

Generationenvertrag: Wir brauchen eine Firmenpension für alle

Vorsorge. Leopold Miedl, Management-Berater, Senior Expert für die betriebliche Altersvorsorge im Senat der Wirtschaft, sowie langjähriger Betriebsrats-Vorsitzender und Aufsichtsrat in der RHI AG, und Christian Wagner, Leiter Produktmanagement bei der HDI Lebensversicherung AG in Österreich, fordern eine gesetzlich verankerte Firmenpension für alle, um Altersarmut zu verhindern.

Das österreichische Sozialsystem ist eines der besten auf der Welt. Auch unser Pensionsmodell erscheint mit seinen drei Säulen aus staatlich, betrieblich und privat auf den ersten Blick durchaus belastbar. Dennoch muss es von Zeit zu Zeit angepasst werden – vor allem dann, wenn sich die Rahmenbedingungen ändern.

Die Menschen in unserem Land werden immer älter und sind länger in Pension. Diese Entwicklung bringt den sogenannten „Generationenvertrag“ mit seinen Transferleistungen zwischen Jung und Alt ins Wanken, da fast der gesamte Druck auf der staatlichen Säule lastet. Junge Menschen können sich heute immer weniger leisten und sollen gleichzeitig für immer mehr ältere Personen die Pensionen finanzieren. Abhilfe kann hier nur eine rasche Stärkung der zweiten und dritten Säule – betrieblich und privat – bringen. Vor allem eine flächendeckende, gesetzlich verankerte Firmenpension (bAV) könnte hier eine nachhaltige Entspannung bringen und zukünftige Generationen vor einer drohenden Altersarmut bewahren.

Zu unübersichtlich

Aber die derzeitigen gesetzlichen Rahmenbedingungen sind alles andere als optimal für den Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge. Zum einen sind die Durchführungswege durchwegs komplex und unübersichtlich, um von den Menschen verstanden und akzeptiert zu werden. Und zum anderen werden die Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kaum berücksichtigt. Insgesamt sind die Vorteile einer betrieblichen Altersvorsorge zu wenig bekannt und werden daher auch nicht optimal ausgeschöpft. Selbst Berater und Makler lassen im Hinblick auf die hohe Komplexität gerne die Finger davon.

Hier ist also in erster Linie der Gesetzgeber gefordert. Er muss eine Regelung schaffen, die einfach, verständlich und transparent ist und die allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern offensteht, indem sie standardmäßig in alle 860 bestehenden Kollektivverträge integriert wird (derzeit ist sie nur in neun Kollektivverträgen verankert).

Zudem sollte ein effizientes bAV-Gesetz folgende zehn Punkte beinhalten:

1 bAV-Modelle müssen einfach und flexibel in der Handhabung sein, verständlich beim Abschluss und transparent in der Kalkulation.

2 Der Generationenvertrag muss endlich definiert und in der Verfassung verankert werden.

3 Eine flächendeckende bAV braucht flexible Wahl- und Umstiegsmöglichkeiten (Lebensphasen- bzw. risikoorientiert).

4 Begrenzte Anbieterzahl mit Mindestkapital-Anforderung – im Hinblick auf Kapital-pooling und Verwaltungskosten – sowie einheitliche Definition der betrieblichen Altersvorsorge und Einbindung aller bAV-Varianten (inkl. Mitarbeiter-Beteiligung und -Beteiligungsstiftung) in das bAV-System.

5 Der Pensionskontoauszug sollte analog zu Deutschland einen Hinweis beinhalten, dass die staatliche Versorgung alleine möglicherweise nicht ausreicht und die Menschen nicht von ihrer Eigenverantwortung entbindet, privat und/oder betrieblich vorzusorgen.

6 Planbarkeit im Hinblick auf die zu erwartenden Leistungen: Leistungsreduktionen während des Pensionsbezugs müssen weitgehend ausgeschlossen werden.

7 Übersichtliches Zusammenwirken von steuerlichen Gegebenheiten sowohl in der bAV (Stichwort Eigenbeiträge) als auch in der privaten Altersvorsorge. Wer auf Einkommen zugunsten seiner Altersvorsorge verzichtet, sollte einen steuerlichen Vorteil generieren können.

8 Nachhaltigkeit in der Veranlagung muss gesetzlich festgeschrieben werden, um unseren Nachfahren einen LEBENSWERTEN Planeten zu hinterlassen.

9 Gewinnausschüttung aus geplanter Steuerreform: Verpflichtende Teilnutzung für bAV bzw. Zweckwidmung für Vorsorge. Gleiches könnte für bestehende Modelle gemacht werden.

10 Bei Scheidung Splitting von bAV-Anwartschaften, damit könnte eine höhere Pensionsicherheit für alleinerziehende Mütter



Nur wenn der Vertrag der Generationen funktioniert, ist ein unbeschwertes Leben im Alter ohne Sorgen und Armut möglich



Leopold Miedl, Experte betriebliche Altersvorsorge



Christian Wagner, Leiter Produktmanagement HDI LEBEN

erzielt und der Gender-Gap in der Pension verringert werden.

Es gäbe noch eine Reihe weiterer Punkte, die in einem bAV-Gesetz geregelt werden könnten, etwa die Anpassung der Besteuerung an die wirtschaftlichen Gegebenheiten. Es gibt kein vernünftiges Argument, warum die Versicherungs-

steuer in einer Niedrigzinsphase nicht gesenkt wird. Auch eine frühzeitige Bewusstseinsbildung der Bevölkerung für drohende Altersarmut, die vorhandene Pensionslücke und die Eigenverantwortung jedes einzelnen für seine Altersvorsorge bereits in der Schule, durch die Politik oder die Medien wäre wünschenswert.

Wenn Sie sich dafür interessieren, wie Sie die beste finanzielle Vorsorge für das Alter treffen können, sollten Sie ein 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 9. Juni erfahren Sie, wie die Diagnose Krebs das Leben von heute auf morgen verändert.