

Den sozialen Frieden sichern

Betriebliche Altersvorsorge. Die Regierung sieht beim staatlichen Pensionssystem derzeit keinen weiteren Reformbedarf. Dabei könnte eine einheitliche betriebliche Altersvorsorge die 2. Säule stärken und vor allem Geringverdiener vor einer drohenden Altersarmut schützen.

Die EU-Kommission und renommierte Pensionsexperten warnen seit vielen Jahren, dass das österreichische Sozialsystem durch die steigende Lebenserwartung und die höheren Ausgaben für Pflege in den kommenden Jahrzehnten unter Druck geraten könnte.

Dennoch sieht die Regierung in dieser Legislaturperiode keinen Handlungsbedarf. Weder wird das Pensionsantrittsalter an die steigende Lebenserwartung angepasst, noch werden Maßnahmen zur Stärkung der zweiten und dritten Pensionssäule – betrieblich und privat – gesetzt. Dabei könnte eine Aufwertung der betrieblichen Altersvorsorge einen wesentlichen Beitrag zur langfristigen Stabilität des Sozialsystems leisten. Vor allem Geringverdiener wären besser vor einer drohenden Altersarmut geschützt.

Wie dies funktionieren kann, erklären Christian Wagner, Leiter Produktmanagement bei der HDI Lebensversicherung AG in Österreich, und Leopold Miedl, Management-Berater, Senior Experte für die betriebliche Altersvorsorge und Senator im Senat der Wirtschaft.

Herr Wagner, die betriebliche Altersvorsorge ist als zweite Säule ein zentrales Element des österreichischen Pensionsmodells. Dennoch werden Betriebspensionen nur von wenigen Unternehmen angeboten. Woran liegt das?

Christian Wagner: Leider ist die betriebliche Altersvorsorge immer noch die Ausnahme und nicht die Regel. Vor allem staatsnahe Betriebe, Banken und Versicherungen sowie große Konzerne nutzen die Vorteile eines betrieblichen Pensionsversprechens. Klein- und Mittelbetriebe haben hingegen kaum ein



Christian Wagner, Leiter Produktmanagement HDI LEBEN



Leopold Miedl, Management-Berater und Vorsorgespezialist

Angebot für die gesamte Belegschaft. Wenn es überhaupt etwas gibt, dann meist nur für das Management. Dabei würden von einer flächendeckenden betrieblichen Altersvorsorge vor allem Bezieher kleinerer Einkommen profitieren, da sie im Alter finanziell bessergestellt wären. Aber oft scheitert es an zu komplexen gesetzlichen Rahmenbedingungen. Anders als in anderen Ländern gibt es in Österreich kein Gesetz für eine einheitliche betriebliche Altersvorsorge.

Was wäre für eine wirksame betriebliche Altersvorsorge nötig?

Christian Wagner: Der Gesetzgeber müsste sich klar zur Stärkung der zweiten Pensionssäule bekennen. Diese darf nicht als Konkurrenz zur staatlichen Pen-

sion gesehen werden, sondern als sinnvolle Ergänzung und Bonus für den Arbeitnehmer. Länder mit flächendeckender betrieblicher Altersvorsorge wie Holland oder Skandinavien sollten hier Vorbild sein. Vorstellbar wäre auch, Arbeitnehmerbeiträge ohne Arbeitgeberinitiative zu ermöglichen und – wie in Deutschland, der Schweiz oder sogar in Ungarn – ein individuelles Recht aller Arbeitnehmer auf eine lohnsteuer- und sozialversicherungsbefreite Entgeltumwandlung zu verankern, wie dies auch Pensionsexperte Prof. Bernd Marin seit vielen Jahren fordert. Einzelne könnten dann über einen Rechtsanspruch bis zu einem vom Gesetzgeber festzulegenden Prozentsatz der Höchstbeitragsgrundlage selbstständig über die

Höhe ihrer Zusatz-Altersvorsorge bestimmen.

Welche Vorteile würde eine flächendeckende betriebliche Altersvorsorge für unselbstständig Erwerbstätige bringen?

Leopold Miedl: Es wäre ein erster Schritt zur Realisierung einer Generationengerechtigkeit und ein wichtiger Emanzipationsschritt für unselbstständig Erwerbstätige. Darüber hinaus würde eine harmonisierte, einheitliche Zusatzpensionsregelung langfristig und nachhaltig den sozialen Frieden in Österreich sichern. Heute gibt es für viele Österreicher beim Erhalt der ersten Pensionszahlung ein unschönes Erwachen: Die Pensionslücke ist deutlich größer als angenommen. Der gewohnte Lebensstandard ist gegebenenfalls in Frage gestellt

und eine Korrektur zu diesem Zeitpunkt kaum mehr möglich. Betriebliche Zusatzpensionen machen derzeit im Mittel rund 500 Euro monatlich aus. Das ist kein Reichtum, aber doch in Summe auf die gesamte Pensionszeit gerechnet ein sechsstelliger Betrag, der die finanzielle Basis für das Alter erheblich unterstützen kann.

Wie könnte eine einheitliche betriebliche Altersvorsorge für alle gewährleistet werden?

Leopold Miedl: Mit einem modernen Gesetz für die betriebliche Altersvorsorge wären die Schwachpunkte der aktuellen Modelle wie etwa Nachteile für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten leicht zu beheben. Für den langfristigen Erfolg wird neben den individuellen Arbeitnehmer-

rechten auf eine betriebliche Altersvorsorge vor allem die flächendeckende Integration der Firmenpensionen in möglichst viele Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge entscheidend sein. Derzeit ist das nur in 9 von 860 Kollektivverträgen der Fall. Vor allem Bezieher niedriger Einkommen sowie Klein- und Mittelbetriebe brauchen ein umfassendes Anreizpaket, um diese Möglichkeiten zu nutzen. Dann bekämen Millionen Menschen den Zugang zu einer eigenständigen betrieblichen Altersvorsorge und eine drohende Altersarmut könnte gemindert werden. Letztlich wäre es für alle eine klare Win-Win-Situation: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren von einem besseren Beitrags-Leistungs-Verhältnis als bei anderen Vorsorgeformen, Unternehmen ersparen sich Lohnnebenkosten und die Volkswirtschaft gewinnt durch eine deutlich breitere Zusatzvorsorge für alle Menschen.

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 18. Mai erfahren Sie, welche Vorteile die betriebliche Altersvorsorge für Unternehmen hat.



Versichern Sie, was sich im Leben lohnt.