

# MARKETING NEWS

## JETZT FÜR SPÄTER – EINE NEUE MARKETING- AUFGABE

219. Marketing Club-Abend  
am 26. Jänner 2009

*Mag. Heike Riedl*

Der Initiative von **Ing. Franz Trappl**, Geschäftsführer der Wirtschaftsberatung Ing. Franz Trappl KEG, war es zu verdanken, dass der Marketing Club Graz im Rahmen des **219. Clubabends** mit den Rahmenbedingungen der **betrieblichen Altersvorsorge in Österreich** ein hoch aktuelles Thema aufgegriffen hat.

In Vertretung von **Manfred Reinalter** und **Dr. Ralph Felbinger** – die leider beide an Grippe erkrankt waren – präsentierte ein weiterer Experte auf dem Gebiet der betrieblichen Altersvorsorge – **Mag. Thomas Hassler**, von der **Merkur Versicherung AG** – einen Überblick über die Notwendigkeit einer rascheren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich sowie über die Möglichkeiten der einzelnen Durchführungswege.

### Pensionsversicherung in Zahlen

Den Ausgangspunkt der Betrachtungen lieferte die Situation der staatlichen Pensionsversicherung. Das österreichische



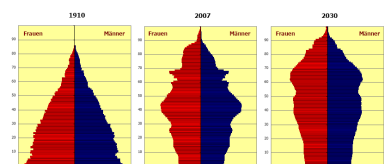
*Ing. Franz Trappl, Mag. Thomas Hassler und  
Prof. Dr. Hans-Peter Liebmann (v.r.n.l.)*

Pensionssystem basiert nicht auf einem **Kapitaldeckungssystem**, bei dem die Beiträge, die man einzahlt, angespart und beim Pensionsantritt wieder ausgeschüttet werden. Die Basis ist die Grundlage eines **Umlagesystems**.

Derzeit zahlen österreichische **Angestellte 10,25%** ihres Bruttogehaltes als reinen Pensionsversicherungsbeitrag. Der **Arbeitgeber** zahlt den so genannten Diensgeberbeitrag in der Höhe von **12,55%** (Lohnnebenkosten). Somit fließen rund 23% der Bruttolöhne in den Pensionstopf. Für Einkommensbestandteile über der **Höchstbeitragsgrundlage** werden keine Beiträge entrichtet. Für das Jahr 2008 belief sich diese Höchstbeitragsgrundlage auf 3.930 Euro pro Monat. Wirft man allerdings einen Blick auf die Einnahmen und Ausgaben des Jahres 2006, zeigt sich rasch, dass man von der ursprünglichen Idee, das Pensionssystem würde sich durch diese Beiträge selbst finanzieren, weit

entfernt ist. Der Staat musste im Jahr 2006 allein für ASVG-, GSVG- und BSVG-Pensionisten rund **5,36 Milliarden Euro** aus anderen Steuermitteln zuschießen.

Dieses Problem wird zudem durch die **demografische Entwicklung** dramatisch verschärft. In den meisten europäischen Ländern ist die demografische Entwicklung von einer zunehmenden Überalterung der Gesellschaft geprägt. Mit ein Grund, warum die staatlichen Pensionssysteme, die auf einem reinen Umlagesystem basieren, immer mehr an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit stoßen.



*Abbildung 1: Bevölkerungspyramide im zeitlichen Verlauf*

Die Politik hat mit diversen Steuerreformen, wie beispielsweise mit jener aus dem Jahr

2003, reagiert. So führt die Reduktion des **Steigerungsbeitrags** zur Berechnung der Höhe der Bruttopension in Etappen bis zum Jahr 2009 von 2% auf 1,78%, zu einer deutlich geringeren Pensionsleistung. Zudem werden anstatt der besten 15 (bzw. 18) Jahre, in Zukunft die besten **40 Jahre für die Bildung der Bemessungsgrundlage** verwendet. Des Weiteren erfolgt zukünftig die erstmalige Erhöhung einer Neupension erst im zweitfolgenden Kalenderjahr nach dem Pensionsstichtag.

Vor diesen Hintergründen kennt wahrscheinlich jeder die Diskussion über die Lücke, die sich bei den meisten Österreicherinnen und Österreichern zwischen Aktiv- und Pensionsbezug ergibt. Auch die folgenden Beispiele zeigen, dass das gesetzliche Pensionssystem an die Grenzen seiner Leistungsfähigkeit stößt.

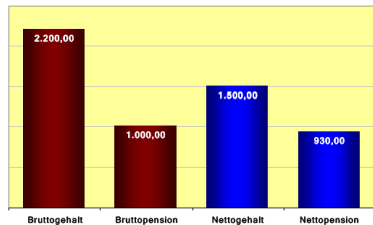


Abbildung 2: Pensionsbeispiel 1

Das Pensionsbeispiel aus Abbildung 2 zeigt die Alterspension einer Frau mit 40 Versicherungsjahren und zwei Karrieresprüngen, während die Darstellung in Abbildung 3 das gleiche Szenario für eine Frau mit 35 Versicherungsjahren und einer regelmäßigen Gehaltsentwicklung veranschaulicht.

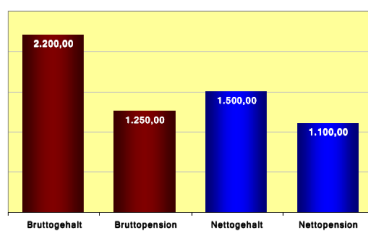


Abbildung 3: Pensionsbeispiel 2

Die Tabelle in Abbildung 4 präsentiert, wie viel Kapital man bis zum Pensionsantritt ansparen müsste, um sich eine bestimmte lebenslange Zusatzpension finanzieren zu können.

Geschlecht / Alter	Barwert der 14-mal jährlichen Rente von:				
	100	300	500	1.000	3.000
Frau 57 ohne Wertsicherung	28.363	85.089	141.815	283.630	850.890
mit Wertsicherung 2%	36.412	109.236	182.060	364.120	1.092.360
Frau 60 ohne Wertsicherung	26.737	80.211	133.685	267.370	802.110
mit Wertsicherung 2%	33.619	100.857	168.095	336.190	1.008.570
Frau 65 ohne Wertsicherung	23.844	71.533	119.220	238.440	715.320
mit Wertsicherung 2%	29.017	87.051	145.085	290.170	870.510
Mann 62 ohne Wertsicherung	23.726	71.178	118.630	237.260	711.780
mit Wertsicherung 2%	28.978	86.934	144.890	289.780	869.340
Mann 65 ohne Wertsicherung	22.175	66.525	110.875	221.750	665.250
mit Wertsicherung 2%	26.648	79.944	133.240	266.480	799.440

Abbildung 4: Barwert einer Rentenverpflichtung

### Drei Säulen-Modell der Altersvorsorge

Um den Lebensstandard nach dem Pensionsantritt sichern zu können, werden **ergänzende Vorsorgemodelle** notwendig. In den meisten Staaten ist eine Entwicklung hin zu einem **3-Säulen-Modell der Altersvorsorge** erkennbar.

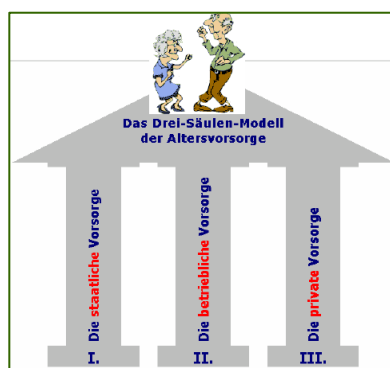


Abbildung 5: Drei Säulen für das Pensionsdach

Die **erste Säule** bildet dabei die **staatliche Vorsorge** als solide Basis, die **zweite Säule** stellt die **betriebliche Altersvorsorge** und die **dritte Säule** die **private Vorsorge** dar.

Wirft man einen Blick auf die **Position Österreichs im internationalen Vergleich**, lässt sich feststellen, dass im Schnitt der EU-15 bereits 58% der ArbeitnehmerInnen von einem betrieb-

lichen Vorsorgemodell umfasst sind. In Deutschland sind es sogar deutlich über 60%, in Österreich sind es jedoch zurzeit nur 20% der ArbeitnehmerInnen, die mit einer betrieblichen Altersvorsorge rechnen können.

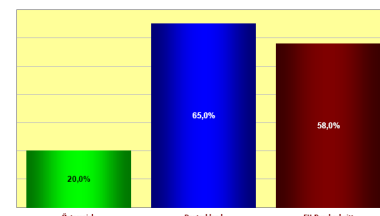


Abbildung 6: Position Österreichs im internationalen Vergleich

Ein Vorteil der Vorsorge ist eine **effiziente Entlohnung** für ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn. So bringt eine Lohnerhöhung von 100 Euro brutto dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin 54 Euro netto, allerdings wird der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin mit 131 Euro belastet. Stattdessen könnten 131 Euro direkt in ein Modell der betrieblichen Altersvorsorge investiert werden.

## Betriebliche Altersvorsorge als Instrument der Personalpolitik

Der betrieblichen Vorsorge als **modernes Instrument der Personalpolitik** widmete sich Mag. Hassler im zweiten Teil seines Vortrages. Da die Auswirkungen der schon vielfach angesprochenen demografischen Entwicklung auch am Arbeitsmarkt deutlich zu spüren sind, gilt es, nach Wegen zu suchen, sich als moderne Arbeitgeber im Wettstreit um die besten MitarbeiterInnen abheben können.

Eine Studie der **betrieblichen Altersvorsorge Consulting GmbH** bestätigt die Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge als **Motivationsinstrument**.

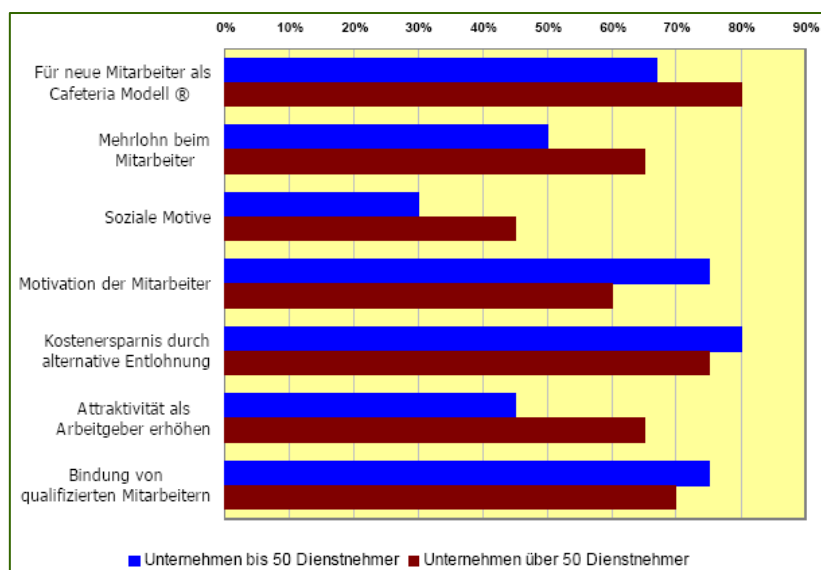


Abbildung 7: Motive für die betriebliche Altersvorsorge

Die Auswirkung der demografischen Entwicklung ist nicht nur ein Alterssicherungsproblem, sondern beginnt viel früher am Arbeitsmarkt. Die **Ressource FacharbeiterIn** ist in bestimmten Bereichen bereits jetzt Mangelware. Untersuchungsergebnisse des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zeigten, dass es gilt, dem demografischen Wandel rechtzeitig zu begegnen und die Suchanstren-

gungen oder die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu erhöhen.

## Das Cafeteria Modell ®

Das **Cafeteria Modell®** bietet auch in schwierigen Zeiten gute Möglichkeiten, denn MitarbeiterInnen, die neu in das Unternehmen eintreten, haben mehrere Vorteile. Neue MitarbeiterInnen sind **motiviert und offen für spezifische Lösungen**. So ist es ausgesprochen sinnvoll, gerade diesen MitarbeiterInnen eine betriebliche Vorsorge anzubieten, die ihren jeweiligen individuellen Bedürfnissen entspricht.

Anhand eines Beispiels ließe sich das Modell folgendermaßen beschreiben: „Lieber Mitarbei-

ter für Deine Tätigkeit im Unternehmen bezahlen wir Dir ein Gehalt von:“ Nettogehalt 14mal jährlich: € 1.579,-. Dies entspricht einem Jahresbruttolohn von € 35.000,-.

Lieber Mitarbeiter,....	Cafeteria Modell	Normale Entlohnung
Jahresbruttobezug	33.333,-	35.000,-
Nettobezug mtl.	1.541,-	1.597,-
zusätzlich BAV-Beitrag	182,-	...oder so...
zusätzlich MVK-Beitrag	36,-	
Gesamtvergütung	1.759,-	

Leistungen zum Pensionsalter	
Steuerfreie Einmalzahlung	9.300,-
Lebenslange Pension 1/1	7.970,-
Abf.Zahlung einmalig, versteuert	26.400,-

Abbildung 8: Cafeteria Modell

Oder so: „Lieber Mitarbeiter, für Deine Tätigkeit im Unternehmen bieten wir Dir folgende Entlohnung an:“

Nettogehalt 14mal jährlich: €1.541,-. Zusätzlich bekommst Du aus unseren betrieblichen Vorsorge: steuerfreie Einmalzahlung zum Pensionsalter Brutto für Netto: € 9.300,-. Plus: eine lebenslange Alterspension ab dem Pensionsalter, inklusive Hinterbliebenenschutz, jährlich: € 6.300,-. Plus: Einmalzahlung Abfertigung, bereits versteuert: € 26.423,-.

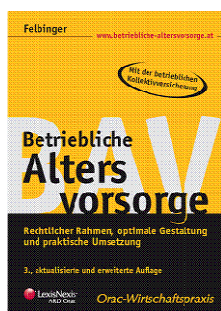
Dieses Beispiel gilt für einen 40-jährigen Mitarbeiter. Es werden 5% vom Stellenwert (Jahresbruttobezug € 35.000,-) für die betriebliche Vorsorge verwendet. Weiters wird der gesetzlich vorgeschriebene Beitrag in die Mitarbeitervorsorgekasse hochgerechnet.

So kann die moderne und zeitgemäße Entlohnung bei der **MitarbeiterInnenfindung und -bindung** helfen. Der Wert der betrieblichen Vorsorge wird nicht durch den Beitrag, sondern durch die Kommunikation bestimmt. Die damit vermittelte **soziale Kompetenz** ist nachhaltig und ohne Risiko für das Unternehmen und kostet weniger als eine „normale Vergütung“. Durch betriebliche Vorsorge können zudem auch wichtige MitarbeiterInnen emotional verstärkt **an das Unternehmen gebunden** werden.

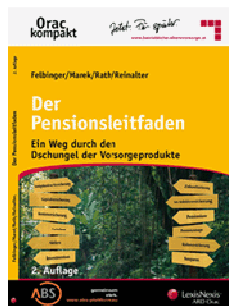
Abschließend bleibt festzuhalten, dass die betriebliche Vorsorge nur ein Schritt ist. **Ein Schritt in die „richtige“ Richtung!**

Unser **herzlichster Dank** gilt dem **Referenten Mag. Thomas Hassler**, der durch sein spontanes Engagement den Abend gerettet hat und es schaffte, dass die zahlreichen Gäste, die dem Thema mit Spannung entgegen gesehen haben, voll auf ihre Kosten kamen. Zudem danken wir dem **Moderator** des Abends, **Ing. Franz Trappl**, der im Rahmen der Organisation keine Mühen scheute.

### Literaturempfehlungen zum Thema



Betriebliche Altersvorsorge – Rechtlicher Rahmen, optimale Gestaltung und praktische Umsetzung. Ralph Felbinger



Der Pensionsleitfaden – Ein Weg durch den Dschungel der Vorsorgeprodukte. Ralph Felbinger

### Vorschau auf den nächsten Clubabend

**2. März 2009**  
**„Kunden- und Mitarbeiterfeedback in Echtzeit“**  
**220. Clubabend**  
Dr. Thomas Angerer, IRM – Institut für Relationship Marketing

Hotel Weitzer  
Beginn 19.00 Uhr