27
Panel II: Erfahrung und Ergebnisse aus TRAPEZ.Betriebe.....	27
AUSBLICK	48
Panel III: Transparente Pensionszukunft: wie weiter?.....	48

Begrüßung

Bundesministerin Susanne Raab

(Viedobotschaft): Sehr geehrte Damen und Herren, ich begrüße Sie herzlich zur Abschlusskonferenz des TRAPEZ-Projekts. Gerne wäre ich heute persönlich bei Ihnen gewesen. Leider geht das in der aktuellen Phase der Corona-Pandemie nicht. Umso mehr freut es mich, dass ich Sie zumindest auf diesem Wege begrüßen kann. Pensionen in Österreich und die geringe finanzielle Absicherung von Frauen sind immer wieder ein Thema öffentlicher Debatten und auch ein Thema, das mir persönlich sehr, sehr wichtig ist. Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist klar, dass die ungleichen Alterspensionen wie auch die ungleichen Einkommen eine große Herausforderung für Politik und natürlich die Frauen selbst bedeuten. Vorhaben zur Stärkung der finanziellen Unabhängigkeit und Absicherung von Frauen haben wir da auch im Regierungsprogramm verankert. Ich freue mich besonders, dass wir mit dem seit 2019 laufenden EU Projekt TRAPEZ die Möglichkeit hatten, mit sehr engagierten Partnerinnen das Thema „Frauen und Pensionen“ aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten. Die Gleichstellungspolitik in Österreich hat die bessere Erwerbseinbindung und damit finanzielle Absicherung von Frauen auch im Alter schon lange im Fokus. Die Aktuellen Entwicklungen aufgrund der COVID-19 Pandemie zeigen aber bereits jetzt, dass Frauen weiterhin deutlich stärker von Fragen der Vereinbarkeit und natürlich der Mehrfachbelastung betroffen sind als Männer und dass sie häufiger in systemrelevanten Bereichen beschäftigt sind. Jetzt, gerade zu Beginn des Herbstes wird wieder deutlich, dass es auch weiterhin gemeinsame Anstrengungen der Politik und der Sozialpartner gibt, um die Folgen der Pandemie insbesondere für Frauen aber auch für den gesamten Arbeitsmarkt und die Sozialversicherung abzufedern.

Die eben beschlossene Verlängerung der Sonderbetreuungszeit ist dabei ein ganz wichtiger Baustein, wie auch die Unterstützung durch den Kinderbonus. Auch die Corona-Arbeitsstiftung wird einen besonderen Focus auf die Qualifizierung und Beschäftigung von Frauen legen, um die finanzielle Eigenständigkeit von Frauen nachhaltig zu stärken. Nicht nur die Pandemie, auch die Analysen in TRAPEZ führen uns vor Augen, dass die Gleichstellung weiterhin auch von mittel- und langfristigen Anstrengungen abhängig sein wird. Die bessere partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung oder Pflege zwischen Männern und Frauen ist dabei ein ganz wesentlicher Hebel für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und natürlich für ihre eigenständige finanzielle

Absicherung. Um dies zu erreichen, gilt es sowohl die entsprechenden Rahmenbedingungen zu nutzen als auch zu verbessern. Ansatzpunkte dazu finden sich in vielen Bereichen wie etwa beim Ausbau der Qualität von Kinderbetreuung von Klein- und Schulkindern, der Verbesserung von Chancengleichheit im Ländlichen Raum, höherer Einkommenstransparenz oder beim weiteren Abbau von Stereotypen bei der Bildungs- und Berufswahl. All diese Punkte haben wir im Regierungsprogramm verankert. Auch im Pensionssystem selbst sind weitere Schritte möglich und notwendig, um die durchschnittlich deutlich geringeren Pensionen der Frauen zu erhöhen. Das von uns geplante automatische Pensionssplitting wird hier einen wichtigen Beitrag zur Verringerung des Gender Gaps in Pensionen leisten. Weitere Ergebnisse des TRAPEZ-Projekts zeigen auch, dass es niederschwellige Informations- und Bewusstseinsarbeit braucht, damit den Frauen, aber auch den Beratungseinrichtungen oder den Betrieben konkrete Werkzeuge in die Hand gegeben werden können, um die Pensionen der Frauen schlussendlich abzusichern. TRAPEZ leistet dazu einen ersten wichtigen Beitrag, indem mit Videos und Publikationen über das Pensionskonto und Möglichkeiten der eigenen Absicherung verständlich und hilfreich informiert wird. Ich freue mich da ganz besonders, dass heute nicht nur die Ergebnisse des Projekts diskutiert werden, sondern Expertinnen und Experten auch einen Ausblick dahingehend bieten, wie das Ziel einer transparenten und geschlechtergerechten Pensionszukunft erreicht werden kann. An dieser Stelle möchte ich mich daher bei den Projektpartnerinnen WIFO, FORBA sowie dem ABZ, dem Sozial- und Arbeitsministerium für die wertvollen Ergebnisse dieses Projekts bedanken. Mein Dank gilt auch den Expertinnen und Experten, die sich heute mit ihnen über die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Pensionen austauschen werden. Vielen Dank auch an die virtuellen Zuseherinnen und Zuseher für ihr Interesse. Ich wünsche Ihnen allen einen interessanten und anregenden Vormittag.

Julia Ortner, Moderatorin

(04:54) Willkommen auf meiner Seite zur TRAPEZ-Abschiedskonferenz. Mein Name ist Julia Ortner. Wir haben diese Abschlusskonferenz heute im Palais Porcia, es ist sehr angenehm warm und kuschelig hier bei uns im Vergleich zu draußen. Ich hoffe, Sie haben, auch wenn Sie zu Hause teilnehmen an der Konferenz, auch ein angenehmes Umfeld. Diese Konferenz wird veranstaltet von der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im Bundeskanzleramt, und es ist der Abschluss eines langen Projekts, wo wir heute Expertinnen und Experten hier haben, die da sehr involviert waren und hier uns

berichten werden und mit uns diskutieren werden. Ich werde Sie heute durch diesen Vormittag führen.

Wir haben einerseits vorgesehen 3 Panels mit unterschiedlichen Schwerpunkten von Forschung bis Praxis bis sozusagen weitergehende Ideen und Maßnahmen, die man zum Thema Pensionen ergreifen könnte, gerade wenn es um das Frauenthema geht und ich hoffe, ich habe da jetzt auch schon ein bisschen Erfahrung, dass wir, trotzdem wir hier alle auf Distanz hier sitzen und Sie zu Hause sowieso auf Distanz sitzen, dass wir irgendwie doch es schaffen, eine lebendige Diskussion miteinander hinzubekommen. Aber wir haben das ja geübt in den letzten Monaten, es wird uns gelingen.

TRAPEZ wurde jetzt auch schon von der Frau Ministerin Raab präsentiert in seiner Wichtigkeit als Projekt. Es steht für - der Name, wenn man immer sagt, wofür steht der - er steht für Transparenz Pensionszukunft und es ist das Ziel gewesen, zu schauen, wie die geschlechtsspezifischen Unterschiede, wie man die bei den Alterspensionen vertieft analysieren kann und eben Handlungsmöglichkeiten finden kann, um die Situation zu verbessern und um Unterschiede zu verringern, die es gibt, und die finanziellen Absicherungen von Frauen im Alter einfach zu verbessern. Ein wichtiges Ziel des Projekts so wie ich es verstehe ist auch, dass man sagt, wir wollen das Bewusstsein schärfen. Das ist ein Thema, dass viele vielleicht ein bisschen in die Zukunft setzen, wenn sie sagen, Pension betrifft mich nicht gleich, und dass man diese Faktoren auch des Gender Gap in Pension einfach jetzt schon thematisiert, mehr thematisiert, wenn man vielleicht auch noch nicht in der altersmäßigen Situation ist und sich die Frage zu stellen, was können die Einzelnen, was können die Betriebe und was kann die Gesellschaft tun, um diese Situation zu verbessern. Also über diese grundlegenden Fragen wollen wir heute reden.

Jetzt noch zum Organisatorischen, es ist ja derzeit alles mit Organisation verbunden, habe ich jetzt von den Kolleginnen vor Ort erfahren, wenn sie es noch nicht getan haben, die TeilnehmerInnen hier im Palais Porcia, es gibt hier eine Liste, bei der man sich bitte einträgt mit Namen und Mail, sie wissen, wir unterliegen den COVID-Bestimmungen bei dieser Veranstaltung, nach einem Monat werden, wird der Name und die E-Mail natürlich gelöscht, und Sie haben auf Ihren Sesseln, die Teilnehmer hier, auch kleinere Kärtchen mit Ihrem Namen, wenn Sie in den Pausen draußen miteinander plaudern wollen, in den -, auf den Sitzmöglichkeiten, würden wir Sie bitten, sich einen Platz auszusuchen mit Kärtchen. Ist alles ein bisschen normiert, aber derzeit, glaube ich, in unser aller Sinn.

Zum Organisatorischen noch für den Zeitplan: wie gesagt die 3 Panels, dazwischen werden wir Videos sehen, die im TRAPEZ-Projekt entstanden sind, die niederschwellig die Themen erklären, und Sie daheim haben die Möglichkeit, über Online-Tools, wenn Sie der Veranstaltung folgen, Fragen, Anregungen in diese Debatte, also auf den 3 Panels zu schicken. Das werden wir dann auch immer ansprechen und wir würden uns natürlich freuen, wenn Sie auch Fragen und Anregungen für uns haben.

Ich werde die Veranstaltung vom Zeithorizont spätestens um 12.30 Uhr abschließen, das ist mein Auftrag, und werde natürlich auch versuchen, dass wir die Zeitdisziplin einhalten, am Podium, wir haben ja viel vor und wollen das unterbringen. Auch noch zur Info für Sie: die Veranstaltung wird aufgezeichnet, das heißt, Sie können im Nachhinein sie selbst noch mal anschauen oder interessierten Bekannten, Kollegen, Kolleginnen auch sagen, dass man sich hier über dieses Thema informieren kann. Gut. Dann würde ich sagen, auf meiner - auf meinem Ablauf, auf meiner Liste ist jetzt, bevor wir in das erste Panel gehen, die Ministerin Raab haben wir mit ihrer Grußbotschaft gesehen, wir wissen natürlich, Pensionen sind ein ganz unbeliebtes Thema der Sozialpolitik, das viele Felder betrifft, und wir sehen jetzt also auch eine Videobotschaft von Minister Rudolf Anschober, er ist ja zuständig für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

Minister Rudolf Anschober

Videobotschaft (09:47): Sehr geehrte Damen und Herren, das Projekt „TRAPEZ - Transparente Pensionszukunft - Sicherung der ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen im Alter“ befindet sich in der Zielgeraden.

Gegenstand des Projekts TRAPEZ ist unser Österreichisches Pensionssystem, genauer gesagt, dessen erste Säule, ein auf dem Generationenvertrag aufgebautes und zum größten Teil im Umlageverfahren finanziertes Alterssicherungssystem. Der Großteil der Pensionsleistungen kommt aus dieser ersten Säule. Die Pensionistinnen und Pensionisten sind darauf angewiesen, im Alter ist es ihre Haupteinnahmequelle, aus der sie ihr Leben bestreiten. Heute haben wir einen Unterschied zwischen durchschnittlichen Männern- und Frauenpensionen, also einen Gender Gap in den Pensionen von mehr als 60 Prozent zu Ungunsten von Frauen, mit anderen Worten, Frauen verdienen mittlerweile in der Pension durchschnittlich um 67 Prozent weniger als Männer. Diese Zahl bedeutet nicht zwingend Altersarmut, doch sie bedeutet, wie es der Titel des Projekts ja beschreibt, eine geringere ökonomische Unabhängigkeit von Frauen.

Expertinnen und Experten haben sich in den vergangenen 18 Monaten in verschiedenen Teilprojekten der Erforschung und vor allem der Möglichkeiten der Reduzierung des Gender Gap in der Pension gewidmet. Eines ist klar: im Pensionssystem sind die Lebensentscheidungen und Karriereverläufe in einem einzigen Wert abgebildet, und dieser Wert ist natürlich die Pensionshöhe. Alle Menschen, aber im Besonderen Eltern, müssen informiert und beraten werden, welche Entscheidungen in welcher Weise die spätere Pensionshöhe beeinflussen. Es ist besonders wichtig, dass insbesondere in den vorgelagerten Systemen, der Bildung, der Ausbildung sowie im Arbeitsmarkt natürlich eine bessere Aufklärung über die Wirkungsmechanismen im Pensionssystem erfolgt. Das Projekt TRAPEZ leistet hier einen wichtigen Beitrag.

Ich bedanke mich daher sehr, sehr herzlich bei allen, die am Projekt mitwirken und wünsche allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine interessante und informative Veranstaltung. Vielen Dank und bleiben Sie gesund!

Moderatorin Ortner (12:07): Jetzt kommen wir dann zu den detaillierten Einblicken in das Projekt TRAPEZ. Wir haben da zwei aufschlussreiche Videos aus dieser Serie, die es gibt zum Thema, und es sind die ersten zwei Fragen in den Videos, die da, wie ich finde sehr gut niederschwellig dargestellt werden, ist die eine Frage, wie hoch wird meine Pension und auch die Frage wie können Eltern ihre Pension absichern?

Video 1 „Pension und auch die Frage wie können Eltern ihre Pension absichern“ (12:38)
[https://youtu.be/OYId81_Fp2Y]

Video 2 „TRAPEZ-Transparente Pensionszukunft“ (15:15) [https://youtu.be/RNjJKu_fy0]

Moderatorin Ortner (17:40): Ja, wir werden hier jetzt kurz umarrangieren und die Teilnehmerinnen des ersten Panels aufs Podium bitten. Sie haben jedenfalls ein paar Minuten Zeit, sich vielleicht einen Kaffee oder so noch zu machen, wir werden um 9.30 Uhr hier startbereit sein.

Schwerpunkt Forschung

Panel I: Ergebnisse aus TRAPEZ.ANALYSE und TRAPEZ-VORSCHAU

Moderatorin Ortner (17:58): So, aber jetzt würde ich sagen, 9.30 Uhr, wir sind pünktlich, und mit dem ersten Podium hier am bei der heutigen Veranstaltung. Ich begrüße jetzt hier drei Expertinnen, die zum Thema forschen, die in der TRAPEZ-Forschung sich verschiedenste Themen detailliert angesehen haben. Und jetzt noch einmal an Sie: wenn Sie uns vom Livestream her folgen, bitte Ihre Fragen, Ihre Anregungen, die Ihnen zu den Themen einfallen, die Sie gerne stellen wollen, innerhalb der nächsten 30 Minuten uns zu senden, Sie haben wie gesagt dieses Fenster, wo Sie das tun können und das würde uns natürlich freuen, wenn Sie da mit dabei sind.

Ich begrüße mal kurz die Expertinnen, die Forscherinnen hier bei mir am Podium. Ich beginne rechts von mir. Christine Mayrhuber vom Wirtschaftsforschungsinstitut WIFO. Hallo. Dann gehen wir weiter auf meiner anderen Seite: Ingrid Mairhuber von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt FORBA. Hallo. Und dann ganz links außen Johanna Blum vom Institute for Social Research (dass ich's rauskriegt heute) und Consulting SORA. Hallo.

Ich würde jetzt gerne mal mit Ihnen so die grundsätzlichen Erkenntnisse, die Sie gewonnen haben in der Beschäftigung mit diesem Projekt, einfach erfahren, wie da Ihre Erkenntnisse sind und würde sagen, grundsätzlich die zentralen Ergebnisse der TRAPEZ-Forschung, wir haben heute schon ein wenig über das Projekt gehört, aus Ihrer Perspektive, wie würden Sie die zusammenfassen, Frau Mayrhuber:

Christine Mayrhuber (19:50): Ja, danke. Wir haben im Rahmen dieses Projektes endlich die Möglichkeit gehabt, uns genauer diesen Pensionsnachteil der Frauen anzusehen. Es kursieren ja recht viele unterschiedliche Zahlen, und für uns war das Projekt Anlass dazu, dass wir genauer schauen. Wie hoch ist jetzt der Pensionsnachteil, wie hoch ist die Pensionslücke der Frauen gegenüber den Männern tatsächlich? Zum einen, und zum anderen: und was sind die Ursachen, was sind die eigentlichen Ursachen, warum da so eine große Lücke ist? Zum Ersten, also wie groß ist die Pensionslücke tatsächlich?

Es gibt wirklich viele verschiedene Zahlen und ich muss sagen, es war ein bisschen erstaunlich zu sehen, dass alle Zahlen ihre Berechtigung haben, auch wenn sie verschieden sind. Was meine ich damit: Also, man muss immer schauen, was schaut man sich an, schaut man sich Pensionsneuzugänge an und da die Durchschnitte für die Frauenpensionen im Vergleich der Männerpensionen, schaut man sich die Pensionsstände an, also der Durchschnitt über alle ausbezahlen Pensionen eines Jahres, schaut man sich an, Pensionen, sozusagen den Mittelwert und den Median, was meine ich damit, wenn ich sozusagen den Durchschnitt bilde, ist das eine Geschichte, wenn ich dann auch noch mir anschau, wie die Verteilung ist, also der Median, wie groß die Pension der Frauen ist, die sozusagen genau in der Mitte sitzt, von 50 Prozent ist, dann ist da nochmal eine andere Zahl. Also das ist, weil die Einkommen ungleich verteilt sind zwischen Frauen und Männern, sind auch die Pensionseinkommen ganz ungleich verteilt zwischen Frauen und Männern, und wenn wir uns anschauen sozusagen Durchschnitte, ist der Pension Gap geringer, wenn man sich anschaut der Median, wenn man den vergleicht. Egal welche Zahl man nimmt, es kommt immer raus, Frauen verdienen - oder haben eine deutlich geringere Altersleistung im Vergleich zu den Männern. Also welche Zahl auch immer. Und der Unterschied ist auch davon abhängig, welche Pensionen wir uns anschauen.

Also es gibt die normale Alterspension, die mit 60/65 beansprucht werden kann, es gibt vorzeitige Alterspensionen bei langer Versicherungsdauer, da ist der Gap etwas kleiner und es gibt krankheitsbedingte Pensionen, da ist eben der Gap auch ein bisschen kleiner. Wie schaut es jetzt aus, was wir uns angeschaut haben; wir haben uns Pensionsneuzuerkennungen angeschaut und da haben wir uns eben angeschaut, Neuzuerkennungen in die normale Alterspension, Neuzuerkennungen in die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer und Neuzuerkennungen in krankheitsbedingten Pensionen. Und da zeigt sich, dass der Einkommensnachteil, der Pensionsnachteil der Frauen bei der Alterspension am größten ist, nämlich 48 Prozent ist da der Gender Pension Gap. Etwas geringer ist er bei den vorzeitigen Alterspensionen bei langer Versicherungsdauer, da ist sozusagen die Voraussetzung, das ist eine sehr anspruchsvolle Voraussetzung, eine Pension mit langen Versicherungsjahren, da ist der Gap etwas geringer, aber immer noch bei 40 Prozent, und am geringsten, unter Führungszeichen, ist der Gap bei krankheitsbedingten Pensionen, da ist er bei knapp 33 Prozent. Also wurscht welche Pensionsleistung man sich anschaut, bei den Neuzuerkennungen ist der Pensionsnachteil extrem groß. Das war der erste Schritt, den wir uns angeschaut haben.

Beim zweiten Schritt haben wir geschaut, was sind denn jetzt die Ursachen für diesen unglaublich großen Pension Gap? Was wir rausgefunden haben, ist Folgendes: Es ist nicht die kürzere Versicherungsdauer der entscheidende Faktor, der diesen Gap definiert, sondern es sind die im Durchschnitt geringeren Erwerbseinkommen. Also wenn wir uns, wir haben uns angeschaut die durchschnittlichen Erwerbseinkommen für unsere Pensionskohorte, und da sehen wir: Im Schnitt haben Frauen 60 Prozent weniger Einkommen über ihr Leben, so monatlich gesehen, und das heißt, der Pension Gap wird zu einem, zu dem größten Anteil durch die geringeren Einkommen der Frauen erklärt. Der zweite Erklärungsfaktor ist die geringere Zahl an Versicherungsjahren aber wie gesagt, dieser zweite Einflussfaktor ist nicht so groß wie die Tatsache, dass Frauen weniger Einkommen im Laufe ihres Lebens haben.

Nun wissen wir natürlich, dass die geringeren Fraueneinkommen begründet sind in einerseits der höheren Teilzeitbeschäftigung, aber auch wenn man anschaut Vollzeiterwerbstätige Frauen, ist der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten sehr viel höher wie bei den Männern, also auch wenn Frauen Vollzeit erwerbstätig sind, sind sie oftmals in Branchen tätig, wo das Einkommensniveau gering ist und deswegen sozusagen auch bei Vollzeitbeschäftigung schützt das nicht notwendigerweise davor, einen Beitrag für den negativen Pension Gap zu leisten. Also das ist sozusagen unsere Haupteckdaten gewesen, dass uns ehrlich gesagt ein wenig überrascht hat, wir haben davon - wir sind eigentlich davon ausgegangen, dass die kürzere Versicherungszeit der Hauptfaktor ist, tatsächlich sind es aber die geringeren Einkommen, die der Hauptfaktor sind. Und das letzte, was ich noch dazu anfügen möchte, wenn man vergleicht, Frauenpensionen und Männerpensionen, ist es natürlich auch wichtig zu wissen, wie viele Frauen haben denn überhaupt Anspruch auf Pension im Vergleich zu den Männern.

Es zeigt sich, dass tatsächlich in Österreich grosso modo 18 Prozent der Frauen, die 65 Jahre und älter sind, keinen eigenen Pensionsanspruch haben. Wenn man dann auch noch schaut, wie viel von diesen Frauen haben einen abgeleiteten Pensionsanspruch, also Hinterbliebenenleistung, reduziert sich dieser Anteil auf knapp 11 Prozent. Das heißt, 11 Prozent der über 65-jährigen Frauen in Österreich haben weder einen eigenen Anspruch noch einen abgeleiteten Pensionsanspruch. Das sind zirka 100.000 Frauen, die keinen, also die kein Alterseinkommen haben. Der Vergleichswert der Männer, das sind 0,5 Prozent der über 65-jährigen Männer, die weder einen eigenen oder abgeleiteten Pensionsanspruch haben. Also diese 100.000 Frauen, die ausschließlich entweder von der innerfamiliären finanziellen Situation abhängig sind oder sozusagen Mindestsicherung beziehen, das ist natürlich entscheidend für die Interpretation des Pension Gap in

Österreich, und der ist natürlich in dieser Zahl nicht enthalten. Das ist eine sehr große Zahl in Österreich, die auch eigentlich überdurchschnittlich im europäischen Vergleich hoch ist, dass der Anteil der Frauen ohne Pensionsleistungen in Österreich etwas höher ist wie im Schnitt der Europäischen Union.

Moderatorin Ortner (26:27): Woher könnte das aus Ihrer Perspektive kommen, dass das eben in Österreich vom Schnitt her gerade in diesem Bereich weitaus höher ist, die Zahl der betroffenen Frauen?

Christine Mayrhuber (26:37): Na ich denke, dass sozusagen das Lebensmodell, das in den 50er, 60er, 70er Jahren das aktuelle Lebensmodell war mit der Teilung zwischen Erwerbsarbeit und Hausarbeit, das sieht man jetzt in den Pensionshöhen, und diese traditionelle Arbeitsteilung sehen wir in Österreich, sehen wir auch in Deutschland, und das ist sozusagen das Echo, das ist das was jetzt von dieser innerfamiliären Arbeitsteilung wir jetzt im Alterssicherungssystem sehen.

Moderatorin Ortner (27:09): Wie sie sagen finde ich auch sehr überraschend, dass es eben in dem Fall nicht die Versicherungsjahre sind, wie Sie festgestellt haben, sondern primär die Frage der Lohneinkommen, die Höhe, und das ist glaube ich dann auch in der Debatte auch wahrscheinlich sehr wichtig, darauf zu achten dann.

Frau Blum, die Ergebnisse jetzt in dem Bereich, den Sie sich angeschaut haben, könnten Sie uns da erzählen, wie die sind?

Johanna Blum, SORA (27:33): Sehr gerne. SORA hat ja mit dem Sozialministerium die Studie TRAPEZ Vorschau umgesetzt. Im Rahmen dieser Studie haben wir die Vorausberechnungsmittelung evaluiert. Vorausberechnungsmittelung ist ein sperriger Name für eine Aussendung mehrerer Pensionsversicherungsträger, die eine Prognose der individuellen Pension beinhaltet. Warum ist die Vorausberechnungsmittelung jetzt interessant für die Pensionsvorsorge? Und zwar deshalb, weil die Menschen Wissen benötigen, um gut für Ihre Pension vorsorgen zu können. Und zwar Wissen über das Pensionssystem im Allgemeinen und ihre Handlungsmöglichkeiten, um auf die Pensionshöhe positiv einwirken zu können einerseits, und andererseits aber auch Wissen über ihre erworbenen Pensionsansprüche und Wissen über ihre erwartbare Pensionshöhe. Die Pensionsvorausberechnung wird, ah, beinhaltet genau das und wenn beide Wissensformen zusammenkommen, können Menschen aktiv ihre Pensionsvorsorge gestalten. Die Pensions- oder die Vorausberechnungsmittelung wird an Menschen ab

etwa 55 Jahren ausgesandt, das sind Menschen, die sich gerade für die Pension besonders interessieren. Das Interesse am Thema Pensionen steigt mit 50 Jahren zum ersten Mal leicht an und mit 55 Jahren dann stark. Die Menschen in diesem Alter wollen sich mit dem heranrückenden Lebensabschnitt der Pension auseinandersetzen und sich auch auf diesen Lebensabschnitt vorbereiten.

Insofern wissen da schon ganz viele Menschen in diesem Alter, also in dieser Altersgruppe über die Stichtage, zu denen sie in Pension gehen können, Bescheid. Viel geringer, und das ist erschreckend, ist aber der Anteil derjenigen, die sich auch gut über ihre erwartbare oder voraussichtliche Pensionshöhe informiert fühlen. Und das, obwohl der Lebensabschnitt nur wenige Jahre von ihnen entfernt liegt. Es besteht hier also ein großer Bedarf an Informationen rund um die eigene Pension und vor allem zu erwartbaren Pensionshöhe. Wie gesagt, die Vorausberechnungsmitteilung beinhaltet genau diese Information und erfüllt deshalb eine wichtige Funktion. Die Vorausberechnungsmitteilung beinhaltet eine individuelle Prognose der Pensionshöhe für jede Pensionsart, für die voraussichtlich ein Pensionsanspruch bestehen wird. Bisher wurde die Pensionsvorausberechnung von drei Pensionsversicherungsträgern versandt und zwar der PVA, der VAEB und der SVB.

[30:14-30:22: 8-Sekunden-Pause]

Wir haben die AdressatInnen der letzten Aussendung gebeten, dieses Schreiben der Pensionsversicherungsträger anhand einiger Qualitätskriterien zu bewerten, und die AdressatInnen stellen der Vorausberechnungsmitteilungen ein gutes Zeugnis aus. Sie ist übersichtlich, sie ist gut verständlich und sie ist angemessen aufbereitet. Auch die automatische und postalische Versendung der Vorausberechnungsmitteilung entspricht einem leicht zugänglichen Weg, den diese Information an die AdressatInnen nimmt.

Vergangene Pensionsreformen und insbesondere die Ausweitung des Bemessungszeitraumes für die Pensionsberechnung haben eine langfristige Planung der Pensionsvorsorge notwendig gemacht. Insbesondere Menschen ab 55 Jahren haben aber in diesem Alter kaum noch eine Möglichkeit, auf ihre Pensionshöhe Einfluss zu nehmen. Vergangene wichtige Erwerbsentscheidungen liegen zurück und können nicht mehr verändert werden. Das trifft insbesondere Frauen. Insofern erfüllt die Vorausberechnungsmitteilung zwar eine wichtige Funktion, und zwar die der Information der Pensionsversicherten, sie erfüllt aber ein zweites Ziel, das sie sich gesetzt hat, nicht,

nämlich die Möglichkeit oder das Ziel, auf eine bessere Pensionsvorsorge Einfluss zu nehmen.

[32:04-32:08: 4-Sekunden-Pause]

In Österreich gibt es aber dennoch keine Pensionsmitteilung, die an alle oder einen Großteil der Pensionsversicherten geht. Es gibt die gesetzlich vorgeschriebene jährliche Pensionskontomitteilung, die kann auch online mit der Bürgerkarte eingesehen werden, oder wird auf expliziten Wunsch auch zugesandt. Aus unserer Forschung haben sich jedoch die Ergebnisse gezeigt, dass der Zugriff auf diese Online-Nutzung sehr gering sein dürfte und außerdem ist diese Nutzung vom Wissen rund um das Thema Pensionen abhängig, vom Interesse am Thema Pensionen abhängig und vom Bildungsgrad. Man könnte sagen, die Nutzung der Pensionskontomitteilung dürfte vom sozialen Status abhängig sein. Wenn dem jetzt also tatsächlich so ist, benötigt es bessere Informationsstrategien, um Altersarmut im Rahmen des Pensionsystems entgegenzutreten.

Moderatorin Ortner (33:10): Weil Sie sagten, Ihrer Erfahrung nach das, was Sie sich angesehen haben, dass die Leute, die sich beginnen zu interessieren, dann 50, 55 sind, in diesem Lebensabschnitt, wie könnte man dann auch dafür sorgen oder das niederschwelliger gestalten, dass auch jüngere Menschen, jüngere Frauen sagen, ich möchte aber jetzt schon wissen, in welche Richtung es geht. Wie könnte man das erreichen?

Johanna Blum (33:34): Ich denke, zu allererst ist es notwendig, Informationen bereitzustellen, nicht nur Informationen zum Pensionsystem im Allgemeinen sondern auch zur persönlichen Pension und in Folge dessen das Interesse am Thema auch schon in jüngeren Jahren zu heben.

Moderatorin Ortner (33:55): Da gibt es offensichtlich noch viel, was offen ist. Wunderbar, Frau Mairhuber jetzt aus Ihrer Erfahrung mit dem Projekt TRAPEZ, was waren so die Punkte, wo Sie gesagt haben, da gewinnen wir jetzt neue Erkenntnisse vielleicht auch?

Ingrid Mairhuber, FORBA (34:10): Na ich glaube das passt eh sehr gut im Anschluss an meine Vorrednerin, wir von FORBA haben uns ja angeschaut, also wir haben in diesem Projekt das erste Mal in Österreich mit den Frauen selber über dieses Thema gesprochen, Pension-Alterssicherung. Haben sehr viele Interviews und Gespräche geführt mit allen,

quer durch alle Bildungsschichten, durch alle Bundesländer, durch alle - also es war ein sehr gutes Sample im Sinne von sehr vielfältig und es hat sich eben gezeigt, dass die Frauen, auch nämlich Frauen, die schon relativ älter sind, kaum Wissen über unser Pensionssystem haben, das Pensionskonto kaum kennen, nicht wissen wie es funktioniert. Was vor allem problematisch insofern ist, aus zweierlei Hinsicht, einerseits sozusagen Frauen kennen auch nicht die Vorteile, die unser Pensionssystem hat, weil das österreichische Pensionssystem ist zum Beispiel im Vergleich zum Deutschen Pensionssystem ein sehr großzügiges, trotzdem produziert es diesen großen Gender Pension Gap, den man sozusagen bearbeiten muss, aber es gibt sozusagen Grundzüge, die sehr positiv sind, zum Beispiel die Anrechnung der Kindererziehungszeiten zum Beispiel, dass man, wenn man Pflegekarenz bezieht, dass man in Pflegekarenz geht, das Versicherungszeiten gutgeschrieben werden beziehungsweise Beiträge gutgeschrieben werden, dass es eine freiwillige Selbs- und Weiterversicherung gibt, im Fall von Pflege oder überhaupt die öffentliche Hand die Beiträge übernimmt.

Es gibt Zuschläge, zum Beispiel wenn man über das gesetzliche Pensionsalter hinaus arbeitet, diese Sachen wissen die Frauen nicht. Das mit den Kindererziehungszeiten noch am ehesten, aber wie es genau geregelt ist, auch nicht. Andererseits, und das ist auch problematisch, kennen die Frauen aber auch nicht sozusagen die nicht so tollen Seiten des Systems, nämlich zum Beispiel, ich glaube das ist ein ganz ein wichtiger Punkt, wie eigentlich die Ausgleichszulage funktioniert.

Es gibt in Österreich diesen Mythos, und leider wird der auch von den Medien weiterhin betrieben, es gibt eine Mindestpension in Österreich. Das gibt es nicht, es gibt eine Ausgleichszulage, das erkläre ich jetzt nicht im Detail, ich glaube, die Anwesenden wissen dass, aber das Problem ist, dass viele Frauen auch in den Interviews gesagt haben, ich weiß ich krieg einmal eine ganz eine kleine Pension, na ja dann krieg ich halt einmal die Mindestpension, und sie wissen nicht, dass das Einkommen des Partners hier angerechnet wird und dass sie, wenn sie 500 Euro Pension beziehen und der Partner 1000 Euro, dann kommen sie schon auf den Familienausgleichsrichtsatz und dann gibt's nichts drauf auf die Pension. Also diese Dinge, oder auch mit den Abschlägen bei vorzeitiger Alterspension, wobei das die Frauen insofern weniger betrifft, weil sie eigentlich eh kaum in vorzeitige Alterspension mehr gehen können. Aber sozusagen es gibt ganz wenig Wissen, was uns auch aufgefallen ist, es gibt sozusagen eine Angst meiner Meinung nach, unter Anführungszeichen, so ein Tabu, sich mit diesem Thema zu beschäftigen.

Die Frauen haben auch berichtet, okay, sie haben - 2014 haben sie diese Erstkontogutschrift bekommen, dann waren sie einmal entsetzt, weil das so niedrig war, und dann sozusagen hat das eher bewirkt, schauen wir gar nicht mehr darauf, weil das ist erstens einmal eh weit weg und ich krieg sowieso nur eine kleine Pension oder krieg ich überhaupt noch eine Pension, finde ich auch eine sehr problematische Konsequenz, dieses Nicht-Wissens, dass die Leute vielfach glauben, sie kriegen eh einmal keine Pension mehr, sozusagen damit auch das Vertrauen in die Pensionsversicherung insgesamt sinkt, was auch nicht gut ist, also es ist eine große Scheu da, und ich glaube da braucht es wirklich auch besondere Wege sozusagen die Frauen direkt anzusprechen, um sie von dieser Hemmschwelle sozusagen wegzubringen, dass sie sagen, okay, schaut's drauf und ihr werdet sehen, innerhalb der letzten 5, 6 Jahren ist die Pension gestiegen. Wir haben ganz tolle Aufwertungsfaktoren in Österreich, die kennt natürlich niemand, was das eigentlich heißt, dass die Pension wirklich jedes Jahr wächst, und nicht nur um die Beiträge die man einbezahlt, sondern eben auch die Aufwertungsfaktoren, und ich glaube, was da ein wichtiger Punkt ist, es gibt ganz viel Informationsmaterial vom Frauenministerium, vom Sozialministerium, von der Arbeiterkammer, von der Pensionsversicherung, das sind alles tolle Materialien, die aber offensichtlich nicht wirklich ankommen oder bisher angekommen sind, das heißt, wenn ich grundsätzlich eine Scheu habe, mich mit dem Thema zu konfrontieren, dann schaue ich mir die Sachen auch nicht an.

Die Frauen, aus welchem Grund auch immer, hier diese Hürde schon überwinden und sagen ich schau da mal rein, es ist irgendwie komplex, es sind so viele Fachbegriffe oder es ist überhaupt schwierig, dass was ich da lese, auf meine persönliche Situation anzuwenden. Also ich glaube da braucht es noch niederschwelligeres Material, deshalb unter anderem haben wir auch diese Videos gemacht, wobei wir hoffen, dass es sozusagen so ein erster Türöffner ist, das man sagt, okay, ich schaue mir die Pension oder mein Pensionskonto noch mal an, und was ich mir zufällig letzte Woche rausgesucht habe, es hat eine parlamentarische Anfrage gegeben, im letzten Jahr glaube ich oder war es heuer, weiß ich jetzt gar nicht genau, aber sehr aktuell, wie viele Zugriffe es online auf das Pensionskonto gegeben hat und soweit ich der Anfragebeantwortung des Sozialministeriums entnehmen konnte, gibt es ungefähr 7,4 Millionen Pensionskonten in Österreich, das heißt für 7,4 Millionen Menschen gibt es ein Pensionskonto, ein individuelles, und 6,4 Millionen haben noch nie zugegriffen, also auf 6,4 Millionen Pensionskonten wurde noch nie online zugegriffen.

Leider war da keine geschlechtsspezifische oder sonstige Auswertung dabei, das wäre sehr interessant. Also man sieht, diese Transparenz, die ja mit diesem Pensionskonto verknüpft

ist, das man sagt, man kann wirklich nachfolgen, wie wirken sich bestimmte Entscheidungen, Schritte aus, das kann so nicht wirken, wenn die Leute, die Frauen, das nicht in Anspruch nehmen, nicht darauf schauen. Ich möchte aber gleich dazu sagen, ich habe das zu diesem Thema schon in den Medien mehrfach gesprochen und habe dann Mails bekommen und Anrufe von Frauen, die gemeint haben, naja, sie fühlen sich jetzt so: wir wissen wieder nichts, wir sind selber schuld usw. Also ich denke mir schon auch, dass es eine Bringschuld der öffentlichen Hand ist, also man hat eine Pensionsreform 2005 gesetzt, das Pensionskonto eingeführt, das sozusagen mehr Verantwortung an das Individuum übergeben hat, das man gesagt hat, Jeder / Jede muss schauen, dass sie möglichst gut verdienen, dass sie möglichst durchgängige Erwerbsverläufe haben, damit sie dann am Lebensende eine guten Pension hat, und ich glaube da muss man einfach mehr Information liefern, also man muss versuchen, besser, zielgenauer, zielgruppenorientierter zu informieren.

Moderatorin Ortner (41:34): Sie haben jetzt sozusagen aus ihrer Perspektive schon ein Learning genannt, was Aufklärung betrifft, niederschwellige, dass das aus Ihrer Sicht ein wesentlicher Punkt wäre. Wo wäre aus Ihrer Sicht, in Ihrem Bereich, noch zusätzlicher Forschungsbedarf, um das Thema vielleicht noch angreifbarer zu machen für die Leute, für die Frauen, die es betrifft?

Ingrid Mairhuber (41:55): Ich glaube, es gibt einen vielfältigen Forschungsbedarf, weil dieses Thema bisher wenig beforscht wurde, also sozialwissenschaftlich. Es gibt finanzökonomische Untersuchungen, wenn man irgendwelche Maßnahmen setzt, wie sich das auf das Antrittsalter auswirkt, oder es gibt juristische Untersuchungen, aber es gibt sehr wenig sozialwissenschaftliche, also wie es den Menschen wirklich geht, wie sie das wirklich wahrnehmen, was sie, das war ja nur ein erster Schritt sozusagen, was Frauen - und auch zunehmend Männer, muss man auch dazusagen, die unsteten Erwerbsverläufe, atypische Beschäftigung, das nimmt ja auch bei Männern zu - und die sind dann genauso betroffen wenn sie sozusagen am Ende, also wenn sie eben nicht diese klassischen Erwerbsverläufe haben, dass sie dann schlechter abgesichert sind, also ich glaube, man müsste sich vielleicht grundsätzlich einmal ein bisschen mehr anschauen, wie es den Menschen mit den Pensionsleistungen geht, also sozusagen nicht nur, ich verstehe das schon, Nachhaltigkeit, das Pensionssystem, man schaut, wie geht sich das Finanzielle über die nächsten 10, 20, 30, 40 Jahre aus, ist ja auch ganz wichtig, aber auch zu schauen, wie kommen die Leute mit diesen Pensionen aus, wie wirken sich bestimmte Pensionen tatsächlich aus auf die Einkommens- und Lebenssituation der Menschen, geschlechtsspezifisch aber natürlich auch sozusagen einkommensspezifisch, ja, -

Moderatorin Ortner (43:28): - in diese Bereiche einen Fokus zu richten aus Ihrer Sicht -

Ingrid Mairhuber: Ja, da könnte man viel sich noch anschauen -

Moderatorin Ortner (43:35): Frau Mayrhuber, aus Ihrer Sicht jetzt was Optionen angeht, wir haben eben schon erklärt, wir haben einerseits dieses Phänomen der Frauen, 100.000 sagten Sie, die jetzt in dieser besonders schwierigen Situation sind was Pension betrifft, das sind natürlich auch Phänomene der Vergangenheit, die wir jetzt teilweise erleben wie Sie gesagt haben, was wäre aus Ihrer Sicht bei diesem Thema Frauenpensionen etwas, wo Sie sagen würden, da müsste man mit der Forschung noch genauer hineingehen, um neue Handlungsfelder vielleicht auch zu finden?

Christine Mayrhuber (44:07): Was sich bei unserer Arbeit im Rahmen des TRAPEZ gezeigt hat, ist, dass wir eigentlich relativ wenig Datenbasis haben was die Vergangenheit betrifft, was meine ich damit, in Österreich wird das dokumentiert, was sozialrechtlich wichtig ist. Arbeitszeit, ob ich 20 Stunden, 25 oder 30 Stunden arbeite ist sozialrechtlich nicht wichtig, es geht ums Einkommen, und da wär sozusagen der Wunsch der Forschung, dass man Arbeitszeiterhebungen, was die Erwerbsarbeit betrifft, hat, und auf der anderen Seite Arbeitszeiterhebungen außerhalb der Erwerbsarbeit. Ja, es gibt in der Europäischen Union die Empfehlung, alle 10 Jahre eine Arbeitszeiterhebung durchzuführen, wo ganz genau erhoben wird, wie der Tagesablauf ist, also nicht nur wie viel Zeit in der Erwerbsarbeit verbracht wird sondern auch wie viel Zeit für andere Tätigkeiten im Zusammenhang des Haushalts verbracht wird, da ist die letzte Arbeitszeiterhebung über 10 Jahre alt in Österreich, die anderen Europäischen Länder bereiten sich jetzt vor, eine neue Arbeitszeiterhebung zu machen, und da ist Österreich, das ist zumindest mein Stand des Wissens, noch nicht an Bord, und das wäre sozusagen wichtig, dass wir genauer wissen, wie die Menschen ihre Arbeitszeit, Erwerbsarbeitszeit und darüber hinaus verbringen, damit tatsächlich uns die Möglichkeit in die Hand gegeben wird, sozusagen zu beforschen, zu evaluieren, wie unterschiedliche Rahmenbedingungen oder wie unterschiedliche Veränderungen institutioneller Natur, was das Pensionsrecht betrifft, wie sich das tatsächlich auswirkt in der Aufteilung zwischen Erwerbsarbeit und Hausarbeit beispielsweise. Also das ist ein ganz großer Bereich, der uns fehlt.

Das andere was wichtig ist, es ist ja schon durchgekommen, es gibt ja sozusagen nicht die Durchschnittspensionistin oder den Durchschnittspensionisten, das ist ja eine heterogene Gruppe, und da wäre es aus unserer Sicht sehr spannend, eine über den Lebenszyklus angelegte Verteilungsanalyse zu machen, also dass man sowohl schaut, die

unterschiedlichen Gruppen, wie sind sie am Arbeitsmarkt integriert, wie ist ihr Einkommensverlauf, wieviel Pensionsversicherungsbeiträge zahlen sie auf der einen Seite und auf der anderen Seite zu schauen, und wie kommen sie dann sozusagen im Pensionsversicherungssystem raus, ist ihre Pension durch Teilversicherungszeiten gut abgesichert, wenn ja, wem kommt das zugute, das man sozusagen über den Lebenszyklus genauer schaut, wie die Verteilungswirkungen der institutionellen Ausgestaltung des Pensionssystems in Österreich sind. Damit man dann sozusagen auch den Hebel haben kann wenn man sieht, es gibt Wirkungen, die nicht intendiert sind, dass man hier nachkorrigiert.

Moderatorin Ortner (47:09): - dass man hier ansetzt. Dankeschön, Frau Blum, dürfte ich Sie noch kurz bitten, weil erfreulicherweise haben wir Teilnehmerinnen, die gerne mitdiskutieren wollen und da haben wir gute Fragen bekommen. Was wäre jetzt mit Ihrem Fokus auf das Projekt etwas, wo Sie sagen, da würde ich, da würden wir gerne noch näher hineingehen in der Forschung?

Johanna Blum (47:29): Ich glaube die Kollegin Mairhuber hat es schon angesprochen, ganz wichtig wäre einmal die Pensionskontomitteilung sich genauer anzuschauen und unter die Lupe zu nehmen. Ich denke, bevor wir - oder wenn es darum geht, die Pensionsinformation an die Pensionsversicherten zu verbessern, dann ist es wichtig, hier hinzuschauen, inwiefern die Pensionskontomitteilung ihre Ziele erfüllen kann. Die Zugriffsrates ist gering, ich denke auch, der Anteil der derjenigen, die es sich per Post zuschicken lassen, ist klein und auf eine bestimmte Bevölkerungsgruppe fokussiert. Also ich denke wir sollten ganz genau hinschauen, wer nutzt diese Pensionskontomitteilung bisher und wer nicht. Wenn dem tatsächlich so ist, dass es hier eine geringe Nutzung in bestimmten gesellschaftlichen Gruppen gibt, in benachteiligten Gruppen gibt, dann ist es hier wirklich wichtig, die Pensionskontomitteilung oder die Pensionsinformation insgesamt auf bessere Füße zu stellen.

Wir haben uns im Rahmen von TRAPEZ-Vorschau auch Gedanken gemacht, was es dazu braucht, damit diese Pensionsinformation besser wird. Wir finden, eine Pensionsinformation, eine gute Pensionsinformation sollte zwei Kriterien erfüllen. Das eine ist die leichte Zugänglichkeit der Information. Aus unserer Studie, unserer Evaluierung können wir sagen, der postalische Weg und der automatische Versand sind derzeit Kriterien für eine leichte Zugänglichkeit der Information, und die Information sollte nicht nur die Information zur persönlichen Pension beinhalten sondern auch Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, wie die Einzelnen Einfluss nehmen können auf die

Pensionshöhe. Konkret gibt es da zwei Handlungsoptionen, die möglich wären und einem Status Quo anschließen, das ist die Aussendung der Vorausberechnungsmitteilung an alle Versicherten, die einen Pensionsanspruch erworben haben, das heißt, das ist eine deutliche Ausweitung der Vorausberechnungsmitteilung an jüngere Jahrgänge.

Andererseits, eine wichtige zweite Handlungsoption wäre die Beilage von Informationsmaterial. Frau Mayrhuber hat auch schon gesagt, die Informationen kommen nicht an. Vielleicht braucht es die Verknüpfung von beiden Informationen zur persönlichen Information und zum Pensionssystem. Die Beilage von Informationsmaterial kann auch zielgruppenspezifisch erfolgen gerade auch mit Material, das hier im Rahmen von TRAPEZ entwickelt wurde.

Moderatorin Ortner (49:51): Dankeschön. Ich würde jetzt gerne zu den Fragen der zusehenden Teilnehmerinnen via Livestream kommen, das wäre sozusagen eine erste Frage auch wenn man so will ein bisschen eine Anmerkung, von Dr. Brigitta Schwarzer von der INARA GmbH, seien Sie mir nicht böse, wenn ich es nicht richtig ausspreche. Die Frau Schwarzer sagt: „Ich möchte vorschlagen, statt des Begriffs „niederschwellig“ einen anderen zu verwenden, zum Beispiel „gut verständlich“. Der Begriff niederschwellig im Zusammenhang mit Frauen und den damit verbundenen Gender Gap impliziert aus meiner Sicht, dass Frauen auch intellektuell schlechter ausgestattet seien als Männer. Sie mögen schlechter ausgebildet sein, aber die Voraussetzungen zwischen den Geschlechtern sind sicher ähnlich.“ Was halten Sie von dieser Anregung, Frau Mairhuber?

Ingrid Mairhuber (50:46): Ja, grundsätzlich ist das sicher ein guter Begriff, den sie da meint, abgesehen davon, dass Frauen nicht schlechter ausgebildet sind. Wir wissen, dass Frauen in Österreich besser ausgebildet sind im Durchschnitt wie Männer. Ich würde mich nicht an diesem Begriff jetzt reiben wollen -

Moderatorin Ortner: Weil man ja sagt „Sprache schafft Bewusstsein“, na ja, es ist natürlich -

Ingrid Mairhuber (51:12): - es ist sehr gut verständliches Informationsmaterial, und man muss schon sagen, ich meine, das Pensionsrecht, das Pensionskonto ist ja nicht einfach, es hat ja auch nichts mit intellektuellen Fähigkeiten zu tun, sondern das ist ein komplexes System, das man halt so formulieren muss, dass es auch Menschen, die sich nicht beruflich damit auseinandersetzen, verstehen. Ich glaube, nur darum geht es, es geht nicht darum, irgendwie - Ja, und natürlich auch eine sprachliche Geschichte, haben wir noch nicht dazu

gesagt, es gibt natürlich auch viele pensionsberechtigte Menschen in Österreich, die vielleicht Deutsch nicht so gut beherrschen, da wäre es natürlich auch toll, das in anderen Sprachen zur Verfügung zu stellen. Das meine ich auch mit niederschwellig.

Moderatorin Ortner (51:55): Grundsätzlich, das ist sozusagen die Begrifflichkeit. Frau Blum, eine andere Frage / Anmerkung haben wir hier von Claudia Prudic von der Frauenberatung Wendepunkt. Sie meint: Was wäre notwendig, um die Pensionsvorausberechnungsmitteilung – schwieriges Wort – früher auszusenden, also welche rechtlichen Rahmenbedingungen, meint sie offensichtlich auch, es sollte nicht auf individueller Ebene entschieden werden, weil es dann vermutlich wieder abhängig vom Bildungsgrad sein würde, meint Frau Prudic.

Johanna Blum (52:31): Die Pensionsvorausberechnungsmitteilung ist derzeit eine freiwillige Leistung, die in Zukunft auch nur noch zwei Pensionsversicherungsträger übernehmen werden nämlich die PVA und die VAEB. Rechtliche Grundlagen gibt es dafür keine, wie gesagt, es ist freiwillig. Rechtlich vorgeschrieben ist die Pensionskontomitteilung. Hier gibt es, wenn man sich in Finanzonline oder über die Sozialversicherung einloggt, ein kleines Kästchen, das man anhaken kann, damit man sie jährlich zugesandt bekommt. Das ist sozial nicht gerecht, weil wer loggt sich ein? Nur diejenigen, die einen Zugang haben über die Bürgerkarte, das ist nicht gleichverteilt und auch sozusagen allein das Wissen, das zu können, natürlich kann ich auch bei meinem Pensionsversicherungsträger anrufen und sagen, ich möchte sie zugeschickt haben. Das setzt allerdings schon eine ganz große Portion Wissen voraus und Interesse am Thema. Das tritt nicht vor dem 50. Lebensjahr auf, würde ich aus meiner Forschung einschätzen, und das ist dann schon zu spät für die Frauen. Also es wäre auf alle Fälle eine Aussendung ab dem Anspruch einer Pension, das sind 180 Versicherungsmonate oder ungefähr 15 Erwerbsjahre. Das heißt, je nach Beginn oder Erwerbseinstieg zwischen 30. und 35./40. Lebensjahr haben Frauen einen Erwerbsanspruch, also einen Pensionsanspruch erworben und ab dann sollte sie auch ausgeschickt werden.

Moderatorin Ortner (54:05): Sie wollten bitte noch etwas sagen -

Ingrid Mairhuber (54:05): Darf ich noch kurz was ergänzen, weil mir das jetzt erst eingefallen ist: im Zuge unserer Interviews und Gesprächen mit den Frauen konnten wir feststellen, dass es eigentlich diesen Unterschied nicht gibt, das sozusagen höher gebildete Frauen sich eher informieren, besser informiert sind oder weniger Hemmschwelle haben sich mit diesem Thema Alterssicherung auseinanderzusetzen. Da

gibt es offensichtlich, ich meine das ist jetzt nicht repräsentativ, da müsste man sich, das wäre auch was für die Forschung, genauer anschauen.

Es waren eher ältere, erwerbslose Frauen, die waren die am best-informiertesten, weil die sozusagen auch zum Beispiel auch vom AMS angeregt werden, sich doch um eine Pension zu bemühen. Die kennen sich noch am besten aus. Ich glaube, da muss man echt aufpassen und schauen, wo sind da wirklich die Hemmschwellen, was sind da sozusagen die Blockaden, das wäre glaube ich ein wichtiger Punkt, das ist nicht unbedingt der Ausbildungsgrad.

Christine Mayrhuber (55:06): Zum Thema möchte ich auch noch unbedingt etwas anbringen.

Moderatorin Ortner (55:07): Ja, bitte Frau Mayrhuber.

Christine Mayrhuber (55:07): Information Holschuld oder Bringschuld, ich glaube das sind wir uns einig, Information ist Bringschuld. Wenn wir auf die anderen Versorgungssysteme schauen, Betriebspensionen oder private Vorsorgeprodukte. Diese Unternehmen und Institutionen schicken ungefragt jährlich den Kontostand, wie sich der Kapitalmarkt entwickelt hat, gut oder schlecht, es ist ungefragt sowieso übermittelt. Also insofern ist da die erste Säule, die gesetzliche Pensionsversicherung, hinten nach, wenn man die Säulen sich anschaut. In anderen Ländern wird das ganz anders gehandhabt, ich denke an Deutschland, ich denke an Schweden. Da gibt es nicht, in Schweden wird flächendeckend jährlich verschickt, die Kontomitteilung. Und auch in Deutschland ist es so, dass ab dem 1. oder 2. Erwerbsjahr eine Kontomitteilung geschickt wird, da wird nicht abgewartet, ist sozusagen eine Pension schon begründet oder nicht, weil im österreichischen System ist es so, wenn ich 10 Pensionsversicherungsbeitragsjahre habe und dann nicht mehr, dann habe ich sozusagen keine Pension und insofern brauche ich diese Information eigentlich in Zukunft, um mich dementsprechend verhalten zu können. Also diese Information ist, glaube ich, jedenfalls unbedingt notwendig.

Moderatorin Ortner (56:25): Ich habe jetzt da eben auch noch Fragen bekommen, jetzt eben auch gleich an Sie, Frau Mayrhuber, von der Frau Dr. Schwarzer, die vorhin schon eine Frage gestellt hat. Eine Möglichkeit wäre es doch, dass für jede Person, Frauen und Männer, für alle Versicherungszeiten von Beginn an parallel ein Pensionskonto geführt wird, das eine Hochrechnung für die zu einem Stichtag bei gleichbleibendem Einkommen zu erwartende Pension beinhalten. So hätte man dann laufend Überblick und beginnt

eher, sich mit der Pensionsthematik zu beschäftigen. Ist dieser Gedanke berechtigt, sagt sie?

Christine Mayrhuber (57:04): Dieser Gedanke ist durchaus berechtigt, aber ich glaube, der erste Schritt wäre tatsächlich, dass man jährlich eine Pensionskontomitteilung unaufgefordert bekommt um ein Gefühl zu kriegen, was tut sich in einem Jahr, wenn ich erwerbstätig bin oder wenn ich nicht erwerbstätig bin oder arbeitslos bin, da tut sich auch etwas auf dem am Pensionskonto, wie Ingrid Mairhuber ausgeführt hat. Das ist sozusagen der erste Schritt und der Schritt, Hochrechnungen zu machen, das gibt es jetzt ja den Pensionskontorechner schon, wo man fiktiv eingeben kann, auch wenn mein Einkommen so ist wie es jetzt ist, kann ich das in die Zukunft projizieren und dann habe ich eine fiktive Pension. Also ganz grob gibt es diese Tools eigentlich schon.

Johanna Blum (57:44): Ich möchte auch noch vielleicht kurz dazu sagen, dass die Aussendungen, die in Schweden passieren, vor allem auch diese Prognosen beinhalten. Die schwedische Mitteilung beinhaltet nicht nur den Stand des aktuellen Pensionskontos, sondern auch schon eine Prognose, und das ab dem 30. oder sogar ab dem 28. Lebensjahr. Und insofern wäre das natürlich wichtig, weil das Wissen um ein Pensionskonto, um meine voraussichtliche Pension hochrechnen zu können, setzt auch schon einige Voraussetzungen voraus.

Moderatorin Ortner (58:13): Wir haben jetzt eine Meldung Ja, genau, sie.

Christine Götz-Tiefenbacher, PVA (58:17): Christine Götz-Tiefenbacher, Pensionsversicherung. Es gibt diese Möglichkeit, die Frau Mayrhuber hat es schon angesprochen, also man kann ja mit der Bürgerkarte bereits einsteigen, man kann das alles fiktiv eingeben, man kann seine Pensionsgesamtgutschrift, die man derzeit hat, eingeben und dann in allen möglichen Varianten seine zukünftige Erwerbsbiografie hier fingieren und nachher die Berechnung haben. Also dieses Instrument gibt es. Nur wie viele ist es wahrscheinlich nicht sehr bekannt.

Moderatorin Ortner (58:50): Das ist natürlich eben wie wir gehört haben, ein total wesentlicher Punkt, nicht, dass man weiß, welche Möglichkeiten es gibt.

Wir haben da noch - Ja, bitte, die Frau Vollmann.

Manuela Vollmann (59:03): Ich möchte schnell noch ergänzen, Vollmann Manuela, ABZ*AUSTRIA. Wir haben gerade in Corona gesehen, wie schlimm es ist, dass Frauen häufig keinen Zugang haben, einfach keine Infrastruktur, keine Infrastruktur, um sich das überhaupt abzuholen. Also da muss auch etwas getan werden. Wir reden alle von Digitalisierung, Corona hat uns das gezeigt, dass auch es nicht möglich ist, einfach zu sagen, wir haben das Online. Da muss man erstens einmal informieren, zweitens die Infrastruktur zur Verfügung stellen, da gibt es auch Möglichkeiten, in Beratungsstellen, in Strukturen, die wir schon haben, wir haben ja viel, die ganz anders auszustatten und dort nochmal Ressourcen reinzugeben, um genau diese Dinge zu kommunizieren. Das glaube ich ist ein ganz wichtiger Punkt: Zugang Digitalisierung, Infrastruktur.

Moderatorin Ortner (59:51): Gut. Dann würde ich jetzt noch eine Frage eben wiederum stellen aus unserem Publikum beim Livestream. Das ist jetzt wieder eine Frage von der Frau Prudic von Wendepunkt. Eine Frage sozusagen an Sie alle am Podium, aber auch wer sonst gerne dazu etwas sagen will: Sind die anwesenden Expertinnen in die Erstellung des Nationalen Aktionsplans zum Thema Financial Literacy eingebunden, möchte Sie wissen, dass wäre ja eine gute Gelegenheit, um Wissen rund um die Pension in der Bevölkerung zu verbreiten? Wie ist das, Frau Mayrhuber?

Christine Mayrhuber (1:00:25): Das Wirtschaftsforschungsinstitut ist meines Wissens nicht eingebunden.

Moderatorin Ortner: Okay, aber Sie wären gerne eingebunden?

Christine Mayrhuber: Wir stehen natürlich mit Rat und Tat und Analyse jederzeit zur Verfügung, ja.

Moderatorin Ortner: Gut, dann würde ich das noch bitte die anderen Diskutantinnen -

Ingrid Mairhuber (1:00:43): Ja, deto. Wir sind da auch nicht eingebunden, aber ich finde das interessant, weil mich natürlich das Thema aus meiner Forschungsperspektive sehr beschäftigt und es gibt ja mittlerweile auch, zwar nur wenig, aber doch ein bisschen Forschung auch zu dem Begriff Pension Literacy, was sozusagen ein Teil dieser Financial Literacy ist, und ich glaube, in diese Richtung muss man wirklich gehen, und das würde da unbedingt dazu gehören, und eben, ich glaube, was auch noch wichtig ist, es wurde auch von wichtigen Persönlichkeiten in letzter Zeit gefordert, dass man sozusagen mehr in diese

Financial Literacy investieren muss, die Leute müssen da informiert werden und müssen mehr Wissen haben.

Ich glaube, was grundsätzlich wichtig wäre, dass man einmal sagt, okay, die Leute sollen auch über unser Sozialversicherungssystem allgemein besser informiert werden, also ich glaube das wäre für mich so ein erster Schritt und dann natürlich auch jetzt, was die Pension anbelangt, auch über Möglichkeiten, sich privat vorzusorgen oder wie auch immer, aber zuerst, finde ich, sollte man erst einmal wissen, nachdem über 90 Prozent der Alterssicherung über die erste Säule in Österreich läuft, wie schaut es dort aus.

Moderatorin Ortner (1:01:58): Frau Blum, die Frage an Sie, Sie wollen sicher auch eingebunden werden.

Johanna Blum (1:02:02): SORA ist da auch nicht eingebunden meines Wissens nach. Ich wollte aber noch sozusagen einen Aspekt zu bedenken geben: wenn wir über Pensionsinformation reden, eine Pensionsinformation, eine gute Pensionsinformation macht das Pensionssystem an sich nicht gerechter. Eine gute Pensionsinformation kann dazu beizutragen, dass die Chancen gut für die eigene Pension vorzusorgen, besser und gleicher verteilt sind. Ich denke, das ist ganz wichtig, das Pensionssystem basiert, wie Frau Mayrhuber vorhin schon gesagt hat, auf der Erwerbsbeteiligung und schreibt daher Ungleichheiten, die im Bildungssystem, im Ausbildungssystem, bei der Berufswahl, in der Erwerbsarbeit, beim Einkommen liegen fort und natürlich auch die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Das sind ganz wichtige Punkte, wenn es um faire und gerechte Pensionen geht. Aber wenn wir sozusagen im Rahmen des Systems Verbesserungen machen können, dann ist das ein erster Schritt.

Christine Mayrhuber: Noch eine

Moderatorin Ortner (1:03:05): Bitte, Frau Mayrhuber.

Christine Mayrhuber (1:03:06): Nicht als Ökonomin, sondern als Staatsbürgerin: Ich denke, diese Financial Literacy oder Pension Literacy sollte eigentlich Teil des Bildungssystems sein und jetzt habe ich ein bisschen einen Einblick in das Bildungssystem in Wien, und es ist erstaunlich was dort nicht transportiert wird und es wird nichts transportiert zu Pension Literacy oder Financial Literacy und ich glaube, da ist dringender Handlungsbedarf.

Moderatorin Ortner (1:03:26): Ein Feld, über das man auch lange in der Schule schon diskutiert. Ich hätte da jetzt noch eine letzte Frage, eben auch wieder von der Frau Prudic, auch noch mal an Sie, Frau Mayrhuber, und bitte Sie um eine kurze Antwort, also das ist jetzt eine Zahlenfrage, das werden Sie sich wahrscheinlich eh nicht schwertun, es kurz zu beantworten: Gibt es Zahlen dazu, wie hoch der Prozentsatz der Frauen ist, die eine Betriebspension erhalten bzw. die eine private Pensionsvorsorge haben?

Christine Mayrhuber (1:03:51): Bei den Betriebspensionen gibt es Zahlen dazu, da haben wir die sozusagen Anwartschaftsberechtigten und die Leistungsberechtigten, jene, die noch in der Ansparphase sind und jene, die schon in der Bezugsphase sind, und in dem die Betriebspensionen ein Element ist und war, sozusagen hohe Einkommen abzusichern, nämlich Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage, ist das ein Phänomen, das eher bei den Männern verankert ist und nicht bei den Frauen. Es gibt relativ wenige Frauen, die einerseits im Betriebspensionen ansparen und auf der anderen Seite schon in Pension sind und Betriebspensionen beziehen. Andere Länder zeigen ganz klar, wenn man den Pension Gap auf der ersten und zweiten Säule sich anschaut, wird der Pension Gap, also die Einkommen, die Pensionslücke der Frauen noch größer, weil in allen Ländern, in Deutschland, selbst in Schweden es so ist, dass verhältnismäßig wenige Frauen eine Betriebspension haben und wenn sie eine haben, dann eine geringere. Also würden wir das dazugerechnet haben, was wir nicht konnten, weil wir die Daten nicht hatten für Österreich, wäre der Pension Gap wahrscheinlich noch höher auf der einen Seite. Und bei den privaten Pensionen kann ich, habe ich keine Zahlen, aber die wird es wahrscheinlich geben, aber ich habe da jetzt keine Zahlen im Kopf.

Moderatorin Ortner (1:05:03): Dankeschön. Ja, also wir haben jetzt eigentlich, glaube ich, schon mal, was die Forschung betrifft, was hier alle bei TRAPEZ gemacht haben, haben wir jetzt schon einen guten Einblick bekommen. Ich sage vielen Dank für Ihre Statements und für die Antworten auf die Fragen, die es gegeben hat an das erste Panel. Wir sehen jetzt gleich in Folge zwei weitere TRAPEZ-Videos, die auf zwei Fragen fokussieren: Die eine Frage ist, wie können pflegende Angehörige ihre Pension absichern? Für viele natürlich ein wichtiges Thema. Und die zweite Frage wäre: Was kann man als Unternehmerin, als Unternehmer tun, wir gehen im Anschluss wieder in eine kleine Umbaupause, um dann mit dem zweiten Panel wiederzukommen bis 10.30 Uhr und ich hoffe, Sie sind dann wieder dabei.

[Applaus 1:05:53]

Video 1 „Wie können pflegende Angehörige ihre Pension absichern?“ (1:06:03)

[<https://youtu.be/wAQMi5odsuY>]

Video 2 „Was kann ich als Unternehmen für die Qualifizierung und Pensionshöhe meiner MitarbeiterInnen tun?“ (1:08:18) [<https://youtu.be/XRxl5RtFnLc>]

Schwerpunkt Praxis

Panel II: Erfahrung und Ergebnisse aus TRAPEZ.Betriebe

Moderatorin Ortner (1:10:49): Gut? Gut. Wir sind wieder zurück aus unserer kleinen Umbaupause mit einem neuen Podium. Es geht jetzt um das Thema der Praxis des TRAPEZ-Projekts, auch der betrieblichen Praxis. Ich begrüße jetzt am Podium vier Diskutantinnen und einen Diskutanten, die uns gerade um dieses Projekt herum Einblicke geben, wie das dann in der, sozusagen in der Realität des beruflichen Lebens aussieht. Ich würde sagen, ich fange wieder mit der Vorstellung ganz rechts außen an; sage vorher noch, es hat wunderbar geklappt mit den Fragen im ersten Teil und es wäre natürlich schön und wir würden uns freuen, wenn Sie auch jetzt innerhalb der nächsten 30 Minuten, wo die Expertinnen und der Experte hier diskutieren, Ihre Fragen, Ihre Anregungen an uns schicken würden. Ich beginne jetzt mit der Vorstellung. Ganz zu meiner Rechten Bettina Sturm von ABZ*AUSTRIA, neben ihr Manuela Vollmann, sie ist Geschäftsführerin von ABZ*AUSTRIA. Wer ABZ*AUSTRIA nicht kennt, das ist ein non-profit Unternehmen für die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft. Ich glaube zwar, hier werden es viele natürlich kennen, aber man muss es sicherheitshalber sagen. Hier zu meiner Linken Anita Pfnadschek, sie ist Geschäftsführerin von ECA Haingartner und Pfnadschek. Sie ist Steuerberaterin. Neben ihr Michael Minihold, er ist Betriebsrat. Und ganz links Marion Koidl von ABZ*AUSTRIA. Hallo. Ja, noch eine kleine Info: Die Veranstalterin hat mich gebeten zu sagen, die TRAPEZ-Analyse, also mit quasi allen Details, auch Dinge, die wir heute hier besprechen, finden Sie natürlich auch auf der Homepage und können Sie dort nachlesen, was Ihren Bereich betrifft oder Ihre Fragen betrifft. Ich würde jetzt gerne mit Ihnen beginnen, Frau Vollmann, warum ist TRAPEZ jetzt aus Ihrer Erfahrung, wie Sie dieses Projekt erlebt haben, gerade auch in Unternehmen sinnvoll? Sie arbeiten ja viel mit Unternehmern und Unternehmerinnen, was ist das sinnhafte, spezifische daran und welche Reaktionen bekommen Sie denn aus Unternehmen zu diesem Projekt?

Manuela Vollmann (1:13:09): Vielleicht beginne ich mit einem Zitat einer Unternehmerin, die gesagt hat, grundsätzlich sehen wir, hoppala, vielleicht beginne ich mit einem Zitat, entschuldigung, von einer Unternehmerin: „Grundsätzlich sehen wir in dem Thema Altersvorsorge, Pensionsansprüche ein Thema mit Potenzial.“ Das hat mir sehr gut gefallen. „Da es mit Sicherheit einen großen Personenkreis gibt, die sich mit diesem

Thema und den langfristigen Auswirkungen noch nicht beziehungsweise wenig auseinandergesetzt haben.“ Und ja, das haben wir in der vorigen Runde ja gehört, dass es ein ganz zentraler Punkt ist, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, um wirklich rechtzeitig schon reagieren zu können. Und das zweite, was wir heute am ersten Podium von der Ingrid Mairhuber auch schon gehört haben, man braucht untypische Wege. Und wie ich das gehört habe, dass wir diesen Auftrag bekommen haben, mit Unternehmen in dieses Thema zu gehen, habe ich mir zuerst gedacht: Hmm, das ist aber ambitioniert. Weil, warum sollten Unternehmen sich für das Thema Pensionen von Frauen interessieren, wenn sie schon lange aus ihrem Arbeitsverhältnis draußen sind? Das war mein erster Gedanke, aber mein zweiter war gleich, ja vor 30 Jahren haben wir uns auch überlegt, warum interessiert eigentlich die Unternehmen der Wiedereinstieg von Frauen, warum interessiert Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben? Und es hat sich in diesen vielen Jahren gezeigt, es ist ein sehr wesentliches Thema und viele Unternehmen haben erkannt, was sie davon haben, wenn sie sich mit dem Thema Vereinbarkeit auseinandersetzen.

Und so würde ich meinen ist das jetzt auch mit dem Pensionskonto, also mit den Pensionen von Frauen überhaupt. Was haben sie davon? Und ich glaube, da werden wir ja heute von den Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertretern noch mehr hören. Also eines ist ganz klar, der business case liegt darin, dass ich zum Beispiel als Unternehmerin die Möglichkeit, wenn ich da informiere, meine Fürsorgepflicht, jetzt nenne ich das sehr bürokratisch, noch ein Stückchen ausweiten kann und dadurch wirklich auch eine attraktive Arbeitgeberin werde. Weil ja, das Thema Pension hat großes Potenzial, das finde ich, ist ganz wesentlich hinzuschauen, welches Potenzial haben Unternehmen? Also, sie haben die Möglichkeit, ihre Mitarbeiterinnen rechtzeitig zu informieren, heute schon gehört, wir brauchen es ganz früh, nicht erst, wenn ich schon 50 bin und älter. Sie sprechen somit junge Menschen an. Sie haben dadurch auch die Möglichkeit, vielleicht Talente ein bisschen employer branding noch mehr zu machen, junge Menschen, wir werden, auch wenn wir jetzt eine hohe Arbeitslosigkeit haben, auch wenn wir jetzt alle von Corona beansprucht sind, wir haben eine demografische Entwicklung, wir haben wenige junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die da warten, um einen Job zu kriegen, das heißt, jedes Unternehmen muss sich gut überlegen, wie werde ich attraktiv, das kann ein Thema sein.

Das zweite ist, Wiedereinsteigerinnen, da kann ich vielleicht ein aktuelles Beispiel bringen aus unserem Frauenberufszentrum in Vorarlberg beziehungsweise aus einem Projekt, das nennt sich Karenz-Aktiv, das machen wir dort für die Arbeiterkammer Vorarlberg, und da

hat sich gezeigt, wir arbeiten dort auch mit Unternehmen, dass es erste Anzeichen auch gibt aufgrund von Corona, dass Betriebe daran interessiert sind, ihre Frauen, die in Karenz sind, schneller, noch schneller zurückzuholen. Das finde ich wahnsinnig spannend, weil Corona kann auch etwas Anderes auslösen, nicht immer nur mit dem Brennglas zeigen, was alles nicht funktioniert in Österreich, was das Thema, wie zum Beispiel Wiedereinstieg angeht, die holen sie lieber zurück, weil sie sagen, sie haben viel Information, sie kennen das Unternehmen und ich rufe sie jetzt an und sage: willst du nicht früher? Und sie wissen halt, side step, dass Frauen häufig dann, wenn sie Kleinkinder haben und wiedereinsteigen wollen, nicht Vollzeit arbeiten wollen. Das ist jetzt nicht der Vorteil für die Pension, aber für einen raschen, für eine rasche Rückkehr finde ich es eine spannende, ein spannendes Ergebnis, was so Krisen auch zeigen können. Es hat schon bisher auch Unternehmen gegeben die gesagt haben, bitte komm schnell zurück, wir brauchen dich, vor allem im IT-Bereich, in der Wissenschaft, aber so in der Breite haben Unternehmen, fast, würde ich sagen, ein, ein, ein, ja ein gelerntes System, Frauen, Mütter, bleiben halt einmal bei den Kindern. Das ist gelernt oder das ist gelernt oder das ist systemisch, das hat jetzt weder mit den Ansprüchen der Unternehmen, die hätten die wahrscheinlich gern schneller zurück, weil die sind wissend, und auch als Gesellschaft würde man das brauchen, das zum Beispiel mehr Väter in die Vereinbarkeit gehen und mehr Väter sich beteiligen. Aber das ist sozusagen etwas, was jetzt in Corona gezeigt worden ist, wenn man denkt, ja, da könnte man auch was daraus lernen.

Und was ich schon auch sehr stark in dem Projekt hier sehe, ist, dass es eben Unterstützungsmaterialien gibt. Man würde ja meinen, also wir haben, weiß ich nicht, 98 Prozent Klein- und Mittelbetriebe, auch ich bin in einem aufgewachsen, meine Mutter war Unternehmerin, und ich weiß, was es bedeutet, sich mit Themen auseinanderzusetzen, die vielleicht im ersten Moment nicht meine Verantwortung sind weil es ist schon noch immer eine staatliche, eine politische Verantwortung und keine individuelle und primär wirtschaftliche, aber auch, und wir wissen, ohne das Unternehmen mitziehen und Wirtschaft da auch was bewegt, kann auch letztendlich die Politik nichts bewegen. Ja, sie können Gesetze machen, sie können informieren, aber über Unternehmen, über MitarbeiterInnen-Gespräche, über Willkommenspakete, über Handbücher, wo ich das dazulegen kann oder digital, sozusagen muss auch nicht analog sein, da gibt es viele Möglichkeiten, wo Betriebe einfach einsteigen können und ihren Beitrag so zu leisten.

Und Vielleicht abschließend: ich glaube, dass dieses Thema soziale Verantwortung oder CSR oder Unternehmen in Österreich, wo wir auch viele Familienunternehmen haben, die so und so sehr nah bei ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vor allem auch am Land

sind, wo sie meist auch Familie kennen, dass diese Verantwortung größer wird. Ich glaube, dass diese Krise von Unternehmen, die merken was es bedeutet, bedroht zu sein in der Existenz, weil ich vielleicht mein Geschäft schließen muss, mein Lokal schließen muss, weil ich abhängig bin von irgendwelchen Hilfsfonds des Staates. Das muss hier, also meine Mutter wäre todunglücklich gewesen, sagt das auch heute immer: „Gottseidank habe ich das Geschäft nicht mehr, weil das wäre ja ganz was Neues, dass ich jetzt ein Hilfgeld brauche. Ich bin ja Wirtschaftlerin, ich mache ja Geschäft.“ Und ich glaube, dass das jetzt eine große Chance ist, auch ein „window of opportunity“, Betriebe, da nicht nur die großen, von, die wir immer wieder bei diesen Themen in Verantwortung ziehen, sondern viele, viele kleine Unternehmen da jetzt die Möglichkeit sehen, was es bedeutet, kein Einkommen, also im Alter, in dem Fall Alter, kein wirklich gutes Auskommen zu haben. Wenn sie Zahlen sehen, wenn sie mitkriegen, wenn wir diese Informationskampagnen machen, ich schaue in die Runde, wird es das geben, Aktionstage für Pensionen, wir können uns ja da vieles einfallen lassen, das Unternehmen darin unterstützt werden, neben dieser tollen Toolbox, von der wir heute noch hören, damit Sie auch in dieses Thema gehen können und Ihren Beitrag dazu leisten.

Moderatorin Ortner (1:20:51): Dankeschön. Frau Sturm, die Frau Vollmann hat es schon angesprochen, die Toolbox zu TRAPEZ, die es da gibt, können Sie uns einmal vorstellen, wie die Umsetzung dieser TRAPEZ-Toolbox in den teilnehmenden Unternehmen in der Praxis abläuft, also was kann man damit machen?

Bettina Sturm, ABZ*AUSTRIA (1:21:08): Bevor ich das noch mache, möchte ich vielleicht noch ganz kurz darauf eingehen, wie wir die Toolbox erstellt haben, weil nachdem sie sich ja nach Unternehmen richtet, war es uns ja von Anfang an auch sehr, sehr wichtig, dass wir Unternehmen auch wirklich sehr früh einbeziehen in die Entwicklung der Toolbox. Also es gab eine Prototyp-Phase, wo wir mit drei Unternehmen einmal einen Erstentwurf entwickelt haben zur Toolbox und dann hat es noch einmal eine Testphase gegeben, wo wir dann mit fünf Testunternehmen die Materialien, die in der Toolbox erarbeitet wurden, wirklich getestet haben.

Damit wollten wir einfach auch sicherstellen, dass nicht etwas gemacht wird, was dann eigentlich in der Praxis nicht anwendbar ist. Und um jetzt auf die Praxis zu kommen von der Toolbox: einerseits haben wir sie auch unterteilt, es gibt allgemeine Informationsmaterialien, die sich vor allem hauptsächlich an Frauen richten, an Beschäftigte richten und hier war auch der Anspruch von uns, eben möglichst auch einen Bezug herzustellen auf die Situation, in der sich die Frau gerade befindet. Also wir haben

beispielsweise so Informationskarten erstellt, wo auch vorne steht: Sie sind schwanger, also sie erwarten ein Baby, und was hat das mit Ihrer Pension zu tun? Und auf der Rückseite gibt es dann quasi so Tipps und Tricks oder einfach auch Hinweise, was man da tatsächlich machen kann. Da haben wir insgesamt auch vier Frauenlebensläufe oder Frauenpersonas erstellt, eben einerseits wo es um das Thema geht Schwangerschaft, Elternteilzeit, Pflegekarenz, dann wenn man schon recht nahe an der Pension ist und was dann auch im Laufe des Projektes sich eben auch ergeben hat ist, dass man sich auch noch eine fünfte Karte erstellt haben, wo es allgemein um das Pensionssystem in Österreich geht, weil wir ja auch von den Forscherinnen mitbekommen haben, dass da auch der Wissensstand noch sehr gering ist, überhaupt einmal zu wissen, wie ist das System in Österreich aufgebaut. Dann haben wir auch ein Pensionsrad erstellt, auch als Infomaterial, das sehr plakativ wirklich darstellen soll auch anhand von Personas, wie sich denn Entscheidungen in der Erwerbsarbeit auch tatsächlich dann später auf die Pension auswirken.

Also hier haben wir auch vier Frauen dargestellt mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen und haben aufgezeigt, wenn ich jetzt ein Beispiel herausnehme, welchen Unterschied es auch für die Pension macht, ob die Frau jetzt Teilzeit mit 20 Stunden arbeitet oder mit 30 Stunden. Also wir haben ja auch gehört, es geht vor allem um das Einkommen und wenn man Teilzeit hört, es gibt ja auch die Möglichkeit, 30 bis 35 Stunden in Teilzeit zu arbeiten. Und hier haben wir eben versucht, das möglichst plakativ einfach auch wirklich zu zeigen, was das für Auswirkungen hat. Also das sind einmal so die Informationsmaterialien, die sich vor allem an die Frauen richten, an die Beschäftigten richten. Und dann haben wir für die Personen, die jetzt wirklich in den Unternehmen tätig sind, noch Leitfäden entwickelt, auch also Materialien entwickelt, wo es um das Thema Elternkarenz geht, beispielsweise jetzt auch bezüglich Anwendbarkeit. Wir sagen ja immer, es ist sehr wichtig, dass es in Unternehmen auch einen strukturierten Prozess um das Thema Karenz geht, also das Karenzmanagement. Und da gibt es jetzt einerseits Unternehmen, die haben so etwas schon, die sind da schon sehr weit, die haben dann die Möglichkeit, über die Toolbox sich so spezifische Tipps und Tricks rund um das Pensionsthema herauszunehmen, und dann gibt es Unternehmen, die haben so einen Prozess beispielsweise noch nicht. Da laden wir ein, dass sie den implementieren und dass sie die Leitfäden nehmen können, um so etwas auch tatsächlich dann umzusetzen. Das heißt, die Idee beim Karenzmanagement ist vor allem, dass man sehr frühzeitig anfangt sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, dass die Führungskraft sehr früh schon zu einem Gespräch einlädt mit der Frau, dass man dann überlegt, was gibt es für Kontakthaltmöglichkeiten, wann kann sie möglichst gut früh wieder einsteigen, was

braucht sie dafür, und so in der Toolbox gibt es immer einerseits ein Blatt, wo überhaupt einmal so abgebildet ist, an wen richtet sich dieser Leitfaden, wann soll er umgesetzt werden, was ist so die Zielausrichtung.

Dann gibt es einen Vorbereitungsbogen für die Führungskraft in dem Fall und für die Frau, wo dann auch wieder so Tipps und Tricks drinnen sind, um da auch dann gleichzeitig wieder auch eine Sensibilisierung bei der Frau zu erzeugen, dass sie sich auch denkt, aha, das hat ja dann Auswirkungen auf meine Pension. Und dann gibt's noch einen Umsetzungsbogen, den man gleichzeitig auch als Gesprächsprotokoll verwenden kann um dann später darauf wieder zurückzugreifen, wenn die Frau dann beispielsweise dann wieder eintritt nach der Karenz.

Moderatorin Ortner (1:25:50): Gibt's da schon erste Feedbacks wo Sie sagen aus Unternehmen, aus Unternehmen jetzt, so und so funktioniert das dann in der Praxis dort?

Bettina Sturm (1:25:57): Also ich kann jetzt nur Feedbacks aus den Testunternehmen sagen -

Moderatorin Ortner: - die sie hatten -

Bettina Sturm (1:26:05): Ja, aus den Testunternehmen. Also da haben wir gemerkt, dass das im Großen und Ganzen gut angenommen wurde aber jetzt, wie es jetzt wirklich weiter aussieht, also da bin ich jetzt gespannt. Ich hoffe, dass sich da auch Unternehmen bei uns melden, die uns sagen, wie es Ihnen jetzt wirklich bei der Anwendung gegangen ist.

Moderatorin Ortner (1:26:20): Ja, Frau Pfnadschek, das geht jetzt gleich an Sie, weil Sie uns da natürlich schon einen Eindruck vermitteln können. Sie arbeiten als Geschäftsführerin ihrer Steuerberatungskanzlei, sind also in diesem Tätigkeitsfeld. Warum haben Sie als Unternehmerin Interesse an diesem Projekt, an TRAPEZ, und was sind jetzt Ihre Learnings, Erkenntnisse als Arbeitgeberin auch grade in Bezug eben wie wir sagten, die Instrumente, die es da gibt, wie diese Toolbox?

Anita Pfnadschek, ECA Haingartner und Pfnadschek (1:26:49): Es ist bei mir vor allem so, meine Mitarbeiterinnen liegen mir am Herzen. Also es ist wirklich so, wir sind so um die 20 Mitarbeiter und viele von ihnen sind sehr lange schon bei uns. Sie beginnen nach dem Studium, nach der Schule bei uns und bleiben auch oft wirklich ewig lang bei uns. Und da entwickelt sich natürlich eine sehr nahe Beziehung und dadurch ist es uns wichtig, dass es

den Mitarbeitern gut geht. Wir haben da eben vor, inzwischen schon 8 Jahren, eine Kinderbetreuungseinrichtung eingerichtet für unsere Mitarbeiter und jetzt war das irgendwie der nächste Schritt dazu und die zwei Damen haben mich besucht, und ich muss ehrlich sagen, ich war ein wenig überrascht. Pensionsthema ist für mich ein Thema, das eigentlich immer wieder aufpoppt. Also wir berechnen Pensionsbeiträge bei unseren Klienten, wie hoch ist die Nachzahlung für die Pension und so weiter, wie wird die Pension in Zukunft ausschauen. Das sind Themen, die ständig bei mir am Tapet sind.

Aber ich habe mir noch nie Gedanken gemacht über das Pensionssplitting, noch nie. Ich habe das erste Mal, als die zwei Damen bei mir waren, hab ich gesagt, an das hab ich wirklich noch nie gedacht, und habe wirklich dieses Thema dauernd am Tisch, und es war für mich erschreckend, das ich an so was nicht denke. Und ich habe grad zuerst der Frau Koidl erzählt, letzte Woche, unabhängig von dieser Veranstaltung, sagt eine 26-jährige Mitarbeiterin zu mir: Jetzt hab ich mit meinem Freund einmal geredet über das Pensionssplitting, wenn wir dann einmal ein Kind kriegen. Der war nicht so begeistert.“ Hab ich mir gedacht, okay, also anscheinend ist das Thema in den Köpfen angekommen, aber ich glaube, noch zu wenig. Weil ich bin doch 20 Jahre älter als meine Mitarbeiterin, bei mir war das überhaupt nicht Thema und die 26-jährige, die denkt schon darüber nach. Das finde ich super.

Moderatorin Ortner (1:28:38): - also eine Vorzeige-, junge Mitarbeiterin.

Anita Pfnadschek (1:28:42): Ja, das finde ich super, also wirklich.

Ja und daher glaube ich, dass wir als Betrieb erst einmal, dass mir das als Betrieb wichtig ist den Mitarbeitern zu sagen, diese Möglichkeit gibt's, weil bei uns üblicherweise im Jahr haben wir ein Büro-Baby, das ist so Durchschnitt, heuer waren es zwei. Das heißt, wenn ich sie nicht daran erinnere, kommt das Thema vielleicht überhaupt nie oder erst 40 Jahre später oder erst 30 Jahre später wirklich einmal poppt das auf. Und deshalb glaube ich ist es gut, wenn ich jetzt hergehe und ich rede ja mit meinen Mitarbeitern, wie wird es in der Karenz weitergehen, was habt ihr vor, wann kommt ihr wieder, wie viele Stunden plant ihr dann zu kommen oder so. Über das spreche ich ja alles, aber ich habe noch nie über das Pensionssplitting gesprochen und jetzt bei meiner, bei einer Mitarbeiterin, die kommt jetzt aus der Karenz zurück, da habe ich das das erste Mal gemacht, da hab ich wirklich gesagt, du, denkst du eh drüber nach jetzt, wenn du nur 20 Stunden gehst, was das später für dich bedeutet. Weil, was ich sehr wohl sehe, ist, wir machen auch sehr viele Arbeitnehmerveranlagungen für Klienten, dass dann die Mütter dann eine so schlechte

Pension haben und wenn dann im Falle einer Scheidung dann irgendwann dastehen vielleicht auf alles verzichtet haben nur um aus der Ehe rauszukommen, sind die eigentlich am Existenzminimum, wenn sie in der Pension sind. Und das bedenkt kein Mensch.

Und ich glaube, da müsste man wirklich, auch wir als Betrieb sagen: denkt daran, und das kommt ja zu uns zurück, weil ich bin ja froh, wenn die mehr arbeiten. Wir finden sehr schwer Mitarbeiter. Fachlich qualifizierte Mitarbeiter sind ja schon fast wie Dinosaurier, nämlich ausgestorben, und deswegen liegt, sag ich ist das eine win-win Situation, die Mitarbeiter denken überhaupt darüber nach, wie schaut's in der Pension überhaupt aus und andererseits, wir kriegen vielleicht Mitarbeiter, die da mehr Stunden gehen und es kommt das Gespräch vielleicht mit den Männern zuhause einmal wirklich auf das Thema, na ja, kannst du vielleicht auch mit den Stunden zurückgehen, weil im Moment ist es so, die Frauen gehen 20 Stunden, der Mann arbeitet Vollzeit weiter.

Moderatorin Ortner (1:30:52): Ganz selbstverständlich, meistens.

Anita Pfnadschek (1:30:54) Ganz selbstverständlich, und dann denk ich mir, es gibt auch die andere Variante, wenn jeder 75 Prozent geht, dann komm ich auf die gleichen Stunden. Und ich glaube, da ist nur ein Umdenken notwendig, auch bei den Männern, auch bei den Betrieben, die Männer beschäftigen, weil das ist ja nahezu noch unmöglich und das ist etwas, was mich als Frau erstens einmal, „auf guat steirisch narrisch macht“ und wo ich mir denke, es kann ja nicht so sein, es geht darum, wenn Kinder krank sind, wer bleibt zu Hause, die Mama. Und wir beschäftigen natürlich zu 90 Prozent Frauen -

Moderatorin Ortner (1:31:30): - wolle ich sagen, dass ist bei ihnen in der Branche -

Anita Pfnadschek (1:31:32): - ja, in der Steuerberaterbranche, die Chefs sind männlich und die Angestellten sind weiblich, noch immer so, ändert sich langsam -

Moderatorin Ortner (1:31:38): - außer bei Ihnen und anderen -

Anita Pfnadschek (1:31:39): Aber es ändert sich langsam, aber es ist, es geht darum, einfach auch ein Umdenken anzuregen und zu sagen, die Männer werden da einbezogen und ich habe glücklicherweise so einen Mann, der ist zurückgegangen mit den Stunden. Also der hat dann gesagt, nein, also wenn unsere Kinder dann auf der Welt sind, ich reduziere meine Stunden, ist er wirklich auf 30 Stunden zurückgegangen und so haben wir das dann geschafft, zwei Kinder großzuziehen, ist jetzt übertrieben, der eine ist noch im

Kindergarten, der eine in der Volksschule. Wir schaffen es jetzt inzwischen, aber auch nur, weil wir gemeinsam die Stunden reduziert haben. Aber es ist eine Möglichkeit, die in den Köpfen ankommen sollte, das ist mir wichtig, weil es tut nämlich den Müttern gut und auch den Vätern, weil die mehr Zeit auch mit den Kindern haben, das kommt auch noch dazu, und ja, ich glaube, dass da ein Umdenken in den Betrieben notwendig ist, weil das eben wirklich bei Betrieben, wo sehr viele Männer beschäftigt sind, noch ein bisschen undenkbar ist.

Moderatorin Ortner (1:32:42): Was ich interessant finde, Sie sagten, obwohl Sie in Ihrem beruflichen Alltag stark mit diesen Fragen wie Pension und den Folgewirkungen zu tun haben, war es Ihnen auch nicht in der Form präsent. Warum ist das so, glauben Sie jetzt, in ihrem Fall, also wenn Sie das selbst analysieren, was, was ist da der Grund, schieben wir das alle so weit weg, weil das ja, ein, etwas ist, was man sich nicht vorstellen will oder kann oder -

Anita Pfnadschek (1:33:05): Ein, also das Pensionsthema, wenn man mit, mit, mit meiner Generation und Jüngeren spricht, kommt es auf das Thema „Pension kriegen wir sowieso keine mehr“, also das ist ein ganz ein massives Thema, dass wir eigentlich alle nicht mehr daran glauben, diese Pension, die uns jetzt hier jährlich da auf diesem Pensionskonto da gutgeschrieben wird, ob wir die wirklich noch erhalten, da zweifelt irgendwie jeder daran. Und ich glaube, das deswegen auch ein Thema ist, das das ein bisschen auf die Seite geschoben wird, wobei ich eigentlich dann versuche bei meinen Klienten und deren Kindern dann schon irgendwie denen mitzugeben, na bitte schauts, dass Pensionszeiten erworbt. Es ist halt ein zweischneidiges Schwert, weil irgendwie dieses Thema „Wir kriegen eh keine Pension mehr“ sehr massiv in den Köpfen verankert ist.

Moderatorin Ortner (1:33:54): Haben einige hier genickt jetzt, bei dem was Sie sagten. Herr Minihold, jetzt mal aus der Sicht des Betriebsrats, der mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern natürlich auch über diese Themen spricht. Wie sehen Sie jetzt aus Ihrer Erfahrung konkrete Verbesserungsmöglichkeiten, die man jetzt in diesem Projekt haben kann als Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer, grade jetzt, wir sprechen von den Arbeitnehmerinnen, welche best practice Beispiele gibt es da Ihrer Meinung nach jetzt in einem Betrieb, wie würden Sie das analysieren?

Michael Minihold, Betriebsrat (1:34:28): Ja, ich bin in einem größeren IT-Unternehmen Betriebsrat und meine Beratungsgespräche sind Pflegekarenz, Bildungskarenz, Elternteilzeit, und hier erlebe ich auch immer wieder, dass das Thema Pension auch

weggeschoben wird, ja, also das ist bei uns eigentlich gar kein Thema. Man lebt jetzt einmal im Hier und Jetzt, man setzt sich mit dem Hier und Jetzt auseinander und gerade was ich heute auch im ersten Panel mitbekommen habe, ist es sehr wichtig, hier darauf zu setzen, und ich sehe auch meine Rolle darin, dass ich mehr proaktiv, ja, da mitwirke, ja, weil die Fragen, die von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kommen, zielen absolut nicht auf die Pensionen ab, sondern wirklich auf das Hier und Jetzt, ja. Und die Toolbox kann mich da auf jeden Fall schon massiv unterstützen, weil wir auch als Betriebsrat und Betriebsrätinnen, sind von Materialien, die uns unterstützen, unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestmöglich zu unterstützen, ja. Und was ich noch ergänzen möchte, positives Beispiel, in unserem Unternehmen ist es auch schon ein bisschen angekommen, dass auch die Männer in Karenz gehen und auch in Elternteilzeit, ja, das ist jetzt eine positive Entwicklung der letzten Jahre. Aber da gibt es noch einiges an Aufholbedarf.

Moderatorin Ortner (1:35:58): Luft nach oben, sozusagen.

Michael Minihold (1:35:59): Ja, genau. Da ist natürlich Luft nach oben, aber, ja aber es ist immer, alles was Richtung Pension geht, auch Pensionssplitting, das, ich habe keine Ahnung, wer überhaupt weiß, dass man das machen kann, ja, und hier ist es ganz wichtig, hier proaktiv zu informieren und aufzuzeigen, was man tun kann.

Moderatorin Ortner (1:36:22): Wie gehen Sie das dann an in Ihrer Funktion, also wie kommen Sie dann an die Leute heran, wenn das Thema dann ja offensichtlich eines ist, wie wir alle feststellen, dass es etwas weggeschoben wird, wie machen Sie das?

Michael Minihold (1:36:33): Na ja, grundsätzlich ist unsere Beratung auf freiwilliger Basis, ja, es ist - es wird keiner jetzt zwangsverpflichtet, ja, und das ist wahrscheinlich auch das Problem, ja, das man sagt, ja, viele wenden sich nicht an uns, ja, man bietet es zwar an, aber es ist kein Muss, ja. Und ich glaube, da muss man vielleicht auch noch ein bisschen Aufklärung betreiben, was wir genau bewirken können, weil oft denkt man vielleicht, man weiß eh schon alles oder das interessiert mich, ich kann mich da nur anschließen, Pension, diese typische Aussage „bis ich soweit bin, bekomme ich eh keine mehr“, weil meine, meine Gespräche sind mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zwischen 25 und 40, im Schnitt. Unter 40, ja. Und da ist das überhaupt noch nicht Thema und ich habe das auch im ersten Panel gehört, ja, mit 55 auf einmal will man alles wissen darüber und wie geht das, ja, wo es eigentlich dann vielleicht auch schon viel zu spät ist.

Moderatorin Ortner (1:37:38): Also da ist echt eben auch ein weites Feld noch an Aufklärung zu tun, wie Sie sagen. Ich sehe schon, wir haben dann auch schon Fragen aus dem Publikum, aber was ich noch von der Frau Koidl wissen wollte: Könnten Sie jetzt vielleicht auch ein bisschen praktisch zusammenfassen, wenn ich mich jetzt als Arbeitnehmerin, als Unternehmerin, als Unternehmer interessiere für TRAPEZ und für diese Möglichkeiten, in meinem Betrieb etwas umzusetzen oder für mich etwas umzusetzen, wie kann ich da mich informieren, wo bekomme ich all diese Dinge, um dann sozusagen einen besseren Wissensstand, der ja offensichtlich nicht so gut ist, zu bekommen?

Marion Koidl, ABZ*AUSTRIA (1:38:18): Mache ich gern, ich möchte mich aber zuerst einmal bei den Unternehmen bedanken, die mit uns in der Prototyp- und Testphase gearbeitet haben. Nicht nur bei den Anwesenden hier, sondern auch bei denen, die im Livestream dabei sind. Wir haben ja mit Unternehmen aus Salzburg, Steiermark und Wien gearbeitet und nicht alle konnten heute nach Wien kommen, und es ist insbesondere auch für uns ein großer Dank fällig, weil das, wir haben die Testungsphase während des Lockdowns gemacht, wo die Arbeitsbelastung, wie wir wissen, grade für Personalabteilungen sehr hoch war, und trotzdem haben die die Zeit gefunden, die Toolbox zu testen und deswegen gebührt hier glaube ich mal ein großes Dankeschön. Und ich möchte auch sagen, dass die -

Moderatorin Ortner (1:39:03): Sie können auch ruhig wirklich applaudieren, nicht nur zaghaft, wenn Sie das wollen -

[Applaus] (1:39:06)

Marion Koidl (1:39:11): Und wir haben auch grundsätzlich mit dem Thema eine sehr große Offenheit von Seiten der Unternehmen vorgefunden, also wie die Frau Vollmann ja schon gesagt hat, es ist - liegt nicht unbedingt auf der Hand, das man mit dem Pensionsthema, wenn man den Pension Gap sozusagen bei Frauen verringern wollen, gleich mit, in Unternehmen beginnt, und wir haben aber sehr schnell, sind uns die UnternehmensvertreterInnen, Personalverantwortlichen und auch BetriebsrätInnen der Argumentation gefolgt, und waren da eigentlich sehr offen, diese Materialien mit uns zu testen. Und ich glaube, worum es sozusagen in der Distributionsphase geht um das wirklich nachhaltig zu verankern ist einerseits bei der Zielgruppe der Frauen. Also wirklich in den Frauenberatungen, also auch wir machen das im ABZ, dass wir diese, diese Postkärtchen und das Pensionsrad und auch den Folder, wo wirklich sehr einfach das

Pensionssystem erklärt wird, wir verwenden das schon, unsere Frauenberaterinnen, und wir haben wirklich sehr gutes Feedback dazu bekommen. Also sie sind sehr leicht anwendbar in den Beratungen selbst und das ist natürlich auch über die Betriebsräte dann und die Betriebsrätinnen in der Beratung zu verwenden.

Und auf der anderen Seite setzten wir natürlich stark auf die Multiplikatoren, Multiplikatoren in die Unternehmen hinein, dass wirklich die Toolbox auch mit den Leitfäden in den Unternehmen selbst verwendet wird. Man kann sich die ganz einfach von der Website herunterladen. Das sind bearbeitbare PDFs, die können also sofort auch sozusagen in der digitalen Version dann auch im Gespräch verwendet werden. Es gibt Vorbereitungsbögen für Führungskräfte und MitarbeiterInnen, um sich auf die Gespräche vorzubereiten. Man hat damit auch die Sicherheit, dass man in diesen Gesprächen, die man vielleicht tatsächlich nicht jedes Monat führt sondern vielleicht ein bis einige Male im Jahr, auch wirklich nichts vergisst und eben auch die pensionsrelevanten Aspekte sind da drinnen beachtet. Es gibt aber natürlich auch Unternehmen, die bereits solche Leitfäden haben, und auch die können die Leitfäden nutzen, weil die können sich dann sozusagen diese TRAPEZ-Tipps, die wir da immer reingegeben haben, sozusagen rausziehen und in ihre Leitfäden integrieren. Also auch für die gibt ja viele große Unternehmen, die, und auch kleinere, die bereits Leitfäden haben, aber auch für die ist sozusagen TRAPEZ-mäßig etwas drinnen.

Moderatorin Ortner (1:41:32): Was mich noch interessieren würde: Bei den Unternehmen, die Sie angesprochen hatten für die Testphase, nach welchen Kriterien sind Sie da vorgegangen?

Marion Koidl (1:41:40): Wir haben einerseits auf regionale Diversität geschaut, also wir wollten wirklich sozusagen auch in, österreichweit sozusagen, eine Auswahl haben und wir haben natürlich auch geschaut, dass wir Branchen, einen guten Branchenmix haben, also wir haben Produktionsunternehmen die Toolbox getestet, wir haben in Handelsunternehmen, in kleineren und größeren Unternehmen und natürlich haben wir geschaut, dass es Unternehmen sind, die einen großen oder relativ großen Frauenanteil haben auch.

Moderatorin Ortner (1:42:09): Ja, weil da ist ja auch wesentlich, um etwas ablesen zu können -

Marion Koidl (1:42:11): Ja, absolut, genau, und wir waren zum Beispiel auch in Unternehmen im, aus dem Handel, also wo traditionellerweise sehr viele Frauen arbeiten und wo traditionellerweise auch viele Teilzeitmodelle angewendet werden.

Moderatorin Ortner (1:42:23): Dankeschön. Ich würde jetzt gerne die Fragen der teilnehmenden - das ich's rausbekomme – beim, an unserem Livestream, mal an Sie stellen und zwar würde ich gerne mal diese Frage an die, die richtet sich an Sie, Frau Pfnadschek, Frau Burger von Deloitte Consulting meint: „Danke für die motivierenden und authentischen Einblicke in Ihren Firmenalltag. Welche Argumente würden Sie nutzen, um andere Unternehmen zu motivieren, das Thema Pensionen stärker mit MitarbeiterInnen zu thematisieren, was haben die Unternehmen davon?“ Sie haben schon ein bisschen aus Ihrer Perspektive gesagt, aber wie, was würden Sie sozusagen für andere Unternehmen da sehen?

Anita Pfnadschek (1:43:09): Ich glaube, ein wichtiges Thema dabei ist einfach die Mitarbeiter, Mitarbeiter zu kriegen einerseits, das heißt man muss ja auch heutzutage, geht das Marketing schon mehr in Richtung Mitarbeiter, lukrieren als Kundenakquisition, und dadurch, wir haben auf unserer Homepage stehen, wie viele Benefiz das es gibt, und ich glaube da gehört einfach auch dazu zu sagen, schau, wenn du jetzt mehr für die Pension einbezahlst, kriegst du später einmal mehr, das heißt, das geht auch in die Richtung, wie, wir versuchen wirklich, sie zu beraten, die eigenen Mitarbeiter, wobei, das muss ich jetzt ehrlich gestehen, dadurch dass die mit dem Pensionsthema jetzt öfter befasst sind, glaube ich, kommt das sehr, sehr schnell bei uns in den Köpfen an, bei unseren Mitarbeitern. Bei den Klienten werden wir sehr wohl sagen müssen, liebe Klienten, denkt darüber nach, wenn eure Mitarbeiter schwanger werden, informiert sie auch über dieses Thema des Pensionssplittings, informiert sie darüber, dass, wenn sie Teilzeit arbeiten, dass sie später eine niedrigere Pension kriegen. Das heißt, ich glaube, da muss man sehr viel tun und ich glaube, da ist wirklich Aufgabe auch der öffentlichen Hand, da diese Information weiterzubringen, weil das geht, das ist irgendwie in den letzten Jahren verlorengegangen, muss ich ganz ehrlich sagen, also ich glaube, das ist sogar für mich oft zu wenig angekommen, obwohl ich immer mit diesem Thema beschäftigt bin. Ich glaube, dass Betriebe da wirklich Multiplikatoren sind, da habt ihr absolut das richtig erkannt, und ich habe mich dann eigentlich selber bei der Nase genommen und habe das jetzt wirklich, diese Teilzeitthematik dann mit meinen Mitarbeitern schon durchbesprochen, also das ist, das kommt jetzt in jedem Gespräch, wenn die sagen, sie kommen nach einer Babypause nur mehr 20 Stunden. „Ja, aber weißt eh“, kommt dann

von mir – ich glaube, das ist ein Thema, das zuerst von mir kommen muss und dann die Mitarbeiter mit ihren Männern zu Hause besprechen müssen.

Moderatorin Ortner (1:45:06): Was mich da noch interessieren würde, ist, wie viel, weil das ist vielleicht für Unternehmerinnen und Unternehmer auch interessant, was haben Sie für einen Zeitaufwand, wenn Sie jetzt auch sagen, ich muss mich eben konkreter um dieses Thema kümmern, also was muss ich kalkulieren, was mich das zusätzlich an Zeit kostet? Kann man das so sagen?

Anita Pfnadschek (1:45:23): Ganz ehrlich, das, also, -

Moderatorin Ortner (1:45:27): - oder so individuell -

Anita Pfnadschek (1:45:28): - tratschen tu ich mit meinen Mitarbeitern so auch. Es ist halt ein Gespräch einfach, wo man sich einmal hinsetzt und sagt, wir reden durch, wie sich die Mitarbeiterin die Zukunft vorstellt. Die kommt daher und sagt sie kriegt ein Baby, zuerst freuen sich alle, dann kommt natürlich bei mir immer, hm, wie besetzen wir das nach, finden wir wen, aber dann setze ich mich auch hin mit der Mitarbeiterin und sage, wie werden deine nächsten Monate ausschauen und mit der Toolbox, das muss ich ehrlich gestehen, bin ich viel strukturierter unterwegs, weil zuerst war das immer so „was fällt mir grade ein“ und was rede ich durch, jetzt habe ich natürlich den Vorteil, dass ich das strukturiert abarbeiten kann. Und dadurch ergibt sich, ergibt eins das andere und ich tue mir wesentlich leichter und ich sage, die halbe Stunde / Stunde, das ist jetzt, wenn man sich -, wenn ich neue Mitarbeiter suchen muss, dauert das wesentlich länger. Also so muss man es sehen.

Moderatorin Ortner (1:46:20): Also es rechnet sich sozusagen auch aus unternehmerischer Sicht.

Anita Pfnadschek (1:46:22): Genau.

Moderatorin Ortner (1:46:25): Frau Vollmann, es ist hier jetzt auch eine Frage wiederum an Sie alle und würde gerne mit Ihnen beginnen. Von der Frau Schwarzer, die ja vorhin auch beim ersten Panel schon gefragt hat, von der INARA GmbH. Sie meint, vielleicht könnte man auch über die Initiative TRAPEZ hinaus einmal eine Kampagne machen, wie wir das gerade aktuell ja auch in Sachen Corona-Bekämpfung erleben, also nicht nur „Schütze mich, schütze dich“ sondern „Schütze dich und Sorge rechtzeitig vor“, wenn man

so will, so als Gedanke, also schon ein Claim gefunden, es gibt ein Claim, also es braucht in dem Fall keine sehr, sehr tollen Werbeprofis, sondern es gäbe einen Claimvorschlag, und Sie sagt, es gilt auch für Frauen und Männer. Wie sehen Sie die Idee so einer Kampagne, wie real ist das und was glauben Sie könnte man da machen?

Manuela Vollmann (1:47:21): Ich weiß jetzt nicht, wie ich beginnen soll, meine Kolleginnen würden sagen, jetzt sehr pragmatisch, nicht viel Geld in Kampagnen, lieber in Informationen und Ressourcen in Frauenberatungsstellen, an Unternehmen, die Toolbox massiv vertreiben, aber das würden meine Kolleginnen sagen. Ich sage da schon noch dazu: Ja, wir brauchen auch Kampagnen. Also es wäre schon gut, also das ist einfach ein Puzzle, man muss sich überlegen, ganz schnell und wirklich die Möglichkeit bieten, an mehreren Stellen und Hebeln zu drehen, und eine ist sicher die Kampagne, und ich glaube, da gibt es ja schon Ideen dazu in Richtung Aktionstag Pensionsvorsorge, weil das würde sozusagen, das wissen wir schon, dass es hier sozusagen eine gewisse Sensibilisierung oder ein Aufmerksam machen auf ein Thema gibt, das unterstützt dann auch Unternehmen, die da, wie Sie das auch sehen, Unterstützung bekommen, ganz breit von öffentlicher Hand, von einer Kampagne, das ist auch immer gut, und das unterstützt auch die jungen Paare zu Hause, die vielleicht dann doch ins Gespräch eher gehen, weil sie das im Fernsehen sehen und sich denken, aha, was ist das jetzt, und Pensionssplitting könnte ein Thema sein, zum Beispiel, wobei frauenpolitisch ist das Pensionssplitting jetzt nicht das Gelbe vom Ei, ja, also das ist nur ein anderer Diskurs, aber grundsätzlich ist es schon gut, und im Regierungsprogramm haben wir übrigens ein verpflichtendes, ich weiß nicht ob das jetzt kommt oder nicht kommt, aber da würde das ja nicht mehr auf freiwillig rauslaufen.

Und ja, es gibt noch viele andere Ideen, ich habe mir jetzt gerade schon überlegt, ob die Folgeprojekte, die es geben könnte, auch wirklich in Richtung diese Kampagne, auch den Claim aufzugreifen und dann in die Unternehmen zu gehen auch noch einmal mit den, mit der Toolbox, oder auch Workshops anzubieten. Also wir haben einmal eine Kampagne gemacht, da ist es um Väterkarenz gegangen, da haben die Sozialpartner alle sich zusammengeschlossen, wirklich alle, und haben das finanziert und haben gesagt, bitte, in den Bundesländern, in den, in den – ja in den Bundesländern oder in den Bezirksvororten ganz Basic-Workshops zu machen für Unternehmen, die jetzt vielleicht nicht so viele Ressourcen haben, sich das immer auch alles zu holen, also wirklich auch da ganz offensiv zu werden und, und ja, Maßnahmen zu ergreifen und viele Puzzle und Hebel zu bewegen. Das würde ich meinen, macht immer Sinn.

Moderatorin Ortner (1:49:48): Frau Sturm, Sie jetzt eben auch mit dem Blick ein bisschen jetzt in die praktische Perspektive, weil die Frau Vollmann ja schon gemeint hat, das ist natürlich der wesentliche Punkt auch der Arbeit, glauben Sie, hätte eine so eine Kampagne bei Betrieben und sozusagen in der Zivilgesellschaft, könnte man damit mehr erreichen?

Bettina Sturm (1:50:06): Also ich sehe es auch so, dass grundsätzlich es wichtig ist, dieses Thema immer wieder in die Köpfe zu bringen, da würde eine Kampagne schon sehr gut dazu beitragen, dass man immer wieder auch auf dieses Pensionsthema hinweist und dass man dazu immer wieder irgendwelche Dinge publiziert oder Informationsveranstaltungen macht. Aber ich stimme da auch der Frau Vollmann zu, dass ich auch glaube, dass es jetzt umso wichtiger ist, mit den Unternehmen auch jetzt zu dem Thema zu arbeiten, in den Unternehmen und mit der Toolbox, weil was man glaube ich schon ganz gut gesehen hat ist, dass die Unternehmen, die bei uns in der Prototyp- und in der Testphase waren, ja zu dem Thema schon einen ganz einen anderen Zugang bekommen haben. Und es ist noch einmal etwas anderes, wenn man wirklich in ein Unternehmen hineingeht und das einfach auch begleitet, beispielsweise auch eine Informationsveranstaltung einmal macht für die ganze Belegschaft, um auf das Thema aufmerksam zu machen, aber dann auch mit den Führungskräften Workshops macht, um das Thema aufzugreifen. Also ich glaub schon, dass das ein ganz ein wesentlicher Punkt wäre, um wirklich gut zu streuen und auch den Frauen die Möglichkeit zu geben, in den Unternehmen auch ihre Fragen zu stellen oder sie auch dabei zu unterstützen, eben auch die Rahmenbedingungen für sie zu verbessern, weil das ist ja auch so ein wesentlicher Punkt in den Unternehmen, wenn man von qualifizierter Teilzeit beispielsweise spricht, ist es ja auch nicht immer so gegeben, in vielen Branchen, dass die Frauen das tatsächlich dann auch machen können, also, das ist ja auch immer so ein Thema.

Moderatorin Ortner (1:51:38): Eine Frage, wie es in der Praxis ist. Herr Minihold, was würden Sie von so einer Kampagne halten, von so einer „Schau auf dich“, ah, nein, „Schütze mich, schütze dich, schütze dich und Sorge rechtzeitig vor“, glauben Sie, würde das in Ihrem Betrieb, bei Ihren Kolleginnen und Kollegen, könnte man da was erreichen?

Michael Minihold (1:51:52): Ja, auf jeden Fall, also wir machen auch aktiv aktuell Veranstaltungen, auch was zum Beispiel die Betriebspensionen anbelangt haben wir eine jährliche Veranstaltung, wo man sich über den Verlauf informieren kann, ja, und ich glaube schon, dass so etwas auch angenommen wird, ja. Es ist halt auf freiwilliger Basis, man sieht auch bei der Betriebspension, es ist jetzt nicht der Saal brechend voll, ja –

Moderatorin Ortner (1:52:20): - gut, derzeit darf ja eh nicht brechend voll sein -

Michael Minihold (1:52:21): Ja, aber auch früher nicht, auch früher nicht, ja, aber im Endeffekt, wenn man sagt, es ist eine Bringschuld, dass man informiert, den letzten Schritt müssen dann die Mitarbeiter auch selbst gehen, und wir bewerben auch immer wieder solche Veranstaltungen bei uns im Unternehmen auf unserem Blog, wie auch immer, also ja, und jeden, den ich treffe, würde ich raten, geh dort einfach hin, ja, also ich glaube schon, dass das was nutzen würde.

Moderatorin Ortner (1:52:52): Frau Pfnadschek, glauben Sie, also Sie versuchen ja selbst schon, was Sie als Unternehmerin mit, eben sozusagen bilateralen unkomplizierten Gespräch offensichtlich, was Sie mit den Mitarbeiterinnen besprechen können zu dem Thema, glauben Sie, dass solche Kampagnen tatsächlich auch Bewusstsein über das im Betrieb hinaus schaffen können?

Anita Pfnadschek (1:53:12): Ja, ich glaube nämlich auch, wir Frauen stehen uns oft selber im Weg. Ich glaube, dass wir auch zulassen müssen, zum Beispiel dass wir, wir haben so im Kopf drinnen, nein, wir gehen, wenn wir ein Kind haben, nur mehr Teilzeit, und das heißt eigentlich bei den meisten nur mehr 50 Prozent, arbeiten. Und ich glaube, dass eine Kampagne helfen kann, uns Frauen helfen kann, dass man keine Rabenmutter ist, wenn man sein Kind vielleicht doch früher in eine Kinderkrippe gibt, dass man vielleicht 75 Prozent arbeitet und der Mann auch 75, und da gehört auch irgendwie in den Köpfen der Männer verankert, das ist eine Möglichkeit, die es gibt, und der Betrieb muss aber diese Möglichkeit schaffen für Männer, dass das genauso möglich ist, und das habt, ich glaube ihr, mir damals auch gesagt, es ist auch Führen in Teilzeit möglich, das war für mich irgendwie so: Ja genau, es ist Führen in Teilzeit möglich, man muss da nicht -

Moderatorin Ortner (1:54:09): - man glaubt es nicht -

Anita Pfnadschek (1:54:09): - ja, man glaubt es nicht, ja ich hab es nämlich lustig, weil ich es eh praktizierte, aber bewusst dieses aussprechen -

Moderatorin Ortner (1:54:16): - sie haben es nicht so genannt, wahrscheinlich -

Anita Pfnadschek (1:54:17): - ja genau, ja, es ist einfach, ich glaube, dass man diese Gedanken, dass man die wirklich, dass man die wirklich verankert, muss man wahrscheinlich das öfter hören und von außen hören, dass man sagt, ah ja genau, das geht

ja eh, das ist einfach nur ein Umdenken und wir haben einfach so Muster, die haben sich über Jahrzehnte jetzt festgesetzt, zuerst haben wir Frauen gar nicht arbeiten gehen dürfen, jetzt sind wir soweit, dass wir quasi 50 Prozent arbeiten und ich glaube, dass es nur mehr ein Schritt ist, na, wir teilen uns das mit den Männern, aber ich glaube, das gehört einfach umgesetzt und das muss auch im Kopf sich ändern können, und wir Frauen sind da ein bisschen oft gefährdet, weil, ich merke es bei meinen Mitarbeitern, der Gedanke, dass sie jetzt vielleicht 75 Prozent arbeiten könnten und die Männer auch 75 Prozent, der ist noch nicht wirklich angekommen. Also das ist ein Thema, das brauchen wir noch, glaube ich.

Moderatorin Ortner (1:55:07): Herr Minihold -

Michael Minihold (1:55:08): Da möchte ich noch kurz dazu was sagen: Man sollte auch in den Köpfen verankern der Männer, dass es, auch Kinderbetreuung, auch eine wertvolle Zeit sein kann. Also ich habe selbst die Karenz genutzt, und es war für mich persönlich eine sehr tolle Erfahrung, ja.

Moderatorin Ortner (1:55:26): Ja, muss man als Mann auch, soll man auch sagen, laut.

Michael Minihold (1:55:29): Also es ist nicht nur weniger arbeiten, sondern auch mehr Zeit mit den Kindern verbringen, ist ja auch etwas Tolles.

Manuela Vollmann (1:55:36): Vielleicht -

Moderatorin Ortner (1:55:37): Frau Vollmann, Sie -

Manuela Vollmann (1:55:38): - noch zur Ergänzung: Jetzt sind wir nämlich am, sozusagen an der Wurzel und am Kern des Ganzen, Sie haben das angesprochen, und ich will das jetzt noch einmal - vielleicht wäre eine Kampagne so die richtige, wo man zum Beispiel gar nicht so sehr auf das Pensions-, das müsste gar nicht so sein, sondern zum Beispiel eine Kampagne, dass wir ein Elternteilzeitgesetz in Österreich haben, das wissen auch nicht alle, schon sehr lange, und dass da 75/75 sehr gut möglich sind. Sie haben das eingebracht, ich denke, das ist zum Beispiel ein ganz ein wichtiger Punkt, Bettina Sturm hat es auch gesagt, dass wir wegkommen von diesem Bild, Teilzeit ist 20 Stunden. Dass wir wegkommen von dem „Ja, es gibt Phasen im Leben, wo ich weniger Erwerbsarbeit leisten will“, Mann und Frau, sage ich bewusst so dazu, Väter und Mütter. Oder pflegende Söhne oder pflegende Töchter. Da gibt es Lebensphasen und wir müssen dorthin kommen, dass

wir lebensphasenorientiert die Erwerbsarbeit gestalten, weil es gibt die unbezahlte Arbeit, die wir nicht nur machen müssen, sondern machen wollen. Meine Mutter hat auf meine Kinder geschaut, also schaue ich jetzt auf meine Mutter, um diesen Slogan aufzugreifen -

Moderatorin Ortner (1:56:49): Ja, Sie sind schon in der Richtung unterwegs –

Manuela Vollmann (1:56:50): Ja, also das ist ja auch wichtig, dennoch gibt es in diesem Land, in Österreich, haben wir heute auch schon gehabt, wir haben auch ein Pensionssystem, das nicht das schlechteste in Europa ist, ja, wir müssen das endlich auch mehr auch kommunizieren, und das Elternteilzeitgesetz, das ist für mich immer so, da denke ich mir, warum weiß das niemand? Junge Väter und Mütter, es wissen eh welche, aber sie können einfach beide reduzieren, und eines muss ich auch sagen, weil Sie fast nur Frauen angestellt haben oder nur, mein Mann, der ist Architekt, der hat mittlerweile ganz viele Architektinnen angestellt und der fragt sich mittlerweile schön langsam, warum muss er als Arbeitgeber immer Rücksicht nehmen auf Versäumnisse vielleicht auch, die wir im Wertekatalog haben, dass seine jungen Frauen oder Architektinnen, Ziviltechnikerinnen, in Karenz gehen, ok, Mutterschutz haben wir, aber nachher nicht so schnell zurückkomme, wie er es braucht als Arbeitgeber. Die sind wahnsinnig wissend, die wissen ganz viel, er braucht sie schnell zurück. Und da fragt er dann schon (darf er wahrscheinlich gar nicht): Na, gibt es einen Vater auch für dieses Kind? Macht der Teilzeit? Warum nicht? Also das sind die zentralen Punkte von UnternehmerInnen, Betriebsräte, wo sie einfach auch einmal das Anreden und sagen: Na ja, ich brauche dich, komm zurück und teile dir das dann mit deinem Mann doch anders auf. Also, es ist schon sehr offensiv, aber warum nicht?

Wir leben im 21. Jahrhundert, und jeder Arbeitgeber und Arbeitgeberin müssen, haben ein Interesse, dass ihr Geschäft weitergeht, und Wissen, das abwandert, auch durch Mütter, in, wir haben teilzeitarbeitende Frauen von 15 bis 64, fast 50 Prozent, ich glaube 48,7 oder so, also wirklich viele, und sehr viele eben sehr reduziert Teilzeit und nicht 30/35. Teilzeit ist in Österreich auch mit 35 Stunden. Das muss auch einmal in die Köpfe. Und ja, Lebensphasen, wo ich nicht 40 Stunden oder mehr arbeiten will. Das, das ist das, woran wir arbeiten müssen. So eine Kampagne könnten wir -

Moderatorin Ortner (1:58:53): Ja, Frau Koidl, so eine Kampagne - Wir entwerfen hier jetzt schon eine Kampagne, quasi pro bono, wer es hört. Wie sehen Sie das, pro bono? Wie sehen Sie das?

Marion Koidl (1:59:01): Ja, also, bis auf das pro bono würde ich das wirklich wunderbar sehen-

Moderatorin Ortner (1:59:05): Das finden Sie jetzt nicht so gut.

Marion Koidl (1:59:05): - würde ich das wunderbar finden und ich möchte einen Punkt vielleicht noch einbringen, wo so eine Kampagne natürlich auch gut wirken kann. Es ist die Bewusstseinsbildung überhaupt, sozusagen, dass es sozial erwünscht ist, auch schnell wieder zurückzukehren, sich weiterzuentwickeln, mehr zu arbeiten, in dem Ausmaß, wie es verträglich ist und ich möchte da auch den Punkt Alleinerziehende miteinbringen, die vielleicht nicht jetzt so die Wahl haben, dass sie etwas partnerschaftlich aufteilen, aber die dann durch diese Kampagne auch sozusagen mehr Gehör finden bei ihren Arbeitgebenden. Dass sie zum Beispiel phasenweise aufstocken können, die Stunden, dass mit weniger aber dafür schneller aufstocken können nach dem Wiedereinstieg. Dass es grundsätzlich auch für sie leichter ist sozusagen das zu bewältigen, das Kind in die, in die Betreuung nach außen zu geben, dass sie sich auch ein Netzwerk suchen können, dass sie von Betriebsrätinnen und Betriebsräten beraten werden, auch in dieser sozusagen auch in dieser schwierigen Phase auch unterstützt werden und da einfach sozusagen mit mehr Wohlwollen auch aufgefangen werden. Ich glaube, das ist sehr wichtig, sozusagen diese Entscheidung, diese Lebensphase für sich selbst positiv zu gestalten, nämlich das Privatleben, das Kind sozusagen gut mit einem wünschenswerten Arbeitsleben auch zu vereinbaren, wo ich mich sozusagen auch noch dazu entwickeln kann. Wir haben in der Toolbox auch einen Entwicklungsleitfaden drinnen, weil es ja auch sehr stark darum geht sozusagen, da wo ich jetzt bin, will ich vielleicht Karriere machen. Viele Frauen wollen Karriere machen und haben absolut genauso wie alle anderen natürlich das Potenzial dazu und ich kann auch Karriere in Teilzeit machen. Ich glaube, das ist sehr wichtig. Und mit so einer Kampagne könnte man natürlich erreichen, dass auch die Unternehmen darauf sensibilisiert werden, dieses Kapital nicht einfach brachliegen zu lassen, sondern das natürlich auch zu nutzen.

Moderatorin Ortner (2:00:54): Danke, Frau Koidl. Ich sage auch gleich Danke an die ganze Runde von Ihnen für diese, finde ich, sehr interessanten Einblicke, grade aus der betrieblichen Praxis, aus der Praxis ihrer, auch Beratungstätigkeit. Wir haben jetzt noch ein Video aus dem, aus dem TRAPEZ-Universum, wenn man so will, das sich mit dieser Frage beschäftigt: Wie kann ich meine Pension erhöhen, wenn ich kurz vor dem Pensionsalter stehe? Also das, was heute mehrfach angesprochen wurde, und im

Anschluss wieder eine kleine Umbaupause bis 11.30 Uhr, dann sind wir hier zum dritten Panel.

[Applaus 2:01:32 – 2:01:35]

Video TRAPEZ „Transparente Pensionszukunft – Finanzielle Unabhängigkeit in der Pension: Wie kann ich meine Pension erhöhen, wenn ich kurz vor dem Pensionsalter stehe?“
(2:01:34) [<https://youtu.be/CnaYC7Hq1dg>]

Ausblick

Panel III: Transparente Pensionszukunft: wie weiter?

Moderatorin Ortner (2:04:15): Gut. Fangen wir an? Wir melden uns jetzt zurück aus dem Palais Porcia mit dem dritten Podium des heutigen vormittags, unserem abschließenden Podium. Ich begrüße jetzt Expertinnen und einen Experten, die uns über TRAPEZ hinaus, da haben wir ja jetzt schon viel erfahren, einen Ausblick geben werden, einen Ausblick vielleicht auch wagen werden, wie man die Pensionszukunft von Frauen verbessern könnte, weiter, ob mit Modellen, wie wir sie heute besprechen oder auch mit anderen Überlegungen. Ich begrüße jetzt und fange links außen diesmal an: Christoph Badelt, Leiter des Wirtschaftsforschungsinstituts WIFO. Guten Tag. Dann habe ich neben ihm die Frau Götz-Tiefenbacher, Christiane Götz-Tiefenbacher von der PVA Pensionsversicherungsanstalt, Hallo. Zu meiner anderen Seite Monika Weissensteiner von der Arbeiterkammer Österreich, Hallo. Und ganz rechts die Frau Kaun, Maria Kaun, von der Wirtschaftskammer Österreich. Sie sehen, wir sind jetzt im Bereich der großen Institutionen, die sich natürlich auch sozialpartnerschaftlich institutionell mit diesen Fragen, natürlich in ihrer täglichen Arbeit, auch beschäftigen. Ich würde jetzt gerne mal ein wenig weg gehen vom Projekt TRAPEZ, wobei das natürlich auch interessant für uns alle ist, wenn man auch da etwas kommentieren will oder dazu etwas sagen will, aber vielleicht einmal ins Allgemeine blicken. Frau Kaun, wie kann in der heutigen Situation die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen weiter gefördert werden, also gerade vielleicht auch mit dem Blick auf Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktpolitik?

Maria Kaun, WKÖ (2:06:04): Ja, danke für diese Frage. Ich bin im Bereich Wirtschaftskammer in der Abteilung Sozialpolitik für Arbeitsmarktthemen mit zuständig, bin auch als Vertreterin in den diversen Gremien des Arbeitsmarktservice, Verwaltungsrat, Strategieausschuss Mitglied oder Ersatzmitglied und das Thema beschäftigt uns dort sehr intensiv. Als ich von dieser Einladung erfahren habe, ist mir gleich eingefallen, da gab es doch ein Projekt vom AMS, das nannte sich „Vollzeit-Teilzeit-Karenz – Auswirkungen auf Einkommen und Pension“. Das wurde uns im Verwaltungsrat präsentiert und das ist eben ein -, vor ein bis zwei Jahren hat das gestartet, dass man aktiv Wiedereinsteigerinnen berätet, und zwar schon in diese Richtung berätet, dass Teilzeit, welche Auswirkungen eine Teilzeit auf die Pensionshöhe haben wird. Möglicherweise hat das auch begonnen parallel mit TRAPEZ, das ist mir jetzt nicht bekannt, aber die Frauenberatungsstellen des

AMS, die es mittlerweile in jedem Bundesland gibt, beraten auch in diese Richtung. Sie unterstützen ja Wiedereinsteigerinnen, die sich beim AMS oder die eben jetzt nicht in einem aufrechten Dienstverhältnis sind, die inzwischen unterbrochen haben und sich jederzeit dann eben vormerken lassen können. Ihnen steht das Dienstleistungsangebot des AMS zur Verfügung wie zum Beispiel die Teilnahme an Schulungen. Sie bekommen während diesen Schulungen auch eine Leistung, eine existenzsichernde, also Dienstleistung, nicht Dienstleistung, Deckung des Lebensunterhaltes nennt sich das, also selbst wenn man keinen Arbeitslosengeldanspruch hat, wenn man als Wiedereinsteigerin sich vormerken lässt und eine Schulung macht, bekommt man eben dafür auch eine Leistung. Und ein wichtiger Punkt ist uns auch immer, die Berufswahl von Frauen in eine Richtung zu beeinflussen, wo etwas höhere Einkommen erzielbar sind.

Da gibt es auch Programme, das nennt sich „Frauen in die Technik“. Das ist sicherlich ein, ein, also da geht es um Lehrabschlüsse oder vergleichbare schulische Ausbildungen im technischen Bereich. Ist natürlich recht anspruchsvoll und hoch, aber -, und daher, von den Teilnehmerinnen wünschenswert, wenn mehr dazugehen würden, aber es ist halt, über die Jahre wird es langsam immer besser angenommen, es gibt viel Beratung dazu. Aber man muss auch zur Kenntnis nehmen, dass halt immer noch die meisten jungen Frauen halt, Lehrberufe anstreben oder ergreifen im Handel, oder eben Bürokauffrau oder Friseur, das ist halt, obwohl wir das schon wissen, dass es besser wäre, im vielleicht technische Berufe zu gehen halt, immer noch so. Und ums Geld wird immer gerungen, und beim jährlichen Arbeitsmarktbudget ist ein Ziel, dass Frauen auch überproportional zu fördern sind, also es gibt eine Überförderung von derzeit 3,5 Prozentpunkten, das heißt, vom Anteil, von ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit sind sie unter 50 Prozent, erhalten aber rund 50 Prozent des Förderbudgets. Also all das sind eigentlich Aktivitäten, um Frauen einerseits besser zu qualifizieren, aber auch schon zu beraten in Richtung beim Wiedereinstieg, dass es, ob das jetzt wirklich jede Beraterin macht, weiß ich nicht, aber es gibt diese Aktion, dass man auch darauf hinweist, Teilzeit, was heißt das für die Pension. Also ich glaube, beim Arbeitsmarkt, und das hat das Projekt ha sehr schön gezeigt, dass ist eines der Kernelemente, wie man es verbessern soll und kann.

Moderatorin Ortner (2:09:23): Ich möchte jetzt noch darauf hinweisen, weil ich das ja jetzt sträflicherweise unterlassen habe, dass Sie natürlich auch diesmal während der Diskussion der Expertinnen und des Experten Ihre Fragen bitte an uns schicken, dass wir sie im Anschluss einbringen. Frau Weissensteiner, wie wäre da Ihr Befund zur Situation von -derzeitigen aktuellen Situation von Frauen und Pensionen, vielleicht auch grade mit dem Blick auf Sozial- und Pensionsversicherungssystem?

Monika Weissensteiner, AK (2:09:53): Ich bin seit über 30 Jahren in der Arbeiterkammer in der Abteilung Sozialversicherung tätig und das heißt, wir haben mit beiden Gebieten zu tun. Wir machen einerseits die Pensionsversicherungspolitik, interessenspolitisch, wir sind bei Verhandlungen dabei, aber wir beraten auch unsere Mitglieder in allen Fragen des Sozialversicherungsrechts. Und da ist es schon so, dass das Wissen ums Pensionsrecht, das ist ja heute mehrfach schon gesagt worden, in Österreich natürlich nicht sehr, sehr gut und nicht weit verbreitet ist, obwohl wir ja jetzt seit einigen Jahren mit dem Pensionskonto durchaus ein Modell gefunden haben, wo ja Transparenz eigentlich möglich wäre, wenn man nur weiß, wie man das Pensionskonto anschaut, dass man eventuell eine Handysignatur sich nimmt, und dass man, und das möchte ich schon betonen, ganz wichtig ist, nicht wartet, sich für Pension zu interessieren, bis man 50 oder 55 ist, weil dann habe ich noch vielleicht 10 Jahre bis zum Pensionsalter und kann meine Pensionshöhe nicht mehr viel beeinflussen.

Das ist aber jetzt kein Vorwurf an die Einzelnen, sondern wir haben jetzt in der Pause kurz vorher auch noch einmal draußen geredet: Man müsste, keine Ahnung, schon im Bildungssystem ansetzen, vielleicht einmal in der Ausbildung, in der Schule hören, was gibt es in Österreich für ein Sozialversicherungssystem, wie werden denn die Pensionen gerechnet und um auch das Vertrauen in das staatliche, in Österreich durchaus sehr gute, Pensionssystem wieder herzustellen. Eben nicht dieses vorher auch schon erwähnte -

Zwischenruf Moderatorin Ortner (2:11:38): Was wir vorher auch schon gehört haben -

- „Ich krieg ja eh einmal nix mehr“ und eher dieses „naja, da muss ich privat vorsorgen“, was sich ja viele gar nicht, und insbesondere Frauen, gar nicht leisten können, aber vielleicht so im Hinterkopf seltsamerweise haben: ja, da zahl ich ein, und irgendwann krieg ich das ein bisschen verzinst wieder zurück. Hängt ganz stark mit dem Nicht-Wissen, wieviel bekomme ich von der gesetzlichen Sozialversicherung. Und einen Satz noch vielleicht noch zum ersten, zum Schluss: Ich habe jetzt in Vorbereitung auf die heutige Veranstaltung mir noch einmal die sogenannten Nettoersatzraten angeschaut, also ein letzter Fachbegriff vielleicht noch, und die Nettoersatzrate meint, das Verhältnis der ersten Nettopension zum letzten Nettoerwerbseinkommen. Und da ist es so, dass es, ich habe die Zahlen von 1990 bis 2017, bei den Männern von 81 Prozent auf 83 Prozent gestiegen ist und bei den Frauen von 65 Prozent auf 77 Prozent. Das ist so Anfang der 90er Jahre, mit der Einführung der Kindererziehungszeiten 93 besser geworden, das heißt, was ich damit auch noch sagen will, ganz entscheidend ist, dass Erwerbseinkommen, haben die Kolleginnen ja ganz zu Beginn schon betont. Es ist nicht das Pensionsrecht die Maßnahme,

wo man ansetzen muss, auch, aber nicht nur, ganz wichtig ist im Erwerbsleben anzusetzen, all das was heute schon besprochen ist, von der Berufswahl über eine höhere Teilzeit über -, dann ist natürlich entscheidend, die Vereinbarungsmöglichkeit und dass es eben nicht nur die Mütter sein sollen oder müssen, sondern dass das eine gemeinsame Verantwortung ist, wenn man Kinder hat, und nicht Mutter 20 Prozent und Vater 40 Prozent plus, heißt Überstunden, weil man das Familieneinkommen vielleicht doch auf wieder aufbessern muss und über Maßnahmen, die man im Pensionsrecht setzen kann und muss, werden wir ja vielleicht in einer zweiten Runde noch sprechen können.

Moderatorin Ortner (2:13:46): Frau Götz-Tiefenbacher, wie sehen Sie jetzt die Situation aus Ihrem Erfahrungsbereich, aus der PVA, wenn es um dieses offensichtlich doch wirklich große und schwierige Thema Frauen und Pension geht?

Christiane Götz-Tiefenbacher (2:13:59): Ja, grundsätzlich sind wir ja so das letzte Glied in der Kette, weil das was auf dem Pensionskonto darauf ist und das was dann ausgezahlt wird, das ist ein Spiegel dessen, was sich vorher alles abgespielt hat. Das heißt, der Fokus muss vorher angesetzt werden, und das ist irgendwie das ganz Wichtige, es ist auf diesem Pensionskonto jede Feriapraxis drauf, jede tolle Hochverdienstphase drauf, jede Teilzeit drauf, jede vielleicht Arbeitslosigkeit drauf, das heißt, das ist der Spiegel und am Schluss, das ist wie beim Zeugnis, am Schluss gibt es das Zeugnis, was ist da jetzt drauf und was krieg ich da jetzt raus. Das heißt, man muss ganz bewusst die Wichtigkeit dieser Entscheidung sehr weit nach vorne tragen. Und es ist ganz, ganz wichtig, in der Berufswahl, es ist ganz, ganz wichtig, wie viel Zeit arbeite ich und ich habe mir auch angeschaut, weil wir heute so viel Teilzeit geredet haben: Frauen im Alter zwischen 25 und 49 mit Kindern unter 15 Jahren sind zu 74 Prozent Teilzeit. 5,6 Prozent der Männer sind Teilzeit. Also da merkt man schon, da ist was, und das ist ja gut, wenn man sich sagt, ich will in dieser Zeit Teilzeit sein. Aber so wie wir heute schon gehört haben, vielleicht sind es 30/30, und dann kommt auf jedes Pensionskonto mehr drauf. Das heißt, das sind schon ganz entscheidende Faktoren, was setze ich wann und jede Entscheidung im Ganzen von der Auswahl des Berufs bis zum Einstieg des Berufs bis zu Unterbrechungen, das hat alles Auswirkungen. Und die müssen einfach, das muss viel, viel transparenter passieren. Ich habe mir auch angeschaut, wie schaut es denn so mit der Verteilung aus, die Frau Mairhuber hat noch viel, viel bessere und toller Zahlen heute gebracht, aber nur so ein bisschen so zum verdeutlichen: bei den Pensionen bis 500 Euro, also das ist sehr, sehr klein, gibt es 288.000 Frauen, aber nur 143.000 Männer. Und am anderen Ende der Skala bei über 3.500 sind es 1300 Frauen, aber 5000 Männer.

Das heißt, da wird dann Bilanz gezogen von dem was sich da alles abgespielt hat, und die Wichtigkeit des Themas und die Transparenz, dass die Leute und vor allem junge Frauen, wirklich draufschauen, das ist glaube ich wirklich das Um und Auf. Und jetzt habe ich heute schon ganz viel gehört von Bringschuld, Holschuld, und das ist natürlich eine Bringschuld. Aber auf der anderen Seite denke ich mir schon, wenn ich junge Menschen sehe, wie lange sie recherchieren, wann sie sich das neue I-Phone kaufen wollen und wie viel Zeit sie da im Internet verbringen und wie geschickt sie da sind, dann ist das wahrscheinlich eine durchaus erkleckliche Zeit. Aber das jemand ein Hackerl irgendwo einsteckt, bei, über die Bürgerkarte, über mein SV, über Finanz.at dort ein Hackerl setzt, einmal, und dann kriegt man jedes Jahr genau, was ist drauf auf meinem Pensionskonto und das, das –

Ich habe schon vielen Leute auch gesagt, na gut, dass Sie mir das gesagt haben, weil eigentlich wächst das ja doch gar nicht so schlecht. Oder dass man sagt, na bumm, da kommt da aber jetzt wenig drauf. Und das schlimmste, was passiert ist, dass was wir heute schon gehört haben, mit 55 sieht man, oh Gott, was ist denn da, da ist ja gar nix drauf. Da sind die Entscheidungen des Lebens schon längstens gefallen. Das ist einfach schon, ich will nicht sagen vorbei, aber für den großen Sprung, dass dieses Konto wächst und das die Pension größer wird, ist es einfach zu spät. Und da ist halt natürlich alles, was dazu beiträgt, dass hier rechtzeitig drauf geschaut wird und rechtzeitig irgendwie was unternommen werden kann in Sachen vielleicht unterschiedlich eben Aufstocken von Zeit, vielleicht auch, wenn junge Leute auch drauf schauen während dem Studium dann gesagt haben, na ja, während der Ferialpraxis tut sich sehr wenig eigentlich, wäre schon besser, ich hätte auch einen Beruf, wo viel aufs Pensionskonto kommt und wo ich später einmal nicht nur im Erwerbsleben, sondern auch in der Pension ganz gut leben kann. Diese Wichtigkeit der Entscheidung, das ist etwas, was schwierig ist.

Und was heute oft gesagt worden ist, so na ja, ich krieg eh keine Pension mehr und sonst was, Pension ist kein prickelndes Thema, das muss man sich klar sein. Also mein früherer Generaldirektor hat immer gesagt, zu uns kommen die Leute, wenn sie alt sind, krank sind oder wenn wer stirbt. Ja, ist so. Und man schaut nicht 20 und sagt „Juchhuh, ich wähle jetzt einen Beruf, von dem ich dann nachher eine tolle Pension hab“. Aber vielleicht sind es auch -

Zwischenruf Moderatorin Ortner (2:18:33): Vielleicht ein Fehler auch -

- die Eltern, die auch dran sind, ihren Kindern zu sagen, ich hab das schon einmal im Zuge dieses TRAPEZ gesagt, es ist ja schön, wenn man irgendein Orchideen-Thema studiert und weiß, der Papa erhält einen dann. Aber vielleicht kann man halt schon ein bisschen im Auge haben, dass man auch irgendwie davon leben kann und später vielleicht einmal auch in Pension gehen kann. Also ich kann wirklich nur diese, diese Wichtigkeit des Themas unterstreichen und diese Information, weil ich glaube, dann kann man durchaus sein Leben auch ein bisschen besser planen und gestalten.

Moderatorin Ortner (2:19:06): Herr Badelt, wie ist Ihre Analyse der Situation? Wir haben jetzt eben schon viel gehört, auch eben gesellschaftliche Fragen, was sie jetzt eben auch sagen, dass das eben in einem gewissen Alter einfach keine Rolle spielt und dann halt offensichtlich erst in einer, in einem Zeithorizont, wo es schon ein bisschen eng wird, mit diesem Thema für die Menschen relevanter wird. Wie ist Ihre Analyse des Status Quo?

Christoph Badelt, WIFO (2:19:29): Ich glaube, das wirkliche Problem daran, bei diesem Thema, besteht darin, dass es eigentlich so was von sonnenklar ist und sich trotzdem über die längere Frist viel zu wenig ändert oder geändert hat. Es hat sich schon etwas geändert, aber zu wenig. Der sonnenklare Zusammenhang wurde ja auch in der Studie noch einmal gezeigt. Unser Pensionssystem baut, zumindest in den Grundfesten, eben auf einer Erwerbsorientierung auf, ergo hängt das Pensionseinkommen vom Erwerbseinkommen ab und das Erwerbseinkommen hängt wieder davon ab, was man für einen Job hat und wie viel man, und wie lange man erwerbstätig ist. Und damit sind wir bei dem Urzusammenhang der Gleichberechtigung oder eben Nicht-Gleichberechtigung der Frauen. Ja, es, das Ganze hat auch noch etwas mit Bildung zu tun, aber der Zusammenhang zwischen Bildung und Erwerbsarbeit ist dabei gar nicht so der dramatische, wobei das im Übrigen einer der wenigen Bereiche ist, wo sich ja langfristig wirklich viel hinsichtlich mehr Gleichberechtigung getan hat, was das Bildungsniveau der Frauen betrifft. Aber im Grunde genommen geht es um die Frage erstens, wie leicht fällt es einer Frau, auch sehr lange zu gutem Einkommen erwerbstätig zu sein, was kann die Gesellschaft dazu tun und was ist Privatsache, insbesondere dann, wenn man Kinder hat und was ist mit dem Vater und was wird sozusagen innerhalb der Privatsphäre zu tun sein. Das was in der Privatsphäre zu tun ist, kann man nicht wirklich politisch gesehen beeinflussen, aber man kann die Rahmenbedingungen vereinfachen, verändern.

Und das Interessante ist, dass hier halt, und das ist hier in der Studie dargestellt worden und wir jetzt auch noch einmal beschrieben werden, dass eigentlich die Sache viel zu langsam vor sich geht und ich weiß nicht wie viele Generationen von Frauen es noch

brauchen wird, bis wir da zu einer einigermaßen Gleichberechtigung kommt. Und dann fällt mir natürlich schon auf, in den FORBA-Befragungen, wie gering der Wissensstand ist, denn wenn der Wissensstand auch bei den Frauen so gering ist, dann hängt das auch damit zusammen, dass sie ein wichtiger Faktor der Sozialpolitik fehlt, nämlich der Druck auf die Politik, entsprechende Veränderungen auch anzugehen. Weil wenn ich nicht weiß, dass da ein Problem besteht oder wenn ich es erst weiß, wenn es eh schon zu spät ist, dann ist auch der Druck nicht da, und insofern finde ich diese Darstellung, wie gering das Wissen ist, besonders bestürzend, aber auch besonders bemerkenswert, weil der theoretische und der ökonomische Zusammenhang, der ist ja wirklich nichts neues und der ist auch evident und, ich weiß nicht, wie oft das auch in den Medien schon dargestellt worden ist, aber immer nur von den Ergebnissen. Und auf die Ergebnisse selbst, bei den Ergebnissen anzusetzen, ist dann eigentlich zu spät.

Moderatorin Ortner (2:22:44): Wenn Sie einen Blick jetzt, wenn Sie das jetzt beschreiben, die Analyse der Situation, was wäre dann ein Ausblick, also was müsste aus Ihrer Perspektive passieren, dass man genau dieses Nicht-Wissen, diese, diese Form quasi eben zu spät zu wissen, nicht zu wissen, zu wenig Aufklärung, die eigentlich an Wissen da wäre zu erhalten, wie, wie könnte es in diesem Bereich weitergehen?

Christoph Badelt (2:23:05): Na ja, im Grunde genommen geht es, steht es und fällt es mit der Tatsache, dass die Gleichberechtigung der Geschlechter mit der Gleichverteilung der bezahlten und der unbezahlten Arbeit ganz eng zusammenhängt. Und ohne diese Gleichverteilung wird es keine Gleichberechtigung, keine ökonomische Gleichberechtigung der Geschlechter geben. Jetzt, was die unbezahlte Arbeit betrifft, ist es schwerer, hier direkt einzuwirken, was die bezahlte Arbeit betrifft, kann man eben durch Randbedingungen sicherlich die Situation verbessern. Und das Interessante ist, ich weiß nicht, wie man die letzten, weiß ich nicht, wenn das Ziel 100 ist, wie man zwischen 90 und 100 auf das Ziel kommt, aber da stehen wir ja nicht. Und wenn sich -

Moderatorin Ortner (2:53:52): Wo wir stehen wir denn dann, würden Sie sagen?

Christoph Badelt (2:23:53): Das weiß ich nicht, aber -

Moderatorin Ortner (2:23:54): Freundlich geschätzt.

Christoph Badelt (2:23:55): Wahrscheinlich noch nicht einmal bei 50, wahrscheinlich noch nicht einmal bei 50. Und wenn ich mir dann das Affentheater anschau, sage ich einmal,

Verzeihung, das ist kein sehr vornehmer Ausdruck, wenn ich mir das Affentheater anschau, was muss passieren, damit wirklich eine verlässliche, hochqualitative Kinderbetreuung von Anfang an da ist. Dann sind wir da eben auch noch lange nicht so weit, dass wir sagen können, das Problem ist abgehakt. Und das wäre schon einmal eine ganz wichtige Voraussetzung, weil wer, der oder die Verantwortung trägt für sein oder ihr Kind, möchte gerne in die Erwerbsarbeit gehen, wenn dieses Problem nicht ordentlich gelöst ist? Und insofern sage ich, ja, was dann zwischen 90 und 100 passiert, das können wir uns dann fragen, wenn wir 90 erreicht haben, aber jetzt schauen wir mal, und bei der Kinderbetreuung und das wissen wir ja alle, es geht nicht nur um die Kinderbetreuung an sich, es geht um die Öffnungszeiten, es geht um die Mittagszeiten, es geht um die Ferienzeiten, es, das sind ja alles Dinge, die wachsen einem ja auch schon beim Hals raus, aber trotzdem, da wäre ja die Handlungsmöglichkeit noch relativ einfach von Seiten der Politik, ja. Und obwohl sich hier einiges getan hat in den letzten 10 Jahren, hat sich eben immer noch nicht genug getan, damit es abgehakt ist.

Moderatorin Ortner (2:25:13): Frau Kaun, was Handlungsmöglichkeiten angeht, wie würden Sie das sehen? Was kann man tun, um diese Perspektiven, jetzt eben diese Felder über die es eine große Einigkeit gibt, was man tun könnte, um da jetzt wirklich vielleicht in einem etwas schnelleren Tempo voranzukommen?

Maria Kaun (2:25:29): Die Diskussion -

Moderatorin Ortner (2:25:31): Ich glaube, Sie müssen bitte Ihr Mikro nehmen....

Maria Kaun (2:25:32): Die Diskussion am Vormittag hat, finde ich, sehr gut gezeigt, dass da ein guter Ansatzpunkt für Beratung im Zusammenhang eben mit der Babypause ist, das heißt, es gibt sehr viel Informationsmaterialien zur, zum Kinderbetreuungsgeld, zur Karenz, zur Elternteilzeit, die übrigens auch sehr komplex sind, also das ist keine einfache Thematik, bis man das durchschaut, aber dort ist der Zeitpunkt gegeben, wo man das erste Mal das eigentlich noch dazu packen müsste. Ich bin zwar jetzt nicht glücklich, weil es eh schon so komplex ist, das Kinderbetreuungsgeld, aber dort wird jetzt diese Entscheidung getroffen, wie viel, wie, also in welchem Umfang nehme ich Karenz in Anspruch, 20 Stunden, 10 Stunden, es gibt ja auch viele unter 20 Stunden. Also, das muss ich auch sagen, es haben viele gesagt, mit 20 Stunden fangt man an, wir hören schon auch von vielen Fällen, wo das schon toll wäre, also wo viele auch mit 8, 10 oder 12 beginnen, aus Vereinbarkeitsgründen eben, ja, oder weil sie nicht so, oder weil sie mit wenig Stunden schneller wieder einsteigen. Also das ist nicht unbedingt nur negativ, also

manche fangen früh an, aber dann halt mit sehr wenig Stunden. Aber die 20 Stunden sind schon einmal ein schöner Schritt, also das ist gar nicht selbstverständlich, und ich habe mir gedacht, dass man bei der Beratung eben zur -, bei den unzähligen Beratungsangeboten, das heißt die Arbeiterkammer, aber auch über die Toolbox, die Unternehmer, die diese Wiedereinstellungsgespräche führen, oder beim AMS, dass man da eben schon informiert, und da gab es ein sehr schönes Produkt, wo man sieht, also die Auswirkung 20 Stunden, 30 Stunden, was hat es auf die Pension.

Vielleicht nur diese Info – um es nicht zu verfrachten - aber bei jeder Elternteilzeitberatung dazu, und ein wichtiger Punkt, auch das ist gefallen, die Unternehmer ringen um Fachkräfte, auch jetzt noch, immer noch, also das ist auch die Information, die wir bekommen, und wir haben auch eine Fachkräfteseite auf der Wirtschaftskammerseite, Fachkräfte-, www.fachkraefte.at, und die erkennen schon, dass das ein wichtiger Punkt ist, um an gute Leute zu kommen oder die - es ist auch zweimal gefallen, nicht, dass man eigentlich den Wunsch hat, die Frauen aus der Babypause rasch oder mit möglichst vielen Stunden wiederzubekommen. Ich glaube, dass es auch viele wollen, aber es ist halt leider leichter gesagt als getan. Also man muss dann auch schon sagen, was biete ich dazu an, also ich denke, zum Beispiel so, nicht jeder Betrieb kann einen Betriebskindergarten anbieten, aber zum Beispiel Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der Umgebung, Plätze anmieten, also da gibt es schon einige Tools, die wir auch darüber informieren, die Unternehmen, was sie anbieten können, damit Frauen das schaffen, damit sie es können. Und, ja, also ich glaube, der Hauptansatzpunkt müsste der sein, schon bei der Karenzberatung anzusetzen, dort die Information zu geben und in Betrieben halt da auch aufmerksam zu machen, das ist ein wichtiges Potenzial für ihre Fachkräfte, die ihr dringend braucht, und es lohnt sich, da zu investieren in diese Wiedereinstiegsgespräche.

Moderatorin Ortner (2:28:28): Frau Weissensteiner, wie würden Sie jetzt sozusagen die Dinge, die zu tun sind, um irgendwie nicht super langfristig, sondern mittel- bis langfristig da besser hinzukommen an das Ziel, jetzt gerade mit Blick auch auf Sozialversicherungssystem, was Sie vorhin ja meinten?

Monika Weissensteiner (2:28:46): Ich möchte an das anschließen, gerade was die Kollegin gesagt hat. Wir haben diese Idee schon einmal überlegt, nämlich bei uns im Haus, in der Arbeiterkammer, im Zuge der Mutterschutzberatung auch dieses Thema Pensionen anzusprechen. Da haben die Leute leider - die Frauen oder die Eltern, die da sind - für das gar keinen Kopf, ja. Es ist de facto so, dass sie Fragen zum Mutterschutz und der

Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben, aber die Pension ist da offenbar so weit weg in den Köpfen. Man merkt es maximal dann bei Anrufen bei der telefonischen Beratung, wenn die Kinder so in den Kindergarten kommen, dann etwas Bewusstsein, oder, das ist eine bekannte Maßnahme, dass es die Kindererziehungszeiten gibt, ja die gelten ja eh für die Pension so quasi, muss ich nicht noch dazu arbeiten, und mitversichert, krankenversichert bin ich beim Ehemann oder Partner, also da ist es ganz schwer.

Ich hab jetzt keine Lösung für dieses Thema, ich glaube, man muss wirklich die Info proaktiv an die, an die Frauen, eigentlich nicht nur an die Frauen, an die Eltern, herantragen, und die Homepage – wir haben Info und die Pensionsversicherung hat Info, und es gibt Broschüren aller Art, vielleicht auch noch immer zu schwierig oder zu technisch, was wir vielleicht selber gar nicht mehr feststellen können, aber natürlich sind auch Maßnahmen eh angesprochen worden: Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, Ausbau von Pflegeangeboten, sowohl also in Pflegeheimen stationär als auch mobil, und letztendlich natürlich auch Maßnahmen im Pensionsversicherungsrecht selber. Und da ist es nicht nur die Information, es gibt jetzt schon die kostenlose Selbstversicherung, wenn man einen pflegebedürftigen Angehörigen ab der Stufe 3 pflegt, das wissen die Leute nicht, sie wissen schon gar nicht, dass es neben einer Erwerbstätigkeit möglich ist. Und das jetzt angekündigte Splitting, es ist heute auch schon gesagt worden, frauenpolitisch nicht das Gelbe vom Ei, und pensionspolitisch aber auch nicht, weil es nimmt die Verantwortung nicht durch die Gesellschaft wahr, sondern innerhalb eines Elternpaares. Und je besser der Partner verdient, umso mehr kann er auf die Partnerin übertragen. Also da scheint mir, abgesehen von ganz vielen rechtlich technischen Problemen, die sich da auch noch stellen, schon die Idee, noch vielleicht Kindererziehungszeiten besser zu bewerten, längere Kindererziehungszeiten, also das eine sinnvollere Maßnahme, wenn man rein vom Pensionsversicherungsrecht spricht.

Moderatorin Ortner (2:31:31): Ich würde jetzt noch einmal kurz an Sie beim Livestream sagen, wenn Sie noch Fragen haben, würde ich Sie bitten, die noch zu schicken, weil wir jetzt quasi schon ein bisschen in die letzte Runde gehen und sonst hier am Podium und bei den Kollegen bleiben. Wollen wir – nehmen wir gleich die Frau Mairhuber dazwischen-Nein – und dann würde ich Sie – oder machen wir zuerst – machen wir es so und so. Gut. Zu diesem Punkt, wie ohnehin schon gesagt, bei Ihnen, also in der Pensionsversicherungsanstalt, Sie bekommen dann präsentiert, was davor sozusagen alles passiert oder eben nicht passiert ist. Was wäre aus Ihrer Perspektive dann, Wege, Handlungsoptionen jetzt aus Ihrer Sicht, wo man sagt, da könnten wir zu besser Ergebnissen führen in diesem Bereich?

Christine Götz-Tiefenbacher (2:32:19): Also zunächst möchte ich einmal sagen, dass das österreichische Pensionssystem schon sehr gut ausgestaltet ist, was die, die Abgeltung von Kindererziehungszeiten betrifft, weil beinahe 1.300 Euro, also genau 1.295 Komma irgendwas Euro pro Monat, kommen vier Jahre auf das Pensionskonto drauf als Kindererziehungszeit. Das ist schon ein hoher Wert, 1.300, wie wenn ich 1.300 Euro verdienen würde, das ist ganz, ganz toll. Darf aber natürlich nicht dazu führen, dass man sich jetzt zurücklehnt und sagt, na super, vier Jahre habe ich das eh, weil dann ist man weg vom Arbeitsmarkt. Das heißt, das hat was ganz was positives, weil Frauen durchaus eine Zeit lang sehr gut abgesichert sind, aber ich denke, der Schlüssel liegt, auch wie meine Vorrednerinnen schon gesagt haben, sobald die Karenz beginnt, und da muss man sich dann gemeinsam mit seinem Partner zusammensetzen und sagen, so, wie schaut unser weiteres Leben aus, wie schaut unsere partnerschaftliche Aufteilung der Erwerbsarbeit, der Nichterwerbsarbeit und so weiter, aus. Es gibt ganz, ganz viele Frauen, die nicht mehr in ihren Beruf zurückkehren nach der Karenz. Das sind wunderschöne Beispiele, die ich jetzt sehe von Unternehmen, die ihre Mitarbeiter wiederholen wollen. Aber gerade in Niedriglohnsektoren ist das oft nicht so, da ist die Austauschbarkeit auch häufiger gegeben. Oder es gibt auch viele, die sagen, es wird keine qualifizierte Teilzeit angeboten. Und dann passiert so ein Downgrading im beruflichen Level von Frauen. Und das ist natürlich schon ein schwieriger Punkt.

Und dann geht es um Weiterbildung, und Weiterbildung wird in der Regel in 40-Stunden-Kursen angeboten. Das heißt, diese Phase ist ganz entscheidend, wie entwickelt sich das weiter, und ich glaube, da ist es ganz, ganz wichtig, dass von Seiten dankenswerterweise der Unternehmen der Sozialpartner, dass hier wirklich Gespräche stattfinden. Man muss auch sagen, dass ist aber auch die Zeit, wo die Frauen auch durchaus auch Zeit haben dafür, und das muss man ihnen sagen, das ist die Phase, wo du dein zukünftiges Leben wieder auf neue Beine stellst, gehst du diesen Weg weiter, passt der, orientierst du dich um, wie schaffst du das mit deinem Partner oder womöglich auch alleinerziehend, weil das ist die, das ist so die Schlüsselstelle, wie es weitergeht. Und ich glaube, da lohnt es sich wirklich, von allen Seiten zu investieren und hier wirklich Empowerment für Frauen zu geben.

Moderatorin Ortner (2:34:50): Dankeschön. Ich würde jetzt gerne, ich habe da jetzt eine Frage quasi von den Livestream-Teilnehmenden, die würde ich gerne jetzt an den Herrn Badelt stellen und dann die Frau Mayrhuber bitten. Herr Badelt, also die Frage ist von

Hannah Steiner vom Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, und sie meint: Gibt es Studien oder Wissen darüber, wie der Informationsstand von Männern, auch jüngeren, in Bezug auf Pensionen allgemein und in Bezug auf die eigene Pension speziell ist, gibt es hier eine, ein ähnliches Tabu oder eine Scheu in Bezug auf dieses Thema oder gibt es bereits auf der Ebene der Information und Auseinandersetzung einen Gender Gap. Haben Sie dazu eine Erkenntnis?

Christoph Badelt (2:35:33): Na das weiß ich ganz einfach nicht, es tut mir leid, ich weiß nicht, vielleicht wissen sie es von SORBA, eher, aber -

Christoph Badelt (2:35:39): ja, die Frau Mayrhuber weiß es –

Moderatorin Ortner (2:35:40): Vielleicht, vielleicht -

Christine Mayrhuber (2:35:40): Die Gallup-Umfrage -

Christoph Badelt (2:35:44): Ah ja, aber das-

Moderatorin Ortner (2:35:46): Wer von Ihnen will?

Christoph Badelt (2:35:47): Sie haben die Ergebnisse besser im Kopf, Sie haben recht, ja. Wir haben eine Gallup-Umfrage gemacht, aber ich weiß die Ergebnisse nicht mehr auswendig. Es gibt eine totale Falscheinschätzung, was die Zukunft des Pensionsystems betrifft. Aber wissen Sie die Zahlen besser, Frau Mayrhuber?

Moderatorin Ortner (2:36:00): Frau Mayrhuber vom WIFO? Haben Sie, haben Sie die vielleicht parat?

Christine Mayrhuber (2:36:04): Wir haben letztes Jahr, noch lange vor Corona, in Zusammenarbeit mit Gallup eine Umfrage gestartet um zu schauen, wie ist das sozusagen Wissen um Pensionen, jetzt nicht das institutionelle, sondern das ökonomische Wissen. Da haben wir gefragt, was war vor 40 Jahre, wie hoch waren, glauben Sie, dass die Pensionen waren, wie haben sich die Pensionen in den letzten 40 Jahren entwickelt und wie werden sie sich in den nächsten 40 Jahren entwickeln? Und das haben wir sozusagen mit 1000 Interviews abfragen lassen, und es gab keinen Unterschied in der Fehleinschätzung zwischen Frauen und Männern, also Frauen und Männer lagen gleichermaßen falsch.

Moderatorin Ortner (2:36:36): Gänzlich, also beide falsch, okay. Gut: Wenigstens wo etwas egalitäres, offensichtlich - Frau – bitte -

Christine Götz-Tiefenbacher (2:36:42): Dazu nur ganz kurz: Wir hatten ja die Aussendung des Pensionskontos, um die Pensionskonten zu befüllen, Millionen Briefe in die österreichische Landschaft geschickt, und wir waren wirklich glücklich, dass annähernd nach langem, langem Ringen 40 Prozent zurückgekommen sind und dann, nach dem zweiten, dritten, vierten Mal hat sich das langsam irgendwie einmal gefüllt. Und da sind Roadshows durch das Land gezogen von unserem Institut, und wie wichtig das ist und wie man das dann machen soll, und es war wirklich für uns einmal erschreckend, dass es einfach vielen wurscht war, egal welche Altersschicht.

Moderatorin Ortner (2:37:22): Frau Mairhuber von FORBA.

Ingrid Mairhuber (2:37:26): Ja, leider habe ich keine Ahnung, ob Männer besser informiert sind als Frauen, ich vermute vielleicht, dass sie ein bisschen weniger Hemmschwelle haben, weil sie wissen, dass ihre Pensionen auf jeden Fall höher sind. Also ich glaube, dass diese Hemmschwelle zumindest wegfällt und vielleicht deshalb Männer eher auf das Pensionskonto schauen. Aber das ist nur eine Vermutung. Ich wollte doch noch etwas sagen, weil das in der ersten Runde ein bisschen zu kurzgekommen ist:

Wir haben uns in unserer TRAPEZ-Studie natürlich auch damit beschäftigt, welche Maßnahmen es bräuchte, welche Maßnahmen gesetzt werden sollten, damit der Gender Pension Gap sozusagen in Zukunft sich verringert, weil es die Information, dass Menschen gut informiert sind, ist natürlich ganz, ganz wichtig, aber das ist nicht das Einzige, und es mir sehr wichtig, das zu betonen. Und betreffend der Maßnahmen eben, kann man das auch nachlesen, was die Christine Mayrhuber und ich uns hier sozusagen im Zuge der Studie überlegt haben. Ich möchte einen Punkt noch einbringen: Ich, es wird immer betont, dass, wenn wir ein erwerbsorientiertes Pensionssystem haben, das finde ich zu einem gewissen Grad auch gut, nichts desto trotz bin ich der Meinung, dass man diese, dieses Leistungsprinzip, das jetzt vorherrscht, dass man sagt, wenn man mehr erwerbstätig ist, höheres Einkommen hat, höhere Beiträge bezahlt, dann kriegt man auch mehr Pension, das möchte ich bis zu einem gewissen Grad hinterfragen, aus zwei Gründen: Erstens einmal, weil auch die Frauen in den Interviews gesagt haben, sie finden das eigentlich ungerecht, dass sie eigentlich im Durchschnitt mehr arbeiten als Männer,

also wenn man Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit zusammen nimmt, und sie am Ende des Lebens aber mit der Hälfte der Pension auskommen müssen, das finden sie ungerecht, das verstehen sie auch nicht. Und das Zweite ist, dass ich eben auch finde, man soll sozusagen als Leistung, eh wie es auch die Frauen formuliert haben, nicht nur Erwerbstätigkeit zählen.

Ich finde, Leistungen in unserer Gesellschaft, das hat Corona ja noch einmal besonders gezeigt, ist eben auch die unbezahlte Arbeit, die ist ganz wichtig. Und ich finde, dass das mehr stärker berücksichtigt werden soll in der Pensionsversicherung, und das Pensionssplitting ist da sozusagen insofern auch nicht wirklich hilfreich, weil es erstens einmal wieder abgeleitet ist, das beanstanden auch Frauen, die sind nicht so begeistert vom Pensionssplitting, zumindest mit denen wir gesprochen haben, weil sie sagen, sie wollen eine eigene, nicht vom Partner abgeleitete, die Gesellschaft soll das anerkennen, was sie da leisten, und ich glaube, das Problem beim Pensionssplitting ist eben auch, was die Kollegin Weissensteiner gemeint hat, dass es so unterschiedliche Bewertungen dann gibt, dass es für Frauen in niedrigen Einkommensschichten, die meistens auch mit Männern, die weniger verdienen, Kinder haben, dann ganz wenig nur Verbesserung ist, also es bringt nicht wirklich etwas, es bringt für eine gewisse Gruppe von Frauen Verbesserung, es bringt auf jeden Fall eine Diskussion in die Beziehung, die nicht schlecht ist, würde ich auch sagen, aber es ist sozusagen für die eigenständige Alterssicherung von Frauen nicht das, - die Lösung. Danke.

Moderatorin Ortner (2:40:39): Dann würde ich die Frau Vollmann noch dazu drannehmen ...

Manuela Vollmann (2:40:43): Da möchte ich mich gerne anschließen, bevor ich auf das zurückkomme. Zuerst, Number One, Kinderbetreuung. Ja, es ist wirklich unsäglich, dieses Thema muss endlich gelöst werden, weil das entlastet auch Mütter und Väter. Kinderbetreuung, ein Recht ab erstem Lebensjahr, weg von dem Thema, dass Kinder, viele Einzelkinder in Österreich auch, die müssen in einer Gruppe sein, die können dort vieles profitieren und Mütter und Väter profitieren auch. Das möchte ich noch einmal sagen, es ist wirklich unsäglich, auch die Schul-Nachmittagsbetreuung, so kann es nicht weitergehen. Corona hat das nochmal gezeigt, da brauchen wir jetzt nicht Männer Frauen aufmachen, wir brauchen eine Wirtschaft und eine Gesellschaft, die das sicherstellt, dass unsere Kinder da wirklich eine gute Zukunft haben. Aber eigentlich wollte ich da noch mal anschließen, ich habe es heute schon gesagt: Wir müssen viel lebensphasenorientierter in Zukunft auch Wirtschaft gestalten. Das bedeutet für mich auch, dass nicht ausschließlich

die Erwerbsarbeit im Pensionssystem sozusagen zur Rechnung kommt. Die Gefahr darin liegt, dass wir dann sagen, unbezahlte Arbeit als etwas das bezahlt werden soll, ich weiß Ingrid, du meinst das so nicht, und deswegen möchte ich es auch noch einmal betonen:

Wir, ich glaube, die Zeit ist reif genug, völlig neu zu denken. Wir haben ganz viele unserer Sozialsysteme ausgerichtet auf Erwerbsarbeit. Das wird es so nicht spielen. Es gibt viele Junge, die nicht einmal mehr, wurscht ob Männer oder Frauen, die einfach prekäre und ganz andere Lebenssituationen und Arbeitssituationen haben - und das auch wollen. Ich kenne ganz viele Junge, die jetzt aufgrund von Kurzarbeit jetzt sagen: na eigentlich will ich so und so nur 30 Stunden arbeiten, das würde mit jetzt reichen. Das können die Privilegierten sagen, die im Moment viel verdienen oder mehr verdienen als der Großteil der Bevölkerung. Dennoch, wir brauchen, wenn wir alle lange arbeiten sollen und die Pension auch noch genießen können, eigentlich völlig andere wirtschafts- und lebensphasenorientierte Wirtschaft, aber auch Pensionsanrechnungssysteme. Und da würde ich meinen, sollten wir jetzt einmal darüber weiter nachdenken, diskutieren und mit Forschung absichern, prekäre Dienstverhältnisse anschauen und nicht nur prekär, sondern flexible Dienste, manchmal nicht prekär, sondern so gewollt, ja, und das finde ich, ist jetzt, wenn nicht jetzt - nach Corona - wann ist die Zeit, um das endlich wirklich anzugehen, bezahlte und unbezahlte Arbeit in der Wertigkeit mit einzubeziehen und als solches auch als relevant zu sehen. Ich habe es heute schon gesagt, meine Mutter hat für meine Kinder gesorgt, ich Sorge jetzt mit meinem Mann für meine Mutter. Und diese Zeit muss ich haben. Und die Frage ist, wie vereinbaren wir das, dass wir diese Zeit neu verteilen auch.

Moderatorin Ortner (2:43:33): Gerade diese Frage, würde ich Sie bitten, wer da noch – bitte, Herr Badelt, wie würden Sie -

Christoph Badelt (2:43:37): Ich wollte mich nur zu Wort melden, das muss ja nicht sofort sein -

Moderatorin Ortner (2:43:40): Nein, nein, tun Sie mal, bitte.

Christoph Badelt (2:43:41): Okay, ich denke mir, Frau Ingrid Mairhuber, Sie schneiden ein Thema an, das eigentlich eine völlige Umorientierung der Sozialpolitik impliziert. Das heißt jetzt nicht unbedingt, dass das schlecht ist, aber man muss sich natürlich auch darüber im Klaren sein, was man sich dafür quasi einkauft. Wenn ich mir die Geschichte der Sozialpolitik anschau, dann hat man normalerweise die Versicherungssysteme und die

damit verbundenen Rechtsansprüche - das ist ja das, worauf es ankommt - als einen Fortschritt in der Sozialpolitik gesehen, weil man argumentiert hat, man ist dann weg vom Fürsorgedenken des Staates, ja. De facto gehen alle diese Überlegungen in die Richtung, dass es zumindest im Alter so etwas wie eine allgemeine Grundpension gibt, ich, wie immer Sie es dann nennen wollen, ja. Naja, es geht in diese Richtung, weil je mehr Sie es entkoppeln von dem was Sie vorher getan haben, ich verstehe das schon mit der unbezahlten Arbeit, sie wissen, das ist ein altes Hobby von mir, aber Sie müssen natürlich, wenn Sie, wenn Sie die Geldleistung im Alter irgendwie auch in den Zusammenhang der unbezahlten Arbeit bringen wollen, müssen Sie es dann irgendwie messen und quantifizieren, egal ob das jetzt mit Euro oder mit sonst irgendetwas ist. Das heißt, Sie kommen in eine völlig neue Art der Berechnung einer Leistung im Alter, die halt dann von der Lebensleistung im wahrsten Sinn des Wortes zusammenhängt. Ich glaube, dass man darüber durchaus nachdenken kann, wenn ich jetzt gesagt habe, ich meine es läuft ja auf eine Art Grundsicherung im Alter hinaus, dann glaube ich das deshalb, weil Sie, - entschuldigung –

[2:45:26: Handy klingelt in Form von Hundegebell; Herr Badelt blickt auf sein Handy]

Moderatorin Ortner (2:45:28): Aha, ihr Hund – [lacht]

Christoph Badelt (2:45:33): - weil Sie wahrscheinlich nicht die gesamt-

Moderatorin Ortner (2:45:34): - ah, er will nicht aufhören -

Christoph Badelt (2:45:37): - weil sie wahrscheinlich nicht die gesamte Pensionsleistung dann darauf aufbauen werden. Und dann ist es eine, ein Art Stufenbau. Also ich glaube, man muss sich das, man muss sich das sehr gut überlegen, ob man das will. Ich denke, dass in anderen Bereichen, auch zum Beispiel in der Pflege, ist genau die gleiche Problematik, nicht. Rechtsansprüche ja, aber wie werden die Rechtsansprüche konkretisiert. Und wenn Sie einen Rechtsanspruch konkretisieren, dann haben Sie im Grunde genommen nur zwei Möglichkeiten: entweder es basiert der Anspruch auf dem Status, in dem Sie sich befinden - ich bin alt, ich bin erwerbsunfähig oder sonst – oder es basiert auf irgendeinem Input davor. Und dann sind Sie aber im Element einer Versicherung. Also ich halte es für eine ganz spannende Diskussion. Am Rande sei gesagt, de facto, sage ich jetzt als Ökonom, läuft das dann auch auf eine ganz breite Steuerfinanzierung der, der Pensionszahlungen hinaus.

Moderatorin Ortner (2:46:36): - von der Finanzierungseite - Frau Götz-Tiefenbacher, Sie wollten –

Christine Götz-Tiefenbacher (2:46:39): Na ja, wir haben ja ein bisschen so eine Mischkonstruktion, weil wir haben das große Ding, auf das das Pensionssystem aufbaut, ist das, ist die Erwerbsarbeit. Und dann gibt es verschiedenste Zeiten, die man irgendwann einmal als gesellschaftspolitisch wichtig deklariert hat und für die die Allgemeinheit aus dem Steuertopf – ob da jetzt Direktsteuertopf oder FLAF oder wo auch immer her, heißt - dazu gespeist werden. Das sind eben die Kindererziehungszeiten, das sind Zeiten für Arbeitslosigkeit, das ist eine Selbstversicherung für Pflege behinderter Kinder, für Pflege Angehöriger, alle möglichen anderen Zeiten, Krankengeldzeiten und so weiter, das heißt, da ist halt die Diskussion, welche Zeiten in welchem Ausmaß sind der Gesellschaft wichtig und welche sollten zu diesem System dazugegeben werden. Das ist eine gesellschaftspolitische Diskussion, die zu führen ist. Ich glaube auch nicht, dass man gleich das ganze System kippen muss, weil wir dann schon ein bisschen in die, in die Volkspension abgleiten und dass wirklich eine, eine Revolution in unserem System wäre. Und ich glaube, es hat sich schon in der Ausgestaltung bewährt, und es sind halt in den letzten Jahren auch immer wieder Zeiten dazugekommen, und hier ist es einfach eine gesellschaftspolitische Frage, was ist dem Staat was wert, was muss ich noch wie honorieren, damit genau diese Leute, die diese Tätigkeit für die Gesellschaft, für die Familie, für wen auch immer, übernehmen, dann auch was dafür bekommen.

Moderatorin Ortner (2:48:15): Ich möchte an dieses Thema noch an Sie beide das vielleicht noch, genau diese Frage, die wir jetzt haben, der bezahlten und unbezahlten Arbeit, haben wir jetzt noch eine Frage bekommen von der Frau Simone Erne von den ÖGB-Frauen. Würde ich jetzt gerne an Sie weiterreichen, auch mit diesem Fokus. Sie sagt, viele Frauen haben das Problem, dass sie die Stunden nicht aufstocken können, auch wenn sie wollen würden, es gibt die Jobs einfach nicht beziehungsweise gibt es sie in vielen Branchen wie Vollzeitjobs nicht mehr, wie etwa im Handel. Woher sollen diese Jobs kommen, muss nicht die Frage gestellt werden - und sind wir jetzt genau bei dieser gesellschaftspolitischen Debatte – wie genau bezahlte und auch unbezahlte Arbeit in Zukunft verteilt werden soll. Wäre eine generelle Arbeitszeitverkürzung ein Lösungsansatz? Wie sehen Sie das?

Maria Kaun (2:49:06): Zu der Frage – also es gibt die-

Moderatorin Ortner (macht darauf aufmerksam, das Mikrofon zu verwenden): Man vergisst das, ja.

Maria Kaun (2:49:10): Zur Frage, dass die, dass die Teilzeitjobs oder die Vollzeitjobs nicht da sind hören wir interessanterweise aus Arbeitgebersicht immer das Gegenteil, dass Vollzeitkräfte gesucht werden und dass - also das Angebot an Vollzeitkräften übersteigt immer die Nachfrage. Also es gibt mehr Vollzeit offene Stellen, Vollzeit angeboten oder auch mit 30 Stunden, und nachgefragt werden Teilzeitstellen, zum Beispiel beim AMS lassen wir uns das immer wieder ausmerken, also auswerten. Was natürlich nicht heißt, dass es im Einzelfall einmal anders sein kann, natürlich, aber gesamt betrachtet ist eben die Nachfrage nach der Teilzeit immer noch größer als das Angebot. Das Angebot geht mehr in Richtung Vollzeit und / oder hohe Teilzeit, das hören wir immer. Und auch, dass es für viele halt gar nicht attraktiv ist, Teilzeit aufzugeben, weil sie eben eine Zusatzbegünstigung dann verlieren. Das ist ja auch die Frage immer der Arbeitsanreize.

Ich wollte noch auf zwei Regelungen hinweisen, die eigentlich zu Verbesserungen gebracht haben für Frauen, für die Bewertung von Arbeitszeiten gebracht haben, da ist eine mit August 2019 beschlossen worden: die Anrechnung der Karenzzeiten auf, für kollektivvertragliche Vorrückungen, das ist eine relativ neue Regelung für Geburten ab 1.08.2019. Bislang war es ja so, dass für die kollektivvertraglichen Vorrückungen entweder der Kollektivvertrag 10 Monate angerechnet hat, aber es war nicht gesetzlich vorgeschrieben, und dadurch sind - bei mehreren Kindern ist man dann im Einkommen auch dadurch zurückgefallen, weil man diese Biennalsprünge nicht gemacht hat. Und das ist jetzt zum Beispiel eine Verbesserung, die eigentlich zur Besserstellung der Einkommen jetzt beitragen müsste, auch für die Pension. Dann eine weitere, da wollte ich ganz gerne ein Fragezeichen dazu machen: Verbesserung - es war von vielen gewünscht; bei der Notstandshilfe war es ja so, dass Frauen die Notstandshilfe nicht bekommen haben, wenn das Partnereinkommen eine gewisse Höhe erreicht hat, weil es ist also dann keine Notstandshilfe, weil kein Notstand vorlag, keine Notstandshilfe bekommen haben. Dieser Entfall der Partneranrechnung ist auch seit – ich weiß nicht genau, sagen wir aber ein gutes Jahr oder zwei – gefallen ist. Ich habe zuerst gedacht, ja okay, dann bekommen sie eine Leistung und diese Leistung wird mir wieder Beitragszeiten in der Pensionsversicherung, ist so gesehen ein Vorteil.

Ein Nachteil ist es aber vielleicht deswegen, weil der Anreiz, sich selber jetzt aus eigenem eine Arbeit aufzunehmen, das ist auch das, was die Kollegin von der PVA gesagt hat, wieder ein Stück weit zurückgedrängt wird, weil mit der Notstandshilfe und einem

geringfügigen Zuverdienst kann ich ja auf 900, 1.000, 1.050 Euro kommen und habe eigentlich keinen Anreiz, mich jetzt selber um meine Arbeit wieder zu bemühen und mittelfristig auch wieder mehr Arbeit zu leisten. Das kann man zwar in einem ersten Schritt sagen, klingt auf den ersten Schritt gut, weil ich ja auch Pensionszeit erwerbe, auf den zweiten Schritt ist es eigentlich ein Anreiz, nicht eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder nur eine geringfügige. Also da müssen wir auch sehr genau hinschauen bei den Arbeitsmarktregelungen, ob ich nicht Anreize schaffe, nur Teilzeit oder sogar nur geringfügig zu arbeiten, da muss man sehr aufpassen, weil da besteht die Gefahr, dass man dann den Einstieg in eine große Teilzeit nicht schafft. Und was wir noch gar nicht angesprochen haben, weil wir eigentlich keine Pensionsdebatte führen, was ich eh gut finde. Aber die fünf Jahre später in Pension ist halt auch ein ganz großes Thema, weil es sind halt doch auch häufig gute Jahre, die halt verloren gehen und es gibt Frauen, die wollen gerne über 60 noch weiter arbeiten, können aber dann – gekündigt werden -

Moderatorin Ortner (2:52:36): Eine andere – und nochmal viel größere - Debatte, die Sie ansprechen –

Maria Kaun (2:52:39): Ja, es ist eine riesen Debatte, aber ich glaube, es ist unbestritten, dass das mit ein großer Grund ist, warum Frauenpensionen halt auch niedriger sind, wenn sie früher in Pension gehen, fehlen ja fünf Jahre bei der Pensionsberechnung.

Moderatorin Ortner (2:52:49): Frau Weissensteiner -

Monika Weissensteiner (2:52:50): Na also, ich wollte, –

Zwischenruf Christine Götz-Tiefenbacher (2:52:52): Das stimmt so nicht -

Monika Weissensteiner (2:52:53): zu zwei Punkten – Ich fange beim letzten an, ja. Die Kolleginnen haben ganz zu Beginn ihrer Erläuterungen erzählt, was direkt dieses – diese Forschungsergebnisse jetzt waren, warum die Frauenpensionen geringer sind. Zu einem ganz geringen Teil aufgrund der Versicherungszeiten, zu einem großen Teil aufgrund der Erwerbseinkommen. Und dass die Frauen länger arbeiten können, das verbietet ihnen ja niemand. Es können Frauen über 60 erwerbstätig sein, sie können Pension beziehen und erwerbstätig sein, sie wissen selber, dass sie nicht gekündigt werden dürfen, da gibt es sogar ganz eindeutige europarechtliche Judikatur.

Also das ist sicher nicht das Problem, das unterschiedliche Pensionsalter, abgesehen davon, dass übernächstes Jahr - also jetzt unter Anführungszeichen - die Anpassung des Alters beginnt. Und zur Notstandshilfe auch noch eines dazu: Also da finde ich schon sehr wichtig die Maßnahme, die da gesetzt wurde, Notstandshilfe ist eine Versicherungsleistung aus der Arbeitslosenversicherung, und das ist eigentlich zu trennen von dem Thema „Versicherungszeiten für die Pension - ja oder nein“, das hat man ja Gott sei Dank einige Jahre vorher auch schon gelöst, nämlich für Frauen, die keine Notstandshilfe bekommen haben aufgrund des zu hohen Erwerbseinkommen des Partners gab es ja die Anrechnung der Pensionszeiten. Also das sind jetzt zwei Punkte, wo wir schon gegenteiliger Meinung sind und zudem noch einmal was die Kollegin Erne gesagt hat, ich denke auch, dass man generell Arbeitszeitdiskussion durchaus führen kann, das ist natürlich eine ganz, ganz große Diskussion -

Moderatorin Ortner (2:54:27): Wieder eine andere Riesendiskussion, ja -

Monika Weissensteiner (2:54:28): Es werden österreichweit, keine Ahnung, Millionen an Überstunden geleistet, die Arbeitszeit der Frauen, die Arbeitszeit der Männer, ich habe das ganz zu Beginn auch gesagt, Frauen reduzieren, wenn Sie Kinder haben, Männer stocken auf. Also auch die Arbeitszeitdiskussion, glaube ich, muss man durchaus führen.

Moderatorin Ortner (2:54:45): Frau Götz-Tiefenbacher, Sie wollten -

Christine Götz-Tiefenbacher (2:54:46): Ich muss jetzt noch kurz eine Lanze brechen für das Pensionsantrittsalter der Frauen. Das ist immerhin bei 59,3, das durchschnittliche, wo die Pension jetzt, die Alterspension jetzt bei 60 ist, die Männer gehen mit 61,1, wo ihr Alter 65 ist. Also das muss man schon einmal wissen, dass da die Frauen wesentlich, wesentlich weiter an ihrem Regelalter dran sind als die Männer.

Moderatorin Ortner (2:55:12): Ich würde gern zum Abschluss nochmal Herrn Badelt ansprechen: Sie haben vorhin, im vor-, vorigen Statement, vom fehlenden politischen Druck gesprochen, den Sie teilweise orten bei dem Thema. Jetzt gerade in einer Situation, wie wir sie jetzt erleben, mit Corona in der Pandemie, mit diesen ganzen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Implikationen, wie könnte so ein fehlender politischer Druck, den Sie geortet haben, wie könnte man den aufbauen oder was könnte man tun, dass da mehr Dynamik hineinkommt?

Christoph Badelt (2:55:42): Na was ich gemeint habe, ist, in einer Demokratie passieren politische Veränderungen meistens dann, wenn die, die in der Regierung sind und die Mehrheit haben, das Gefühl haben, das ihnen das in der Popularität, im Wahlergebnis etwas bringt. Und ich glaube das ist ein ganz ein nüchterner, ein ganz ein nüchterner Zusammenhang. Und es ist eigentlich bei allen großen Themen, wo, soll ich jetzt sagen wir oder ich, eine Veränderung wünsche, ich kann ja die Klimapolitik genauso heranziehen, solange politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger da sind, wo beide Geschlechter, um beide Geschlechter gleichzeitig zu nennen, nicht das Gefühl haben, es gibt wirklichen den starken Willen in der Bevölkerung, hier etwas zu verändern, wird das auch nicht passieren, im Verhältnis zu anderen Dingen. Und, im Grunde genommen, wird das manchmal überlagert von gesellschaftspolitischen Wertvorstellungen.

Also das kann man bei der Kinderbetreuung kann man das, kann man das ganz gut sehen. Es gibt dutzende Befragungen, auch im Mikrozensus, was sich Eltern und insbesondere auch Frauen an Kinderbetreuung wünschen. Trotzdem passiert es in manchen Regionen nicht, weil da halt an der, an den Steuerhebeln jemand sitzt, der und jetzt verwende ich das männliche Relativpronomen bewusst, der findet, eigentlich brauchen wir das eh alles nicht, nicht? Also das wird dann noch manchmal überlagert. Aber das meine ich damit, und so lange es nicht eine, ein großes Bewusstsein gibt, dass die gegenwärtigen Regelungen, die Frauen nicht nur aktuell, sondern eben in der Zukunft noch, noch stärker benachteiligen, wird sich da auch nicht viel ändern. Ich finde es eigentlich, ja was soll ich jetzt sagen, ich bin selber 70 Jahre oder fast 70 Jahre alt, ich finde es ja eigentlich schön, wenn jemand im Alter von 25 nicht unbedingt an seine Pension denkt, ja, das ist – also so – das ist auch irgendwie - mir käme das komisch vor, wenn sich jeder gleich im Alter von 25 über die Pension den Kopf zerbricht – aber da sehe ich dann schon auch die Verantwortung der Politik, dass man halt dann auch Regeln schafft, dass das, was ich jetzt noch einmal als natürlich empfinden würde, jemand nicht zum Nachteil gereicht.

Wrap-Up der 3 Panels – Forschung, Praxis, Ausblick

Moderatorin Ortner (2:58:12): Ich sage vielen Dank, ich sage allen Teilnehmerinnen, Teilnehmern der letzten Runde hier am Podium vielen Dank. Ich fand, das war eben auch wieder eine sehr interessante und lebendige Runde unter diesen Bedingungen, die wir natürlich derzeit erleben. Ich – es ist heute vieles gefallen, und wir haben festgestellt, es gibt viele Fragen, die in größeren Kontexten zu sehen sind, wie jetzt zuletzt die Frage „bezahlte / unbezahlte Arbeit, wie geht man mit diesem Thema um“, aber was ich jetzt auch mitnehmen würde quer durch die Panels, von, sozusagen von der Forschung über die

Praxis auch des Projekts TRAPEZ in den Betrieben bis hin jetzt zu diesem Podium, ist die Wichtigkeit von Aufklärung, natürlich nicht zu vergessen, gerade auch möglichst niederschwellig, ohne sich jetzt an dem Wort jetzt bitte zu stoßen – ist die Frage des Bewusstseins zu schaffen, das offensichtlich wenig ausgeprägt ist, wie wir alle feststellen, bei jüngeren Menschen erst später.

Wie kann man das verstärken, wie kann man da die Leute mehr ansprechen? Wir haben gesagt, Kampagnen, große Kampagnen wären Möglichkeiten, aber eben auch Projekte, wie jenes, über das wir heute gesprochen haben. Es gibt aber auch strukturelle Probleme, haben auch eigentlich alle immer wieder festgestellt, eben die Frage von Gehältern von Frauen, wie die aussehen, die Löhne im Vergleich zu jenen der Männer, und dass das ein Thema ist, dass man natürlich nicht einfach wegschieben kann, genauso wie die Frage der Kinderbetreuung, der Vereinbarkeit. Alles Fragen, über die seit vielen Jahren und Jahrzehnten diskutiert wird, um das zu verbessern. Und schlussendlich auf einer persönlichen, individuellen Ebene, auch, nehme ich auch mit, sich mehr für das Thema zu interessieren. Also ich weiß nicht, wie es Ihnen geht, ich schaue mir mein Pensionskonto immer wieder einmal an, seitdem ich eine Handysignatur habe (die habe ich mir vor einigen Jahren gemacht und finde das ein super Tool) und schaue dann halt, also nicht gerade wenn mir fad ist, aber zwischendurch schaue ich mal rein, und denke mir. Okay, „a long way to go“ -

Christoph Badelt (3:00:09): Wenn Sie ein Geld brauchen, gell, dann schauen Sie rein (lacht) -

Moderatorin Ortner (3:00: 11): Na, ich - als Motivation, nicht, da muss man dran bleiben. Das kann nur ein kleiner Punkt sein, aber vielleicht auch für das individuelle, dass wir alle da ein bisschen mehr, jeder darauf achten, wo auch immer wir sind. Grundsätzlich nochmal vielen Dank an alle von Ihnen, die heute hier waren, am Podium, und mitdiskutiert haben, vielen Dank auch an Sie zuhause, dass Sie mitgemacht haben, dass Sie Fragen eingeschickt haben. Ich finde, wir haben eine sehr gute Diskussionskultur und auch ein ordentliches Zeitmanagement hinbekommen, auch wenn das alles nicht so einfach ist derzeit. Diese gesamte Veranstaltung wurde ja auch aufgezeichnet, wie ich Ihnen eingangs sagte, also man kann sie natürlich auch auf der TRAPEZ-Homepage nachschauen. Die Adresse müsste dann jetzt hoffentlich eingeblendet sein von den Kollegen, die wäre www.trapez-frauen-pensionen.at. Und da können Sie auch verschiedene Materialien, die TRAPEZ-Analyse, über die wir sprachen, können Sie sich anschauen, auch die Toolbox, wenn Sie Unternehmerin oder Unternehmer sind. Ja, ich

sage vielen Dank für die Aufmerksamkeit und noch einen schönen Tag im Rahmen der äußeren Möglichkeiten! Wiedersehen!

[Schlussapplaus 3:01:21-3:01:31]