

Projektbericht

September 2020

Pensionsreformansätze aus verhaltensökonomischer Sicht

Simone Häckl, Martin G. Kocher, Axel Sonntag, Florian Spitzer

Unter Mitarbeit von

Raphael Gottweis, Michael Keinprecht, Fabian Muny

Studie im Auftrag

des Vereins „Aktion Generationengerechtigkeit“



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

AutorInnen

Simone Häckl, Martin G. Kocher, Axel Sonntag, Florian Spitzer

Titel

Pensionsreformansätze aus verhaltensökonomischer Sicht

Kontakt

T +43 1 59991-192

E insight-austria@ihs.ac.at

Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS)

Josefstädter Straße 39, A-1080 Wien

T +43 1 59991-0

F +43 1 59991-555

www.ihs.ac.at

ZVR: 066207973

Die Publikation wurde sorgfältig erstellt und kontrolliert. Dennoch erfolgen alle Inhalte ohne Gewähr. Jegliche Haftung der Mitwirkenden oder des IHS aus dem Inhalt dieses Werkes ist ausgeschlossen.

Abstract

Anhand ausgewählter Problemfelder des österreichischen Pensionssystems (das vergleichsweise geringe faktische Pensionsantrittsalter, Altersarmut von Frauen, die geringe Inanspruchnahme der Angebote aus der zweiten und dritten Säule, sowie die geringe Frequentierung des Pensionskontos) werden Möglichkeiten der Implementierung verhaltensökonomischer Maßnahmen innerhalb des Pensionssystems diskutiert. Die Maßnahmen zur Erhöhung des Pensionsantrittsalters fokussieren einerseits auf präventive Maßnahmen (z.B. automatische Terminvereinbarung für Vorsorgeuntersuchungen zur Verringerung der Inanspruchnahme von Invaliditätspensionen) sowie auf eine Reduktion der Inanspruchnahme von Frühpensionen durch Framing, das beispielsweise dezidiierter als in der bestehenden Darstellung die Nachteile einer vorzeitigen Pensionierung betont. Die Maßnahmen zur Reduktion der Altersarmut setzen in erster Linie bei einer Erhöhung der Inanspruchnahme und einer Weiterentwicklung des Pensionssplittings an, beispielsweise durch das Versenden von Informationsbriefen – bestenfalls kombiniert mit einer Verknüpfung mit der Entscheidung über die Aufteilung von Kinderbetreuungszeiten – oder durch die Verwendung von Referenzpunkten sowie die Implementierung einer Widerspruchslösung, die eine gleichmäßige Aufteilung der Gutschriften zur Voreinstellung (Default) macht. Im Hinblick auf eine Erhöhung der privaten und betrieblichen Vorsorge werden eine stärkere Identifizierung mit dem zukünftigen Ich durch gealterte Bilder sowie eine Verdeutlichung des späteren Einkommens und der Lücke zum aktuellen Einkommen diskutiert. Des Weiteren werden die verstärkte Verwendung von Defaults, beispielsweise im Rahmen der Teilnahme an der freiwilligen betrieblichen Pensionsvorsorge oder in Form einer Selbstverpflichtung, zukünftige Gehaltserhöhungen in Beiträge umzuwandeln, diskutiert. Zusätzlich diskutiert werden die Möglichkeit einer öffentlich geförderten Pensionsberatung und die Bereitstellung von Investitionsempfehlungen zur Reduktion von Komplexität und Entscheidungsüberfrachtung. Abschließend werden Maßnahmen für eine höhere Frequentierung des Pensionskontos beschrieben, beispielsweise der Versand von Informationsbriefen und Informationsmaterial für BerufseinsteigerInnen oder eine prominenter Platzierung im FinanzOnline-Portal.

Schlagwörter: Pensionen, Verhaltensökonomie, Nudging, Defaults, Korridorpension, Pensionssplitting, betriebliche Altersvorsorge, Pensionskonto.

Executive Summary

Die vorliegende Arbeit setzt sich mit der Anwendbarkeit verhaltensökonomischer Maßnahmen und Erkenntnisse im Bereich der österreichischen Pensionsvorsorge auseinander. Verhaltensökonomische Maßnahmen machen sich wissenschaftliche Erkenntnisse über bestimmte Regelmäßigkeiten menschlichen Verhaltens zunutze und berücksichtigen – im Gegensatz zur Standardökonomie – auch die Verwendung von Heuristiken oder systematische Verzerrungen bzw. Entscheidungsfehler. Nudging-Maßnahmen als Teilmenge verhaltensökonomischer Maßnahmen zeichnen sich zudem dadurch aus, dass sie die individuelle Wahlfreiheit erhalten und monetäre Anreize unverändert lassen, aber durch Anpassung der Entscheidungsarchitektur, also der Art und Weise, wie die Entscheidung präsentiert wird, dennoch ein gewünschtes Lenkungsziel erreichen.

Ausgewählte Problemfelder des Österreichischen Pensionssystems

In einem ersten Schritt werden zunächst ausgewählte Problemfelder des österreichischen Pensionssystems diskutiert und anhand statistischer Daten analysiert. Diese Problemfelder betreffen konkret:

- Das **geringe durchschnittliche faktische Pensionsantrittsalter**, insbesondere bei Männern, das zum einen auf verschiedene Möglichkeiten der vorzeitigen Alterspension (Langzeitversicherungspension, Schwerarbeitspension, Korridorpension), zum anderen auf Invaliditätspensionen und die mangelnde Wirksamkeit von Rehabilitationsmaßnahmen zurückzuführen ist.
- **Altersarmut, speziell von Frauen**, die aus niedrigeren monatlichen Beiträgen aufgrund geringerer Einkommen, höherer Teilzeitquote sowie aus weniger Beitragsjahren, auch aufgrund des niedrigeren Pensionsantrittsalters, resultieren: Beide Aspekte sind eng verbunden mit der Tatsache, dass Frauen einen größeren Teil ihrer Zeit mit unbezahlter Arbeit in Form von Hausarbeit, Pflege und Kinderbetreuung verbringen.
- Die **geringe Inanspruchnahme der Säulen 2 und 3** des österreichischen Pensionssystems im internationalen Vergleich: Der Fokus liegt hier insbesondere auf der privaten Vorsorge, den betrieblichen Vorsorgekassen mit der „Abfertigung Neu“, sowie der freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge im Zuge des Pensionskassensystems.
- Eine zu geringe **Frequentierung des Pensionskontos**, insbesondere im Vergleich zu anderen digitalen Angeboten der Verwaltung wie das FinanzOnline-Portal,

die es schwieriger macht, das Pensionskonto als Instrument von politischen Maßnahmen zu verwenden.

Verhaltensökonomische Analyse und Maßnahmenvorschläge

In einem nächsten Schritt werden die aufgerissenen Problemfelder aus einer verhaltensökonomischen Perspektive beleuchtet; also inwiefern kognitive Verzerrungen oder die Verwendung von (falschen oder verkürzenden) Heuristiken möglicherweise zu individuellen Fehlentscheidungen führen. Daran anschließend werden verhaltensökonomische Maßnahmenvorschläge diskutiert, wobei einerseits neue Ideen präsentiert werden, die sich mit spezifischen Aspekten des österreichischen Pensionssystems auseinandersetzen; zum anderen werden internationale Best-Practice-Beispiele vorgestellt und Möglichkeiten der Implementierung in Österreich diskutiert.

Erhöhung des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters

Ein wesentlicher Faktor bei der Entscheidung für Frühpensionen liegt darin, dass die Vorteile (kürzer arbeiten zu müssen) stärker wahrgenommen werden als die Nachteile (in Form einer reduzierten Pension). Verstärkt wird diese Wahrnehmung durch die Tatsache, dass innerhalb des Pensionsrechners für die Korridor pension nur die Frühpension, nicht aber die Möglichkeit länger zu arbeiten, angezeigt wird. Durch eine **Erweiterung des Pensionskorridors innerhalb des Pensionsrechners** – ggf. unterstützt durch eine farbliche Kennzeichnung – könnte der reguläre Pensionsantritt als Referenzpunkt (vielleicht sogar: als soziale Norm) wahrgenommen werden und so die Entscheidungen für Frühpensionen reduziert werden. Darüber hinaus sollte die soziale Norm, (erst) mit 65 Jahren in Pension zu gehen, betont und kommuniziert werden. Zuletzt könnte man ein **Framing der Frühpension als „Abschlagspension“** verwenden, um so wiederum den Fokus mehr auf die Nachteile als die Vorteile der Frühpension zu legen.

Während oben beschriebene Maßnahmen bei Frühpensionen ansetzen, die freiwillig eingegangen werden, lassen sich **Invaliditätspensionen v.a. durch präventive Maßnahmen vermeiden**. Auch hier bietet die Verhaltensökonomie eine Reihe von Ansatzpunkten dafür, wie automatische Terminvereinbarungen für Vorsorgeuntersuchungen, die Verwendung von Implementierungsintentionen hinsichtlich gesunderer Ernährung oder mehr Bewegung oder auch Warnhinweise bzgl. Arbeitsschutzmaßnahmen die Arbeitsfähigkeit besser und länger erhalten bleiben kann, indem auf bestimmte kognitive Verzerrungen beim Konsum von Präventionsmaßnahmen abgezielt wird.

Reduktion der Altersarmut durch Erhöhung der Inanspruchnahme des Pensionssplittings

Ein wichtiger Faktor, der zur geringen Inanspruchnahme des Pensionssplittings beiträgt, ist zunächst die geringe Kenntnis über die Existenz des Angebots. Weiterhin könnten – gerade von jungen Paaren – die Zeitkosten der Informationsgewinnung als besonders hoch wahrgenommen werden. Aus verhaltensökonomischer Perspektive spielen bei der Erklärung der geringen Inanspruchnahme auch inkonsistente Zeitpräferenzen sowie Gegenwartspräferenzen eine Rolle, also die Tatsache, dass die kurzfristigen Kosten der Informationsbeschaffung und der Beantragung psychologisch stärker wiegen als der langfristige Nutzen einer ausgeglichenen Pension. Basierend auf der Analyse werden die folgenden Maßnahmen zur Erhöhung der Inanspruchnahme des Pensionssplittings vorgeschlagen:

- Die **Ausweitung des Pensionssplittings auf mehr als sieben Jahre**.
- Die Möglichkeit der Beantragung des Pensionssplittings im **Login-Bereich der Sozialversicherung**, im Bereich *Kinder*, wo auch Familienzeitbonus oder Kinderbetreuungsgeld beantragt werden können.
- **Versand von (verhaltensökonomisch optimierten) Informationsbriefen**, in denen verständlich erklärt wird, wie das Pensionssplitting beantragt werden kann und wie Gutschriften übertragen werden können, verbunden mit Informationen, wie sich fehlende Beitragszeiten auf die Pensionshöhe des betreuenden Elternteils auswirken.
- Eine **zusätzliche Auswahloption einer gleichmäßigen Aufteilung der Gesamtgutschriften** auf dem Antragsformular für das Pensionssplitting, um so einen Referenzpunkt für die gleichmäßige Aufteilung zu schaffen.
- **Pensionssplitting als Default bzw. Widerspruchslösung**, d.h. die gleichmäßige Aufteilung der Gesamtgutschriften wird automatisch implementiert, Paare müssen also aktiv werden, um die gleiche Aufteilung rückgängig zu machen; unternehmen sie nichts, bleibt die gleichmäßige Aufteilung bestehen.
- Eine **Verknüpfung der Entscheidung über die Aufteilung von Betreuungszeiten** mit der Entscheidung über die Inanspruchnahme des Pensionssplittings, beispielsweise durch den Versand von Informationsbriefen, in denen zunächst auf die Vorteile einer gleichwertigen Aufteilung von Kinderbetreuungszeiten eingegangen wird und im Anschluss auf die Möglichkeit, bei einer ungleichen Aufteilung im Rahmen des Pensionssplittings einen Ausgleich zu schaffen. Durch diese Verknüpfung könnte sich die Inanspruchnahme des Pensionssplittings erhöhen, aber auch eine gleichwertigere Aufteilung von Kinderbetreuungszeiten einstellen.

Erhöhung der Inanspruchnahme der Säulen 2 und 3

Ein grundsätzliches Problem besteht zunächst in der Tatsache, dass sich Menschen ungern mit der Vorstellung auseinandersetzen, einmal alt zu sein. Auch inkonsistente Zeitpräferenzen, also die überstarke Wahrnehmung einer Einkommensreduktion heute im Vergleich zu einer höheren Pensionszahlung im Alter, kann erklären, warum Menschen nicht ausreichend für das Alter sparen. Verschärft wird diese Problematik, wenn Sparen vorwiegend als Verlust wahrgenommen wird, da Verluste zumeist schwerwiegender wahrgenommen werden als gleich große Zugewinne. Basierend auf der Analyse werden die folgenden Maßnahmenvorschläge formuliert:

- Zur Verdeutlichung der grundsätzlichen Notwendigkeit zusätzlicher Vorsorgemaßnahmen könnte innerhalb des Pensionskontos ein **prognostizierter monatlicher Pensionswert** dem aktuellen Einkommen gegenübergestellt werden – bei zusätzlicher Bereitstellung von Informationsmaterial zu anderweitigen Vorsorgemöglichkeiten, um eine Lücke gegebenenfalls zu schließen. Verstärkt werden könnte diese Maßnahme durch eine bildliche Darstellung des zukünftigen Selbst mithilfe einer Gesichtsalterungssoftware, um so die **Identifikation mit dem zukünftigen Selbst** zu stärken.
- Um die Inanspruchnahme der zweiten Säule zu stärken, könnte ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit einer **freiwilligen Selbstverpflichtung, Teile künftiger Gehaltserhöhungen in die Pensionsvorsorge zu investieren**, angeboten werden, um so das Problem von Gegenwartspräferenzen und Verlustaversion zu umgehen. Zudem könnten eine **automatische Anmeldung für den freiwilligen ArbeitnehmerInnen-Beitrag** zur Pensionsvorsorge vorgenommen werden. Bei der Auszahlung der Abfertigung Neu wiederum könnte der **Default**, wenn keine Entscheidung getroffen wird, **von Barauszahlung zu einer automatischen Übertragung auf das Pensionskonto** geändert werden. Die bereits bestehende Möglichkeit von **lohngestaltenden Vorschriften** nach §25(1) EStG sollte von den KollektivvertragspartnerInnen stärker genutzt werden.

Bzgl. der Inanspruchnahme der dritten Säule lassen sich über die genannten Faktoren hinaus auch Unsicherheit, Überforderung mit komplexen Informationen und mangelndes Vertrauen hinsichtlich der verfügbaren Angebote identifizieren. Aus diesem Grund bestünde die Möglichkeit, auf dem Pensionskonto **Informationen über die gängigsten Anlagemethoden** bereitzustellen, **ggf. gefiltert nach bestimmten individuellen Parametern** wie Einkommen oder Risikoneigung. Auch könnten von staatlicher Seite etwa bestimmte standardisierte Angebote zertifiziert und im Rahmen

einer **Investitionsempfehlung als Default** angeboten werden, um jungen Menschen so eine Orientierung bei der Investitionsentscheidung zu bieten.

Erhöhung der Frequentierung des Pensionskontos

Da eine Vielzahl der beschriebenen Maßnahmen eine aktive Nutzung des Pensionskontos voraussetzt, werden zuletzt einige Maßnahmen beschrieben, die das Ziel einer höheren Frequentierung des Pensionskontos verfolgen:

- **Prominentere Platzierung des Links zum Pensionskonto auf FinanzOnline**, z.B. unter „Häufig verwendete Funktionen“ oder farblich hervorgehoben mit der Frage „Haben Sie heuer schon einen Blick in das Pensionskonto geworfen?“
- **Informationsunterlagen für BerufseinsteigerInnen**, die Informationen über das Pensionskonto und notwendige Schritte zur Anmeldung beinhalten, aber auch Hinweise zur Notwendigkeit der zusätzlichen Pensionsvorsorge, um den aktuellen Lebensstandard im Alter halten zu können.
- **Voreingestellte Aktivierung der Abo-Funktionen im Pensionskonto**, die durch einen entsprechenden Klick wieder deaktiviert werden können.

Viele der beschriebenen Maßnahmen lassen sich einfach und ohne große Kosten implementieren und erfordern teilweise nicht notwendigerweise eine Gesetzesänderung. Nichtsdestotrotz haben sie das Potenzial, zu einer erheblichen Verbesserung der beschriebenen Problemfelder beizutragen. Wichtig ist, an dieser Stelle auf die Notwendigkeit einer experimentellen Evaluation der Maßnahmen (beispielsweise im Rahmen einer randomisiert-kontrollierten Feldstudie) hinzuweisen, um empirisch zu überprüfen, ob die Maßnahme tatsächlich den gewünschten Effekt bringt.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	3
Executive Summary	4
1 Einleitung	10
2 Ausgewählte Problemfelder, Ausgangslage und ihre Ursachen	12
2.1 Niedriges faktisches Pensionsantrittsalter	12
2.1.1 Vorzeitige Alterspensionen	14
2.1.2 Invaliditätspension	16
2.2 Altersarmut, mit Fokus auf Altersarmut von Frauen	19
2.2.1 Armutsgefährdung in Österreich	19
2.2.2 Vergleich der Armutsgefährdung von Frauen und Männern	19
2.2.3 Ursachen für Altersarmut (speziell von Frauen)	20
2.2.4 Bisherige Maßnahmen und ihre Wirksamkeit	22
2.3 Mangelnde Inanspruchnahme der Säulen 2 & 3	23
2.3.1 Anreize und zeitliche Entwicklung der privaten und betrieblichen Pensionsversicherungen	26
3 Verhaltensökonomische Analyse und Maßnahmenvorschläge	29
3.1 Verhaltensökonomie in der Altersvorsorge	32
3.2 Verhaltensökonomische Ansätze für die Österreich-spezifischen Probleme	32
3.2.1 Ansätze zur Erhöhung des faktischen Pensionsalters	32
3.2.2 Ansätze zur Bekämpfung der Altersarmut bei Frauen	39
3.2.3 Ansätze zur Erhöhung der Inanspruchnahme der Säulen 2 & 3	47
3.2.4 Maßnahmenvorschläge für das Pensionskonto	53
4 Vorschläge zur experimentellen Evaluation ausgewählter verhaltensökonomischer Maßnahmen	57
5 Literaturverzeichnis	61
6 Abbildungsverzeichnis	64

1 Einleitung

Das österreichische Pensionssystem steht vor großen Herausforderungen. Aufgrund des demographischen Wandels und steigender Lebenserwartungen muss eine eher rückläufige Zahl junger Menschen für die Pensionen einer wachsenden Zahl älterer Menschen aufkommen. Durch dieses Ungleichgewicht entstehen Lücken, die zum einen staatliche Ausgleichszahlungen erfordern, die das Budget belasten (das in den kommenden Jahren aufgrund der durch die COVID-19-Pandemie zu erwartenden Beitragseinbrüche ohnehin wenig Spielraum aufweisen dürfte), zum anderen ist es nahezu unmöglich, mit der staatlichen Pension alleine den Lebensstandard des Erwerbslebens halten zu können. Verschärft werden diese Probleme durch ein, im internationalen Vergleich, sehr niedriges durchschnittliches Pensionsantrittsalter, das in erster Linie durch diverse Möglichkeiten der frühzeitigen Pensionierung, aber auch durch Invaliditätspensionen entsteht. Dennoch investieren die Menschen in Österreich im internationalen Vergleich nur sehr wenig in betriebliche und private Altersvorsorge, wodurch eine Entlastung des staatlichen Pensionssystems möglich wäre. Ein weiteres Problem betrifft das wachsende Risiko der Altersarmut, von dem in erster Linie Frauen betroffen sind, was sich durch niedrigere Beiträge und kürzere Beitragszeiten aufgrund von Gehaltsunterschieden, längeren Teilzeitperioden im Kontext von Kinderbetreuung, aber auch durch das bisher noch frühere Pensionsantrittsalter erklären lässt.

Die beschriebenen Problemfelder erfordern Reformen. Der vorliegende Bericht diskutiert verschiedene Reformmaßnahmen, welche die folgenden Ziele verfolgen: eine Erhöhung des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters, die Reduktion der Altersarmut von Frauen durch eine gleichwertigere Aufteilung von Betreuungsaufgaben und eine verstärkte Inanspruchnahme des Pensionssplittings, sowie eine Erhöhung der Inanspruchnahme der zweiten und dritten Säule des Pensionssystems. Der Bericht fokussiert dabei insbesondere auf die Anwendbarkeit verhaltensökonomischer Maßnahmen und Erkenntnisse.

Die Disziplin der Verhaltensökonomie findet in den letzten Jahren international immer stärkeren Eingang in die Gestaltung politischer Maßnahmen. Auch im Pensionsbereich finden sich zahlreiche Anwendungsbeispiele, bei denen die Verhaltensökonomie die Gestaltung von Reformansätzen maßgeblich beeinflusst hat. Verhaltensökonomische Maßnahmen zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich wissenschaftliche Erkenntnisse über bestimmte Regelmäßigkeiten menschlichen Verhaltens zunutze machen. Im Gegensatz zur Standardökonomie, die davon ausgeht, dass Menschen stets rational handeln, und in der Lage sind, basierend auf den ihnen vorliegenden Informationen, für sie optimale Entscheidungen zu treffen, berücksichtigt die Verhaltensökonomie auch die Verwendung von Heuristiken oder systematische Verzerrungen. Nudging-Maßnahmen,

die eine Teilmenge verhaltensökonomischer Maßnahmen bilden, zeichnen sich insbesondere dadurch aus, dass sie die individuelle Wahlfreiheit erhalten und monetäre Anreize unverändert lassen, aber durch Anpassung der Entscheidungsarchitektur, also der Art und Weise, wie die Entscheidung präsentiert wird, dennoch einen Lenkungseffekt erzielen. Die im Bericht diskutierten Maßnahmen basieren auf etablierten Erkenntnissen der verhaltensökonomischen Forschung. Dies betrifft zum einen Erkenntnisse über bestimmte Regelmäßigkeiten menschlichen Verhaltens (beispielsweise die Existenz von Verzerrungen bei Entscheidungen und die Verwendung von Heuristiken), die in erster Linie mithilfe ökonomischer und psychologischer Laborexperimente gewonnen werden. Zum anderen greifen die im Bericht besprochenen internationalen Best-Practice-Beispiele sehr häufig auf wissenschaftliche Evaluierungen durch randomisiert-kontrollierte Feldstudien zurück, sodass ein Erreichen des gewünschten Lenkungsziels zumindest für den getesteten Kontext nachgewiesen werden kann.

Verhaltensökonomische Maßnahmen sind hier nicht notwendigerweise als Alternative zu klassischen, die Anreizstruktur verändernden Maßnahmen gedacht. Aufgrund der starken monetären Anreize innerhalb des Pensionssystems ist eine Veränderung der Anreizstruktur oft unerlässlich, um substantielle Verhaltensänderungen zu bewirken. Oft sind diese Veränderungen jedoch mit hohen Kosten verbunden oder politisch schwer umsetzbar.¹ Verhaltensökonomische Maßnahmen können somit entweder als kostengünstige, in den meisten Fällen leicht und ohne gesetzliche Änderung zu implementierende Alternative, aber auch ergänzend zu traditionellen Maßnahmen eingesetzt werden. Auch Veränderungen der Anreizstruktur können z.B. unterschiedlich wahrgenommen werden und erfordern daher oft eine verhaltensökonomische Analyse, um die Wirksamkeit zu optimieren.

Der Bericht besteht aus zwei aufeinander aufbauenden Teilen. Im ersten Teil werden die oben beschriebenen Problemfelder innerhalb des österreichischen Pensionssystems anhand von statistischen Daten veranschaulicht sowie deren Ursachen diskutiert. Im zweiten Teil werden Forschungsergebnisse aus der Verhaltensökonomie herangezogen, um potentielle Fehlerquellen bei der Entscheidungsfindung im Bereich der Pensionsvorsorge aufzuzeigen. Es werden Faktoren, wie kognitive Verzerrungen oder soziale Normen identifiziert, die dazu führen, dass sich Menschen nicht entsprechend ihrer wahren Präferenzen verhalten und somit für sie selbst suboptimale Ergebnisse erzielen. In einem weiteren Schritt werden internationale Best-Practice-Beispiele der Verwendung verhaltensökonomischer Maßnahmen zur Entschärfung von

¹ Die mit der COVID-19-Pandemie verbundene generelle Unsicherheit sowie die hohe Arbeitslosigkeit bieten derzeit beispielsweise keine idealen Rahmenbedingungen für Reformmaßnahmen zur Stärkung der zweiten und dritten Säule des Pensionssystems oder zur Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalter.

systematischen Verhaltensverzerrungen vorgestellt und darauf basierend verhaltensökonomische Maßnahmen speziell für die Situation in Österreich entwickelt. In einem letzten Schritt werden für ausgewählte Maßnahmen konkrete Implementierungsvorschläge ausgearbeitet, die auch wissenschaftliche Evaluierungsoptionen inkludieren.

2 Ausgewählte Problemfelder, Ausgangslage und ihre Ursachen

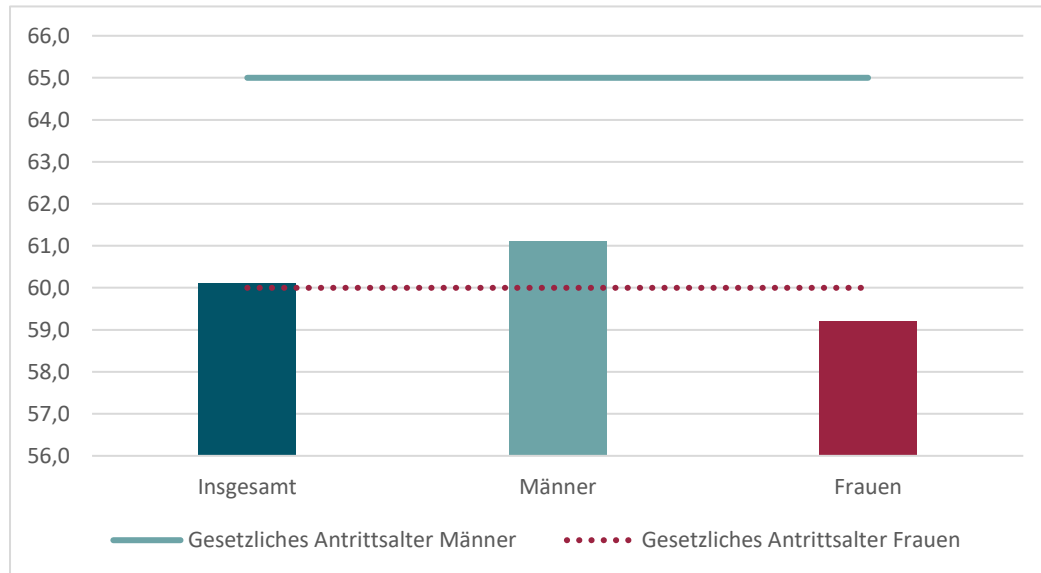
Im Folgenden werden Problemfelder innerhalb des österreichischen Pensionssystems anhand statistischer Daten aufgezeigt, wobei der Fokus insbesondere auf Problemfeldern liegt, bei denen sich der Einsatz verhaltensökonomischer Maßnahmen besonders anbietet. Dabei wird kurz die (rechtliche) Ausgangslage beschrieben und anschließend Ursachen, die zur Entstehung der identifizierten Problemfelder beigetragen haben, diskutiert. Abschnitt 2.1 befasst sich mit dem Problem des niedrigen faktischen Pensionsalters in Österreich. Dabei wird einerseits auf Sonderregelungen, die eine Frühpensionierung ermöglichen, eingegangen, andererseits werden in Österreich bestehende Präventivmaßnahmen beleuchtet und potentielle Schwachstellen ermittelt. In Abschnitt 2.2 wird zuerst die Armutsgefährdung für PensionistInnen diskutiert und Ursachen für die besonders starke Gefährdung von Frauen angeführt. Anschließend werden bereits bestehende Maßnahmen, insbesondere das Pensionssplitting, beschrieben und potentielle Schwachstellen identifiziert. Als letztes Problemfeld wird in Abschnitt 2.3 auf die mangelnde Inanspruchnahme der betrieblichen und privaten Pensionsvorsorge (Säulen 2 & 3) eingegangen. Dazu wird zuerst eine Übersicht über die Investitionsmöglichkeiten sowie die vorhandene Anreizstruktur gegeben. Anschließend wird der zeitliche Verlauf des Investitionsverhaltens beschrieben sowie Ursachen für die mangelnde Inanspruchnahme erörtert.

2.1 Niedriges faktisches Pensionsantrittsalter

Das gesetzliche Pensionsantrittsalter (Regelpensionsalter) für die Alterspension beträgt in Österreich für Männer 65 (siehe solide horizontale Linie in Abbildung 1) und für Frauen 60 Jahre (siehe unterbrochene horizontale Linie in Abbildung 1), jedoch ist eine schrittweise Anpassung des weiblichen und männlichen Pensionsalters (zwischen 2024

und 2033) bereits beschlossen und gesetzlich verankert.² Damit reagiert Österreich auch auf wiederkehrende Forderungen der Europäischen Union.³

Abbildung 1: Durchschnittsalter der Direktpensionsneuzuerkennungen in der gesetzlichen Pensionsversicherung 2017



Notiz: Zu den Direktpensionen zählen alle Alterspensionen sowie die Invaliditätspensionen. Wird auch als Eigenpension (aus eigenem Versicherungsverhältnis) bezeichnet. Quelle: Statistik Austria⁴

Ein Blick auf das faktische Pensionsantrittsalter in Abbildung 1 zeigt jedoch, dass für beide Geschlechter das durchschnittliche Pensionsantrittsalter deutlich unter dem gesetzlichen liegt. So beträgt das durchschnittliche Antrittsalter bei Direktpensionen für Männer 61,1 Jahre und für Frauen 59,2 Jahre. Die Diskrepanz zwischen dem Regelpensionsalter und dem durchschnittlichen Pensionsantrittsalter lässt sich zu einem großen Teil durch ehemalige und bestehende Ausnahmeregelungen, wie *Vorzeitige Alterspensionen* und die *Invaliditätspension* erklären. Auf beide Ausnahmen wird im Folgenden genauer eingegangen.

Unter dem Begriff „Vorzeitige Alterspensionen“ werden insgesamt drei verschiedene Varianten einer frühzeitigen Alterspension zusammengefasst: die Langzeitversicherungspension („Hacklerregelung“) (hellblaue gestrichelte Linie in

² Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten StF: BGBl. Nr. 832/1992 (NR: GP XVIII RV 737 AB 837 S. 90. BR: AB 4384 S. 562.)

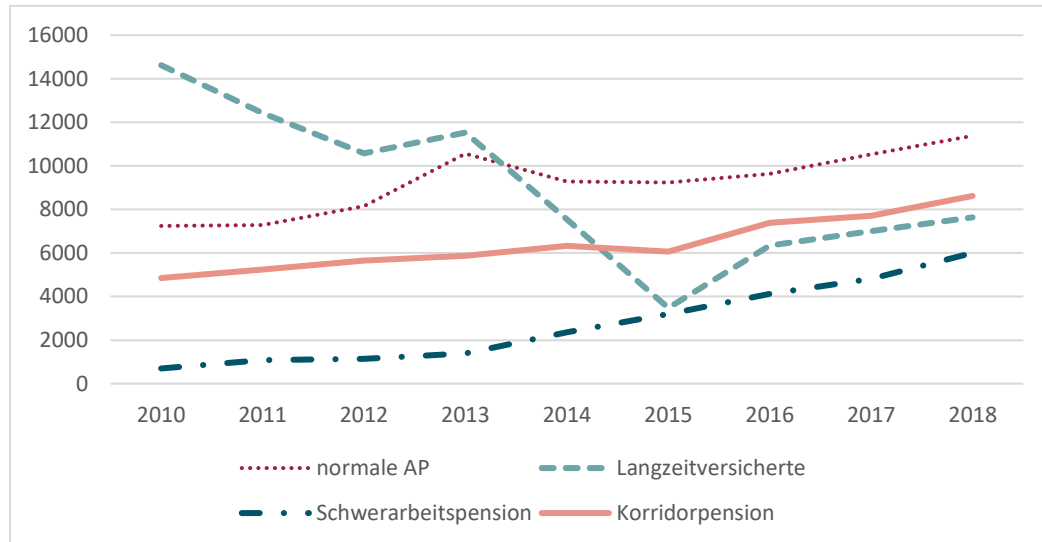
³ Die Europäische Union kritisiert jene Regelungen bereits seit Jahren und beruft sich auf die Charta der Grundrechte der EU (GRC), welche Primärrechtsrang hat und somit über nationalem Recht steht. Es folgt in Art 21 Abs 1 GRC, dass jede Diskriminierung, insbesondere aufgrund des Geschlechts verboten ist und eine Gleichstellung sicherzustellen ist. Jene Gleichstellung erfolgt nach Meinung der Europäischen Union zu langsam – in der Europäischen Union wird 2020 nur in Österreich und Rumänien das Pensionsantrittsalter für Frauen 60 Jahre betragen.

⁴Quelle: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialeleistungen_auf_bundes_ebene/pensionen_und_renten/index.html

Abbildung 2), die Schwerarbeitspension (dunkelblaue unterbrochene Linie) und die Korridorpension (durchgehende orange Linie).

2.1.1 Vorzeitige Alterspensionen

Abbildung 2: Zuerkennungen der Alterspensionen bei Männern in absoluten Zahlen



Notiz: Die Unregelmäßigkeiten in der Anzahl der Langzeitversicherten ergibt sich aus der Anpassung des Antrittsalters von 60 auf 62 Jahre für ab 1954 geborene Männer. Quelle: Online Pension Information System (OPIS)⁵

Abbildung 2 zeigt die zeitliche Entwicklung der Inanspruchnahme der verschiedenen Pensionstypen im zeitlichen Verlauf. Da für Frauen eine Korridorpension frühestens im Jahr 2028 in Betracht kommt wurden exemplarisch nur Männer berücksichtigt. In den letzten acht Jahren zeigt sich, dass sowohl die Schwerarbeitspension, als auch die Korridorpension eine immer größere Rolle spielen.

Langzeitversicherungspension („Hacklerregelung“)

Diese Variante kann von Männern (geb. ab 1954) und Frauen (geb. ab 1965) nach dem vollendeten 62. Lebensjahr in Anspruch genommen werden, sofern 540 Beitragsmonate (45 Jahre) erworben wurden. Dabei musste bei Inanspruchnahme bisher ein Abschlag in Höhe von 4,2% pro Jahr gezahlt werden, der durch einen Beschluss des Nationalrats vom 19.09.2019 jedoch abgeschafft wurde. Als Beitragsmonate werden jene Kalendermonate gewertet, in denen Beiträge eingezahlt wurden, wobei bis zu 60 Monate für Kindererziehung angerechnet werden können. Im Jahr 2018 haben anteilig an allen Alterspensionen 22,59% (7.633 von insgesamt 33.644 Zuerkennungen) der Männer und 7,97% (3.345 von insgesamt 41.950 Zuerkennungen) der Frauen diese Art

⁵ Quelle: <https://www.dnet.at/opis/Zeitreihen.aspx> (Zuerkennungen)

der Frühpension zuerkannt bekommen.⁶ Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter bei der „Hacklerregelung“ betrug 62,5 Jahre für Männer und 58,9 Jahre für Frauen.⁷

Schwerarbeitspension

Die Schwerarbeitspension kann bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres (bisher bei einem Abschlag von 1,8%; dieser wurde durch einen Beschluss des Nationalrats vom 19.09.2019 abgeschafft) in Anspruch genommen werden. Voraussetzung dafür ist eine Mindestversicherungszeit von 540 Versicherungsmonaten (45 Jahre), wobei innerhalb der letzten 240 Kalendermonate (20 Jahre) vor dem Stichtag mindestens 120 Schwerarbeitsmonate (10 Jahre) vorliegen müssen. Als Versicherungsmonat gilt jeder Kalendermonat, in dem mindestens 15 Tage an Versicherungszeiten vorhanden sind. Schwerarbeitsmonate werden definiert als Kalendermonate in denen überwiegend im Schichtdienst (mit Nachtschicht), bei besonderer Hitze oder Kälte, oder unter besonderen chemischen oder physikalischen Einflüssen gearbeitet wird. Außerdem zählen insbesondere Pflege- und Sorgearbeit sowie besonders schwere körperliche Arbeit (nach Arbeitskilojoule) als Schwerarbeit. Im Jahr 2018 haben anteilig an allen Alterspensionen 17,84% (6.003) der Männer und 7,23% (3.032) der Frauen diese Art der Frühpension zuerkannt bekommen.⁸ Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter bei Schwerarbeitspension betrug 60,8 Jahre für Männer und 56,9 Jahre für Frauen.⁹

Korridorpension

Mit der Korridorpension wurde ein weiteres Modell eingeführt, das es ermöglicht, vor dem Regelpensionsalter die Pension anzutreten. Nach Vollendung des 62. Lebensjahres können sowohl Frauen als auch Männer mit entsprechenden Abschlägen den Ruhestand antreten. Für Frauen kommt diese Pensionsart jedoch erst ab 2028 in Betracht, da vorher das Regelpensionsalter noch nicht weit genug angehoben sein wird. Des Weiteren müssen für die Inanspruchnahme der Korridorpension insgesamt 480 Versicherungsmonate (40 Jahre) vorliegen. Abgezogen werden dann für jedes Jahr, um das der Pensionsantritt nach vorne gezogen wird, 5,1% des regulären Pensionsanspruchs – der maximale Abschlag beträgt somit 15,3% für insgesamt drei Jahre. Es ist aber auch möglich über das 65. Lebensjahr hinaus zu arbeiten und damit einen Bonus von 4,2% pro Jahr auf die Pensionshöhe zu erhalten. Dies ist ebenfalls für maximal drei Jahre möglich (bis zum 68. Lebensjahr), was in einem maximalen Zuschlag von 12,6% resultiert. Im Jahr 2018 haben anteilig an allen Alterspensionen 25,61% (8.619) der Männer die

⁶ Quelle: <https://www.dnet.at/opis/Zeitreihen.aspx> (Zuerkennungen)

⁷ Quelle: <https://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.577990&version=1560500682>
Gesetzl. Antrittsalter für Frauen wurde schrittweise angehoben (siehe Grundlagen des österr. Pensionssystems), daher ist das durchschn. Antrittsalter unter dem jetzigen gesetzlichen Antrittsalter.

⁸ Quelle: <https://www.dnet.at/opis/Zeitreihen.aspx> (Zuerkennungen)

⁹ Quelle: siehe Fußnote 7

Korridorpension in Anspruch genommen.¹⁰ Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter für Männer betrug 62,5 Jahre¹¹, was darauf hindeutet, dass die Korridorpension vorrangig als Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung in Anspruch genommen wird. Hier sollte auch angemerkt werden, dass die Anreizstruktur im positiven Bereich der Korridorpension fraglich ist, da auch PensionistInnen, die eine normale Alterspension beziehen, weiterhin (ohne Abzüge bei der Pension) einer Erwerbstätigkeit nachgehen können. Eine derartige Konstellation kann sich als sehr lukrativ erweisen, da erwerbstätige PensionistInnen in gewisser Weise ein doppeltes Gehalt (Pensionszahlung + Gehalt aus der Erwerbstätigkeit) erhalten können, sodass sich eine Erhöhung des Pensionsantrittsalters im Rahmen der Korridorpension in den meisten Fällen im Vergleich zu dieser Variante nicht auszahlt.

2.1.2 Invaliditätspension

Die *Invaliditätspension Neu* ist seit dem Jahr 2014 in Kraft und gilt für alle Personen, die nach dem 31.12.1963 geboren sind. Eine entscheidende Änderung zu der vorherigen Invaliditätspensionsregelung ist, dass nun nur mehr die dauerhafte Berufsunfähigkeit,¹² nicht aber die vorübergehende Invalidität als Pensionsgrund zählt.

Dabei wird die Wiedereingliederung von Personen, die nur als vorübergehend (jedoch mindestens 6 Monate) invalide eingestuft werden, durch gesundheitliche Rehabilitationsmaßnahmen (unter Bezug des Rehabilitationsgeldes) sowie berufliche Umschulungsmaßnahmen (unter Bezug des Umschulungsgeldes) gefördert. Ein Umschulungsgeld kann allerdings nur Versicherten gewährt werden, die auch einen Berufsschutz haben. Berufsschutz besteht bei einer überwiegenden Tätigkeit in einem erlernten Beruf und für Angestellte, wenn im Rahmen der Erwerbstätigkeit über die letzten 15 Berufsjahre mindestens 90 Pflichtversicherungsmonate absolviert wurden. Nur wenn diese Umschulungsmaßnahmen nicht „zweckmäßig oder zumutbar“¹³ sind, wird ein Anspruch auf Rehabilitationsgeld gewährt, das für die Dauer der vorübergehenden Berufsunfähigkeit gewährt wird. ArbeitnehmerInnen ohne Berufsschutz können im gesamten Arbeitsmarkt eingesetzt werden.

Um begleitende Unterstützung im Prozess zu ermöglichen, wurde im Zuge der Invaliditätspension Neu das „Kompetenzzentrum Begutachtung“ eingeführt, das u. a. auch die arbeitsmarktbezogenen Gutachten erstellt. Darüber hinaus stellt die jeweilige Krankenkasse zuständige „Case-Manager“ zur Unterstützung des Genesungsprozesses

¹⁰ Quelle: <https://www.dnet.at/opis/Zeitreihen.aspx> (Zuerkennungen)

¹¹ Quelle: <https://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.577990&version=1560500682>

¹² Im Folgenden wird Invalidität oftmals als Synonym für Berufsunfähig verwendet. Jedoch muss erwähnt werden, dass nach genauer Definition Invalidität für ArbeiterInnen und Berufsunfähigkeit für Angestellte gilt.

¹³ Quelle: https://www.oesterreich.gv.at/themen/menschen_mit_behinderungen/pension_und_behinderung/Seite.1280200.html

zur Verfügung. Dabei sind die Versicherten verpflichtet, bei den Rehabilitationsmaßnahmen mitzuwirken – eine Weigerung führt zu der Entziehung des Rehabilitationsgeldes.

Sollte die Invalidität voraussichtlich dauerhaft, oder die beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation nicht zweckmäßig sein, wird, wenn die Wartezeit (180 Beitragsmonate der Pflichtversicherung – pro Kind bis zu 24 Monate des Kinderbetreuungsgeldes oder freiwilligen Versicherung bzw. 300 Versicherungsmonate) erfüllt ist (und die Voraussetzungen für eine Alterspension am Stichtag noch nicht erfüllt sind), die Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension gewährt. Im Jahr 2018 nahmen in Österreich 91.225 Menschen die Invaliditätspension und 42.715 Menschen die Berufsunfähigkeitspension in Anspruch.¹⁴

Mangelnde Wirksamkeit der Rehabilitationsmaßnahmen

Der Rechnungshof überprüfte 2017 in seinem Bericht zur *Invaliditätspension Neu*¹⁵ die generelle Effizienz des Verfahrens und evaluierte zusammenfassend:

„Die Ziele waren mit einer Genesungsrate von 90% innerhalb eines Jahres und einem geplanten Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt hoch gesteckt, sagte Rechnungshofpräsidentin Margit Kraker. So lagen die Genesungen bei rund 12%, wobei davon nur 12 bis 15% wieder erwerbstätig waren.“¹⁶

Des Weiteren folgt aus dem Bericht, dass anstatt der erwarteten Einsparungen von 648,62 Millionen Euro zwischen 2014 und 2018, die Umstellung auf *Invaliditätspension Neu* einen prognostizierten Mehraufwand von 100-200 Millionen Euro (2014-2018) verursacht hat.

Abbildung 3 liefert ein detailliertes Bild über die Ursachen für Invalidität und Berufsunfähigkeit. Besonders auffällig ist hier, dass der Anteil der psychiatrischen Krankheiten der Rehabilitationsgeldanspruchsberechtigten (68% in 2018) am höchsten ist. Die Problematik der psychiatrischen Erkrankungen spiegelt sich auch bei den Pensionsneuzugängen wieder, da diese 2018 (mit 42,5% aller Berufsunfähigkeitspensionen und 34,3% aller Invaliditätspensionen) die häufigste Ursache für Pensionierung in diesem Bereich darstellen.

¹⁴ Quelle: <https://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.577987&version=1558961919>

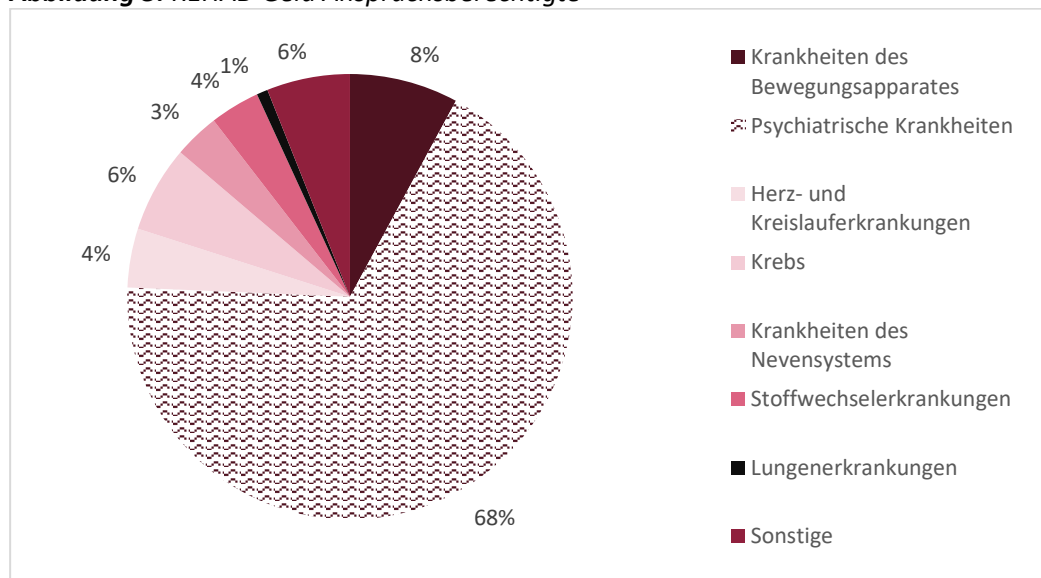
¹⁵ Quelle: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/III/III_00033/imfname_673793.pdf

¹⁶ Quelle: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20180404_OTSO188/rechnungshofausschuss-zur-invaliditaetspension-neu

Präventionsmaßnahmen in Österreich

Ein wichtiger Schritt zur Vermeidung von Invalidität und Berufsunfähigkeit stellt die Verwendung präventiver Maßnahmen dar. Laut Gmeinder, Morgan, & Mueller (2017) liegen die Ausgaben für Prävention und öffentlichen Gesundheitsdienst in Österreich mit 2,2% der gesamten Gesundheitsausgaben deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von 3%. Neben einer Erhöhung der Investitionen in präventive Maßnahmen, beschreiben z.B. Czypionka et al. (2016) weitere Maßnahmen zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation in Österreich. Die AutorInnen betonen dabei besonders die Notwendigkeit der Verbesserung der Datenlage im Bereich der psychischen Erkrankungen, und empfehlen die Berücksichtigung der psychischen Gesundheit im Rahmen der jährlichen Vorsorgeuntersuchungen.

Abbildung 3: REHAB-Geld Anspruchsberechtigte



Notiz: Anteil der Rehabilitationsgeldansprüche nach Krankheitsgruppen. Quelle: Pensionsversicherungsanstalt (PVA)¹⁷

Zudem kommt den ArbeitgeberInnen im Bereich der präventive Maßnahmen eine besondere Rolle zu, da die Arbeitszeit einen großen Teil der Lebenszeit einnimmt und Arbeitsumstände wie z.B. beruflicher Stress, langes Sitzen vor einem Computerbildschirm oder zu wenig Bewegung Ursachen für gesundheitliche Probleme sein können (Scholz, 2016). Aus diesem Grund wurde das Europäische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP) gegründet, das 1997 im Rahmen der Luxemburger Deklaration erstmals bestimmte Grundsätze für gesundheitsfördernde Maßnahmen für Unternehmen deklarierte. Auch in Österreich hat sich ein Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung unter Zusammenarbeit der Träger der

¹⁷ Quelle: <https://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.620933&version=1452505853> (Seite 14)

gesetzlichen Krankenversicherung, der gesetzlichen Unfallversicherung, des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, der Interessensvertretungen Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Gewerkschaftsbund und Industriellenvereinigung sowie des Fonds Gesundes Österreich gebildet, jedoch ist die Resonanz unter den Betrieben noch ausbaufähig. Laut dem Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung gab es im Jahr 2018 2.163 „Gütesiegel-Betriebe“,¹⁸ die im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) durch hohe Qualitätsanforderungen BGF-Projektförderungen erhielten. Das postulierte Ziel ist eine gemeinsame nationale Strategie der einzelnen österreichischen Institutionen, um die betriebliche Gesundheitsförderung effektiver umzusetzen.

2.2 Altersarmut, mit Fokus auf Altersarmut von Frauen

2.2.1 Armutsgefährdung in Österreich

Zur Beurteilung der Frage der Altersarmut in Österreich betrachten wir zunächst den Anteil an PensionistInnen in Österreich, die armutsgefährdet sind. Als armutsgefährdet gelten Personen, die weniger als 60% des äquivalenten medianen Haushaltseinkommens zur Verfügung haben. Im Jahr 2017 belief sich die Armutsgefährdungsgrenze für einen Einpersonenhaushalt bei 14-maliger Auszahlung auf ein monatliches Einkommen von 1.061€. ¹⁹ Insgesamt galten im Jahr 2017 11,17% der PensionistInnen als armutsgefährdet, wobei Einpersonenhaushalte besonders stark betroffen waren (hier sind 19,74% armutsgefährdet).²⁰

2.2.2 Vergleich der Armutsgefährdung von Frauen und Männern

Abbildung 4 zeigt deutliche Unterschiede in der durchschnittlichen Bruttopension von Frauen (rot gestreifte Balken) und Männern (blaue Balken). Vergleicht man die durchschnittliche Bruttopension mit der Armutsgefährdungsgrenze (rosa horizontale Linie), fällt auf, dass die Armutsgefährdung vor allem bei Frauen ein Problem darstellt. Betrachtet man nur Menschen, die älter als 65 Jahre alt sind, zeigt sich, dass 9% aller Männer und 16% aller Frauen armutsgefährdet sind. Konzentriert man sich auf

¹⁸Quelle: <https://www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/load?contentid=10008.673690&version=1549949875>

¹⁹Quelle: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/armut_und_soziale_eingliederung/index.html (Tabellenband EU-SILC 2017: Einkommen, Armut und Lebensbedingungen (26.04.2018, Rev. 4 vom 30.07.2019))

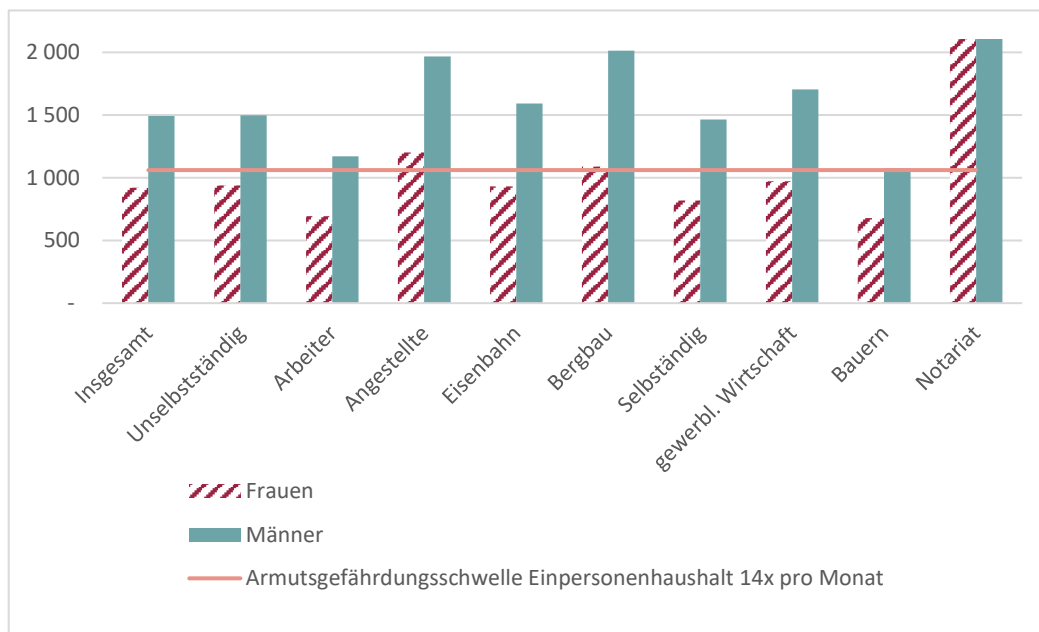
²⁰ Quelle: <https://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.620933&version=1452505853>

Einpersonenhaushalte, so sind fast doppelt so viele alleinlebende Frauen als Männern armutsgefährdet (14% vs. 22%).²¹

2.2.3 Ursachen für Altersarmut (speziell von Frauen)

Grundsätzlich lässt sich die Diskrepanz in den Pensionsleistungen zwischen Männern und Frauen durch das Äquivalenzprinzip des österreichischen Pensionssystems (d.h. die Leistung die man erhält ist proportional zu den Beiträgen, die man eingezahlt hat), gekoppelt mit Unterschieden in den Beitragszahlungen von Männern und Frauen erklären. Dabei sind es im Wesentlichen zwei Faktoren, die dazu führen, dass die Beitragszahlungen von Frauen in Summe wesentlich geringer sind als jene von Männern.

Abbildung 4: Durchschnittliche Bruttopensionen nach Berufsgruppen und Geschlecht 2017



Notiz: Die durchschnittlichen Bruttopensionen berechnen sich aus den Bezügen der gesetzlichen Pensionsversicherung inklusive Zulagen, Zuschüsse, Witwen/ Witwerpensionen und zwischenstaatliche Teilleistungen, jedoch ohne Pflegegeld und Sonderzahlungen welches 14-mal pro Jahr ausbezahlt wird. Die Armutsgefährdungsgrenze belief sich 2017 für einen Einpersonenhaushalt bei 14-maliger Auszahlung auf 1061€ monatlich. Quelle: Statistik Austria²²

²¹Quelle: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/armut_und_soziale_eingliederung/index.html (Tabellenband EU-SILC 2017: Einkommen, Armut und Lebensbedingungen (26.04.2018, Rev. 4 vom 30.07.2019))

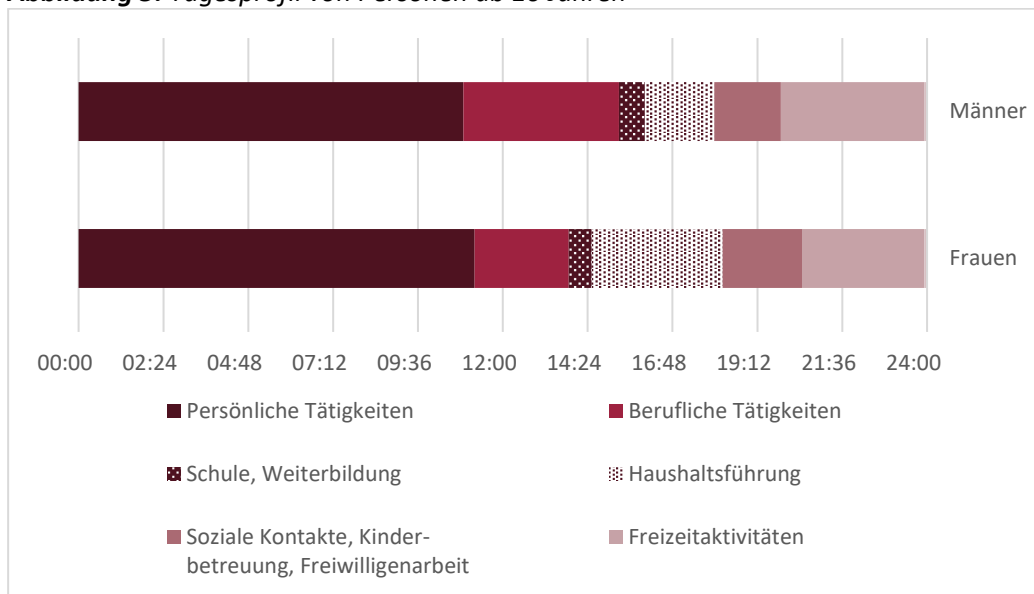
²²Quelle: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialeleistungen_auf_bundesebene/pensionen_und_renten/index.html

Geringere monatliche Beiträge

Da die Beitragshöhe einkommensabhängig ist und Frauen in Österreich im Durchschnitt weniger verdienen, zahlen Frauen im Durchschnitt auch monatlich weniger Beiträge ein, was zu einem geringeren Pensionsanspruch führt. Wie deutlich diese Einkommensunterschiede noch sind, zeigt sich z.B. bei einem Vergleich des Bruttojahreseinkommens im Jahr 2017 von unselbstständig beschäftigten Frauen und Männern. So verdienten Frauen rund 37% weniger als Männer (Bruttojahreseinkommen: 21.178€ vs. 33.776€).²³

Dieser Unterschied ist u. a. durch die hohen Teilzeitquoten von Frauen erklärbar. So ist die Teilzeitquote von Frauen rund 36 Prozentpunkte höher als jene von Männern. Wie in Abbildung 5 dargestellt, ist dies darauf zurückzuführen, dass Frauen im Schnitt einen größeren Teil ihrer Zeit mit unbezahlter Arbeit (die nicht für Pensionszeiten angerechnet wird) verbringen.²⁴

Abbildung 5: Tagesprofil von Personen ab 10 Jahren



Notiz: Durchschnittliche Zeitverwendung pro Tag (Montag - Sonntag) aller Personen ab 10 Jahren. Quelle: Zeitverwendungserhebung Statistik Austria 2008²⁵

Vergleicht man das Bruttojahreseinkommen von Vollzeitbeschäftigten (und korrigiert somit für unterschiedliche Aufteilung von Teil- und Vollzeitarbeit), so reduziert sich der

²³Quelle: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html

²⁴Quelle: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/zeitverwendung/zeitverwendungserhebung/index.html

²⁵Quelle: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html

Unterschied zwischen Frau und Mann auf 15,6% (36.985€ vs. 43.838€). Doch auch wenn man die Bruttostundenverdienste in der Privatwirtschaft berücksichtigt, ist der Gender Pay Gap in Österreich deutlich höher als der EU-Durchschnitt²⁶.

Weniger Beitragsjahre

Ein weiterer wichtiger Grund für die niedrigen Pensionszahlungen von Frauen liegt in der niedrigeren Anzahl an Beitragsmonaten von Frauen. So haben z.B. nur 41% aller Frauen bis zum Pensionsantritt mehr als 40 Versicherungsjahre erworben, während dieser Anteil bei Männern bei fast 90% liegt.²⁷ Dies lässt sich zum einen dadurch erklären, dass Frauen einen erheblichen Teil ihrer Zeit mit unbezahlter Arbeit, wie Hausarbeit, Pflege und Kinderbetreuung verbringen (siehe Abbildung 5), was dazu führt, dass Frauen vermehrt Teilzeitbeschäftigungen antreten und Unterbrechungen in ihren Versicherungsjahren aufscheinen. Zum anderen ergeben sich weniger Beitragsjahre durch das frühere Pensionsantrittsalter von Frauen (60 Jahre gegenüber 65 Jahren bei Männern; siehe Abschnitt 2.1.). Dieser Unterschied wird jedoch graduell bis 2033 nivelliert, indem das Antrittsalter für Frauen an jenes der Männer angeglichen wird.²⁸ In der Realität erhöhen beide Geschlechter ihr durchschnittliches Pensionsneuzugangsalter langsam aber stetig. Dennoch gingen Frauen im Jahr 2018 im Durchschnitt noch immer 2,7 Jahre (63,2 vs. 60,5 Jahre) früher in Pension als Männer.²⁹

2.2.4 Bisherige Maßnahmen und ihre Wirksamkeit

Um die Armutsgefährdung von Frauen zu reduzieren, werden immer wieder Änderungen im Pensionssystem vorgenommen. Im Folgenden werden nun einige dieser Änderungen näher beschrieben und analysiert.

Kindererziehungszeiten = Versicherungsjahre

Bereits seit dem Jahr 1993 werden Kindererziehungszeiten als Ersatzzeiten berücksichtigt. Bei der Pensionsreform 2004 kam es zu einer Abschaffung der Unterscheidung zwischen Ersatz- und Beitragszeiten (allg. Versicherungszeiten) und zu einer höheren Bewertung der Kindererziehungszeiten.³⁰ Diese Zeiten werden jenem Elternteil angerechnet, der das Kind tatsächlich und überwiegend erzogen hat. Die Beitragsgrundlage und damit auch die Bemessungsgrundlage für die Pension beträgt im Jahr 2019 1.864,78€ monatlich und wird jährlich angepasst. Kindererziehungszeiten

²⁶ Quelle: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

²⁷ Quelle: <https://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.784577>

²⁸ Quelle: https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/pension/2/1/Seite.270150.html

²⁹ Quelle: <https://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.620933&version=1452505853>

³⁰ Vgl. neues Recht mit Altrecht: Damit Ersatzjahre als Versicherungszeiten anerkannt werden, musste mindestens ein Beitragsmonat vorliegen (https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/pension/Seite.270215.html und https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/pension/1/1/Seite.270105.html#Ersatz)

gelten maximal für die ersten 48 Monate nach der Geburt bzw. für die ersten 60 Monate bei Mehrlingsgeburten.³¹ Mit der Geburt eines weiteren Kindes in den ersten 4 Jahren endet die Erziehungszeit für das erste Kind automatisch und die 48 Monate für das nächste Kind beginnen zu laufen. Geht der anspruchsberechtigte Elternteil während der Kindererziehungszeit einer Erwerbstätigkeit nach, wird der zusätzliche Verdienst auf die Beitragsgrundlage aufgeschlagen. Diese Änderung dient hauptsächlich dazu, den Elternteil, der sich auf die Erziehung konzentriert, eine angemessene Pension zu garantieren und dadurch Abhängigkeiten zu verringern.

Pensionssplitting

Mit der Pensionsreform 2004 wurde das sogenannte Pensionssplitting eingeführt. Beim Pensionssplitting kann der Elternteil, der überwiegend erwerbstätig ist, bis zu 50% seiner Pensionskontogutschrift an den erziehenden Elternteil übertragen. Es können Teilgutschriften vom Kalenderjahr der Geburt bis zum siebenten Lebensjahr des Kindes übertragen werden. Der schriftliche Antrag dafür muss bis zum zehnten Lebensjahr des jüngsten gemeinsamen Kindes eingebracht werden, wobei die Höhe des Übertrages jährlich adaptiert werden kann. Insgesamt können Übertragungen in maximal 14 Kalenderjahren vorgenommen werden. Zudem ist zu beachten, dass die Übertragung unwiderruflich ist und es sich dabei um eine reine Umverteilung handelt, sprich, die Pensionsansprüche des Erziehenden werden auf Kosten des Erwerbstätigen in einer Partnerschaft erhöht. Es kann sich jedoch ein steuerlicher Vorteil durch die Umverteilung ergeben, wenn die Pension eines Paares durch das Pensionssplitting gleichmäßiger verteilt wird und sich dadurch der marginale Steuersatz, mit dem die Pension versteuert wird, für einen der Elternteile reduziert. Nichtsdestotrotz ist die Nachfrage nach dem Pensionssplitting bisher sehr gering. Zwischen 2010 und 2017 wurden lediglich 954 Anträge gestellt (was einen verschwindend kleinen Anteil von 0,19% aller anspruchsberechtigten Familien mit Kindern unter 10 Jahren ausmacht). Im Jahr 2018 stieg die Anzahl der Anträge auf 412, was auf einen positiven Trend hindeutet.³²

2.3 Mangelnde Inanspruchnahme der Säulen 2 & 3

Das österreichische System der Altersvorsorge ist grundsätzlich in drei Säulen aufgebaut.³³ Die erste Säule umfasst die gesetzliche Pensionsversicherung, welche die Grundlage der finanziellen Absicherung bildet. Die zweite Säule umfasst die betriebliche

³¹ Bis zu 60 Monate können ebenfalls bei der Langzeitversichertenpension, bei der Schwerarbeitspension und bei der Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension angerechnet werden.

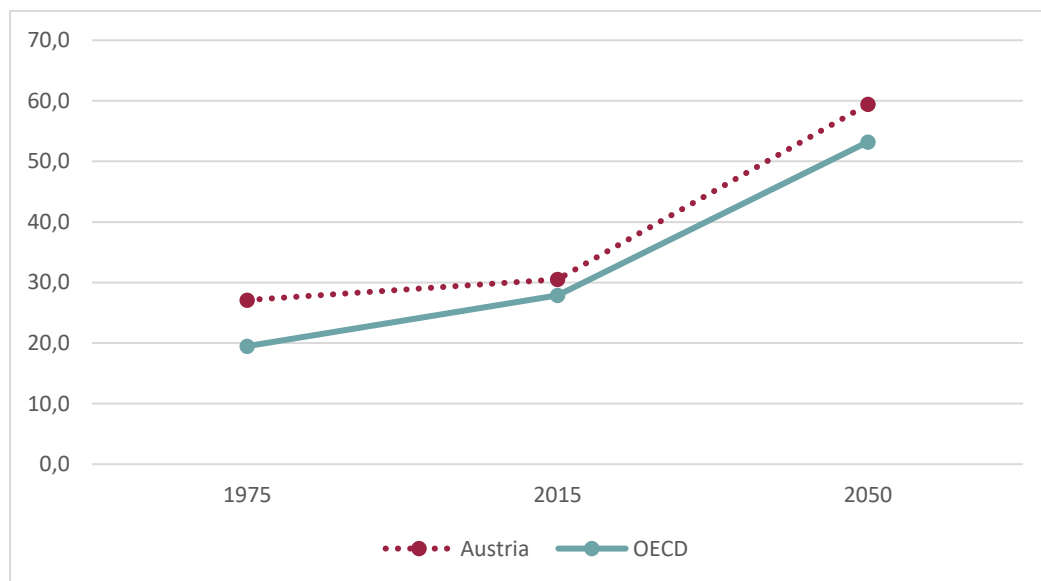
³² Quelle: <https://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.812734>

³³ Quelle: <https://www.bmf.gv.at/finanzmarkt/altersvorsorge/ueberblick-altersvorsorge.html>

Pensionsversicherung und setzt sich einerseits aus der *Abfertigung Neu*, sprich dem gesetzlich verpflichtenden Abfertigungssystem der betrieblichen Vorsorgekassen, und andererseits aus freiwilligen Vereinbarungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zusammen. Zu den freiwilligen Vereinbarungen zählen das Pensionskassensystem, verschiedene Formen der betrieblichen Lebensversicherung, sowie direkte Leistungszusagen im Bereich der Altersvorsorge. Die dritte Säule umfasst die private Altersvorsorge und beinhaltet jegliche privat organisierten Vorsorgemaßnahmen, wobei das klar definierte Ziel einer längerfristigen Rentenzahlung verfolgt werden muss.

Betrachtet man die demografische Entwicklung, werden die Herausforderungen der Altersvorsorge ersichtlich, insbesondere im Hinblick auf die umlagefinanzierte erste Säule des Pensionssystems. Abbildung 6 stellt das Verhältnis von Menschen über 65 zur erwerbstätigen Bevölkerung in Österreich (rote, gestrichelte Linie) und im OECD Durchschnitt (blaue, durchgehende Linie) dar. Dabei zeigt sich durch den Bericht der OECD (2017), dass in Zukunft immer weniger Berufstätige für immer mehr PensionistInnen im umlagefinanzierten System aufkommen werden müssen (siehe Prognose für 2050).

Abbildung 6: Menschen über 65 in Relation zu der erwerbstätigen Bevölkerung

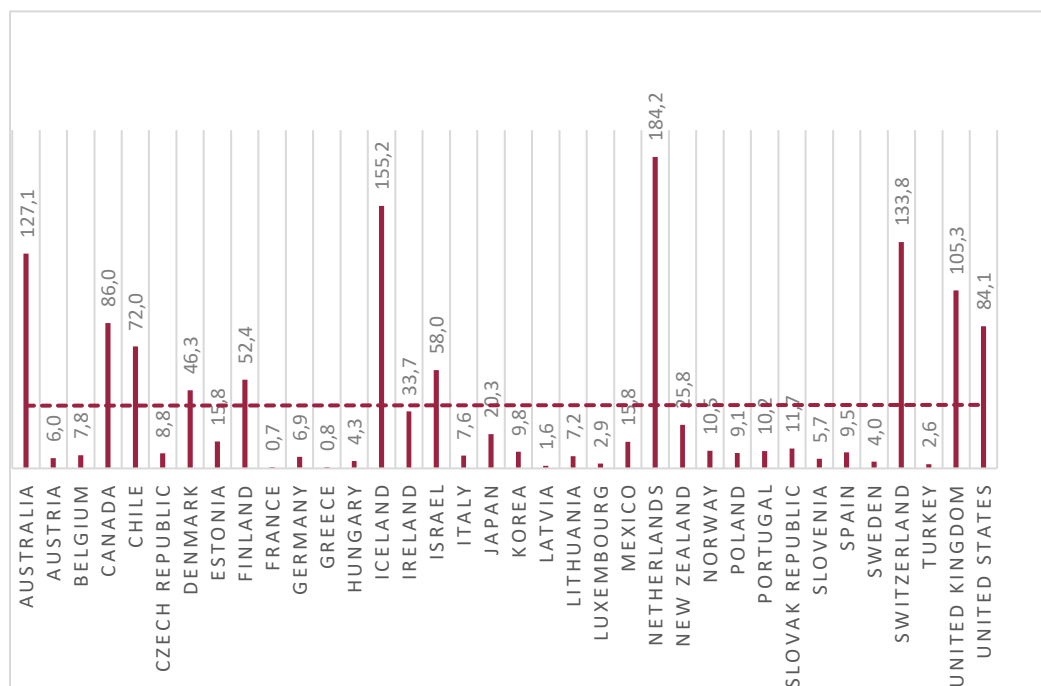


Notiz: Relation zwischen Menschen über 65 Jahre zu der erwerbstätigen Bevölkerung in Prozentpunkten. Steigende Prozent bedeutet, dass der Anteil, der über 65-Jährigen, zu der erwerbstätigen Bevölkerung, steigt. Die Prognose von 2050 basiert auf Prognosen von Eurostat und von UN Daten. Quelle: (OECD, 2017)

Dies führt zu einer zunehmenden Lücke zwischen den Einnahmen und den Ausgaben der Pensionsversicherung. 2017 betrugen die Gesamtaufwendungen der gesetzlichen Pensionsversicherung 40,54 Milliarden, während die Gesamterträge nur 32,75 Milliarden € ausmachten. Somit musste der Staat einen Bundesbeitrag von 7,79

Milliarden € beisteuern.³⁴ Dazu kommen noch Pensionsversicherungsbeiträge für Personen, die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen (1,37 Mrd. €), Pflegegeldersatz (2,41 Mrd. €), Sozialversicherungsbeiträge für Pflegende Angehörige (0,06 Mrd. €), Ausgleichzahlungen in Höhe (0,98 Mrd. €), und Pensionsversicherungsbeiträge des FLAF (1,08 Mrd. €), sowie Ruhe- und Versorgungsgenüsse von BundesbeamtInnen und der Pensionsaufwand für Bediensteten in einem öffentlich-rechtlichen oder gleichgestellten Dienstverhältnis in Höhe von 8,98 Milliarden (Budgetbericht, 2018/19). Somit ergeben sich für den Staat in Summe Ausgaben für Pensionen in Höhe von gut 21 Milliarden € pro Jahr.

Abbildung 7: Private Pensionsinvestitionen



Notiz: Investitionen in private Altersvorsorgeprogramme (nach OECD Definition der „private pension plan“) - in Relation zum Bruttoinlandsprodukt (in Prozent). Liegt der Wert über 100%, so übersteigen die (aggregierten) Pensionsvermögenswerte das (innerhalb eines Jahres gemessene) Bruttoinlandsprodukt. Die gestrichelte Linie zeigt den OECD Durchschnitt (37,3%) an. Quelle: OECD³⁵

Die betriebliche und private Altersvorsorge würden Möglichkeiten bieten, den Bundesbeitrag zu verringern, indem sie die staatliche Säule der Altersvorsorge komplementär unterstützen (sprich das Einkommen der PensionistInnen erhöhen) und somit die Notwendigkeit von Ausgleichszahlungen an PensionistInnen mit sehr geringen Einkommen reduzieren. Ganz allgemein werden durch Zahlungen aus der betrieblichen und privaten Zusatzversicherung die Pensionen aufgestockt und die Lebensverhältnisse

³⁴ Quelle: <https://www.dnet.at/opis/Gebarung.aspx>

³⁵ Quelle: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PNNI_NEW

für PensionistInnen verbessert. Vergleicht man das durchschnittliche Nettoeinkommen³⁶ zwischen unselbständig Erwerbstätigen (20.821 Euro) und PensionistInnen (16.776 Euro), zeigt sich, dass den Menschen in der Pension etwa 20% weniger Einkommen zur Verfügung steht als während der Erwerbstätigkeit³⁷ (siehe auch die Diskussion zur Altersarmut in Abschnitt 2.2.1).

Vergleicht man die privaten und betrieblichen Investitionen in Altersvorsorgeprogrammen zwischen den OECD Ländern, liegt Österreich klar unter dem Durchschnitt. Abbildung 7 zeigt alle Investitionen in die private oder betriebliche Pensionsvorsorge eines Landes im Verhältnis zum jeweiligen Bruttoinlandsprodukt (BIP). Die gestrichelte Linie zeigt den OECD-Durchschnitt mit 37,3% des BIPs. In Österreich beträgt die private Investitionsquote laut dieser Definition nur 6%. Spitzenreiter sind eindeutig die Niederlande mit 184,2% des BIPs. Dieser hohe Wert liegt hauptsächlich an der teils verpflichtenden Betriebspension, die im zweiten Teil des Berichtes noch genauer dargestellt und diskutiert wird.

2.3.1 Anreize und zeitliche Entwicklung der privaten und betrieblichen Pensionsversicherungen

Private Pensionsversicherung (3. Säule)

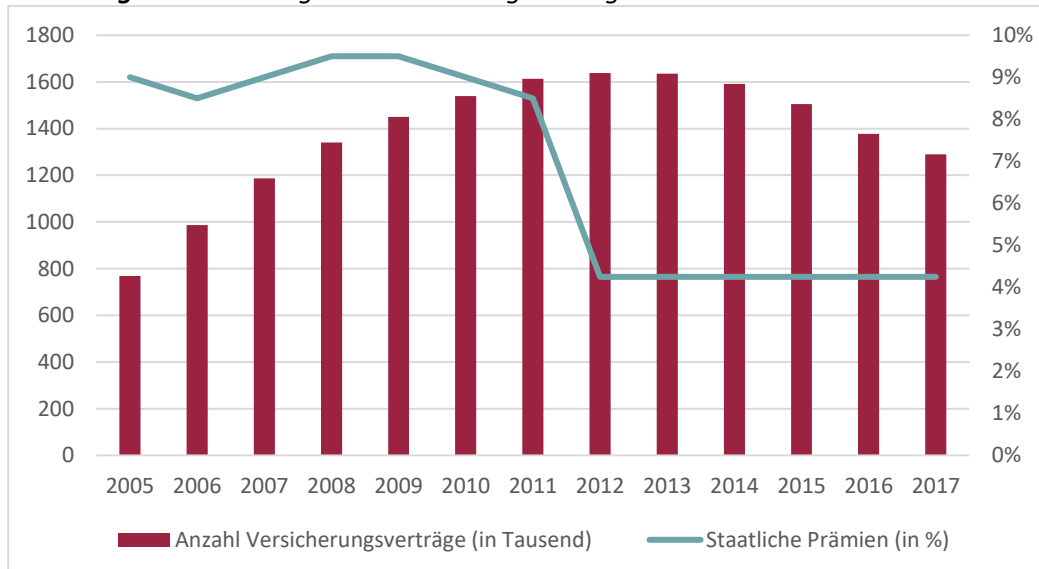
Neben verschiedenen Lebensversicherungen wird im Folgenden hauptsächlich die private Pensionsversicherung in Form der prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge in Österreich diskutiert. Die seit 2003 bestehende prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge ist einer klassischen Lebensversicherung sehr ähnlich. Laut §27 Abs 5 Z3 des Einkommenssteuergesetz unterliegen „Erträge aus privaten Lebensversicherungen [...] nicht der Einkommenssteuer und somit auch nicht der Kapitalertragssteuer“. Anders als bei Lebensversicherungen muss bei der prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge keine Versicherungssteuer gezahlt werden und ein gewisser Prämienprozentsatz wird gutgeschrieben. Man verpflichtet sich außerdem für eine mindestens zehnjährige Kapitalbindung vom Zeitpunkt der ersten Einzahlung an. Nach Ablauf der zehn Jahre kann zwischen einer Auszahlung in bar oder einer Übertragung auf andere Zukunftsvorsorgeeinrichtung, Pensionszusatzversicherungen oder Pensionskassen gewählt werden. Hierbei ist hervorzuheben, dass im Falle einer Barauszahlung die Hälfte der staatlichen Prämien zurückbezahlt und die bisher steuerfreien Kapitalerträge nachversteuert werden müssen, wodurch ein Anreiz geschaffen wird das Geld im

³⁶ Unter mittlerem Nettoeinkommen versteht sich der Medianwert der Nettoeinkommen, berechnet aus Bruttojahresbezügen gemäß § 25 EStG abzüglich der einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge und abzüglich der insgesamt einbehaltenen Lohnsteuer (vor Arbeitnehmerveranlagung)

³⁷ Quelle: https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home_1/home_1/Einkommensbericht_2018.pdf

Rahmen von Zukunftsvorsorgeeinrichtungen, Pensionszusatzversicherungen oder Pensionskassen zu verwalten.

Abbildung 8: Entwicklung der Versicherungsverträge und der staatlichen Prämien



Notiz: Mit sinkenden staatlichen Prämien geht auch die Anzahl der Versicherungsverträge der prämiengünstigten Zukunftsvorsorge zurück. Quelle: FMA Bericht³⁸

Betrachtet man die zeitliche Entwicklung der Inanspruchnahme der prämiengünstigten Zukunftsvorsorge anhand der Anzahl der gesamten Verträge sowie der Neuabschlüsse, so zeigt sich, dass die private Zusatzversicherung rückläufig ist. 2017 mussten die Versicherungsunternehmen einen Rückgang von 5,9% und die Kapitalgesellschaften einen Rückgang von 35% der gesamten Verträge gegenüber dem Vorjahr in Kauf nehmen. Nach 18.474 Neuverträgen im Jahr 2016, betrug die Zahl der Neuabschlüsse 2017 nur mehr 14.457 (-22% gegenüber 2016).³⁹ Dies lässt sich zum Teil auch auf die Reduktion der staatlichen Prämien im Rahmen des Sparpaketes 2012 zurückführen. Abbildung 8 zeigt, dass, während die Anzahl an abgeschlossenen Verträgen bis 2012 einen kontinuierlichen Anstieg verzeichnete, die abgeschlossenen Verträge der prämiengünstigten Zukunftsvorsorge ab 2013 erstmals abnahmen.

Im folgenden Abschnitt werden die Formen der betrieblichen Altersvorsorge diskutiert. Es muss beachtet werden, dass man zwischen vier Formen unterscheidet – dem verpflichtenden Abfertigungssystem und den freiwilligen Vereinbarungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen (dazu zählt das Pensionskassensystem, die betriebliche Lebensversicherung sowie direkte Leistungszusagen).

³⁸ Quelle: FMA Bericht: Der Markt für prämiengünstigte Zukunftsvorsorge 2017 (<https://www.fma.gv.at/download.php?d=3571>)

³⁹ Quelle: FMA Bericht zur privaten Zusatzversicherung, 2017 (<https://www.fma.gv.at/publikationen/studie-praemienbeguenstigte-zukunftsvorsorge/>)

Betriebliche Vorsorgekassen – „Abfertigung Neu“ (2. Säule)

Seit 2003 besteht das neue Modell der Abfertigung, das für neu begonnene Arbeitsverhältnisse anzuwenden ist. Für bestehende Arbeitsverhältnisse bleibt hingegen das alte Abfertigungssystem bestehen.

Im Zuge der *Abfertigung Neu* müssen ArbeitgeberInnen für ihre neuen ArbeitnehmerInnen 1,53% des monatlichen Entgelts an eine der acht *Betrieblichen Vorsorgekassen* (BVK) überweisen. Diese Beiträge sind für ArbeitgeberInnen als Betriebsausgabe vom Gesamtgewinn absetzbar, wodurch die Steuergrundlage zusätzlich gesenkt wird. Außerdem sind die Abfertigungsbeiträge von der Sozialversicherungspflicht befreit.

Für ArbeitnehmerInnen bleiben die Beiträge in der Ansparphase ebenfalls steuerfrei, wobei bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zwischen unterschiedlichen Auszahlungsvarianten entschieden werden kann. Entweder wird der gesamte Abfertigungsbetrag ausgezahlt, wobei hier ein Einkommenssteuersatz von 6% zur Anwendung kommt. Es besteht aber auch die Möglichkeit, den Abfertigungsanspruch als Einmalprämie an ein Versicherungsunternehmen für eine Pensionszusatzversicherung zu übertragen bzw. an ein bereits vorhandenes Pensionskassenkonto. In diesem Fall ist die Pensionszahlung zur Gänze steuerfrei. Bei Pensionierung muss innerhalb von 3 Monaten vom Wahlrecht Gebrauch gemacht werden, andernfalls wird der Abfertigungsanspruch automatisch zum Ende des Folgemonats ausgezahlt.

Freiwillige betriebliche Altersvorsorge (2. Säule)

Es wird im Folgenden nur das Pensionskassensystem beschrieben, weil es unter den freiwilligen betrieblichen Vorsorgemöglichkeiten den größten Anteil einnimmt.⁴⁰

Im Zuge des Pensionskassensystems können sich ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen verpflichten, regelmäßige Beiträge an die Pensionskassen zu bezahlen, wobei der ArbeitnehmerInnenbeitrag automatisch vom Gehalt abgezogen wird. Grundsätzlich sind es die Pensionskassen Aktiengesellschaften, die eine oder mehrere Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRG) verwalten.

Dabei ergeben sich sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch für ArbeitgeberInnen Vorteile. Reguläre ArbeitnehmerInnenbeiträge im Rahmen der Pensionskasse werden mit 25% besteuert. Grundsätzlich wird das System der Nachversteuerung angewendet, weswegen ArbeitnehmerInnen aus der späteren Versteuerung einen relativen Zinsgewinn erzielen. Gleichzeitig gibt es die Möglichkeit, die zusätzlich eingezahlten

⁴⁰ Quelle:

https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/5/5/CH3434/CMS1512371728481/171204_kosten_der_betrieblichen_und_privaten_altersvorsorge_fuer_die_oeffentliche_hand.pdf, Seite 17

Beiträge (bis zu 1.000€ jährlich) im Rahmen der prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge mit den staatlichen Prämien bei gleichzeitiger vollkommener Steuerbefreiung zu erhöhen. ArbeitgeberInnen können die freiwillige Betriebspension zur Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen nutzen, da Pensionskassenverträge eine Bindungsdauer von bis zu fünf Jahren haben, während denen das Dienstverhältnis von ArbeitnehmerInnen-Seite nicht grundlos gekündigt werden darf, ohne die Pensionskassenansprüche zu verlieren. Außerdem zählen die ArbeitgeberInnenbeiträge (bis zu 10% der Lohnsumme) als Betriebsausgaben, weshalb sie den Unternehmensgewinn und somit die Steuergrundlage schmälern, und sie sind zudem von der Sozialversicherungspflicht befreit (Url & Pekanov, 2017).

Im zeitlichen Verlauf zeigt sich, dass die freiwillige betriebliche Altersvorsorge immer beliebter wird und zu Beginn 2019 die Pensionskassen ein Rekordvermögen von 22,6 Milliarden Euro (+5,7% gegenüber dem Vorjahr) erzielten.⁴¹ Jedoch muss beachtet werden, dass in Österreich nur 959.000 Menschen Teil des Pensionskassensystems sind und die Pensionsvorsorge außerhalb der gesetzlichen Vorsorge im internationalen Vergleich gering ist (siehe Abbildung 7).

3 Verhaltensökonomische Analyse und Maßnahmenvorschläge

Im zweiten Teil des Berichtes werden die im ersten Teil identifizierten Problemfelder aus einer verhaltensökonomischen Perspektive analysiert und mögliche Maßnahmen zur Lösung der analysierten Problemfelder diskutiert. Dabei liegt der Fokus auf verhaltensökonomisch inspirierten Maßnahmen, d.h. auf Ansätzen, welche die bestehende monetäre Anreizstruktur nicht bzw. nicht substantiell verändern. Dabei ist anzumerken, dass innerhalb des Pensionssystems sehr starke monetäre Anreize vorherrschen und verhaltensökonomische Maßnahmen im Vergleich zu einer substantiellen Änderung der monetären Anreize (Beiträge, Ab- und Zuschläge, Förderungen etc.) in vielen Fällen vergleichsweise kleinere Effekte mit sich bringen werden. Da die Kosten verhaltensökonomischer Maßnahmen, gerade im Vergleich zu strukturellen Änderungen des Anreizsystems allerdings sehr gering sind, erweisen sich verhaltensökonomische Maßnahmen dennoch als ökonomisch sinnvoll, zumal auch ein komplementärer bzw. ein begleitender Einsatz zu einer Veränderung der Anreizstruktur möglich ist. Damit ist z.B. die Darstellung von Änderungen im monetären Anreizsystem gemeint. Maßnahmen, die alleine auf eine Veränderung der Anreizstruktur abzielen, werden in diesem Bericht daher nur am Rande erwähnt; das heißt selbstverständlich

⁴¹ Quelle: FMA Quartalsbericht Q1 2019 (<https://www.fma.gv.at/download.php?d=3961>)

nicht, dass solche nicht zusätzlich notwendig wären, um die Nachhaltigkeit des Gesamtsystems zu gewährleisten.

Tabelle 1: Übersicht über die Probleme und verhaltensökonomischen Maßnahmen

Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters

Problemlagen	Verhaltensökonomische Erklärung	Konkrete Maßnahmenvorschläge
Zu geringe Inanspruchnahme von Präventionsmaßnahmen	Trägheit, Gegenwartspräferenz	Anreize zur Inanspruchnahme präventiver Maßnahmen: • Setzen von Defaults + • Verwendung von Implementierungsintentionen + • Betonung von sozialen Normen +
Korridor pension wird zu früh in Anspruch genommen	Referenzpunkte, Framing	• Erweiterung des Pensionskorridors innerhalb des Pensionsrechners (*) • Betonung der sozialen Norm, (erst) mit 65 in Pension zu gehen + • Framing der Frühpension als Abschlagspension (*)

Reduktion der Altersarmut bei Frauen

Problemlagen	Verhaltensökonomische Erklärung	Konkrete Maßnahmenvorschläge
Bestehende Maßnahmen (Pensionssplitting) werden zu wenig in Anspruch genommen	Begrenzte Rationalität, Soziale Normen, Status-Quo-Bias	• Pensionssplitting im Login-Bereich der Sozialversicherung + • Versand von (verhaltensökonomisch optimierten) Informationsbriefen + • Gleichmäßige Aufteilung der Versicherungsbeiträge als Referenzpunkt (*) • Ausweitung auf die ersten zehn Jahre nach Geburt des Kindes • Pensionssplitting als Default (Opt-out bzw. Widerspruchslösung) • Verknüpfung mit der Entscheidung über die Aufteilung von Betreuungszeiten +

Erhöhung der Inanspruchnahme der Säulen 2 & 3

Problemlagen	Verhaltensökonomische Erklärung	Konkrete Maßnahmenvorschläge
Zu geringe Inanspruchnahme der betrieblichen Pensionsvorsorge (2. Säule)	Inkonsistente Zeitpräferenzen, Verlustaversion	• Stärkung der Identifizierung mit dem zukünftigen Selbst + • Verdeutlichung des späteren Einkommens + • Automatische Erhöhung der Beiträge bei Gehaltserhöhungen • Teilnahme an der freiwilligen betrieblichen Pensionsvorsorge als Default * • Änderung des Defaults zur Übertragung der Abfertigung Neu *
Personen sind mit der Anzahl an Auswahlmöglichkeiten überfordert	Trägheit, Status-Quo-Bias	• Etablierung einer öffentlich geförderten Beratung über Vorsorgemöglichkeiten • Bereitstellung von Investitionsempfehlungen

Maßnahmenvorschläge für das Pensionskonto

Problemlagen	Verhaltensökonomische Erklärung	Konkrete Maßnahmenvorschläge
Das Pensionskonto wird zu wenig frequentiert	Informationsmangel, Gegenwartspräferenzen, (Trägheit)	• Prominentere Platzierung im FinanzOnline-Portal + • Informationsunterlagen für BerufseinsteigerInnen + • Verhaltensökonomisch optimiertes Erinnerungsschreiben + • Standardmäßige Aktivierung der Abo-Funktionen im Pensionskonto +

Notiz: Eine Kennzeichnung mit „+“ bedeutet, dass es (nach Einschätzung der AutorInnen) möglich wäre, die Maßnahme ohne eine gesetzliche Änderung einzuführen. Eine Kennzeichnung mit „*“ bedeutet, dass zwar eine gesetzliche Änderung notwendig wäre, diese aber relativ einfach zu implementieren wäre (dies gilt insbesondere für die mit „(*)“ gekennzeichneten Maßnahmen, bei denen juristisch zu klären wäre, inwiefern eine gesetzliche Änderung tatsächlich notwendig wäre.

3.1 Verhaltensökonomie in der Altersvorsorge

Während das Heranziehen von Ansätzen aus der Verhaltensökonomie bei der Gestaltung politischer Maßnahmen in anderen Politikfeldern schon weit verbreitet ist (Lourenco et al., 2016), gibt es im Bereich des Pensionssystems noch viel Spielraum zur Anwendung von verhaltensökonomischen Erkenntnissen. Ein Beispiel für eine verhaltensökonomische Maßnahme im Pensionsbereich, die sehr große Effekte mit sich brachte, ist das Programm „Save more Tomorrow“, das von dem US-Ökonomen Shlomo Benartzi und dem Wirtschaftsnobelpreisträger Richard Thaler entwickelt wurde (Benartzi & Thaler, 2007). Dieses Programm zeichnet sich dadurch aus, dass die TeilnehmerInnen sich im Vorfeld dazu bereiterklären, dass ihre Beiträge zum Pensionskonto mit steigendem Einkommen automatisch ansteigen (Benartzi & Thaler, 2007). Dieses Charakteristikum wurde auch von anderen Pensionsversicherungsplänen übernommen und teilweise sogar in den „Pension Protection Act“ der USA aus dem Jahr 2006 geschrieben (Benartzi & Thaler, 2013). Das verhaltensökonomische Konzepte im Pensionsbereich auch in Europa gefragt sind, zeigt unter anderem eine aktuelle Studie des DIW (Haupt, Sesselmeier, & Yollu-Tok, 2018), welche die Anwendbarkeit von *Nudges* (eine Unterkategorie verhaltensökonomischer Maßnahmen mit dem Ziel, Entscheidungen in eine bestimmte Richtung zu lenken) im Bereich der deutschen Altersvorsorge untersuchen. Im Folgenden identifizieren wir zunächst aus verhaltensökonomischer Perspektive die Ursachen für Probleme bei der Entscheidungsfindung von Menschen, wenn es um Pensionsvorsorge bzw. um das österreichische Pensionssystem geht, und diskutieren dann (verhaltensökonomisch inspirierte) Maßnahmen, die zu einer besseren Entscheidungsfindung führen.

3.2 Verhaltensökonomische Ansätze für die Österreich-spezifischen Probleme

3.2.1 Ansätze zur Erhöhung des faktischen Pensionsalters

Damit Menschen länger arbeiten können, ist eine wichtige Grundvoraussetzung, dass sie sich auch im fortgeschrittenen Alter noch gesund und fit fühlen. Wie in Abschnitt 2.1 diskutiert, stellen die Invaliditätspensionen mit 19% einen erheblichen Teil der Direkt pensionen dar. Um früher Invalidität entgegen zu wirken, ist es wichtig, eine detaillierte Datenlage über die Ursachen der Invalidität zu schaffen und präventive Maßnahmen zu entwickeln bzw. den Zugang zu ihnen zu erleichtern. In Österreich ist jedoch sowohl die Datenlage als auch das Angebot präventiver Maßnahmen noch vergleichsweise schwach ausgebaut. Zudem werden die angebotenen Maßnahmen nicht immer optimal genutzt, was sich auch auf psychologische Faktoren, denen mit Hilfe

von verhaltensökonomischen Maßnahmen entgegengewirkt werden kann, zurückführen lässt.

Detaillierte Daten über die Ursachen von Invalidität – ein erster Schritt

Wie in Abschnitt 2.1.2 aufgezeigt, stellen psychiatrische Erkrankungen eine besondere Herausforderung im Bereich der beruflichen Gesundheit dar. Dennoch gibt es in Österreich keine Daten darüber, welche konkreten psychischen Erkrankungen vorliegen, weshalb sich die Gestaltung präventiver Maßnahmen schwierig gestaltet.

In Deutschland wurden im Rahmen des Rehabilitationsberichtes 2018 der *Statistik der Deutschen Rentenversicherung*⁴² detaillierte Kategorien zu den unterschiedlichen Krankheitsgruppen eingeführt, u.a. wurden zehn Unterkategorien im Bereich „Psychische- und Verhaltensstörungen“ gebildet (die wiederum in Unterkategorien gegliedert sind). Der Großteil der Menschen, die in Deutschland aufgrund von psychischen Störungen Rehabilitationsleistungen beziehen, leiden an „affektiven Störungen“ (40% der LeistungsbezieherInnen), die auch Depressionen inkludieren. Um auch in Österreich die Gestaltung von gezielten präventiven Maßnahmen zur Vermeidung der Entwicklung von psychiatrischen Krankheiten zu ermöglichen, wäre eine detailliertere Aufzeichnung über die spezifischen Krankheitsbilder ein wichtiger erster Schritt. Über Präventionsmaßnahmen hinaus würde eine genauere Kenntnis der vorliegenden psychischen Erkrankungen auch gezieltere Maßnahmen im Hinblick auf eine langfristige Wiedereingliederung in das Berufsleben ermöglichen.

Erhöhung des Angebotes durch Anreize für Betriebe

Ein Best-Practice-Beispiel für die Erhöhung der betrieblichen Gesundheitsvorsorge sind die Niederlande, die aufgrund einer Branchenregelung für ca. 90% aller Betriebe eine verpflichtende Betriebspension und einen gesetzlich geregelten betrieblichen Invaliditätsschutz haben. Dabei müssen ArbeitgeberInnen, im Gegensatz zu Österreich, im Falle einer aufgetretenen Invalidität den Angestellten zwei Jahre lang mindestens 70% des Gehalts ausbezahlen. Anschließend begutachtet die niederländische Sozialversicherung, in welchem Ausmaß Arbeitsfähigkeit vorliegt und welche Pensionsansprüche geltend gemacht werden können. Dadurch ergeben sich für ArbeitgeberInnen starke monetäre Anreize das gesundheitliche Wohlbefinden der MitarbeiterInnen sicherzustellen. Als Reaktion auf diese monetären Anreize setzten die ArbeitgeberInnen vermehrt präventive Maßnahmen ein, um z.B. die Zahl der psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz zu reduzieren. Eine stärkere Verknüpfung

⁴²Quelle: https://statistik-rente.de/drv/extern/publikationen/aktuelle_statistikbaende/documents/Rehabilitation_2018.pdf

zwischen den Kosten und dem Nutzen aus präventiven Maßnahmen, angelehnt an dem Beispiel der Niederlande, könnte auch in Österreich das Angebot maßgeblich erhöhen und zielgenauer machen.⁴³

3.2.1.1. Hürden und Chancen für präventive Maßnahmen aus verhaltensökonomischer Sicht

Das Thema Prävention betrifft nicht nur die in den vorigen Abschnitten diskutierten Bereiche Sport, Bewegung und psychische Gesundheit, sondern auch die Wahrnehmung von Vorsorgeuntersuchungen, gesündere Ernährung, oder auch Compliance mit Arbeitsschutzmaßnahmen. All diesen Aktivitäten ist gemein, dass sie mit kurzfristigen Unannehmlichkeiten verbunden sind (beispielsweise in Form von Zeitverlust, körperlicher Anstrengungen oder monetären Kosten), ihren Nutzen aber eher langfristig entfalten, beispielsweise in Form eines besseren Gesundheitszustands oder einer längeren Lebenserwartung. Menschen tendieren aufgrund dieser Struktur, die eine besondere Anfälligkeit für *zeitinkonsistentes Verhalten* mit sich bringt, aber auch aufgrund anderer Faktoren wie *Trägheit* oder *Entscheidungsüberfrachtung* dazu, Präventionsmaßnahmen aufzuschieben und in einem individuell und gesellschaftlich suboptimalen Ausmaß auszuüben.

Aus verhaltensökonomischer Sicht ist es daher sinnvoll, Menschen mit verschiedenen Instrumenten zu unterstützen, den genannten Aktivitäten trotz der beschriebenen Hürden häufiger und in einem größeren Umfang nachzugehen. Die verhaltensökonomische Literatur bietet zahlreiche Instrumente wie Erinnerungsmittelungen, Selbstverpflichtungsinstrumente, Anpassungen der Entscheidungsarchitektur oder individuell angepasste, verhaltensökonomisch fundierte Anreize, die Menschen dabei unterstützen können, sich gesünder zu verhalten und präventiv tätig zu werden. Im Folgenden werden einige Beispiele kurz vorgestellt.

Defaults und andere Instrumente zur Inanspruchnahme präventiver Maßnahmen

Chapman et al. (2010) arbeiten beispielsweise im Kontext der betrieblichen Grippeimpfung (die in gewisser Weise auch dem Bereich der Prävention zugeordnet werden kann) mit *Defaults* in der Terminvereinbarung (siehe Abschnitt 3.2.2.2., Pensionssplitting als Default, für eine ausführliche Diskussion des wissenschaftlichen Hintergrunds der Wirksamkeit von Defaults). Im Rahmen einer groß angelegten randomisiert-kontrollierten Studie erhielten Teile der Beschäftigten in gewohnter Weise einen Link mit der Möglichkeit, online einen konkreten Termin zu vereinbaren. Für einen anderen Teil hingegen wurde bereits vorab ein Termin festgelegt und Tag, Uhrzeit und Ort per E-Mail kommuniziert, wobei der Termin per Link verlegt oder storniert werden

⁴³ Quelle: <http://www.pensiondevelopment.org/documenten/Das%20niederlandische%20Rentensystem.pdf>

konnte. Diese einfache Anpassung des Anmeldeverfahrens führte zu einer signifikanten Erhöhung der Teilnahmequote von 33% auf 45%. Diese Erkenntnisse können auch auf Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung, die auf Prävention gegen Invalidität im Alter fokussieren, angewandt werden. So könnten MitarbeiterInnen, z.B. automatisch zu Vorsorgeuntersuchungen des arbeitsmedizinischen Dienstes (z.B. Untersuchungen der Wirbelsäule oder präventive Gespräche im Hinblick auf die psychische Gesundheit) angemeldet werden. Ist eine Anmeldung per *Default* aus organisatorischen oder anderweitigen Gründen nicht möglich, so lässt sich die Wahrnehmung von präventiven Angeboten auch durch gezielte Erinnerungsmitteilungen oder den Einsatz sogenannter Implementierungsintentionen (engl. implementation intentions; siehe z.B. Milkman et al., 2011) steigern. Bei diesen werden Zielpersonen aufgefordert, einen konkreten Plan zu fassen, zu welchem Zeitpunkt man vorhat, ein bestimmtes Angebot wahrzunehmen, und diesen Plan auch schriftlich festzuhalten. Diese Vorgehensweise eignet sich insbesondere auch für Aktivitäten, denen regelmäßig nachgegangen werden sollte (z.B. sportliche Ertüchtigung oder gesunde Ernährung), wobei Erinnerungsmitteilungen oder Implementierungsintentionen durch (existierende) Apps oder andere digitale Instrumente transportiert und unterstützt werden können.

Der Einsatz von *Defaults* lässt sich auch auf den Bereich gesunder Ernährung übertragen (z.B. in Kantinen), indem beispielsweise standardmäßig ein Salat als Beilage ausgegeben wird, der nur durch eine aktive Änderung der Bestellung in eine andere Option (z.B. Pommes Frites) umgewandelt werden kann. Anzman-Frasca et al. (2015) untersuchen eine solche Maßnahme – allerdings im Kontext einer Schulkantine – und zeigen, dass sich dadurch ein insgesamt gesünderes Ernährungsverhalten erreichen lässt. Auch zahlreiche internationale Großunternehmen (wie Google; siehe Chance et al., 2015) verwenden verhaltensökonomisch inspirierte Instrumente, wie die Präsentation von Süßspeisen in kleineren, undurchsichtigen Behältnissen oder die getrennte Platzierung von Snack- und Getränkeautomaten, um ihre MitarbeiterInnen zu einer gesünderen Ernährung zu bewegen. Eine besonders effektive Maßnahme ist die prominente Platzierung von gesunden Lebensmitteln und eine eher versteckte, weniger leicht erreichbare Positionierung ungesunder Lebensmittel auf dem Büffet der Kantine (siehe Rozin et al., 2011, für eine systematische Evaluierung dieser Maßnahme).

Auch im Bereich des Arbeitsschutzes und der Arbeitsplatzsicherheit lassen sich durch verhaltensökonomische Maßnahmen Verbesserungen erzielen, beispielsweise durch Hinweisschilder, die auf die Verwendung bestimmter Schutzkleidung oder die Einhaltung von Hygienevorschriften hinweisen. Solche Hinweisschilder können gezielt auf bestimmte Verzerrungen und Heuristiken abzielen, die besonders prädestiniert dafür sind, gefährdendes Verhalten auszulösen. Dazu zählen u.a. das Phänomen der *Selbstüberschätzung* („bei mir wird schon nichts schiefgehen“) oder die sogenannte

Verfügbarkeitsheuristik (engl. availability heuristic), die besagt, dass in der Entscheidungsfindung ein besonderes Augenmerk auf Ereignisse gelegt wird, an die man sich gut erinnern kann oder die besonders präsent sind („Alle machen das immer ohne Helm und es ist noch nie etwas passiert“). Zudem kann in der Gestaltung der Hinweise auf verhaltensökonomische Instrumente zurückgegriffen werden, z.B. die Verwendung von sozialen Normen („9 von 10 MitarbeiterInnen halten sich an die Sicherheitsvorschriften“) oder von emotionalem Framing, das die Auswirkungen eines Arbeitsunfalls auf die eigene Familie vor Augen führt.

3.2.1.2. Maßnahmen innerhalb des Pensionskontos insbesondere des Pensionsrechners

Neben Maßnahmen, welche die Notwendigkeit einer gesundheitsbedingten Frühpensionierung reduzieren, kann das faktische Pensionsalter auch dadurch angehoben werden, dass gesunde Menschen sich dafür entscheiden länger zu arbeiten. Die Korridorpension wurde dafür geschaffen, Personen die Möglichkeit zu geben, ihren Pensionsantritt an individuelle Präferenzen anzupassen. Dabei können Menschen, bis zu drei Jahre vor dem Regelpensionsantrittsalter in Pension gehen, wenn sie bereit sind dafür eine Reduktion ihres Pensionsanspruches hinzunehmen (= Abschläge). Andererseits bekommen sie Zuschläge auf ihren Pensionsanspruch, wenn sie sich entscheiden (bis zu drei Jahre) länger zu arbeiten. Betrachtet man die tatsächliche Inanspruchnahme der Korridorpension zeigt sich jedoch, dass hauptsächlich der frühere Pensionsantritt gewählt wird (das durchschnittliche Antrittsalter der Korridorpensionsbezieher betrug 2018 62,5 Jahre). Dies lässt sich u.a. dadurch erklären, dass es mehrere Möglichkeiten gibt auch nach Erreichen des rechtlichen Pensionsalters erwerbstätig zu sein. So wird zum Beispiel der Erhalt der Alterspension nicht durch zeitgleiche Erwerbstätigkeit beeinflusst – man kann also ein doppeltes Einkommen beziehen. Somit ergeben sich hier wenige Anreize die Korridorpension zu wählen.

Erweiterung des Pensionskorridors innerhalb des Pensionsrechners

Aus verhaltensökonomischer Sicht ergibt sich bei der Betrachtung der Darstellung des Pensionskorridors im Pensionsrechner (siehe Abbildung 9) eine weitere potentielle Ursache für eine Tendenz zu einem früheren Pensionsantritt innerhalb der Korridorpension. Dies liegt daran, dass nur die Auswirkungen eines früheren, nicht aber jene eines späteren Pensionsantritts dargestellt werden, sprich der *Aktionsraum* eingeschränkt wird. Die Darstellung des *Aktionsraumes* und das Hinzufügen von Alternativen (vgl. Huber & Puto 1983) kann das resultierende Verhalten nachweislich stark beeinflussen.

So haben ökonomische Laborexperimente gezeigt, dass die Bereitschaft eine Geldmenge zu teilen sehr stark davon abhängt, ob man der anderen Person nur Geld geben oder ihr auch Geld wegnehmen kann. Der Ökonom John List (2007) analysierte die Auswirkungen

des Aktionsspielraumes im Detail und kam zu folgenden Ergebnissen: Gibt man den TeilnehmerInnen 5\$ und bittet sie, diese zwischen sich und einer weiteren Person aufzuteilen, sind über 70% der TeilnehmerInnen bereit, ihren MitspielerInnen einen Teil des Geldes abzugeben. Erweitert man den *Aktionsraum* jedoch, und gibt den TeilnehmerInnen auch die Möglichkeit ihren MitspielerInnen bis zu 5\$ wegzunehmen, sind nur noch 10% der TeilnehmerInnen bereit, das Geld aufzuteilen. Durch die Gestaltung des Aktionsraumes wird beim Betrachter ein *Referenzpunkt* (Kahneman, 1992) gesetzt, der bestimmt, welches Verhalten als sozial akzeptiert wahrgenommen wird.

Abbildung 9: Darstellung der monatlichen Pensionsauszahlungen

IHRE MONATLICHEN PENSIONS AUSZAHLUNGEN

PENSIONSALTER	ANTRITTSdatum	BRUTTO PENSION	NETTO PENSION
mit 62 Jahren	01.01.2061	1.878,10 EUR	1.552,73 EUR
mit 65 Jahren	01.01.2064	2.375,69 EUR	1.844,61 EUR

Notiz: Quelle: Website des Pensionskontorechners.⁴⁴ Abrufdatum: 24.09.2019, Berechnung basiert auf einem am 01.01.1999 geborenen Mann, der 2019 beginnt zu arbeiten und ein Bruttojahreseinkommen von 41.510€ (Medianeinkommen für vollzeitbeschäftigte Männer laut Einkommensbericht von Statistik Austria) hat

Im Beispiel des Pensionskorridors bedeutet dies, dass durch Einschränkung des Korridors auf 62-65 Jahre, der Eindruck erweckt wird, dass ein früherer Pensionsantritt eine (und die einzige) legitime Option ist. Um dies zu vermeiden und das Potential des Pensionsrechners besser auszunutzen, könnte die Darstellung auf den gesamten Pensionskorridor von 62-68 Jahren erweitert, und die Reihenfolge in welcher die verschiedenen Varianten dargestellt werden, verändert werden (vgl. Sitzia & Zizzo 2012). Dabei kann der Effekt durch die farbliche Gestaltung der unterschiedlichen Korridorabschnitte noch verstärkt werden. So könnte man z.B. ein Ampelfarbensystem nutzen und den Bereich von 62-65 Jahre rot und den Bereich von 65-68 grün unterlegen. Der Einsatz einer derartigen Kennzeichnung ist v.a. im Bereich der Lebensmittelindustrie bekannt und hat sich dort als sehr effektiv erwiesen (Koenigstorfer, Groeppel-Klein, & Kamm, 2014).

Betonung der sozialen Norm (erst) mit 65 in Pension zu gehen

Eine weitere Maßnahme, die Möglichkeit der längeren Erwerbstätigkeit in den Vordergrund zu rücken, ist die Instrumentalisierung von *sozialen Normen* (engl. social norms). Informationen über das Verhalten anderer zur Verfügung zu stellen hat sich z.B. im Bereich der Steuerehrlichkeit als sehr wirkungsvolle Maßnahme erwiesen. So zeigte ein großes Feldexperiment in Großbritannien, dass Briefe, die säumigen SteuerzahlerInnen vor Augen führen, dass neun von zehn SteuerzahlerInnen ihre Steuer

⁴⁴ Quelle: <https://www.pensionskontorechner.at/client/#/start>

zeitgerecht zahlen, dazu führen, dass die Steuer öfter und schneller nachgezahlt wird (Hallsworth et al., 2017). In Bezug auf das Pensionskonto, könnte man z.B. die Information, dass der Großteil der erwerbstätigen Männer bis 65 arbeitet, bereitstellen, und so das gesetzliche Pensionsantrittsalter als *soziale Norm* unterstreichen.⁴⁵ Allerdings wirken soziale Normen nur dann, wenn die individuellen monetären Anreize nicht völlig gegensätzlich sind.

Framing der Frühpension als Abschlagspension

Ein weiteres verhaltensökonomisches Instrument um die Wahrnehmung der Frühpension zu beeinflussen, setzt an der *Formulierung* (engl. framing) an. So zeigt sich, dass Menschen ein und dasselbe Problem unterschiedlich beurteilen, je nachdem, wie es formuliert ist. Hierbei verändert v.a. die Formulierung als Gewinn oder Verlust die Entscheidungsfindung, da Menschen auf einen Verlust stärker negativ reagieren als sie einen Gewinn positiv wahrnehmen. Dieses Verhalten wird in der Verhaltensökonomie als *Verlustaversion* (engl. loss aversion) bezeichnet. Im Bereich der Korridor pension könnten z.B. neutrale Bezeichnungen wie „Frühpension“ oder „vorzeitige Alterspension“ durch Begriffe wie „Abschlagspension“ oder „reduzierte Alterspension“ ersetzt werden. Dadurch wird der Fokus auf den Verlust von Pensionsauszahlungen durch die Inanspruchnahme der Korridor pension gelegt. Dies stellt die Frühpension begrifflich schlechter als die reguläre Alterspension im Alter von 65 Jahren und könnte dadurch Menschen dazu bewegen, bis zum Erreichen des Regelpensionsantrittsalters weiter zu arbeiten. Diese Maßnahme könnte durch eine Darstellung des Verlustes der (erwarteten) Lebensverdienstsumme, der durch einen frühzeitigen Pensionsantritt entsteht, verstärkt werden. Die Reduktion der monatlichen Pensionszahlung mag auf den ersten Blick vernachlässigbar erscheinen, hochgerechnet auf die verbleibenden erwarteten Lebensjahre entsteht jedoch eine deutlich höhere Summe, die den Verlust entsprechend unterstreichen könnte. Betrachtet man wieder das Beispiel aus Abbildung 9 und geht man von einer Lebenserwartung von 80 Jahren aus⁴⁶, so verliert dieser zukünftige Pensionist durch den früheren Pensionsantritt 146.484,60€ an brutto Lebensverdienstsumme.⁴⁷ Durch diese Darstellung wird den BürgerInnen nochmals verstärkt verdeutlicht, dass durch einen frühzeitigen Pensionsantritt nicht nur das

⁴⁵ Für Frauen müsste das entsprechend zum jeweiligen Zeitpunkt korrekte gesetzliche Pensionsantrittsalter genannt werden.

⁴⁶ Basierend auf dem Lebenserwartungsrechner von Statistik Austria (<http://www.statistik.at/Lebenserwartung/action.do>)

⁴⁷ Vereinfachte Berechnung ohne Berücksichtigung von den potentiellen Pensionserhöhungen: In den letzten 18 Lebensjahren verdient die Person bei regulärem Pensionsantritt mit 65 noch 3 Jahre das volle Gehalt von 41.510€ und dann 15 Jahren lang monatlich 2375,69€, dies ergibt 552.154,20€, bei einem Pensionsantritt mit 62 Jahren bekommt die Person für die vollen 18 Jahre monatlich 1.878,10€, was eine Bruttoverdienstsumme von 405.669,60€ ergibt.

Einkommen aus Erwerbstätigkeit früher wegfällt, sondern auch die Pensionszahlungen deutlich niedriger ausfallen.

3.2.2 Ansätze zur Bekämpfung der Altersarmut bei Frauen

Wie im ersten Teil des Berichtes erörtert, entsteht Altersarmut bei Frauen v.a. durch geringere Beitragszahlungen, die durch Unterschiede in der Zeitaufteilung von Männern und Frauen entstehen – insbesondere im Hinblick auf Kinderbetreuung und Hausarbeit. Dieser Unterschied lässt sich u.a. auch mit Hilfe verhaltensökonomischer Faktoren erklären.

3.2.2.1. Verhaltensökonomische Erklärungen für Unterschiede in der Kinderbetreuungszeit zwischen Männern und Frauen und allgemeine Lösungsansätze

Mazal et al. (2019) zeigen u.a. anhand von qualitativen Fokusgruppeninterviews mit ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen mit Betreuungsverantwortung, dass – entgegen der Annahmen der Standardökonomie – individuelle Entscheidungen sehr stark von soziale Normen und gesellschaftlicher Akzeptanz beeinflusst werden. Viele Eltern folgen der historischen Rollenaufteilung aus Angst vor Vorurteilen, sozialer Ausgrenzung oder negativen Auswirkungen für die Karriere oder das berufliche Weiterkommen. Einige ArbeitgeberInnen bieten familienfreundliche Arbeitsbedingungen an, auch im Hinblick auf eine höhere Väterbeteiligung; diese werden in der Praxis jedoch nur selten angenommen, da für solche Maßnahmen in der Regel noch wenig Akzeptanz in der gesamten Belegschaft vorhanden ist. Im Extremfall werden familienfreundliche Maßnahmen sogar als Benachteiligung der kinderlosen Belegschaft empfunden, da diese keinen Anspruch auf familienbezogene Sonderregelungen hat. Diese Vorstellungen sind, nicht zuletzt wegen der oft informellen Informationsstruktur bezüglich familienbezogener Vorteile, nur schwer aufzubrechen. Der von tradierten Vorstellungen ausgehende soziale Druck erschwert es aber nicht nur Männern, sich aktiver in die Kinderbetreuung einzubringen, sondern insbesondere auch erwerbswilligen Frauen, wieder zeitnah auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren.

Neben dem sozialen Druck spielen auch individuelle Fehlentscheidungen eine wichtige Rolle. Die Verhaltensökonomie zeigt, dass Entscheidungen oft durch *inkonsistente Zeitpräferenzen* verzerrt werden. Dies bedeutet, dass Menschen heute Entscheidungen treffen, die langfristig betrachtet ihren eigenen Präferenzen widersprechen. Bezogen auf die Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen Mann und Frau äußert sich dieses Phänomen u.a. darin, dass viele Männer gerne mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen würden (siehe Wernhart et al., 2018) bzw. im Rückblick gerne mehr Zeit mit der Familie

und weniger bei der Arbeit verbracht hätten. Umgekehrt stellt sich bei vielen Frauen in Anbetracht geringer Pensionsansprüche später die Erkenntnis ein, dass weniger umfangreiche Kinderbetreuungszeiten und ein größerer Fokus auf die Erwerbsarbeit sinnvoll gewesen wären.

Mazal et al. (2019) diskutieren eine Reihe verhaltensökonomische Maßnahmen, um der ungleichen Aufteilung von Betreuungszeiten entgegenzuwirken. So könnten Karenzzeiten per *Default* gleichmäßig auf Väter und Mütter aufgeteilt werden und die Akzeptanz familienfreundlicher Maßnahmen durch Berücksichtigung des Familienstatus bei der Zusammensetzung von Teams erhöht werden. Ein wichtiger Ansatzpunkt besteht im Aufbrechen sozialer Normen und Konventionen, wozu beispielsweise durch den gezielten Einsatz von Rollenbildern oder das Etablieren von Vätern als Hauptkontaktperson bei Betreuungseinrichtungen beigetragen werden kann.

Die im vorigen Absatz beschriebenen Maßnahmen zielen darauf ab, betreuungsbedingte Erwerbsunterbrechungen gleichwertig zwischen Frauen und Männern aufzuteilen. Da es hierbei notwendig ist, tief in der Gesellschaft verankerte soziale Normen zu verändern, werden solche Maßnahmen nur über einen längeren Zeitraum greifen. Zudem ist nicht klar, inwiefern eine völlige Angleichung gesellschaftlich und politisch, bzw. auch von den betroffenen Familien selbst, gewollt und umsetzbar ist. Aus diesem Grund ist es notwendig, auch direkt im Bereich des Pensionssystems Maßnahmen zu setzen um das Problem der Altersarmut, besonders von Frauen, zu entschärfen.

3.2.2.2. Verhaltensökonomische Maßnahmen zur Erhöhung der Inanspruchnahme bestehender institutioneller Arrangements insbesondere des Pensionssplittings

Im Bereich der Altersvorsorge bietet hier v. a. das Pensionssplitting eine Möglichkeit, durch die Übertragung von Pensionsgutschriften Unterschiede in der Verteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit auszugleichen (siehe Abschnitt 2.2.4). Dieses Angebot wird in der Praxis jedoch nur sehr selten genutzt, was insbesondere auf ein fehlendes Bewusstsein für die Problematik zurückzuführen ist.⁴⁸ Ein weiterer Fokus könnte daher darauf gelegt werden, die Inanspruchnahme dieses Angebotes zu erhöhen. Im Folgenden soll daher zunächst die Entscheidungsfindung im Rahmen des Pensionssplittings aus verhaltensökonomischer Perspektive beleuchtet werden; darauf basierend werden dann Maßnahmen mit dem Ziel der Erhöhung der Inanspruchnahme vorgestellt.

Ein wichtiges Ergebnis verhaltensökonomischer Forschung besagt, dass Menschen in Ihrer Rationalität begrenzt sind. *Begrenzte Rationalität* (engl. *bounded rationality*)

⁴⁸ Quelle: <https://www.derstandard.at/story/2000101030770/pensionssplitting-warum-es-das-gibt-und-was-es-bringen-kann>

beschreibt eine Situation, in der Menschen unbewusst für sie suboptimale Entscheidungen treffen, also Entscheidungen, die ihren eigenen Interessen und Vorlieben entgegenstehen. Solche suboptimalen Entscheidungen können zum einen entstehen, wenn die kognitiven Kapazitäten nicht ausreichen, alle vorhandenen Möglichkeiten gewissenhaft zu evaluieren. Zum anderen kann eine Überschätzung der Kosten der Informationsgewinnung dazu führen, dass Entscheidungen ohne ausreichende Information getroffen werden (Simon, 1959). Gerade bei jungen Eltern spielt der Faktor Zeit aufgrund der neuen Lebenssituation mit vielfältigen neuen Herausforderungen und zu treffenden Entscheidungen eine besondere Rolle, sodass die Notwendigkeit einer zeitintensiven Informationsbeschaffung unter Umständen als besonders problematisch wahrgenommen wird. So kann es sein, dass Eltern Angebote und wie das Pensionssplitting eigentlich gerne in Anspruch nehmen würden, ihnen jedoch die notwendigen Informationen darüber fehlen, um sich bewusst und endgültig dafür zu entscheiden. Ein zusätzlicher Grund für die geringe Inanspruchnahme des Pensionssplittings könnte darin liegen, dass sich viele Eltern der Existenz des Angebots gar nicht bewusst sind.

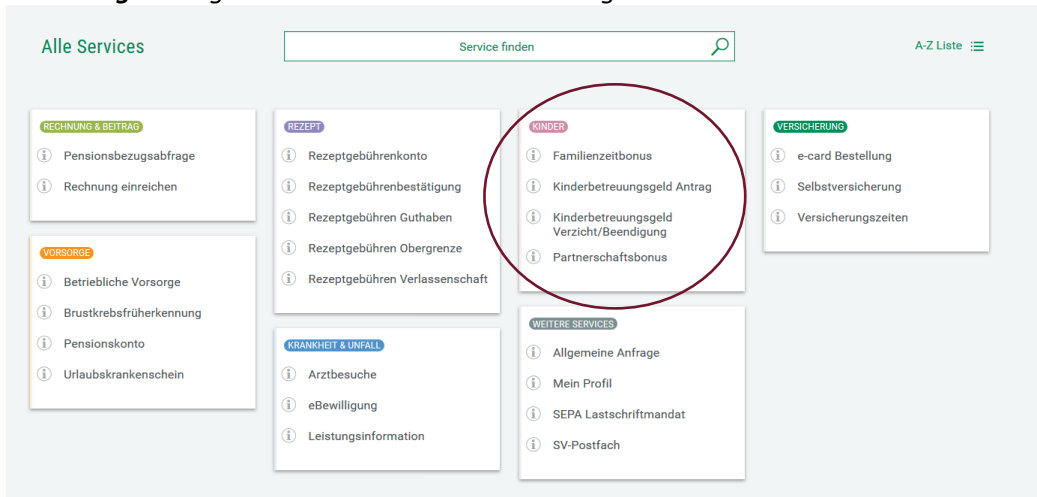
Ein weiterer Grund, der ausschlaggebend für die besonders niedrigen Nutzungsraten von Pensionssplitting sein könnte, ist die individuelle Einschätzung des Risikos, nicht ein Leben lang mit demselben Partner/derselben Partnerin zusammen zu sein. Es wäre beispielsweise aus einer rein ökonomischen Perspektive für den übertragenden Partner/die übertragende Partnerin nachteilig, Pensionssplitting zu vereinbaren, wenn man sich nicht sicher ist, wie lange eine Beziehung halten wird, da einmal abgetretene Verfügungsrechte nicht mehr rücktransferierbar sind und im Falle einer Trennung als reiner Verlust zu Buche schlagen. Zwei verhaltensökonomische Faktoren könnten zusätzlich dazu beitragen, dass sich nur wenige Menschen für Pensionssplitting entscheiden (selbst unter der Annahme, dass es keinen Informationsmangel gibt). Erstens ist aus der verhaltensökonomischen Forschung bekannt, dass Menschen im Durchschnitt *verlustavers* sind, d.h. dass Verluste wesentlich stärker negativ empfunden werden als gleichhohe Gewinne positiv empfunden werden. Zweitens ist bekannt, dass Menschen große Schwierigkeiten haben, objektive Wahrscheinlichkeiten korrekt einzuschätzen. Im Durchschnitt wird die Eintrittswahrscheinlichkeit objektiv seltener Ereignisse höher bewertet, als sie tatsächlich ist. Die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Trennung, mit der ein stark empfundener Verlust einhergeht, könnte daher überschätzt werden.

Pensionssplitting im Login-Bereich der Sozialversicherung

Ein einfacher Weg den Informationsstand von Eltern über das Pensionssplitting zu erhöhen, wäre, das Pensionssplitting im Login-Bereich der Sozialversicherungsanstalt aufzunehmen. Wie Abbildung 10 zeigt, könnte das Pensionssplitting bei der Kachel

„Kinder“ hinzugefügt werden und wäre dadurch ohne aufwändiges Suchen für Anspruchsberechtigte direkt sichtbar.

Abbildung 10: Login-Bereich der Sozialversicherung



Notiz: Quelle: Website Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.⁴⁹ Abrufdatum: 27.08.2019.

Darüber hinaus ließe sich eine entsprechende Verlinkung auch in der durch das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort herausgegebenen App „Digitales Amt“ in der Rubrik „Geburt“ bzw. in der „Checkliste zur Geburt“ platzieren, wo verschiedene Behördenwege, die bei der Geburt eines Kindes anfallen, aufgelistet sind und direkt erledigt werden können.

Versand von (verhaltensökonomisch optimierten) Informationsbriefen

Darüber hinaus könnte der Prozess der Informationsgewinnung durch einen Brief, der werdende Eltern über die Details der vorhandenen Möglichkeiten informiert, erleichtert werden. Um sicherzustellen, dass dieser Brief nicht unter den unzähligen Postwurfsendungen untergeht, sollte er sowohl inhaltlich als auch optisch sorgfältig entworfen werden. Die verhaltensökonomische Literatur bietet hier zahlreiche Ansatzpunkte zur Erhöhung der Sichtbarkeit solcher Briefsendungen, wie in Schreibschrift abgedruckte oder personalisierte Nachrichten auf dem Briefkuvert oder die Verwendung von Post-Its (siehe Garner, 2005, für eine entsprechende Studie im Kontext der Beantwortung von Fragebögen). Auf die inhaltliche Gestaltung bezogen zeigt Benartzi (2017) am Beispiel einer Informationsemail zu einem neuen Altersvorsorgeprogramm auf, dass die Wirksamkeit von Informationsemails durch die Beschreibung der konkreten Schritte, die zur Anmeldung für das Programm notwendig sind, sowie durch Betonung der Tatsache, dass schon kleine Investitionen eine große Wirksamkeit entfalten können, erheblich erhöht werden kann. Überträgt man diese

⁴⁹ Quelle: <https://www.meinesv.at/cdscontent/?contentid=10007.771188&portal=esvportal&viewmode=content>

Erkenntnisse auf das Pensionssplitting, empfiehlt sich zunächst eine klare und einfach verständliche Erklärung, wie das Pensionssplitting beantragt werden kann (eventuell könnte hier auch schon das Formular zu Beantragung beigelegt werden) und wie genau Pensionsgutschriften übertragen werden können. Darüber hinaus sollte der Brief klar darlegen, wie sich fehlenden Beitragszeiten auf die Pensionshöhe des Elternteiles, der sich der Kinderbetreuung widmet, auswirken.

Gleichmäßige Aufteilung der Versicherungsbeiträge als *Referenzpunkt*

Ein weiteres Instrument der Verhaltensökonomie, das im Bereich des Pensionssplittings angewendet werden könnte, ist das *Setzen von Referenzpunkten* (engl. reference points). Verschiedene Studien in der Psychologie und der Verhaltensökonomie zeigen, dass das Bereitstellen von Referenzpunkten dazu führt, dass andere Optionen jeweils im Vergleich zu diesen Referenzpunkten evaluiert werden. So können sich Entscheidungen, bei der gleichen Auswahl an Optionen, durch das bloße Setzen von Referenzpunkten verändern (Kahneman, 1992). Dies demonstrieren z.B. Kristensen & Gärling (1997), die in einem ökonomischen Laborexperiment die Interdependenz zwischen Erstgeboten und Gegenangebote in bilateralen Verhandlungen nachweisen. Das Abgeben des Erstgebotes entspricht in diesem Kontext dem Setzen eines *Referenzpunktes*. Ähnlich wie bei den bilateralen Verhandlungen in der erwähnten Studie, muss auch bei der Entscheidung über die Aufteilung der Gutschriften beim Pensionssplitting zwischen den Elternteilen „verhandelt“ werden.

Auf dem in Abbildung 11 dargestellten Formular zur Beantragung des Pensionssplittings, könnte eine zusätzliche Zeile mit dem Text „Ich möchte, dass unsere Gesamtgutschriften ausgeglichen werden“ eingefügt werden und somit den *Referenzpunkt bei einer gleichmäßigen Verteilung der Gutschriften* setzen. Gleichmäßig bedeutet hier, dass beide Elternteile die gleiche Pensionsgutschrift bekommen, da Unterschiede durch Teilgutschriften der erwerbstätigen Person ausgeglichen werden.⁵⁰ Auch würde sich eine andere Repräsentation der Possessivpronomen anbieten, da die Tatsache, dass „ihrer“ in Klammer dargestellt wird, suggeriert, dass im Normalfall die Teilgutschrift vom Mann an die Frau übertragen wird.

⁵⁰ Haben Eltern sehr unterschiedliche Einkommen, kann dies dazu führen, dass die Pensionsgutschrift der mit der Kinderbetreuung betrauten Person für die Zeit der Kundenbetreuung sogar höher ist, als vor der Geburt. Um den Referenzpunkt entsprechend setzen zu können, muss die grundsätzliche Frage beantwortet werden, was gesellschaftlich als faire Aufteilung innerhalb einer Partnerschaft mit unterschiedlicher Aufteilung von Betreuungszeiten empfunden wird, wobei es hier durchaus verschiedene Ansatzpunkte und Sichtweisen geben kann.

Abbildung 11: Formular zur Beantragung des Pensionssplitting

Herr/Frau und Frau/Herr vereinbaren, Teilgutschriften aus dem Pensionskonto von Herrn/Frau auf das Pensionskonto von Frau/Herr wie folgt zu übertragen:	
aus dem Kalenderjahr	
☐ eine Teilgutschrift in der Höhe von	EUR
☐ eine Teilgutschrift in der Höhe von Prozent seiner (ihrer) Teilgutschrift.	

Notiz: Quelle: Formular des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger⁵¹ Abrufdatum: 27.08.2019

In einer Onlineversion des Antragsformulars könnte die Option eines Ausgleichs der Versicherungsbeiträge zusätzlich bereits angeklickt sein, wodurch ein gewisser Empfehlungscharakter entsteht und eine andere Aufteilung nur durch einen aktiven Klick ausgewählt werden kann.

In diesem Kontext ist es zudem wichtig zu beachten, dass aufgrund der Anrechenbarkeit von Kindererziehungszeiten nicht klar ist, inwiefern eine Übertragung in den ersten vier Jahren der betreuenden Person zugutekommt. Je nach Einkommensverhältnissen kann es sogar sein, dass die erwerbstätige Person von einer gleichmäßigen Verteilung profitiert. Dies ist insbesondere problematisch, da die Möglichkeit des Pensionssplittings auf die ersten sieben Jahre nach der Geburt des Kindes beschränkt ist. Um die Möglichkeiten der Übertragung zugunsten des betreuenden Elternteils auszuweiten, wäre es daher auch aus verhaltensökonomischer Perspektive sinnvoll, die Möglichkeit des Pensionssplittings auf mehr als sieben Jahre nach der Geburt des Kindes auszuweiten.

Pensionssplitting als Default (Opt-Out bzw. Widerspruchslösung)

Ein weiteres zentrales Instrument der Verhaltensökonomie ist das bewusste Setzen von *Defaults* (Voreinstellungen). Verhaltensökonomische Forschung zeigt, dass *Defaults* einen erheblichen Einfluss auf die Entscheidungen von Individuen haben, beispielsweise, wenn der durch den *Default* etablierte *Status Quo* als Empfehlung interpretiert wird. So dokumentieren z.B. Samuelson & Zeckhauser (1988) in einem ökonomischen Laborexperiment mit einer Reihe hypothetischer Entscheidungssituationen, dass Menschen dazu tendieren, bereits ausgewählte Optionen beizubehalten. Neben dieser *Tendenz zum Status Quo* spielt auch der sogenannte *Unterlassungseffekt* (engl. omission bias) eine Rolle, der besagt, dass Individuen dazu tendieren, Auswirkungen von unterlassenem Handeln weniger problematisch zu empfinden als Auswirkungen, die sich

⁵¹ Quelle: <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.641367&version=1495012351>

aus aktivem Handeln ergeben. Zudem können auch nicht verhaltenswissenschaftliche Faktoren, wie die *Transaktionskosten*, die mit dem Wechsel des Defaults verbunden sind, oder die menschliche *Tendenz zur Trägheit*, die Wirksamkeit von Defaults erhöhen. Zahlreiche Studien belegen die Relevanz und Wirksamkeit von Defaults in realen Entscheidungssituationen außerhalb des Labors, besonders auch bei Entscheidungen im Bereich der Altersvorsorge (z.B. Madrian & Shea, 2001).

Im Bereich des Pensionssplittings könnte die konkrete Anwendung eines Defaults darin bestehen, die gleichmäßige Aufteilung der Pensionsansprüche direkt, ohne die Notwendigkeit weiterer aktiver Schritte, zu implementieren (in der Praxis wird eine solche Implementierung von Defaults oft auch als *Opt-Out* oder als *Widerspruchslösung* bezeichnet). Während in der momentanen Implementierung Paare aktiv werden müssen, um das Pensionssplitting zu aktivieren, müssten sie in dieser Variante aktiv werden, um es wieder zu deaktivieren. Aufgrund des Zusammenhangs des Pensionssplittings mit einer ungleichen Aufteilung von Betreuungszeiten (siehe dazu auch den folgenden Abschnitt zur Verknüpfung des Pensionssplittings mit der Entscheidung über die Aufteilung von Betreuungszeiten) wäre auch denkbar, diesen Default nur bei einer ungleichen Aufteilung von Karenzzeiten zu implementieren und dann auch damit zu begründen. Zu berücksichtigen wären bei der Implementierung eines Defaults zudem Sonderregelungen für AlleinerzieherInnen und unverheiratete Paare mit unklaren oder strittigen Vaterschaftsverhältnissen.

Die Implementierung eines Defaults würde angesichts der umfangreichen empirischen Evidenz mit großer Wahrscheinlichkeit dazu führen, dass viele Eltern den Default beibehalten und keine aktiven Schritte unternehmen, das Pensionssplitting wieder rückgängig zu machen. An dieser Stelle ist es jedoch wichtig darauf hinzuweisen, dass eine solche Maßnahme aus ethischer Sicht nicht gänzlich unproblematisch ist. Die Vorteile der Erhöhung der Inanspruchnahme des Pensionssplittings müssen daher sorgfältig gegen mögliche Bedenken abgewogen werden, die sich daraus ergeben könnten, dass Menschen die Maßnahme als Einschränkung ihrer individuellen Autonomie oder als manipulativ empfinden, da das Ergebnis nicht auf einer aktiven Entscheidung basiert (siehe Sunstein, 2014). Aus diesem Grund kann es von Vorteil sein, zunächst auf weniger weitreichende Maßnahmen, wie das oben erwähnte Versenden von Informationsbriefen oder das Setzen von *Referenzpunkten*, zurückzugreifen. Alternativ wäre auch das Konzept der *erzwungenen Entscheidungen* denkbar (engl. *mandated choice*, siehe z.B. Spital (1995), der das Konzept im Kontext der Registrierung von OrganspenderInnen diskutiert). So könnte die Entscheidung über das Pensionssplitting in die Beantragung des Kinderbetreuungsgeldes integriert werden, sodass Eltern eine aktive Entscheidung für oder gegen das Pensionssplitting treffen müssen. Dadurch könnte vermieden werden, dass Eltern aus Trägheit, dem Aufschieben

der Entscheidung oder aufgrund von Nichtwissen über die Existenz der Möglichkeit nicht vom Pensionssplitting Gebrauch machen.

Verknüpfung mit der Entscheidung über die Aufteilung von Betreuungszeiten

Die bisher diskutierten Maßnahmen im Kontext des Pensionssplittings nehmen eine ungleiche Aufteilung der Betreuungszeiten innerhalb eines Elternpaares als gegeben an und versuchen unter dieser Annahme die Inanspruchnahme des Pensionssplittings zu erhöhen. Ein alternativer Ansatzpunkt wäre die Sichtweise, dass idealerweise das Pensionssplitting gar nicht notwendig sein sollte, da Eltern die Betreuungszeiten möglichst gleichwertig untereinander aufteilen (ähnlich der Überlegungen zu Beginn dieses Unterkapitels). Aufgrund des unmittelbaren Zusammenhangs der beiden Themengebiete könnte es daher sinnvoll sein, die Entscheidung über die Aufteilung von Betreuungszeiten mit jener des Pensionssplittings zu verbinden. Aktuell ist davon auszugehen, dass die entsprechenden Entscheidungen separat voneinander (oder zumindest zu unterschiedlichen Zeitpunkten) getroffen werden. Die überwiegende Mehrheit der Paare entscheidet sich dabei für eine sehr ungleiche Aufteilung von Karenz und Teilzeit und gegen die Übertragung von Pensionsgutschriften im Rahmen des Pensionssplittings. Dies stellt für die mit der Kinderbetreuung beauftragte Person die schlechtmöglichste Variante dar, da sie zum einen weniger in das Pensionssystem einzahlt und zum anderen die Möglichkeiten eines Ausgleiches der Zahlungen nicht genutzt werden. Eine Verknüpfung der beiden Entscheidungen könnte zum Beispiel mit Hilfe eines Informationsbriefes erfolgen. Dieser Informationsbrief könnte zunächst die Vorzüge einer gleichwertigen Aufteilung von Kinderbetreuungszeiten hervorheben (beispielsweise für die Entwicklung des Haushaltseinkommens, wenn beide Elternteile die Möglichkeit haben, sich beruflich weiterzuentwickeln), dann aber darauf hinweisen, dass für den Fall einer ungleichen Aufteilung zumindest das Pensionssplitting als Ausgleich in Anspruch genommen werden sollte. Diese Verknüpfung könnte zwei Auswirkungen nach sich ziehen. Zum einen eine Erhöhung der Inanspruchnahme des Pensionssplittings (als legitimer Ausgleich für die ungleiche Aufteilung der Betreuungszeiten). Gleichzeitig könnte die Maßnahme aber auch zu einer gleichwertigeren Aufteilung von Betreuungszeiten führen, beispielsweise da der ursprünglich mehr arbeitende Elternteil eine für ihn/sie individuell eher nachteilige Übertragung der Pensionsgutschriften vermeiden möchte.

Änderung der Anreizstrukturen bzgl. der Aufteilung von Betreuungszeiten

Ein weiterer Ansatz zur Reduktion der Unterschiede in den Beitragsjahren, ist die Anreize im Bereich der Aufteilung von Kinderbetreuungszeit zu ändern. So könnte man, z.B. Regelungen, die eine Gleichverteilung von Karenz- und Kinderbetreuungszeiten durch Boni oder längere Gesamtzeiten belohnen, auch auf Versicherungszeiten ausdehnen.

Konkret könnten Eltern, welche die Teilgutschriften gleichmäßig aufteilen eine Erhöhung der Pensionsgutschrift um einen gewissen Prozentsatz erhalten (wobei hier für alleinerziehende Eltern Ausnahmen geschaffen werden müssten). Derartige Anreize können zu einer ausgeglichenen Verteilung und zu einer Verkürzung der individuellen Karrierepausen führen, was auch die Chance auf einen erfolgreichen Wiedereinstieg in den Beruf nach der Kinderbetreuung erhöht.

3.2.3 Ansätze zur Erhöhung der Inanspruchnahme der Säulen 2 & 3

Ein Grund, warum Menschen nicht genug (im Sinne von, entsprechend ihrer eigenen Präferenzen optimal) in die Pensionsvorsorge investieren ist, dass sich Menschen nicht gerne mit der Vorstellung beschäftigen, einmal alt zu sein. Dadurch erscheinen Probleme, wie der Erhalt des Lebensstandards im Alter, als sehr abstrakt und weit entfernt. Außerdem erfordert die Schaffung eines ausreichenden Vermögens für die Pensionsvorsorge Einsparungen, die den heutigen Konsum reduzieren. Die Entscheidung für später zu sparen, wird aus verhaltensökonomischer Sicht durch zwei *kognitive Verzerrungen* (engl. cognitive biases) erschwert: *inkonsistente Zeitpräferenzen* (engl. inconsistent time preferences) und *Verlustaversion* (engl. loss aversion). Inkonsistente Zeitpräferenzen führen in den meisten Ausprägungen dazu, dass Menschen den Nutzen aus heutigem, im Vergleich zu zukünftigem Konsum, überschätzen, was dazu führt, dass die Konsummöglichkeiten nicht optimal zwischen Gegenwart und Zukunft aufgeteilt werden. Besonders ausgeprägt ist diese Verzerrung, wenn Entscheidungen ein sofortiges Handeln erfordern, die Entlohnung aber erst später folgt, da hier dann zusätzlich *Gegenwartspräferenzen* (engl. present bias) mitwirken. Verlustaversion kann diese Verzerrung noch weiter verschärfen, da sie dazu führt, dass Verluste stärker gewichtet werden als Gewinne. Da Sparen die kurzfristigen Konsummöglichkeiten reduziert, kann es als Verlust empfunden werden, wodurch die Entscheidung mehr zu sparen weiter erschwert wird.

3.2.3.1. Maßnahmen zur Verdeutlichung der Notwendigkeit zusätzlicher Vorsorgemaßnahmen

Stärkung der Identifizierung mit dem zukünftigen Selbst

Eine Möglichkeit diese Verzerrung zu reduzieren, ist die Identifizierung mit dem zukünftigen Selbst zu verstärken. Herschfield et al. (2011) zeigen, dass Menschen, die man mit einer bildlichen Darstellung ihres zukünftigen Selbst konfrontiert, zukunftsorientiertere Entscheidungen treffen. Da mit der Einführung der neuen Generation der E-cards bald ein Foto jedes und jeder Versicherten vorliegt, könnte man beispielsweise diese Fotos mit einer Gesichtsalterungssoftware altern lassen und als Profilbild im Pensionskonto aufscheinen lassen. Dies würde die Identifizierung mit dem

späteren Selbst erhöhen und könnte dazu führen, dass die voraussichtliche Pensionshöhe kritischer evaluiert wird und in der Gegenwart höhere Anstrengungen unternommen werden, ein gutes finanzielles Auskommen im Alter zu ermöglichen.

Verdeutlichung des späteren Einkommens

Eine weitere Maßnahme, um die zukünftige Pension greifbarer zu machen, wäre, nicht den *fiktiven monatlichen Pensionswert* im Pensionskonto darzustellen, sondern eine Hochrechnung, die auf der aktuellen Gutschrift sowie durchschnittlichen Entwicklungswerten von demographisch ähnlichen Personen beruht und ähnlich wie beim *Pensionskontorechner* individuelle Anpassungen ermöglicht. Darüber hinaus könnte dieser „prognostizierte monatliche Pensionswert“ auch in Relation zum aktuellen monatlichen Gehalt gesetzt und die Versicherten, bei Bedarf, darauf hingewiesen werden, dass sie nur mit der staatlichen Vorsorge ihren aktuellen Lebensstandard in der Pension nicht erhalten können werden. Im Idealfall sollte diese Hochrechnung auch bereits getätigte Vorsorgemaßnahme innerhalb der betrieblichen und privaten Pensionsvorsorge berücksichtigen, da den Versicherten so ein vollständigeres Bild ihres voraussichtlichen Einkommens in der Pension geboten werden könnte. Während eine derartige Erweiterung im Bereich der betrieblichen Pensionsvorsorge in Kooperation mit den betrieblichen Vorsorgekassen durchaus umsetzbar wäre, erweist sich die Umsetzung im Bereich der privaten Vorsorge als schwierig, da es hier (wie in Abschnitt 2.3 aufgezeigt), unterschiedlichste Möglichkeiten der Vorsorge gibt und diese teilweise nicht eindeutig als Altersvorsorge identifizierbar sind (z.B. der Kauf von Immobilien). Grundsätzlich wäre auch eine Variante denkbar, in der den Versicherten die Möglichkeit gegeben wird, zur Veranschaulichung selbstständig existierende Vorsorgemaßnahmen innerhalb der zweiten oder dritten Säule in das Pensionskonto einzutragen, wobei dies vermutlich das Problem einer geringeren Nutzung mit sich bringen würde, da sich viele diese Informationen zunächst umständlich zusammensuchen müssten. Auch wenn eine gekoppelte Darstellung aller Vorsorgemöglichkeiten nicht möglich ist, kann der Pensionsrechner in jedem Fall dazu genutzt werden, den Versicherten Lösungsvorschläge für eine potentiell nicht ausreichende Pensionsvorsorge aufzuzeigen, insbesondere in welchem Umfang eigene Vorsorgemaßnahmen notwendig sind, um den bisherigen Lebensstandard halten zu können. So würde es sich hier auch anbieten, Links und Informationsmaterial zu zusätzlichen Versicherungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen.

Um das gesamtgesellschaftliche Bewusstsein zu erhöhen und einen entsprechenden Diskurs anzuregen, könnten auch für PensionistInnen im Rahmen eines „Pensionslohnzettels“ Informationen über die Zusammensetzung der eigenen Pension zur Verfügung gestellt werden. Diese Informationsschreiben könnten Informationen über die reguläre Pension basierend auf eigenen Beitragszahlungen, Transferleistungen

des Staates, Ersatzzeiten und sofern verfügbar auch Pensionszahlungen aus der betrieblichen oder privaten Altersvorsorge enthalten. Für einen ähnlichen Vorschlag im Kontext des regulären Gehaltsabrechnungsbelegs, siehe Ghesla & Sonntag (2019).

3.2.3.2. Erhöhung der Inanspruchnahme der 2. Säule (Betriebspension)

Automatische Erhöhung der Beiträge bei Gehaltserhöhungen

Ein weiterer Ansatz zur Reduktion der durch *inkonsistente Zeitpräferenzen* und *Verlustaversion* entstehenden Verzerrungen wurde von Thaler & Benartzi (2004) entwickelt. „Save more tomorrow“ ist ein Programm, bei dem ArbeitnehmerInnen beim Einstieg in das betriebliche Pensionssystem die Entscheidung treffen, wie viel Ihres Lohnes sie zu einem späteren Zeitpunkt in die Pensionsvorsorge investieren möchten. Somit wird die *Gegenwartspräferenz* umgangen, da die Angestellten sich heute zu zukünftigen Investitionen verpflichten. Des Weiteren wird die *Verlustaversion* entschärft, indem die Sparquote, sprich der Anteil des Einkommens der in die Pensionsversicherung eingezahlt wird, bei Gehaltserhöhungen automatisch erhöht wird. Somit wird das Sparen nicht als Verlust wahrgenommen, da die ArbeitnehmerInnen das erhöhte Gehalt nie in voller Höhe für den möglichen Konsum erhalten haben. Auch die Entscheidung über die automatische Anhebung der Sparquote wird beim Einstieg in das betriebliche Pensionssystem getroffen und ist somit nicht durch *Gegenwartspräferenzen* verzerrt.

Verbunden werden könnte eine solche Regelung auch mit dem Konzept der sogenannten *lohngestaltenden Vorschriften* nach §25(1) EStG, die es ermöglichen, Gehaltserhöhungen in eine Einzahlung in die betriebliche Pensionsvorsorge umzuwandeln. Diese Einzahlung unterliegt bei einer entsprechenden Erwähnung im Kollektivvertrag (was bisher allerdings nur bei einer vergleichsweise geringen Anzahl an Kollektivverträgen der Fall ist) oder einer entsprechenden Betriebsvereinbarung, sofern kein Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, nicht der Einkommensteuerpflicht und ist sozialversicherungs- und lohnnebenkostenfrei.

Eine ähnliche Maßnahme zur Reduktion der Verzerrung durch *Gegenwartspräferenzen* ist ein automatischer dynamischer Anstieg der Beitragszahlungen. So könnten sich ArbeitnehmerInnen beim Einstieg in die betriebliche Pensionsversicherung für ein Vorsorgemodell entscheiden, bei dem die Beiträge kontinuierlich um wenige Prozent angehoben werden. Die Wahl eines derartigen Modelles könnte zudem durch staatliche Prämien, z.B. für die Beiträge in den ersten drei Jahren, gefördert werden. Für Individuen mit starken Gegenwartspräferenzen wird so die Attraktivität der dynamischen Pensionsvorsorge besonders gesteigert, da sie den Nutzen aus den immanenten Prämien höher einschätzen als die zukünftige Reduktion der Konsummöglichkeiten durch höhere Beiträge.

Teilnahme an der freiwilligen betrieblichen Pensionsvorsorge als Default

Besonders im Bereich der Altersvorsorge, in dem Menschen dazu neigen den Status Quo beizubehalten, da sie mit dem Angebot überfordert sind und sich im Allgemeinen nicht gerne mit dem Älter-Werden beschäftigen, was zu einer gewissen *Trägheit* führen kann, spielen *Defaults* eine große Rolle. Madrian & Shea (2001) zeigen, dass sich die Anzahl an Erwerbstätigen, die in eine betriebliche Pensionsvorsorge investieren, signifikant erhöhen lässt, indem man die Teilnahme an der betrieblichen Vorsorge als Default setzt. Dabei werden die Möglichkeiten der ArbeitnehmerInnen nicht eingeschränkt, da sie sich immer noch entscheiden können, nicht zu investieren, jedoch wird Menschen, die sich nicht mit der Thematik beschäftigen können oder wollen, und somit keine qualifizierte Entscheidung treffen können, die Entscheidung abgenommen, sodass sie an der betrieblichen Vorsorge teilnehmen können, ohne sich aktiv dafür entscheiden zu müssen.

Änderung des Defaults zur Übertragung der Abfertigung Neu

Ein weiterer Einsatzbereich für die Verwendung von *Defaults* stellt die *Abfertigung Neu* dar. Wie bereits in Abschnitt 2.3 aufgezeigt wurde, wird der Abfertigungsanspruch standardisiert nach drei Monaten in bar ausgezahlt. Dieser Default kann dazu führen, dass Menschen ohne sich bewusst dafür entschieden zu haben, plötzlich über Geld verfügen, und dieses, beeinflusst durch Gegenwartspräferenzen und Verlustaversion, zu einem überproportionalen Teil ausgeben, anstatt es erneut in ihre Vorsorge zu investieren. Hier könnte man den Default dahingehend ändern, dass das Abfertigungsgeld, wenn der oder die Versicherte keine aktive Entscheidung trifft, automatisch auf das Pensionskonto überwiesen wird. Im Falle eines ArbeitgeberInnenwechsels verbleibt der Abfertigungsanspruch standardmäßig bei der Vorsorgekasse und wird weiter veranlagt. Hier bestünde zusätzlich die Möglichkeit, die Hürden der Direktauszahlung zu erhöhen (ohne die Möglichkeit der Auszahlung gänzlich einzuschränken), oder den Default auf die Übertragung in die Vorsorgekasse des neuen Arbeitgebers bzw. der neuen Arbeitgeberin zu ändern.

Um eine bestmögliche Entfaltung der hier und in den vorigen Abschnitten beschriebenen Maßnahmen zu ermöglichen, erscheint es grundsätzlich sinnvoll, die Beitragsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen in die betriebliche Vorsorge auszuweiten. Dies könnte zum einen durch eine Öffnung der Abfertigung Neu für Beiträge durch ArbeitnehmerInnen geschehen (um auch ArbeitnehmerInnen, deren ArbeitgeberInnen nicht an der freiwilligen betrieblichen Vorsorge teilnimmt, die Möglichkeit der Vorsorge zu geben) oder alternativ ArbeitnehmerInnenbeiträge zur freiwilligen betrieblichen Vorsorge auch unabhängig von den Beiträgen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin zuzulassen.

3.2.3.3. Reduktion der Komplexität

Neben dem Problem von *inkonsistenten Zeitpräferenzen* sowie Verzerrungen durch *Verlustaversion*, deren Auswirkungen in den vorherigen Absätzen diskutiert wurden, ist auch die hohe Komplexität des Pensionssystems und dem Angebot an Förderungen ein möglicher Grund, weshalb suboptimale Entscheidungen getroffen werden.⁵²

Die verhaltensökonomische Forschung zeigt, dass komplexe Systeme *Trägheit* und damit eine Beibehaltung des Status Quo verstärken können.⁵³ Konkret bedeutet dies, dass es Menschen aufgrund von Überforderung mit einem komplexen Angebot bevorzugen, die Ausgangssituation beizubehalten und gar nicht erst beginnen, sich über andere Alternativen zu informieren. Um den ÖsterreicherInnen dabei zu helfen, für sich optimale Vorsorgeentscheidungen zu treffen, wäre eine generelle Vereinfachung des Systems eine wichtige erste Maßnahme, da sich Menschen nur dann (basierend auf ihren Präferenzen) richtig entscheiden können, wenn sie all ihre Optionen kennen und auch verstehen.

Im Bereich der privaten und betrieblichen Altersvorsorge wird die Komplexität auch durch eine Vielzahl von unübersichtlichen Angeboten verschärft. So gab es 2017 zehn Pensionskassen, acht Vorsorgekassen und im Jahr 2015 20 aktive Lebensversicherer (Url & Pekanov, 2017). Wie bereits im Kapitel 2.3.2 angesprochen, gibt es nicht nur die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge, sondern verschiedenste Formen der Lebensversicherungen sowie andere Anlagemethoden, die zur privaten Rentenvorsorge herangezogen werden können. Die verhaltensökonomische Forschung zeigt, dass selbst bei einfachen Entscheidungen eine Überforderung mit dem Angebot zu einem Rückgang im Konsum führen kann. So zeigen z.B. Iyengar & Lepper (2000) mit Hilfe eines ökonomischen Experimentes in einem Supermarkt, dass eine größere Auswahl an Produkten (in ihrem Fall Marmeladen) dazu führt, dass sich die KundInnen nicht mehr entscheiden können und am Ende keines der Produkte kaufen. Dies lässt sich auch auf die private Pensionsvorsorge umlegen. So finden Iyengar, Jiang, & Huberman (2003) bei einer Analyse des 401k Pensionsplans der USA, dass sich weniger ArbeitnehmerInnen für die Teilnahme am Pensionsplan entscheiden, wenn die Auswahl an Investitionsoptionen steigt. Überträgt man dieses Erkenntnis auf das österreichische System, könnte die Nachfrage nach privater Pensionsvorsorge durch eine Reduktion oder bessere Strukturierung des (wahrgenommenen) Angebotes angehoben werden.

⁵² Quelle: FMA Bericht – Wissenswertes zum Pensionskassen-System, <https://www.fma.gv.at/download.php?d=812>

⁵³ 1988 veröffentlichten Samuelson und Zeckhauser eine Studie „Status Quo Bias in Decision Making“, die den „Status Quo“ wie folgt beschrieben: „the label status quo- that is, doing nothing or maintaining one’s current or previous decision“ (Samuelson & Zeckhauser, 1988).

Etablierung einer staatlichen Beratung über Vorsorgemöglichkeiten

Eine mögliche Umsetzung hierfür könnte ein öffentliches Beratungssystem sein. Dabei würde es sich anbieten, direkt auf der Seite des Pensionskontos eine Informationsplattform zu schaffen, welche die gängigsten Anlagemethoden erklärt. Des Weiteren kann die Anzahl an wahrgenommenen Angeboten, durch eine Vorselektion basierend auf Angaben der Versicherten reduziert werden (Vernon, 2019). Konkret könnte zuerst die Auswahl über die Art des Produktes (Lebensversicherung, staatlich geförderte Pensionsvorsorge, etc.) getroffen und nach Abfrage weiterer Parameter, eine gefilterte Auswahl an Angeboten präsentiert werden. Hierbei wird weder die tatsächliche Anzahl an Angeboten reduziert noch werden die Möglichkeiten der KonsumentInnen beschränkt, da immer noch die Möglichkeit besteht, sich über andere Formen der Veranlagung zu informieren und die Empfehlung nicht bindend wäre. Entsprechende Informationen und Beratung könnten zusätzlich auch über die Krankenkassen (aufgrund der höheren Frequentierung im Kontext der Krankenversicherung) oder das Sozialministerium bereitgestellt werden.

Bereitstellung von Investitionsempfehlungen

Eine weitere von der Verhaltensökonomie dokumentierte Reaktion auf eine Überforderung mit der Anzahl an Auswahlmöglichkeiten ist das Beibehalten des *Defaults*. So dokumentieren zum Beispiel Cronqvist, Thaler & Yu (2018) in Ihrer Analyse des schwedischen Pensionssystems, dass mit steigender Auswahl an Investitionsmöglichkeiten innerhalb des Pensionsplanes, die Wahrscheinlichkeit, dass das als Default ausgewählte Portfolio beibehalten wird, steigt. Da die private Pensionsvorsorge in Österreich, im Gegensatz zu Schweden, nicht verpflichtend ist, kann auch kein *Default* gesetzt werden. Die Ergebnisse aus Schweden können dennoch auf das österreichische System umgelegt werden, indem z.B. von ExpertInnen der PVA eine Investitionsempfehlung gegeben wird, die auf demographischen Charakteristika wie Alter und Geschlecht, der Risikobereitschaft und der Einkommenssituation des Interessenten oder der Interessentin basiert.⁵⁴

Dabei ist es essentiell, dass die Investitionsempfehlung von einer neutralen Stelle erfolgt, da direkte Anbieter von Versicherungsprodukten unter Umständen andere Interessen (vor allem Profitmaximierung) verfolgen als die KonsumentInnen. Dies kann zu mangelndem Vertrauen und infolge auch zu mangelnder Annahme der Investitionsempfehlungen führen. So dokumentieren zum Beispiel Agnew et al. (2007) im Zuge der Analyse des Effektes einer automatischen Anmeldung in den 401k Pensionsplan in den USA, dass Mangel an Vertrauen die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass

⁵⁴ Ein Beispiel für eine spezialisierte, auf bestimmte Bedürfnisse maßgeschneiderte (allerdings privat betriebene) Investitionsberatung ist die Plattform *Damesache.at*, die sich speziell auf Pensionsvorsorge von Frauen spezialisiert.

Versicherte wieder aus dem Pensionsplan aussteigen. Cole et al. (2013) zeigen eine mögliche Lösung des Problems des mangelnden Vertrauens auf. Im Kontext eines Feldexperimentes in Indien zeigen sie, dass die Bereitschaft, Versicherungsprodukte zu kaufen steigt, wenn diese von einer Person hohen Ansehens vorgestellt werden. Die Etablierung einer staatlichen Beratungsstelle wäre eine Möglichkeit, die Erkenntnisse von Cole et al. (2013) auf das österreichische Pensionssystem anzuwenden.

Hierfür wären u.a. transparente Angaben der diversen Unternehmen (Versicherungen) notwendig. Nach einer staatlichen Überprüfung könnten die Produkte der Unternehmen angezeigt und mit einem Gütesiegel ausgestattet werden, um sie für Ihren Aufwand zu entschädigen und ihr Angebot klar von anderen, nicht geprüften, Angeboten abzugrenzen. Die Gesamtzahl an Angeboten sollte im Verhältnis zur Kapazität des staatlichen Auditors gesetzt werden, um eine wirkungsvolle Kontrolle zu garantieren. Wesentlich hierbei wäre aber Transparenz als höchstes Gut zu betrachten, um eine Maßnahme, die u.a. das Ziel hat, Vertrauen in entsprechend überprüfte Angebote zu erhöhen, nicht mit einer (möglicher Weise zu Unrecht) aufkeimenden Wahrnehmung von Nepotismus und Freunderlwirtschaft bei der Selektion von Produkten in den „öffentlichen Empfehlungskatalog“ zu konterkarieren.

Das Pensionskassensystem hat in diesem Zusammenhang den Vorteil, dass es von ArbeitgeberInnenvertretung und ArbeitnehmerInnenvertretung getragen wird und daher möglicherweise mehr Vertrauen genießt als andere Angebote aus der 2. und der 3. Säule. Ob dies wirklich so ist und auch so wahrgenommen wird, ist jedoch eine Frage, die nur empirisch überprüfbar ist.

3.2.4 Maßnahmenvorschläge für das Pensionskonto

Da die in den vorhergehenden Abschnitten beschriebenen Maßnahmen innerhalb des Pensionskontos (Framing der Korridor pension, prominentere Platzierung des Pensionssplitting, Salienz zukünftiger Pensionszahlungen – möglicherweise kombiniert mit einem Bild des zukünftigen Selbst) in ihrer Wirksamkeit stark von der Akzeptanz und Frequentierung des Pensionskontos allgemein abhängen, werden in diesem Abschnitt Maßnahmen zu Erhöhung der Wahrnehmung des Pensionskontos diskutiert.

Prominentere Platzierung im FinanzOnline-Portal

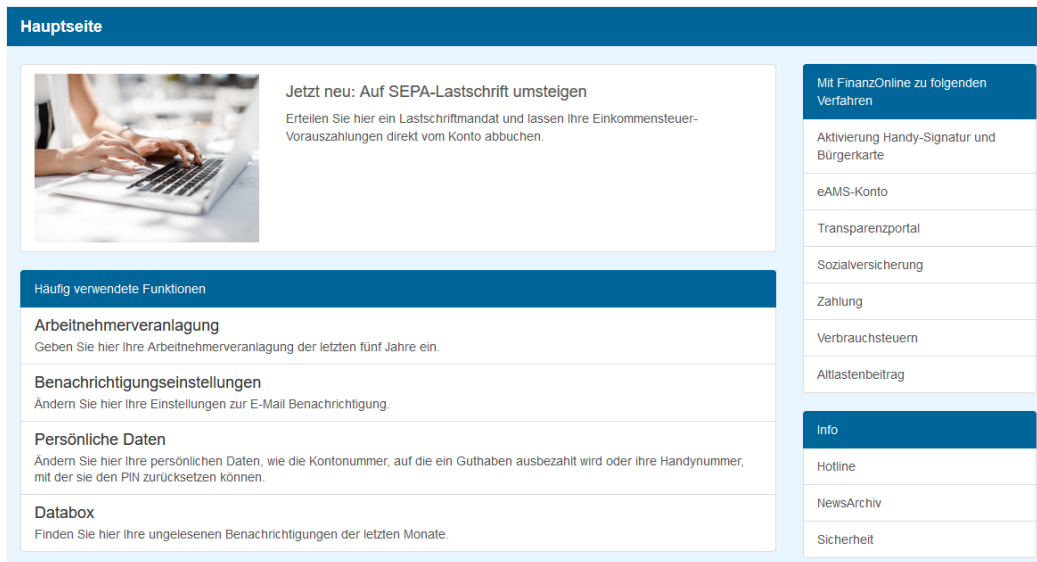
Das FinanzOnline-Portal wird von einem Großteil der Erwerbstätigen für die Erstellung der Arbeitnehmerveranlagung (Kocher & Sonntag, 2019), die einmal pro Jahr durchgeführt werden kann, verwendet. Während 4,9 Millionen Menschen FinanzOnline nutzten,⁵⁵ wurde das Pensionskonto insgesamt nur 767.313 Mal aufgerufen.⁵⁶ Der

⁵⁵ Quelle: <https://www.bmf.gv.at/egovernment/fon/rund-um-finanzonline.html>

⁵⁶ Quelle: <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.678442&version=1564738304>

Zeitpunkt der ArbeitnehmerInnenveranlagung stellt einen guten Interventionspunkt dar, an dem die BürgerInnen auf das Pensionskonto aufmerksam gemacht werden können. Bei der momentanen Gestaltung des FinanzOnline Portals wird dieses Potential jedoch nicht optimal genutzt.

Abbildung 12: *Hauptseite des Finanz-Online Portals*



Notiz: Quelle: Website des Finanz-Online-Portals.⁵⁷ Abrufdatum: 27.08.2019.

Um von der Startseite (dargestellt in Abbildung 12) zum Pensionskonto zu gelangen, muss man zuerst im rechten Feld „Sozialversicherung“ auswählen, wodurch man auf das Portal der Sozialversicherungen gelangt. Dort kann man dann durch einen einfachen Mausklick auf das Pensionskonto zugreifen. Um die Wahrnehmung des Pensionskontos zu erhöhen, könnte man es unter dem Punkt „Häufig verwendete Funktionen“ verlinken (Roth et al, 2013). Möglich wäre auch eine noch salientere, beispielsweise farblich abgehobene und umrahmte, Positionierung, in der mit einer entsprechenden Formulierung (z.B. „Haben Sie heuer schon einen Blick in das Pensionskonto geworfen?“) noch gezielter auf das Pensionskonto aufmerksam gemacht wird (für eine Übersichtsstudie hinsichtlich der optimalen Gestaltung von Homepages, siehe Guo et al., 2016, und die dort diskutierten Studien).

Informationsunterlagen für BerufseinsteigerInnen

Eine weitere potentielle Maßnahme, um die Wahrnehmbarkeit des Pensionskontos zu erhöhen, ist, BerufseinsteigerInnen am Ende des ersten Jahres schriftlich über die Existenz des Pensionskontos sowie das FinanzOnline-Portals zu informieren. Diese Mitteilung könnte Informationen über das Bestehen sowie die Funktionsweise des

⁵⁷ Quelle: <https://finanzonline.bmf.gv.at/fon/>

Pensionskontos und der ArbeitnehmerInnenveranlagung enthalten. Dadurch könnten BürgerInnen schon am Anfang ihrer Erwerbstätigkeit für die Pensionsvorsorge sensibilisiert werden. Der Berufseinstieg stellt eine gute Gelegenheit dar, da sich junge Menschen zu diesem Zeitpunkt zum ersten Mal bewusst mit ihrer finanziellen Situation auseinandersetzen und dadurch offener für neue Informationen sein könnten. Außerdem ist es bei der Gestaltung dieser Information wichtig, zusätzlich auch auf den Einfluss, den gegenwärtige Entscheidungen auf den zukünftigen Lebensstandard haben werden, zu verweisen. Sollte der Login innerhalb eines bestimmten Zeitraums nicht erfolgen, so können Erinnerungsschreiben dabei helfen, die Reichweite der Maßnahme zu erhöhen (ggf. verbunden mit noch gezielteren Informationen hinsichtlich der Auswirkungen mangelnder Vorsorge auf den zukünftigen Lebensstandard).

Verhaltensökonomisch optimiertes Erinnerungsschreiben

Wie bereits in Abschnitt 3.2.3 diskutiert, stellt die mentale Distanz zwischen aktuellen Entscheidungen und der späteren Lebenssituation bei Entscheidungen über die Altersvorsorge ein Problem dar. *Inkonsistente Zeitpräferenzen* können hier dazu führen, dass sich Menschen, auch aus Mangel an Identifikation mit dem späteren Selbst, nicht mit Ihrer Pension und damit auch nicht mit dem Pensionskonto auseinandersetzen wollen. Eine Möglichkeit die mentale Distanz zwischen dem aktuellen und dem zukünftigen Selbst zu verringern, und die Frequentierung des Pensionskontos zu erhöhen, stellt die Personalisierung von Erinnerungsschreiben dar. Angelehnt an die bereits in Abschnitt 3.2.3 beschriebene Studie von Hershfield et al. (2011) könnten die Erinnerungsschreiben durch ein Bild erweitert werden, das die Person als 65-Jährige bzw. 65-Jährigen abbildet, um so eine stärkere Identifizierung mit dem zukünftigen Selbst auszulösen. Darüber hinaus kann ein derartiges Erinnerungsschreiben auch dazu genutzt werden, zukünftige Konsummöglichkeiten greifbarer zu machen, indem z.B. die prognostizierte Nettopension bei Regelpensionsantritt ausgewiesen wird.

Standardmäßige Aktivierung der Abo-Funktionen im Pensionskonto

Wie in Abbildung 13 dargestellt, bietet das Pensionskonto Abo-Funktionen an, bei denen NutzerInnen einmal jährlich die aktuelle Kontomitteilung zugeschickt wird. Ähnlich wie ein Erinnerungsbrief, helfen diese jährlichen Mitteilungen, den Erwerbstätigen die Pensionsversicherung wieder ins Gedächtnis zu rufen.

Die Reichweite von derartigen Erinnerungsemails könnte durch eine Änderung des *Defaults* hin zu einer automatischen Aktivierung der jährlichen Kontoinformation (die durch eine aktive Entscheidung wieder deaktiviert werden kann), erhöht werden. Der Effekt dieser jährlichen Mitteilung könnte durch die in den vorigen Abschnitten diskutierten Personalisierungsmaßnahmen zusätzlich erhöht werden.

Abbildung 13: Standardmäßige Aktivierung der Abo-Funktionen im Pensionskonto

Abo-Funktionen

Hier können Sie die Abo-Funktionen zu Ihrem elektronischen Pensionskonto einstellen.

Jährliche Mitteilung

Sie können für dieses Konto einen Dauerauftrag einrichten. Wenn dieser Auftrag aktiviert ist, bekommen Sie jedes Jahr automatisch eine aktuelle Kontomitteilung zugesendet.

Dauerauftrag für dieses Konto zur Zeit: **deaktiviert**

aktivieren

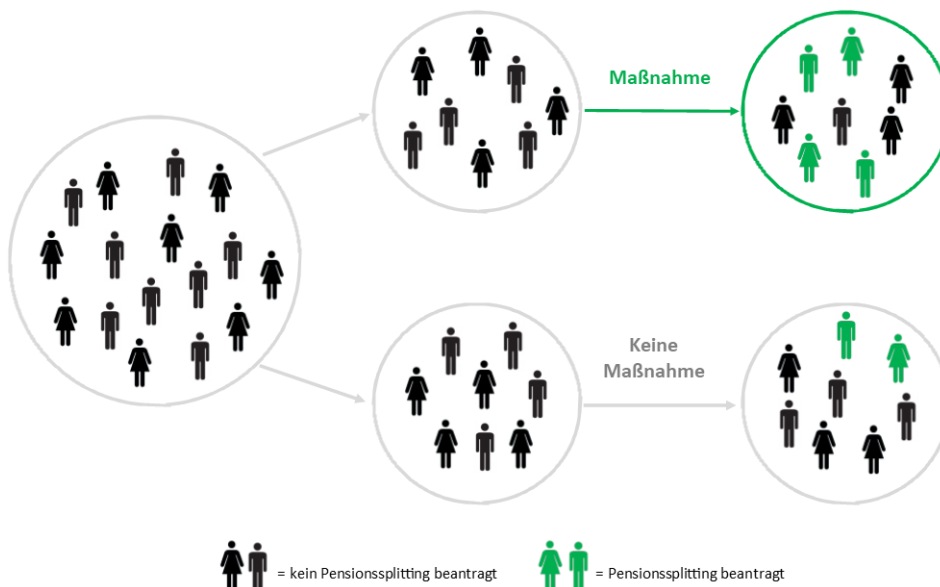
Notiz: Quelle: Website neues Pensionskonto.⁵⁸ Abrufdatum: 27.08.2019

⁵⁸ Quelle: <https://www.neuespensionskonto.at/>

4 Vorschläge zur experimentellen Evaluation ausgewählter verhaltensökonomischer Maßnahmen

Neben der Verwendung verhaltensökonomischer Konzepte zur Analyse von Problemfeldern und der Gestaltung von Maßnahmen bietet die Verhaltensökonomie (bzw. speziell die Experimentalökonomie) auch das Werkzeug einer empirischen, experimentellen Überprüfung der vorgeschlagenen Maßnahmen. Auch wenn sich Maßnahmen in einem anderen Kontext bereits als erfolgreich erwiesen haben, ist nicht unmittelbar klar, ob dies auch in einem anderen Land mit anderen Gesetzen, Normen und Rahmenbedingungen gilt. Aus diesem Grund ist eine experimentelle Überprüfung der diskutierten Maßnahmen vor einer großflächigen Implementierung unerlässlich, um zu überprüfen, ob die Maßnahmen tatsächlich den gewünschten Effekt bringen.

Abbildung 14: Durchführung eines randomisiert-kontrollierten Experiments



Notiz: Die gesamte Stichprobe wird zunächst zufällig in zwei Gruppen aufgeteilt. Eine Gruppe wird der zu untersuchenden Maßnahme ausgesetzt, die andere Gruppe nicht. Durch einen Vergleich der Entwicklung der Ergebnisvariablen (in diesem Beispiel, ob Pensionssplitting beantragt wurde oder nicht) in den beiden Gruppen, lässt sich feststellen, inwiefern die Maßnahme einen Einfluss auf die Ergebnisvariable hatte.

Sowohl im stark kontrollierten Rahmen eines Laborexperiments als auch bei einem unter realen Bedingungen durchgeführten Feldexperiment ist ein wesentlicher Bestandteil der experimentellen Überprüfung die randomisierte Zuteilung von Versuchspersonen in eine Versuchsgruppe, die der Maßnahme ausgesetzt wird, und in eine Kontrollgruppe, die ein Placebo erhält. Dadurch ist es möglich, einen kausalen Zusammenhang zwischen der Maßnahme und bestimmten beobachtbaren

Ergebnisvariablen herstellen zu können (siehe Abbildung 14), ähnlich wie bei einem Test der Wirksamkeit einer Behandlung in medizinischen Studien.

Im Folgenden soll eine Auswahl der in Abschnitt 3 beschriebenen verhaltensökonomischen Maßnahmen herausgegriffen und die Möglichkeiten der Umsetzung und der experimentellen Überprüfung im Rahmen von Labor- bzw. Feldexperimenten diskutiert werden.

4.1 Framing des Pensionsantrittsalters: Erweiterung des Pensionskorridors innerhalb des Pensionsrechners

Wie in Abschnitt 3.2.1.2 diskutiert, kann die einseitige Darstellung des Pensionskorridors innerhalb des Pensionsrechners (es werden nur die Auswirkungen einer Frühpensionierung dargestellt) aus verhaltensökonomischer Sicht die Entscheidung über den Zeitpunkt des Pensionsantritts nach unten verzerren. Eine konkrete Maßnahme um hier entgegen zu wirken, wäre, den Korridor, der innerhalb des Pensionskontos dargestellt wird, auf 68 (das obere Ende des Pensionskorridors) zu erweitern, wodurch der *Referenzpunkt* bezüglich der Wahrnehmung des „normalen“ Pensionsalters verändert werden kann. Dabei kann der Effekt durch die farbliche Gestaltung der unterschiedlichen Korridorabschnitte noch verstärkt werden. So könnte man zum Beispiel ein Ampelfarbensystem nutzen und den Bereich von 62-65 Jahre rot und den Bereich von 65-68 grün unterlegen. Diese Maßnahme könnte mit einer Umbenennung der Frühpension (*Framing*) z.B. auf „Abschlagspension“ unterstützt werden. Um eine einfache Umsetzung zu gewährleisten, müsste diese Umbenennung nicht zwingend gesetzlich umgesetzt werden, sondern könnte, ähnlich wie bei der Langzeitversichertenregelung, die auch als „Hacklerregelung“ bekannt ist, informell erfolgen. In einem Feldexperiment könnten die Effekte der unterschiedlichen Varianten der Repräsentation des Korridors sowie die Kombination aus der geänderten Repräsentation mit dem *Framing* der Frühpension als Abschlagspension kostengünstig erforscht und die optimale Kombination eruiert werden. Der Erfolg der Maßnahme kann über die Anzahl der in Anspruch genommenen Frühpensionen gemessen werden.

4.2 Koppelung des Pensionssplittings mit der Entscheidung über Kinderbetreuungszeiten

Wie in Abschnitt 3.2.2.2 ausgeführt wurde, kann die Inanspruchnahme des Pensionssplittings durch die Koppelung mit der Entscheidung über die Verteilung der Kinderbetreuungszeiten erhöht werden. Diese Koppelung wäre z.B. im Zuge eines Informationsbriefes umsetzbar. Konkret könnten werdende Eltern einen Brief erhalten, der einerseits über Karenzzeiten und die Auswirkung von Kinderbetreuungszeiten

(innerhalb der Karenz, aber auch später, z.B. durch Elternteilzeit) auf die Höhe der Pension und andererseits über die Möglichkeit des Pensionssplittings informiert. Zudem könnte direkt auf Argumente (z.B. Fairnessgründe) eingegangen werden, warum es bei einer ungleichen Aufteilung von Kinderbetreuungszeiten angemessen ist, einen Ausgleich durch das Pensionssplitting zu schaffen. Somit werden die Entscheidungen gedanklich (nicht jedoch rechtlich) miteinander verknüpft, was dazu führen könnte, dass ein stärkeres Gefühl eines „Anspruches“ auf die Übertragung von Teilgutschriften des erwerbstätigen Elternteils auf den mit der Kinderbetreuung beauftragten Elternteil entsteht. Da eine derartige Koppelung theoretisch auch dazu führen könnte, dass eine ungleiche Aufteilung der Kinderbetreuungszeiten durch das spätere Aufteilen der Teilgutschriften legitimiert wird, was zu gesamtgesellschaftlich (eventuell) nicht wünschenswerten Ergebnissen führen könnte, sollte die Wirkung einer derartigen Koppelung in einem ersten Schritt mit Hilfe von ökonomischen Laborexperimenten getestet (simuliert) werden. Als zweiter Schritt kann die Koppelung im besten Fall auch in Kombination mit anderen Nudging-Maßnahmen, wie dem vorformulierten Vorschlag, dass Teilgutschriften gleichmäßig auf beide Eltern aufgeteilt werden, in einem Feldexperiment umgesetzt werden. Dies würde es ermöglichen einzelne Effekte sowie Kreuzeffekte zu analysieren und effiziente Kombinationen zu identifizieren. Dafür wäre es notwendig, Daten über die Inanspruchnahme des Pensionssplittings sowie die Aufteilung der Karenzzeiten mit der Information, welche Maßnahme bei dem jeweiligen Individuum angewandt wurde, zu verknüpfen.

4.3 Stärkere Identifizierung mit dem späteren Selbst und gezielter Zurverfügungstellung von Informationen

Da sich Menschen nicht gerne mit der Vorstellung, einmal alt zu sein, auseinandersetzen, und Entscheidungen oft durch Gegenwartspräferenzen verzerrt werden, kann es sein, dass die Wichtigkeit einer ausreichenden Pensionsvorsorge unterschätzt wird (siehe Abschnitt 3.2.3.1). Um einer Verzerrung relevanter Entscheidungen entgegenzuwirken, könnte eine stärkere Identifizierung mit dem späteren Selbst hergestellt werden. Wie Goldstein et al. (2011) zeigen, kann eine derartige Identifizierung durch die bildliche Darstellung des gealterten Selbst (mit Hilfe einer Face-Aging-Software) erreicht werden. Dieses Ergebnis kann in einem ersten Schritt mit Hilfe von ökonomischen Laborexperimenten auf Robustheit in der Gegenwart von monetären Anreizen getestet werden. In einem zweiten Schritt könnte die Wirksamkeit innerhalb des Pensionskontos erforscht werden. Dabei könnte neben der Gesamtgutschrift auch ein gealtertes Bild des/der Versicherten dargestellt werden. Diese Darstellung könnte durch das Heranziehen der im Zuge der Erneuerung der E-card gesammelten Fotos gekoppelt mit einer Face-Aging-Software umgesetzt werden. Diese

Maßnahme kann optimaler Weise durch weitere Optimierungen im Aufbau der Ansicht des Pensionskontos unterstützt werden. So könnte neben der Gesamtgutschrift auch eine „erwartete Pension“ basierend auf dem bisherigen Einkommen sowie auf der Entwicklung der Gutschriften von Menschen mit ähnlichen Merkmalen (z.B. Geschlecht etc.) dargestellt werden. Eine derartige erwartete Pension ist deutlich weniger abstrakt und damit leichter interpretierbar als die Gesamtgutschrift, die momentan angezeigt wird. Um die Wirksamkeit derartiger Maßnahmen zu eruieren, könnte man, z.B. am Seitenende auch Links zu Informationen über Zusatzversicherungsmaßnahmen zur Verfügung stellen und deren Frequentierung messen, sowie eine Umfrage über die Beiträge der Befragten zur privaten oder betrieblichen Pensionsvorsorge durchführen.

4.4 Bessere Platzierung des Pensionskontos innerhalb von FinanzOnline sowie Informationsbriefe zur Erhöhung der Frequentierung des Pensionskontos

Da FinanzOnline eine sehr erfolgreiche und hochfrequentierte Plattform darstellt, könnte diese Popularität genutzt werden, indem ein Link zum Pensionskonto prominent auf der Startseite platziert wird. Dabei könnte das Pensionskonto zusätzlich durch eine farblich abgehobene und umrahmte Darstellung und durch die Verwendung einer entsprechenden Formulierung (z.B. „Haben Sie heuer schon einen Blick in das Pensionskonto geworfen?“) noch gezielter hervorgehoben werden. Diese Maßnahme ließe sich mit Informationschreiben an BerufseinsteigerInnen, die das Pensionskonto (eventuell auch FinanzOnline) vorstellen, sowie die Wichtigkeit der Altersvorsorge hervorheben. Solche Briefe könnten einen Glückwunsch zum Einstieg ins Berufsleben enthalten, und, ähnlich wie im vorherigen Vorschlag, auch um ein Bild des Berufseinsteigers, der Berufseinsteigerin in gealtertem Zustand erweitert werden. Darüber hinaus sollte es eine klare Anleitung geben, wie man das Pensionskonto erreichen kann. Mithilfe eines Feldexperimentes, bei dem unterschiedliche Kombinationen der Maßnahmen auf Untergruppen angewandt werden und deren Login-Verhalten erhoben wird, wäre ein Vergleich der unterschiedlichen Maßnahmen sowie der Kreuzeffekte zwischen den Maßnahmen möglich.

5 Literaturverzeichnis

- Agnew, J., Szykman, L., Utkus, S. P., & Young, J. (2007). Literacy, Trust and 401(K) Savings Behavior. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.1299171>
- Anzman-Frasca, S., Mueller, M. P., Sliwa, S., Dolan, P. R., Harelick, L., Roberts, S. B., ... Economos, C. D. (2015). Changes in children's meal orders following healthy menu modifications at a regional US restaurant chain: Changes in Children's Meal Orders. *Obesity*, 23(5), 1055–1062. <https://doi.org/10.1002/oby.21061>
- Benartzi, S. (2017). How Digital Tools and Behavioral Economics Will Save Retirement. *Harvard Business Review*. Abgerufen von <https://hbr.org/2017/12/how-digital-tools-and-behavioral-economics-will-save-retirement>
- Benartzi, S., & Thaler, R. H. (2007). Heuristics and Biases in Retirement Savings Behavior. *Journal of Economic Perspectives*, 21(3), 81–104.
<https://doi.org/10.1257/jep.21.3.81>
- Benartzi, S., & Thaler, R. H. (2013). Behavioral Economics and the Retirement Savings Crisis. *Science*, 339(6124), 1152–1153.
<https://doi.org/10.1126/science.1231320>
- Chance, Z., Dhar, R., Hatzis, M., & Huskey, K. (2015). Nudging Individuals Toward Healthier Food Choices with the 4 P's Framework for Behavior Change. *Behavioral Economics and Health*.
- Chapman, G. B., Li, M., Colby, H., & Yoon, H. (2010). Opting In vs Opting Out of Influenza Vaccination. *JAMA: The Journal of the American Medical Association*, 304(1), 43–44. <https://doi.org/10.1001/jama.2010.892>
- Cole, S., Giné, X., Tobacman, J., Topalova, P., Townsend, R., & Vickery, J. (2013). Barriers to Household Risk Management: Evidence from India. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(1), 104–135.
<https://doi.org/10.1257/app.5.1.104>
- Cronqvist, H., Thaler, R. H., & Yu, F. (2018). When Nudges Are Forever: Inertia in the Swedish Premium Pension Plan. *AEA Papers and Proceedings*, 108, 153–158.
<https://doi.org/10.1257/pandp.20181096>
- Czypionka, T., Lappöhn, S., Pohl, A., & Röhring, G. (2016). *Invaliditätspension aufgrund psychischer Erkrankungen. Studie im Auftrag des Österreichischen Seniorenbundes. IHS Projektbericht*.
- Garner, R. (2005). Post-it® Note Persuasion: A sticky influence. *Journal of Consumer Psychology*, 15(3), 230–237. https://doi.org/10.1207/s15327663jcp1503_8
- Ghesla, C. & Sonntag, A. (2019). *Transparenter Gehaltsabrechnungsbeleg. Verhaltensökonomische Analyse der Auswirkungen transparenter Gehaltsabrechnungsbelege auf das Arbeitsangebot. Studie im Auftrag der Industriellenvereinigung. Unveröffentlichter IHS Projektbericht*.
- Gmeinder, M., Morgan, D., & Mueller, M. (2017). *How much do OECD countries spend on prevention?* Abgerufen von <https://www.oecd-ilibrary.org/content/paper/f19e803c-en>
- Guo, F., Liu, W. L., Cao, Y., Liu, F. T., & Li, M. L. (2016). Optimization Design of a Webpage Based on Kansei Engineering: Optimization Design of a Wepage. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 26(1), 110–126. <https://doi.org/10.1002/hfm.20617>

- Hallsworth, M., List, J. A., Metcalfe, R. D., & Vlaev, I. (2017). The behavioralist as tax collector: Using natural field experiments to enhance tax compliance. *Journal of Public Economics*, 148, 14–31.
<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.02.003>
- Haupt, M., Sesselmeier, W., & Yollu-Tok, A. (2018). Das Nudging-Konzept und die Altersvorsorge – der Blick zu knuff und puff in Schweden. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, 87(2), 17–32. <https://doi.org/10.3790/vjh.87.2.17>
- Hershfield, H. E., Goldstein, D. G., Sharpe, W. F., Fox, J., Yeykelis, L., Carstensen, L. L., & Bailenson, J. N. (2011). Increasing Saving Behavior Through Age-Progressed Renderings of the Future Self. *Journal of Marketing Research*, 48(SPL), S23–S37. <https://doi.org/10.1509/jmkr.48.SPL.S23>
- Huber, J., & Puto, C. (1983). Market boundaries and product choice: Illustrating attraction and substitution effects. *Journal of Consumer Research*, 10(1), 31–44.
<https://doi.org/10.1086/208943>
- Iyengar, S. S., Jiang, W., & Huberman, G. (2003). How Much Choice is Too Much?: Contributions to 401(k) Retirement Plans. Pension Research Council Working Paper. *Pension Design and Structure: New Lessons from Behavioral Finance*.
- Iyengar, S. S., & Lepper, M. R. (2000). When choice is demotivating: Can one desire too much of a good thing? *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), 995–1006. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.6.995>
- Kahneman, D. (1992). Reference points, anchors, norms, and mixed feelings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(2), 296–312.
[https://doi.org/10.1016/0749-5978\(92\)90015-Y](https://doi.org/10.1016/0749-5978(92)90015-Y)
- Kocher, M., & Sonntag, A. (2019). *Entzerrung der Bearbeitung von ArbeitnehmerInnenveranlagungen. IHS Projektbericht*.
- Koenigstorfer, J., Groeppel-Klein, A., & Kamm, F. (2014). Healthful Food Decision Making in Response to Traffic Light Color-Coded Nutrition Labeling. *Journal of Public Policy & Marketing*, 33(1), 65–77. <https://doi.org/10.1509/jppm.12.091>
- Kristensen, H., & Gärling, T. (1997). The Effects of Anchor Points and Reference Points on Negotiation Process and Outcome. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 71(1), 85–94. <https://doi.org/10.1006/obhd.1997.2713>
- List, J. A. (2007). On the Interpretation of Giving in Dictator Games. *Journal of Political Economy*, 115(3), 482–493. <https://doi.org/10.1086/519249>
- Madrian, B. C., & Shea, D. F. (2001). The Power of Suggestion: Inertia in 401(k) Participation and Savings Behavior. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(4), 1149–1187. Abgerufen von JSTOR.
- Mazal, W., Dörfler, S., Greiner, B., Kittel, B., Sausgruber, R., Schwaninger, M., & Spitzer, F. (2019). *Endbericht: Verhaltensökonomie und Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Mögliche Anwendungen mit Fokus auf Väterbeteiligung und die Gewährleistung von Vereinbarkeit auf Unternehmensseite*. Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Milkman, K. L., Beshears, J., Choi, J. J., Laibson, D., & Madrian, B. C. (2011). Using implementation intentions prompts to enhance influenza vaccination rates. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108(26), 10415.
<https://doi.org/10.1073/pnas.1103170108>
- OECD. (2017). *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*.
https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en

- Roth, S. P., Tuch, A. N., Mekler, E. D., Bargas-Avila, J. A., & Opwis, K. (2013). Location matters, especially for non-salient features—An eye-tracking study on the effects of web object placement on different types of websites. *International Journal of Human-Computer Studies*, 71(3), 228–235. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2012.09.001>
- Rozin, P., Scott, S., Dingley, M., Urbanek, J. K., Jiang, H., & Kaltenbach, M. (2011). Nudge to nobesity I: Minor changes in accessibility decrease food intake. *Judgment and Decision Making*, 6(4), 323–332.
- Samuelson, W., & Zeckhauser, R. (1988). Status quo bias in decision making. *Journal of Risk and Uncertainty*, 1(1), 7–59. <https://doi.org/10.1007/BF00055564>
- Scholz, A. (2016). Förderung der Gesundheit durch mehr Bewegung im Arbeitsalltag. In A. Ghadiri, A. Ternès, & T. Peters (Hrsg.), *Trends im Betrieblichen Gesundheitsmanagement* (S. 215–223). https://doi.org/10.1007/978-3-658-07978-9_16
- Simon, H. A. (1959). Theories of Decision-Making in Economics and Behavioral Science. *The American Economic Review*, 49(3), 253–283.
- Sitzia, S., & Zizzo, D. J. (2012). Price lower and then higher or price higher and then lower?. *Journal of Economic Psychology*, 33(6), 1084–1099. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2012.07.006>
- Sousa Lourenco, J., Ciriolo, E., Rafael Almeida, S., & Dessart, F. J. (2016). *Behavioural Insights Applied to Policy: Country Overviews 2016*.
- Spital, A. (1995). Mandated choice. A plan to increase public commitment to organ donation. *JAMA: The Journal of the American Medical Association*, 273(6), 504–506. <https://doi.org/10.1001/jama.273.6.504>
- Sunstein, C. R. (2014). The Ethics of Nudging. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2526341>
- Thaler, R. H., & Benartzi, S. (2004). Save More Tomorrow™: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving. *Journal of Political Economy*, 112(S1), S164–S187. <https://doi.org/10.1086/380085>
- Url, T., & Pekanov, A. (2017). *Kosten der betrieblichen und privaten Altersvorsorge für die öffentliche Hand Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz*.
- Vernon, S. (2019). Beyond Defaults: Using Behavioral Economics to Improve Retirement Outcomes. *Benefits Magazine*.
- Wernhart, G., Dörfler, S., Halbauer, S., Mazal, W., & Neuwirth, N. (2018). *Familienzeit—Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt: Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit 2018. (Forschungsbericht / Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien, 25)*. Abgerufen von <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57342-7>

6 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Durchschnittsalter der Direktpensionsneuzuerkennungen in der gesetzlichen Pensionsversicherung 2017	13
Abbildung 2: Zuerkennungen der Alterspensionen bei Männern in absoluten Zahlen	14
Abbildung 3: REHAB-Geld Anspruchsberechtigte	18
Abbildung 4: Durchschnittliche Bruttopensionen nach Berufsgruppen und Geschlecht 2017	20
Abbildung 5: Tagesprofil von Personen ab 10 Jahren	21
Abbildung 6: Menschen über 65 in Relation zu der erwerbstätigen Bevölkerung	24
Abbildung 7: Private Pensionsinvestitionen	25
Abbildung 8: Entwicklung der Versicherungsverträge und der staatlichen Prämien	27
Abbildung 9: Darstellung der monatlichen Pensionsauszahlungen	37
Abbildung 10: Login-Bereich der Sozialversicherung	42
Abbildung 11: Formular zur Beantragung des Pensionssplitting	44
Abbildung 12: Hauptseite des Finanz-Online Portals	54
Abbildung 13: Standardmäßige Aktivierung der Abo-Funktionen im Pensionskonto	56
Abbildung 14: Durchführung eines randomisiert-kontrollierten Experiments	57