

# Ausbau der betrieblichen Vorsorge aus sozialer Verantwortung



**Manfred Reinalter,**  
Geschäftsführer Betriebliche Altersvorsorge  
Consulting GmbH und KMU-Plattform GmbH

Die langfristige Finanzierung und nachhaltige sowie generationengerechte Gestaltung unseres Pensionssystems zählt zu einer der bedeutendsten volkswirtschaftlichen, gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit. Das österreichische Pensionssystem steht vor sensiblen und schwierigen Finanzierungsfragen. Die demographische Entwicklung wird sich in den nächsten 50 Jahren rapide verändern. Die Altersersatzrate, also das Verhältnis der Personen im Alter von 65 und älter zu den 20 bis 64-jährigen wird nach Berechnungen der Europäischen Zentralbank von 26% im Jahr 2000 auf 55% im Jahr 2050 steigen.

Durch die demografische Entwicklung verändert sich das Verhältnis der Pensionsbezieher zu den Beitragszahlern

massiv, womit auch der Generationenvertrag zunehmend aus dem Gleichgewicht kommt. Immer mehr Menschen werden daher zukünftig eine Zusatzpension benötigen, um den Lebensstandard, den sie während ihrer Erwerbstätigkeit aufgebaut haben, in der Pension halten zu können.

In Österreich werden über 90% der Pensionen staatlich finanziert. Laut einem Bericht des österreichischen Rechnungshofes werden im Jahr 2015 bereits 40% der Staatsausgaben für Pensionen und Zinsen anfallen. Gleichzeitig wird es 2015 erstmals weniger potenzielle Berufseinsteiger geben, als Personen, die aus dem Berufsleben aussteigen. Die EU-Kommission empfiehlt in ihrem Weißbuch für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen jenen Ländern

mit hohem Finanzierungsanteil aus der staatlichen Pensionsversorgung einen Ausbau der betrieblichen und individuellen Vorsorge. Fakt ist, dass in Österreich zahlreiche Gesetzesnovellen seit Beginn der 90er Jahre zu einer starken Reduktion der staatlichen Pensionsleistungen geführt haben. Vor allem junge Menschen müssen im Vergleich zu den heutigen Pensionisten mit einer steigenden Pensionslücke rechnen.

Die stark zunehmende Sensibilität für dieses Thema vor allem bei der jungen Generation zeigen zahlreiche Studien und Umfragen. Unternehmer, die betriebliche Vorsorgemodelle anbieten, übernehmen nicht nur gesellschaftliche Verantwortung, sondern sind auch attraktive Arbeitgeber, was ein nicht zu unterschätzendes Differenzierungsmerkmal im globalen Wettbewerb darstellt. Denn im Wettbewerb um die besten Köpfe zählen heute mehr Faktoren als Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten. Auch Familienfreundlichkeit, flexible Arbeitszeiten und betriebliche Vorsorgemodelle werden künftig stärker hinterfragt werden.

Aus den Berichten unserer Referenzkunden ist klar ersichtlich, dass sich bereits viele Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung gegenüber Mitarbeitern bewusst sind und dies über betriebliche Vorsorgemodelle ausdrücken.

## Kelly's und Soletti, Geschäftsführer Dr. Wolfgang Hötschl:



Nachdem die staatlichen Pensionseinrichtungen immer mehr in den Hintergrund treten, erachten wir es als Verpflichtung unseres Unternehmens, einen Beitrag zur bestmöglichen Versorgung unserer Mitarbeiter im Ruhestand zu leisten. Dazu gibt es bei uns entsprechende Modelle zur betrieblichen

Vorsorge. Wir sind froh, keine Pensionskassenlösung gemacht zu haben, denn dadurch mussten wir auch bisher keine Kürzungen in Kauf nehmen. Herrn Reinalters Kompetenz und Erfahrung in der Erarbeitung unternehmensindividueller Konzepte können wir nur jedem empfehlen.

## Wolfgang Denzel Auto AG, Vorstandsmitglied Dr. Bernhard Stark:



Das Thema Altersvorsorge ist für uns sehr wichtig. Wir bemerken, dass bei vielen Mitarbeitern große Unsicherheit bezüglich der staatlichen Pensionen besteht. Deshalb haben wir uns bei Denzel für ein steuerbegünstigtes Modell entschieden, bei dem mit relativ geringen monatlichen Beiträgen ein

zusätzliches Standbein zur staatlichen Vorsorge geschaffen werden kann. Was die Zusammenarbeit mit der Betrieblichen Altersvorsorge und Herrn Manfred Reinalter anbelangt, so kann ich nur sagen, dass wir da einen sehr kompetenten und verlässlichen Partner an der Hand haben.

Mehr Referenzkunden finden Sie unter: [www.betriebliche-altersvorsorge.at/referenzen](http://www.betriebliche-altersvorsorge.at/referenzen)

# Anspruch auf Betriebspension ab sofort auch für Leasing-Mitarbeiter geregelt

Die mit 1. Jänner 2014 in Kraft getretene Novelle zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz regelt die Ansprüche für Arbeitnehmer mit Leasingverträgen neu. Leasing-Mitarbeiter, die länger als vier Jahre durchgehend in einem Unternehmen beschäftigt sind, haben seit 1. Jänner 2014 Anspruch auf Einbeziehung in die bestehende Betriebspensionsvorsorge des jeweiligen Unternehmens. Damit wird für eine Gleichstellung unter den Mitarbeitern gesorgt. Die Betriebliche Altersvorsorge Consulting, Teil der VERO Unternehmensgruppe, berät Betriebe mit Leasing-Mitarbeitern und Personalleasinggesellschaften über den aktuellen Handlungsbedarf und begleitet im Umsetzungsprozess.

Laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger entfallen rund 2,2% der unselbständig Beschäftigten Arbeiter und Angestellten in Österreich auf überlassene Arbeitskräfte. Laut Stichtagserhebung vom 31. Juli 2013 sind dies 71.741 Arbeitnehmer in Österreich, davon 21% Frauen und 79% Männer. Die Dauer des jeweiligen Dienstverhältnisses, die für die Einbeziehung in eine betriebliche Vorsorgelösung aufgrund der neuen Gesetzesnovelle relevant ist, divergiert sehr stark zwischen Arbeitern und Angestellten.

Während rund 55% der überlassenen Arbeiter nur unter 6 Monate in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, werden

rund 55% der Angestellten für eine Dauer von über 12 Monaten überlassen. Unternehmen, die Leistungszusagen für ihre Mitarbeiter im Sinne des Betriebspensionsgesetzes vereinbart haben, müssen ab sofort auch Leasingmitarbeiter ab dem vierten Jahr der Firmenzugehörigkeit in die bestehende betriebliche Vorsorgelösung mit einbeziehen.

Betriebe, die Leasingmitarbeiter beschäftigen, sind verpflichtet, über diese neue gesetzliche Regelung und dem sich daraus ergebenden Leistungsanspruch zu informieren. Es gilt, die bestehenden Vorsorgemodelle zu prüfen, um Leasingmitarbeiter entsprechend integrieren zu können, Betriebsvereinbarungen abzuändern bzw. zu adaptieren, Gruppen neu zu definieren und im Sinne der Gleichstellung auch für Leasingmitarbeiter ab dem vierten Jahr des aufrichtigen Beschäftigungsverhältnisses Beiträge oder Prämien an die jeweilige Pensionskasse oder Betriebliche Kollektivversicherung zu entrichten.

Eine Ausnahme besteht dann, wenn die Personalleasinggesellschaft für ihre angestellten Mitarbeiter, die sie Unternehmen über Leasingverträge überlässt, eine gleichwertige betriebliche Vorsorgevereinbarung vereinbart hat. Hier kann sich für Personalleasinggesellschaften, die bereits betriebliche Vorsorgelösungen implementiert haben, ein möglicher

Wettbewerbsvorteil am Markt ergeben, da damit die gesetzliche Bestimmung als erfüllt gilt und sich die Unternehmen, die Mitarbeiter über Leasingverträge beschäftigen, nicht mehr selbst um die Einbeziehung kümmern müssen.

Die Betriebliche Altersvorsorge Consulting bietet daher auch für Personalleasinggesellschaften entsprechende Beratung in dieser komplexen Materie, sowohl bei der Einführung eines spezifischen Vorsorgemodells, als auch bei der Prüfung bestehender Modelle auf flexible Adaptierung hinsichtlich der gesetzlichen Vorgaben.

## Überlassene Arbeitskräfte nach Bundesländern (Stichtag 31.7.2013)

Wien	18.176
Niederösterreich	6.190
Oberösterreich	21.233
Salzburg	3.794
Tirol	1.982
Vorarlberg	2.819
Burgenland	557
Steiermark	12.381
Kärnten	4.609