

„3-Säulen-Modell muss gestärkt werden“

Interview. Michael Miskarik, Niederlassungsleiter der HDI Lebensversicherung AG in Österreich, erklärt im Gespräch mit Elisabeth Wolfbauer-Schinnerl, Geschäftsführerin der Kommunikationsagentur E.W.S.COM, wie durch eine kluge Optimierung des 3-Säulen-Modells unser Pensionssystem entlastet und damit nachhaltig gestärkt werden könnte.

Herr Miskarik, im jüngsten Bericht der EU zu Österreich heißt es, das österreichische Pensionssystem nachhaltig zu gestalten, bleibe eine Herausforderung. Wie sehen Sie die aktuelle Situation?

Michael Miskarik: Pensionsexperten wie Prof. Bernd Marin warnen bereits seit vielen Jahren, dass das österreichische Pensionssystem auf Dauer schwer finanzierbar ist und eine nachhaltige Reform dringend notwendig sei. Vor allem das Pensionsantrittsalter müsse rasch an die steigende Lebenserwartung angepasst werden. In den vergangenen 50 Jahren ist allerdings wenig passiert. Das zeigen die neuesten Studien des Thinktanks Agenda Austria sowie die Zahlen der Statistik Austria: Im Jahr 1970 gingen Männer durchschnittlich mit 61,9 Jahren und Frauen mit 60,4 Jahren in Pension. 2017 lag das Pensionsantrittsalter bei Männern bei 61,1 Jahren und bei Frauen bei 59,2 Jahren. Im gleichen Zeitraum ist die Lebenserwartung bei Männern von 75,5 Jahren auf 82,5 Jahre und bei Frauen von 78,9 Jahren auf 85,7 Jahre gestiegen. Wir leben also durchschnittlich um sieben Jahre länger, gehen aber immer noch gleich früh in Pension wie 1970. Wir stehen hier also den nachkommenden Generationen gegenüber mehr denn je in der Verantwortung. Und trotzdem hat die Regierung angekündigt, dass sie in dieser Legislaturperiode keine Pensionsreform durchführen wird.

Welche Reformschritte wären aus Ihrer Sicht dringend notwendig?

Lassen Sie mich eines klarstellen: Ich bin der Meinung, dass Österreich ein erstklassiges Sozialsystem hat, auf das wir sehr stolz sein können. Aber wir dür-



Elisabeth Wolfbauer-Schinnerl, Geschäftsführerin E.W.S.COM

fen nicht darauf vertrauen, dass es immer so gut funktionieren wird. Die Rahmenbedingungen ändern sich im Laufe der Jahre. Die Menschen werden immer älter, Einkommensverläufe sind nicht mehr so linear wie früher, der Pflegebedarf im Alter steigt – all diese Faktoren haben einen nachhaltigen Einfluss auf die finanzielle Basis und die zu erwartenden zukünftigen Kosten. Wir wären also gut beraten, wenn wir die Potenziale, die unser 3-Säulen-Pensionsmodell aus staatlich, betrieblich und privat bietet, auch voll ausschöpfen würden. Derzeit trägt die staatliche erste Säule die Hauptlast. Die betriebliche und die private Säule führen in Österreich – anders als in anderen EU-Staaten – immer noch ein Schattendasein. Eine Stärkung der betrieblichen und privaten Pensionssäule könnte unser staatliches Sozialsystem auf lange Sicht nachhaltig entlasten und den LEBENSWERT für

alle Menschen erhöhen.

Wie könnten die betriebliche und die private Säule unseres Pensionssystems gestärkt werden?

Hier sind wir alle gefordert: Die Politik, da nur sie die gesetzlichen Rahmenbedingungen schaffen kann. Die Sozialpartner, da sie wichtige Kommunikationsschnittstellen in einem transparenten und offenen Diskurs sind. Und schließlich die Menschen selbst, da sie verstärkt Eigenverantwortung für sich und ihre finanzielle Zukunft übernehmen müssen. Generell könnten sowohl die betriebliche als auch die private Altersvorsorge durch entsprechende steuerliche Anreize stärker forciert werden. Vor allem die betriebliche Altersvorsorge (bAV) ist heute in vielen Ländern ein wichtiges personalpolitisches und betriebswirtschaftliches Instrument, welches sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer Vor-



Michael Miskarik, Niederlassungsleiter der HDI Lebensversicherung AG in Österreich

teile hat: Arbeitgeber bieten ihren Mitarbeitenden ein attraktives Vorsorge-Modell, mit dem diese Lohnnebenkosten senken bzw. Steuern optimieren können. Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, eine zusätzliche Altersabsicherung aufzubauen und Steuern zu sparen. Entscheidend wäre zudem, Arbeitnehmerbeiträge auch ohne Arbeitgeberinitiative zu ermöglichen und – wie in Deutschland, der Schweiz oder sogar in Ungarn – ein individuelles Recht aller Arbeitnehmer auf eine lohnsteuer- und SV-abgabenbefreite Entgeltum-

wandlung zu verankern. Einzelne hätten dann das Recht, die Höhe ihrer Zusatz-Altersvorsorge bis zu einem bestimmten Prozentsatz (etwa zehn Prozent) der Höchstbeitragsgrundlage selbstständig zu bestimmen. Dies könnte auch einen wesentlichen Beitrag zur Emanzipation der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber leisten.

Wenn Sie sich dafür interessieren, wie Sie bestmöglich finanzielle Vorsorge für das Alter treffen können, sollten Sie ein umfassendes Beratungsgespräch

mit einem vertrauensvollen, zuverlässigen und fachlich kompetenten Vorsorgespezialisten führen.

Orientierung finden Interessierte unter:

INTERNET
www.hdi-leben.at/beratersuche

Im nächsten KURIER Schwerpunktthema am 5. Mai erfahren Sie, inwiefern Arbeitnehmer von einer betrieblichen Altersvorsorge profitieren.



479 Jahre
LEBENSWERT

HDI LEBEN
macht das Leben
lebenswert



Versichern Sie, was sich im Leben lohnt.