

DIE STETS ANHALTENDE PENSIONSDEBATTE – HOFFNUNG AUF EINE NACHHALTIGERE REFORM?



MANFRED REINALTER

Geschäftsführer VERO Betriebliche Vorsorge GmbH

Die „Pensionsdebatte“ ist mittlerweile in die Jahre – wenn nicht sogar Jahrzehnte – gekommen. Der Dialog – jährlich geführt von den gleichen relevanten Stakeholdern – gestaltet sich nach den stets gleichen parteipolitisch-ideologisch geprägten Argumentationslinien. Selbst wenn renommierte Experten, wie Bernd Marin, Pensionsexperte vom European Bureau for Policy Consulting and Social Research, oder Hans-Werner Sinn, Ökonom und früherer Leiter des ifo-Institutes – erst unlängst am Institutionellen Altersvorsorge – und Investorengipfel 2017 – darauf hinweisen, dass das staatliche Pensionssystem nicht zuletzt vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der bevorstehenden Pensionierung der „Baby-Boomer“-Generation bald an seine Grenzen stößt, scheint der Leidensdruck in Österreich nicht allzu groß zu sein.

„FAKE-NEWS“ ODER FAKTENBASIERTE ARGUMENTATION?

Der Sozialminister hält – wie auch all seine Vorgänger – in der öffentlichen Pensionsdebatte stets an dem beruhigenden Satz „Die Pensionen in Österreich sind sicher“ fest und verweist dabei unter anderem darauf, dass der Bundeszuschuss zu den Pensionen 2016 erstmals nach 30 Jahren ununterbrochener Steigerung zum zweiten Mal in Folge gesunken ist. Und zwar um 79,9 Millionen Euro. Betrachtet man die Entwicklung ist aber auch Fakt, dass der Bundeszuschuss zu den Pensionen zwar in den letzten beiden Jahren minimal gesunken ist, sich dennoch aber in einem Zeitraum von knapp 10 Jahren von 6,95 Milliarden Euro im Jahr 2007 um über 40 Prozent auf 9,91 Milliarden Euro im Jahr 2016 erhöht hat.

WIE VIEL REFORM BRAUCHEN WIR?

Fakt ist, wir haben im internationalen Vergleich ein unheimlich starkes gesetzliches Pensionssystem – die erste Säule der Alterssicherung. Diese ist richtig und wichtig und durch nichts ersetzbar. Sie bildet das wesentliche Fundament unserer Pension. Die betriebliche Vorsorge (zweite Säule) und die private Vorsorge (dritte Säule)

spielen in Österreich hingegen im internationalen Vergleich eine untergeordnete Rolle. Die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge – entweder über Pensionskassen, oder betriebliche Vorsorge über Versicherungen – liegen in Summe bei etwa 2 Mrd. Euro. Über die prämiengünstigte Zukunftsvorsorge werden in der privaten Altersvorsorge etwa 1 Mrd. Euro an Beiträgen aufgebracht.

In der aktuellen Reformdiskussion – vor dem Hintergrund der vorgezogenen Neuwahlen – bekommt die Pensionsdebatte nun wieder einen neuerlichen „Aufhänger“. Mit „Sozialstaat neu denken“ wird beispielsweise Sebastian Kurz medial zitiert. Laut dem Papier „Innovationsbericht Sozial“ der Politischen Akademie der ÖVP „verfüge Österreich über einen im internationalen Vergleich gut ausgebauten Sozialstaat, der jedoch durch die Überalterung der Gesellschaft, steigende Zuwanderung und eine neustrukturierte Arbeitswelt zunehmend unter Druck gerate“. Und beim Thema Pensionssystem wird einmal mehr auf die „Notwendigkeit des Ausbaus der betrieblichen und privaten Vorsorge in Österreich“ hingewiesen. Eine neue Hoffnung? Wenn wir die Alterssicherung mit der obersten Priorität versehen, dann ist es selbstverständlich, dass sich alle drei Säulen der Altersvorsorge als Lösungsansatz diesem Problem unterordnen sollten. Auf politischer Ebene wird im Zuge des Wahlkampfes über das Pensionssystem sicher wieder umfassend ideologisch-kontroversell diskutiert werden. Aus Unternehmenssicht wäre schön, wenn sich die Debatte sachlich fundiert und lösungsorientiert gestalten würde. Nämlich beispielsweise anhand der Frage, wie betriebliche Vorsorgemodelle für Unternehmen steuerlich möglichst attraktiv gestaltet sein müssten, um einen Beitrag leisten zu können, den Finanzierungsdruck auf die erste Säule zu nehmen. Input dazu können sicher jene Unternehmen liefern, die trotz der in Österreich im EU-Vergleich sehr hohen Lohnnebenkosten und steuerlichen Abgaben jetzt schon einen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge für ihre Mitarbeiter leisten.

BETRIEBLICHE VORSORGE AUS DER SICHT EINES STEUERBERATERS



MAG. IUR. MARTIN WINKEL, MBA

WINKEL STEINER Wirtschaftstreuhand Steuerberatungsges.m.b.H.

WAS WAREN IHRE BEWEGGRÜNDE, EINE BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE EINZUFÜHREN?

Wenn ich aus meinem Bürofenster blicke, sehe ich in 800 Meter Entfernung die Grenze zur Schweiz. Damit ist für uns ein vergleichender Blick im Bereich Vorsorge für Mitarbeiter einfacher und die Notwendigkeit, das zu tun, liegt auf der Hand. In der Schweiz gibt es seit vielen Jahren bzw. Jahrzehnten betriebliche Altersvorsorge-Modelle (2. Säule). Umgekehrt kennt die Schweiz nicht das Abfertigungssystem, wie wir es in Österreich haben. War im Abfertigungssystem „Alt“ nach einer Dienstzugehörigkeit von 25 Jahren noch die Auszahlung des 12fachen durchschnittlichen Gehalts möglich, braucht man zur vergleichbaren betraglichen Höhe heute im Abfertigungssystem „Neu“ annähernd die doppelte Zeit.

Ein gewaltiger Unterschied! Aus diesem Gedanken heraus haben wir im Jahr 2007 ein betriebliches Vorsorgemodell eingeführt, das sich an der vertrauten Funktionsweise des Abfertigungssystems „Alt“ orientiert und MitarbeiterInnen in einer ähnlichen Systematik ermöglicht, für sich eine Zukunftsvorsorge steuerbegünstigt anzusparen. Bei der Einführung ging es uns allerdings nicht primär um Mitarbeiterbindung. Mitarbeiter schätzen in Unternehmen im Wesentlichen drei Faktoren: Wertschätzung, Feedback und Fairness.

Betriebliche Vorsorge ist für uns Ausdruck von Wertschätzung und ein klares Bekenntnis zu sozialer Verantwortung. Dieser auf unternehmerischer Ebene gerecht zu werden, heißt für uns, auch einen Beitrag zur finanziellen Altersabsicherung unserer Mitarbeiter zu leisten. Fairness wird dadurch gewährleistet, dass es einen Unterschied macht, wie lange MitarbeiterInnen in unserem Unternehmen mitwirken und dass im Falle einer Beendigung der Zusammenarbeit für den persönlichen „output“ aus dem Vorsorgemodell wohl von Bedeutung ist, wer die Initiative dazu ergreift.

WIE IST IHR VORSORGE-MODELL AUFGEBAUT?

Konkret zahlen wir jedem neuen Mitarbeiter – nach Ablauf einer „Karenzzeit“ von neun Monaten – rückwirkend ab dem ersten Tag seiner Unternehmenszugehörigkeit 4% seines Bruttobezuges in ein betriebliches Vorsorgemodell und Zukunftsvorsorge ein – das zusätzlich zum Grundgehalt, auf das wir uns geeinigt haben! Bei der Einführung 2007 erhielten bestehende MitarbeiterInnen damals diese 4% „on top“ gestaffelt nach Dienstzugehörigkeit quasi als eine Gehaltserhöhung dazu. Die steuerlichen Vorzüge von betrieblichen Vorsorgelösungen reduzieren im Vergleich zu einer Gehaltserhöhung allerdings die Abgabenbelastung. Die Konditionen mit der Vertragspartnerin (Versicherung) sind ebenfalls von großem Vorteil, den wir unseren MitarbeiterInnen weitergeben können.

WELCHE ERFAHRUNGEN HABEN SIE BISHER GEMACHT?

Unsere Erfahrung war, dass Mitarbeiter grundsätzlich neuen Dingen immer vorsichtig gegenüber stehen. Dass sie von Arbeitgeberseite auf einmal etwas geschenkt bekommen, wurde vor allem zu Beginn eher skeptisch betrachtet. Immens wichtig war hier, die Menschen dort abzuholen, wo sie stehen, das Modell transparent und verständlich zu erklären, Orientierung zu geben, aber auch niemandem etwas aufzudrängen, oder ihn zur Teilnahme zu zwingen. Die Unterstützung von externer Beraterseite war für uns hier „segensreich“. Einerseits im Bereich der Kommunikation, um Mitarbeitern Sicherheit zu geben, Klarheit zu schaffen; andererseits aber auch, um lästige Fehler bei der Einführung zu vermeiden. Aus heutiger Sicht wirkt ja alleine der Aspekt, dass wir ein versicherungsbasiertes Vorsorgemodell ein Jahr vor Ausbruch der Finanzkrise eingeführt haben, besorgniserregend. Die Realität zeigt, dass Resilienz nicht nur ein Fremdwort ist, die Absicherungsmechanismen sich in der Praxis gleich bewähren konnten und bewährt haben.

WORAUF DARF MAN NICHT VERGESSEN?

Generell darf man in Fragen der Altersvorsorge, der Unterstützung der MitarbeiterInnen nie übersehen, dass existentielle Ängste von Menschen größer sind, als man glauben mag. Klar zu stellen, dass die angesparten Mitarbeiter-Ansprüche aus dem Vorsorgemodell selbst bei Änderungen in der Gesellschafter- und Organisationsstruktur der Arbeitgeberin, bei Einstellung der Tätigkeit oder im Falle einer nicht wünschenswerten Insolvenz extern abgesichert sind und daher aufrecht bleiben, war hier eine sehr wesentliche Information und Voraussetzung für unser System.

GIBT ES ETWAS, WAS SIE DER POLITIK IN DER AKTUELLEN REFORMDEBATTE GERNE MITGEBEN WÜRDEN?

Vielleicht nur zwei Denkanstöße: In Anlehnung an die Pensionsdebatte ein zwingendes Überdenken des Generationenvertrages. Und in Anlehnung an die Extremposition „Bedingungsloses Grundeinkommen“ ein mutiger Querdenker-Dialog in Österreich, mit dem Zugeständnis, Modelle, die in anderen Ländern funktionieren, also keine Österreich-Eigenentwicklungen sind, genau zu betrachten, zu analysieren und allenfalls zu adaptieren und in letzter Konsequenz auch einzuführen.