

Firmenpensionen sind für Arbeitnehmer und Arbeitgeber attraktiv

Vorsorge. Die 2. Säule des Pensionssystems ist wichtig für die Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Unternehmen und muss daher dringend gestärkt werden, fordert Leopold Miedl, Management-Berater, Senior Expert für die betriebliche Altersvorsorge im Senat der Wirtschaft, sowie langjähriger Betriebsrats-Vorsitzender und Aufsichtsrat in der RHI AG, im Gespräch mit Christian Wagner, Leiter Produktmanagement bei der HDI Lebensversicherung AG in Österreich.

Christian Wagner: Herr Diplomingenieur Miedl, als Mitglied im Senat der Wirtschaft arbeiten Sie auch federführend an Reformvorschlägen für die betriebliche Altersvorsorge mit. Weshalb ist dieses Thema für die langfristige Stabilität des österreichischen Sozialsystems so wichtig?

Leopold Miedl: Unser staatliches Pensionssystem stößt durch die demographische Entwicklung an die Grenzen seiner Finanzierbarkeit. Wer heute in Ausbildung oder im Berufsleben steht, ist von massiven Pensionskürzungen bedroht. Heutige Pensionisten mussten mit der Pensionsreform 2003/04 bereits deutliche Abstriche hinnehmen. Gleichzeitig sind die Möglichkeiten der ArbeitnehmerInnen, selbst Verantwortung für die eigene Zukunftsvorsorge zu übernehmen, beschränkt bzw. wenig attraktiv. Dabei müssten die zweite und die dritte Pensionssäule – betrieblich und privat – forciert werden, um für alle Menschen finanzielle Sicherheit im Alter zu gewährleisten. Derzeit ermöglicht die private Altersvorsorge die Schaffung von Pensionskapital nur über bereits mit Abgaben wie Lohnsteuer, Sozialversicherung und Lohnnebenkosten belastetem Einkommen. Förderungen und Steuererleichterungen für die private Altersvorsorge wurden weitestgehend gestrichen. Und der Zugang zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) bleibt den meisten ArbeitnehmerInnen überhaupt verwehrt – so bieten heute (nur) ca. 25 % der österreichischen Unternehmen ihren Mitarbeitern eine Betriebspension an – und ca. 34 % der ArbeitnehmerInnen machen von diesem Angebot Gebrauch. Dabei hätte eine Stärkung der zweiten Säule – denkbar wäre etwa eine Firmenpension für alle ArbeitnehmerInnen bzw. zumindest ein derartiges Pflichtangebot – nachhaltig positive Auswirkungen auf unsere Volkswirtschaft.

Die Vorteile einer Firmenpension für Arbeitnehmer liegen auf der Hand. Aber wie sieht es auf Arbeitgeberseite aus?

Betriebliche Altersvorsorge ist heute ein wichtiges personalpolitisches und betriebswirtschaftliches Instrument, welches sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer Vorteile hat: Arbeitgeber bieten ihren Mitarbeitern ein attraktives Vorsorge-Modell an, mit dem die



Leopold Miedl, Management-Berater und Vorsorgespezialist



Christian Wagner, Leiter Produktmanagement HDI LEBEN

se Lohnnebenkosten senken bzw. Steuern optimieren können. Derartige Goodies und Incentives sind immer mehr Gegenstand von Einstellungs- bzw. Bewerbungsgesprächen. Arbeitnehmer haben so die Möglichkeit, eine zusätzliche Altersabsicherung aufzubauen und Steuern zu mindern. Darüber hinaus könnten Klein- und Mittelbetriebe damit engagierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an Unternehmen binden und hochspezialisierte Fachbetriebe hätten durch attraktive Vorsorgemodelle leichteren Zugang zu qualifiziertem Personal.

Demnach sollte eine Firmenpension als Teil der Unternehmenskultur betrachtet werden?

Meine klare und eindeutige Aussage: Ja! Eine Firmenpension ist eine innerbetriebliche Sozialkapitalmaßnahme, die das Unternehmensimage nachhaltig fördert, einen positiven Beitrag zum Employer Branding leistet und die Wertschätzung der ArbeitgeberInnen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ausdruck bringt. Es ist aber auch ein attraktives Instrument, um hochqualifizierte Fachkräfte an den Betrieb zu binden, die Arbeitsmotivation zu erhöhen und damit die Performance des Unternehmens

langfristig zu steigern. Aus der Mittelstands-Allianz im Senat der Wirtschaft weiß ich, dass KMUs bereits beim Abgang eines einzelnen Leistungsträgers existenzgefährdet sein können. Doch trotz dieser offensichtlichen Vorteile ist das bAV-Bewusstsein in Österreich sowohl bei ArbeitnehmerInnen als auch bei ArbeitgeberInnen eklatant niedrig. Damit fehlen der österreichischen Volkswirtschaft auch wichtige Impulse wie zum Beispiel Kapital am Finanzmarkt, die in anderen Ländern von Pen-

sionskassen und Versicherungen durch die Reinvestition von Vorsorgekapital ausgelöst werden.

Wie könnte eine flächendeckende Firmenpension finanziert werden?

Die Finanzierung könnte durch das Zusammenwirken von ArbeitgeberInnenseite, ArbeitnehmerInnenseite und den Staat Österreich erfolgen: Die ArbeitnehmerInnen wandeln einen Teil ihres Bruttogehalts in einen bAV-Beitrag um. Durch die Gehaltsumwandlung darf das kollektivvertragliche Mindesteinkommen aber nicht unterschritten werden. Die Auswirkung einer derartigen Gehaltsumwandlung auf SV-relevante Einkommensbereiche ist natürlich auszuloten und abzuwiegen. Auch unregelmäßige Sonderzahlungen könnten in das Vorsorgemodell einfließen – ich denke da auch an die von der Bundesregierung angedachte Ausschüttung von Unternehmensgewinnen. Auf der anderen Seite sollten/müssten die ArbeitgeberInnen einen Mindestanteil der einge-

sparten Lohnnebenkosten und einen freiwilligen ArbeitgeberInnen-Anteil an die ArbeitnehmerInnen weitergeben. Überstunden, Boni, Sonderzahlungen etc. könnten so ebenfalls abgabenfrei in die bAV-Einrichtung übertragen werden. Der Staat wiederum verzichtet bei den bAV-Beiträgen bis zum Pensionsantritt auf sämtliche Lohnsteuern und Sozialversicherungsabgaben. Die Lohnsteuer wird erst bei der Verrentung entsprechend der aktuellen Steuertabelle entrichtet. Zusätzlich könnte der Staat bedürftige ArbeitgeberInnen unterstützen. Und etwaige Veranlagungsverluste sollten steuerlich geltend gemacht werden können. Eine derartige Neuordnung der bAV darf aber nicht als allein im Raum stehendes Konstrukt gesehen werden. 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.

sparten Lohnnebenkosten und einen freiwilligen ArbeitgeberInnen-Anteil an die ArbeitnehmerInnen weitergeben. Überstunden, Boni, Sonderzahlungen etc. könnten so ebenfalls abgabenfrei in die bAV-Einrichtung übertragen werden. Der Staat wiederum verzichtet bei den bAV-Beiträgen bis zum Pensionsantritt auf sämtliche Lohnsteuern und Sozialversicherungsabgaben. Die Lohnsteuer wird erst bei der Verrentung entsprechend der aktuellen Steuertabelle entrichtet. Zusätzlich könnte der Staat bedürftige ArbeitgeberInnen unterstützen. Und etwaige Veranlagungsverluste sollten steuerlich geltend gemacht werden können. Eine derartige Neuordnung der bAV darf aber nicht als allein im Raum stehendes Konstrukt gesehen werden. 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](http://www.hdi-leben.at/beratersuche)

Im nächsten KURIER-Schwerpunktthema am 1. Juni erfahren Sie mehr über die steuerliche Förderung der betrieblichen Altersvorsorge.



Versichern Sie, was sich im Leben lohnt.