Weit.Blick

AUSGABE 1
HERBST | 2020

Das Magazin der VBV-Pensionskasse

14

Moderne Arbeitgeber

Warum Firmen auf betriebliche Altersvorsorge setzen

23

Home-Office oder Büro?

Wo wir nach der Corona-Krise arbeiten werden

28

Nachhaltige Veranlagung

Wie der Finanzsektor zum Klimaschutz beiträgt

Leider nein Sicherheit geht vor

Eigentlich wollten wir heuer mit Ihnen unseren 30. Geburtstag feiern. Doch dieses Jahr ist vieles anders. Unser neues Magazin, das anlässlich unseres Jubiläums entstanden ist, wollen wir Ihnen aber dennoch nicht vorenthalten. Wir lesen es heuer nur anders. Zu Hause, mit Abstand und ohne Torte.

COVERFOTO: 123RF / FOTO LINKS: ADOBE STOCK

INHALT

30 Jahre VBV
Eine spannende Erfolgsgeschichte mit Anlaufschwierigkeiten
SEITE 4

Europavergleich
Betriebliche Altersvorsorge in verschiedenen Ländern
SEITE 12

Unsere Kunden
Moderne Arbeitgeber denken an die Zukunft. Wir stellen Unternehmen vor, die ein Pensionskassenmodell haben
SEITE 14

Rechenbeispiel
Betriebliche Altersvorsorge macht den Unterschied
SEITE 22

Arbeiten in der Zukunft
Eine Diskussion über Veränderungen nach der Corona-Krise
SEITE 23

Green Finance
Geldanlage mit Verantwortung
SEITE 28

IMPRESSUM

MEDIENINHABER UND HERAUSGEBER: VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft, Obere Donaustraße 49–53, 1020 Wien, office@vbv.at
FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH: Gernot Heschl, Otto Lauer

CHEFREDAKTION: Otto Lauer **REDAKTION:** Otto Lauer, Magdalena Schluckhuber, Corina Tripammer, Michaela Schützinger, Laura Ertl
FOTOS: Sofern nicht anders angegeben, alle VBV

KONZEPTION, REDAKTIONELLE MITARBEIT, GRAFIK: Grayling Austria GmbH, Siebensterngasse 31, 1070 Wien, www.grayling.at **LEKTORAT:** Florian Praxmarer
HERSTELLER: Druckerei Bösmüller **VERLAGSORT:** Wien
HERSTELLUNGSORT: Stockerau **OFFENLEGUNG:** www.vbv.at/pensionskasse

Dieses Magazin wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, und die Daten wurden überprüft. Rundungs-, Satz- oder Druckfehler können dennoch nicht ausgeschlossen werden. Bei personenbezogenen Hauptwörtern wurde die männliche Form verwendet. Dies ist als neutrale Formulierung gemeint, mit der wir ohne jegliche Diskriminierung alle Menschen gleichermaßen ansprechen.

Die Produktion dieses Magazins ist CO_2-neutral.

Liebe Leserinnen und Leser,

Weitblick haben heißt vorausblicken, frühzeitig Entwicklungen erkennen und diese (richtig) einschätzen. Das hat für uns nicht nur im beruflichen Kontext Priorität. Als VBV-Pensionskasse leisten wir einen Beitrag für eine sichere Zukunft unserer Berechtigten, beschäftigen uns aber auch mit global wichtigen Themen wie Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Wir haben schon oft Weitblick bewiesen und sind deshalb auch Vorreiter und Marktführer in der Branche. Weit.Blick heißt unser neues Kundenmagazin, das anlässlich unseres 30-jährigen Bestehens entstanden ist.

Nicht vorhersehbar war für uns allerdings die Corona-Pandemie, die in der Anfangsphase der Erstellung des Magazins ausgebrochen ist. Inzwischen hat die Pandemie der Weltwirtschaft und den Finanzmärkten erheblichen Schaden zugefügt, und wir befinden uns in der wohl schwersten Krise der Nachkriegszeit.

Auch wenn sich Weit.Blick künftig mit Zukunftsthemen beschäftigen wird, blicken wir in der ersten Ausgabe auf die Gründung der Pensionskasse im Jahr 1990 zurück.

Gernot Heschl
Vorstandsvorsitzender der VBV-Pensionskasse

JUBILÄUM

30 Jahre Pensionskassen

WIE ALLES BEGANN

Über 24 Milliarden Euro und fast eine Million Berechtigte: Rund 23 % der heimischen Erwerbstätigen dürfen sich derzeit über eine Zusatzpension im Alter freuen. Die Erträge liegen im langjährigen Schnitt deutlich über + 5 % pro Jahr, im letzten Jahr sogar bei über + 11 %. Mit einer Durchschnittspension von rund 470 Euro, die 14-mal jährlich ausbezahlt wird, sind die heimischen Pensionskassen inzwischen zum größten privaten Pensionszahler aufgestiegen.
30 Jahre Pensionskassen – eine eindrucksvolle Erfolgsstory mit einigen Anlaufschwierigkeiten.

ILLUSTRATIONEN: 123RF

30 Jahre Pensionskassen

Vor 30 Jahren wurden die heimischen Pensionskassen gegründet. So wie heute war auch damals die wirtschaftliche Situation schwierig. Die Jahre vor 1990 waren geprägt von einer massiven Krise in der verstaatlichten Industrie, in der Betriebspensionen besonders verbreitet waren. Bereits 1985 bezeichneten die Medien die verstaatlichte Industrie anlässlich eines Rechnungshofberichts als „Fass ohne Boden“. 1987 erhielt die verstaatlichte Industrie zum wiederholten Mal Staatsgeld, damals 33,6 Milliarden Schilling. In der Folge wurden zahlreiche staatliche Betriebe privatisiert.

Schwierige Situation für Betriebspensionen

Die Situation der Betriebspensionen wurde aber schon Jahre zuvor durch das 2. Abgabenänderungsgesetz 1977 verschärft. Durch den Wegfall der steuerlichen Absetzbarkeit der vollständigen Rückstellungsbildung für die Pensionsansprüche wurden die Kosten der Finanzierung für Betriebspensionen stark erhöht. Viele Unternehmen verzichteten deshalb auf eine vollständige Rückstellung und damit auf eine ausreichende Finanzierung. Die Konsequenz waren immer größer werdende Deckungslücken. Als im Jahr 1984 die 40. ASVG-Novelle beschlossen wurde, spitzte sich die Situation endgültig zu.

Mit der Novelle wurden die staatlichen Pensionsleistungen erstmals reduziert. Die meisten damals geltenden betrieblichen Pensionszusagen lauteten: Die Pension entspricht 80 % des letzten Aktivbezuges abzüglich ASVG-Pension. Eine Reduktion der ASVG-Pension führte daher zu einer automatischen Erhöhung der betrieblichen Pensionsansprüche.

Die 2. Säule der Altersvorsorge wäre damals fast eingestürzt. Den bis dahin erworbenen Pensionsansprüchen drohte die ersatzlose Streichung, weil sie für die Unternehmen nicht mehr finanzierbar waren. Die Krise bot jedoch die Chance, die 2. Säule auf ein neues, stabiles Fundament zu stellen. 1988 kam es zur Steuerreform und 1990 zum Rechnungslegungsgesetz sowie zum Betriebspensionsgesetz (BPG) und zum Pensionskassengesetz (PKG). Die Pensionskassen wurden gegründet. Die in Österreich bis dahin übliche Finanzierung über Rückstellungen konnte durch eine externe, überwiegend beitragsorientierte Finanzierung über Pensionskassen abgelöst werden. Das war die Basis für eine moderne betriebliche Altersvorsorge, wie sie bereits in vielen Ländern gängig war.

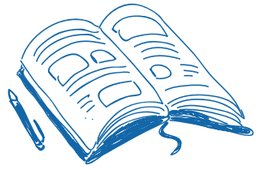
Startphase war Pionierarbeit

Die Anfangsjahre waren für alle Pensionskassen schwierig. Für diese in Österreich völlig neue Materie gab es weder Erfahrungswerte noch geeignete EDV-Programme. „Wir waren von großem Enthusiasmus geprägt und haben uns voller Energie in unsere Aufgabe gestürzt“, erinnert sich Karl Timmel, einer der Gründungsvorstände der VBV. „Natürlich erlebten wir auch eine gewisse Ernüchterung, weil viel Basisarbeit in juristischer und betriebswirtschaftlicher Hinsicht zu leisten war.“

Auch Thomas Widermann, heute Leiter des Rechtsbereiches in der VBV, war von Beginn an dabei. „Wir mussten zuerst bestehende Statute und Direktzusagen der Firmen analysieren. Die meisten hatten als wesentliche Voraussetzung für eine Leistung, dass man unmittelbar am Ende des Dienstverhältnisses in Pension gehen und einen ASVG-Anspruch haben musste. Viele Firmen hatten also prinzipiell gute Zusagen, aber kaum Pensionisten. Diese wurden ein paar Jahre vor der Pension gekündigt oder sind im Einvernehmen gegangen. Dadurch haben sie jeglichen Anspruch auf eine Zusatzpension verloren.“ Dass erworbene Ansprüche nicht verloren gehen können, war somit eine der großen Errungenschaften des neuen Pensionskassensystems.

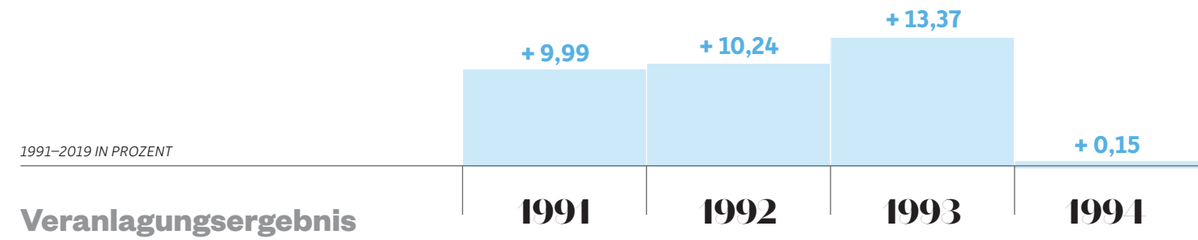
Die ersten Kunden kamen aus Vorarlberg

Bereits im Gründungsjahr nahmen die ersten Arbeitgeber das neue Angebot an und setzten ein Pensionskassenmodell um. So konnte die BVP – eine der Vorgängergesellschaften der VBV – das Institut für Sozialdienste (ifs) gewinnen. „Als einer der ersten Kunden haben wir damals ein Pensionskassenmodell umgesetzt“, erinnert sich Klaus Kühne, langjähriger Leiter für Finanzen, Organisation und Controlling beim ifs Vorarlberg. „Unser Motto als Unternehmen, das Menschen in psychischen und sozialen Notsituationen Unterstützung bietet, lautet: ‚Wir helfen weiter.' Dies sollte aber nicht nur für unsere Klienten, sondern auch für unsere eigenen Mitarbeiter gelten, damit diese später einmal gut versorgt sind.“ Auch Hilti, der zweite größere Kunde, kam aus Vorarlberg. „Die Nähe zu Liechtenstein und der Schweiz – und damit die Affinität zur betrieblichen Altersvorsorge – begünstigte in der Anfangsphase Abschlüsse in Vorarlberg“, ist sich Thomas Widermann sicher. Aus Oberösterreich und Salzburg kamen mit der Greiner Gruppe und Miele namhafte Unternehmen gleich zu Beginn zur Pensionskasse. 1993 führte die Erste Bank als erste Großbank flächendeckend eine Pensionskassenregelung ein.



Ein umkämpfter Markt: Aus 21 Pensionskassen wurden 8

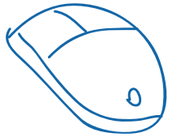
Die weiteren Jahre waren geprägt von großer Euphorie, zahlreiche Pensionskassen wurden neu gegründet. Bereits im Gründungsjahr gab es neun überbetriebliche Anbieter. Nicht alle waren so erfolgreich wie die Vorgängergesellschaften der VBV, viele sind bald wieder vom Markt verschwunden. Noch stärker



Veranlagungsergebnis der österreichischen Pensionskassen

»Die Nähe zu Liechtenstein und der Schweiz begünstigte in der Anfangsphase Abschlüsse in Vorarlberg.«

THOMAS WIDERMANN



war der Boom bei den betrieblichen Pensionskassen, also jenen Vorsorgeeinrichtungen, die von Unternehmen ausschließlich für die eigenen Mitarbeitenden gegründet wurden. Hier gab es zeitweilig 14 davon. Heute teilt sich die VBV-Pensionskasse als Marktführer den Markt mit vier überbetrieblichen und drei betrieblichen Pensionskassen.

Gute Performance und viele neue Kunden

Das erste Jahrzehnt der neuen Pensionskassen war von sehr hohen Erträgen auf den Kapitalmärkten und zahlreichen Vertragsabschlüssen geprägt. In sechs von neun Jahren lag die Performance im zweistelligen Bereich, bis zum Jahr 2000 haben mehr als 5.000 Arbeitgeber ein Pensionskassenmodell umgesetzt. Ein Meilenstein im Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge waren kollektivvertragliche Branchenlösungen. Neben der Papierindustrie gelang es, bei den Vorarlberger Sozialvereinen mittels Kollektivvertrages eine flächendeckende Altersvorsorge umzusetzen. Die VBV war bereits in der Entstehung federführend beratend beteiligt und konnte dadurch einen Marktanteil von über 90 % erzielen.

Zweistellige Erträge waren die Regel

Performancewerte bis zu 14 % führten zu einer Art Goldgräberstimmung. „Insbesondere Kunden aus dem angloamerikanischen Raum hätten damals am liebsten 100 % Aktienanteil bei der Veranlagung gehabt“, erinnert sich Karl Timmel. Diese guten Erträge waren einer der Gründe, warum bis zur Jahrtausendwende zahlreiche große Unternehmen ihre Leistungszusagen auf Pensionskassen auslagerten. Hintergrund waren auch die immer früheren Pensionsantritte in den Unternehmen, oft im Alter zwischen 53 und 55. In Kombination mit der stark gestiegenen Lebenserwartung trieb dies die Kosten für die Pensionszusagen enorm in die Höhe. Das führte zu einer Art Generationenvertrag in den Unternehmen. Um die Pensionsrückstellungen endgültig aus den Bilanzen zu bekommen, wurden die bisherigen Betriebspensionen überwiegend auf beitragsorientierte Modelle umgestellt. Damit wurden Veranlagungs- und demografische Risiken vom Arbeitgeber auf die Arbeitnehmenden übergewälzt. Die damals hohen Ertragsannahmen (Rechnungszinse bis zu 6,5 %) führten somit in den ersten schlechteren Veranlagungsjahren Anfang der 2000er-Jahre zwangsläufig zu Pensionskürzungen.

VBV erfindet Lebensphasenmodell

Als Reaktion darauf entwickelte die VBV damals das Lebensphasenmodell. Dieses Modell wurde 2004 mit dem international begehrten IPE Award ausgezeichnet. Die Berechtigten konnten sich erstmals selbst zwischen unterschiedlichen Veranlagungen entscheiden und vor allem für ihre Pension ein besonders stabiles Portfolio wählen. Dieses VBV-Modell entwickelte sich bald zum Standard in der Branche und wurde nachträglich im Gesetz verankert. Allerdings sind viel weniger Berechtigte mit bereits abgeschlossenen Altverträgen mit hohen Rechnungszinsen in dieses Modell gewechselt, als eigentlich geplant war.

Pensionskassen gründen Vorsorgekassen

Ein weiterer Meilenstein in der Geschichte der Pensionskassen war die Gründung der Mitarbeitervorsorgekassen. Seit 2001 haben die Pensionskassen intensiv an einem neuen Projekt gearbeitet: der Abfertigung NEU. Nachdem die direkte Abwicklung durch die Pensionskassen politisch gescheitert war, mussten dafür eigene Gesellschaften gegründet werden, die heutigen Vorsorgekassen. Die Aufbauarbeit und der Vertrieb wurden in der Anfangsphase von den Pensionskassen selbst übernommen. Die Vorgängergesellschaften der VBV konnten mit Hilfe ihrer Aktionäre, die als Branding-Partner unter eigenem Namen Kunden geworben hatten, bereits im Jahr 2002 den Grundstein für den heutigen Marktanteil und die klare Marktführerschaft der VBV - Vorsorgekasse legen, welche bis heute erfolgreich ausgebaut wurden.

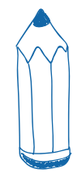
Finanzkrise 2008

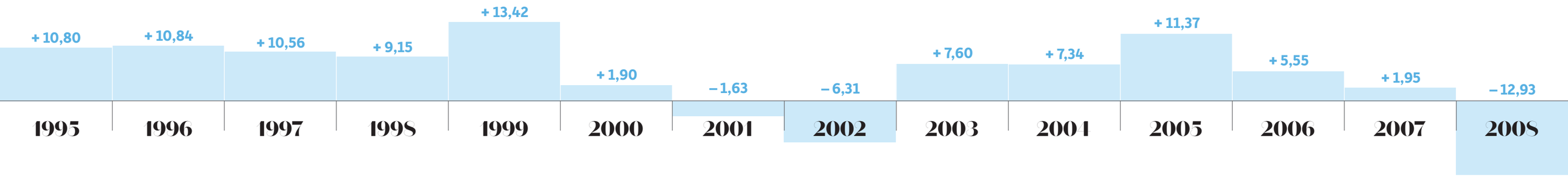
Bis zum Jahr 2007 lag der durchschnittliche jährliche Ertrag der Pensionskassen bei rund + 7 %. Auch kundenseitig hielt die Wachstumsphase in der Branche an. Das Vermögen aller Pensionskassen betrug 2007 bereits 13 Mrd. € (2019: 24,3 Mrd. €). Die Finanzkrise 2008 brachte allerdings einen der größten Kurseinbrüche in der Geschichte der Börsen und damit auch deutlich negative Performancewerte. So ist der Aktienindex MSCI World in dieser Phase zum Beispiel um fast 60 % eingebrochen. Es folgten umfangreiche Rettungsaktionen für Banken, die Notenbanken begannen, unglaubliche Summen in die Wirtschaft zu pumpen, um den rückgängigen Konsum in der Realwirtschaft anzukurbeln. Für Leistungsberechtigte, insbesondere jene mit hohen Rechnungszinssätzen, brachte die Finanzkrise teilweise erhebliche Pensionskürzungen. Für

30 Jahre Pensionskassen

»Insbesondere Kunden aus dem angloamerikanischen Raum hätten am liebsten 100 % Aktienanteil gehabt.«

KARL TIMMEL





die Mehrheit der Berechtigten, also jener in der Ansparphase, bedeutete sie allerdings nur kurzfristig einen Rückschlag. Schon 2009 erzielten die Pensionskassen wieder einen fast zweistelligen Ertrag, und in den Folgejahren konnte das Krisenjahr 2008 schnell wieder ausgeglichen werden.

60.000 neue Berechtigte: VBV baut Marktführerschaft aus

Für die VBV war bereits 2009 eines der erfolgreichsten Vertriebsjahre in der Unternehmensgeschichte. Die Gemeinde Wien entschied sich, die Vorsorge für ihre Dienstnehmenden der VBV-Pensionskasse anzuvertrauen. Der kurzfristige Ertragsrückgang konnte das Vertrauen in das Pensionskassensystem nicht erschüttern. Die Kundenzahlen stiegen auch in den Folgejahren steil an.

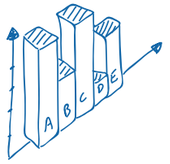
98 % der Pensionisten entscheiden sich für VBV-Pensionskasse

2013 ermöglichte der Gesetzgeber allen Pensionistinnen und Pensionisten mit alten, hohen Rechnungszinsen den Umstieg in eine Garantiepension, um für diese Personengruppe zukünftige Pensionskürzungen endgültig auszuschließen. Allen Leistungsberechtigten wurde einmalig der Umstieg in eine betriebliche Kollektivversicherung mit garantierter Pensionshöhe ermöglicht. Allerdings nahmen nur 2 % der Pensionistinnen und Pensionisten dieses Angebot an, da die von der VBV-Pensionskasse ausbezahlten Leistungen deutlich höher waren als vergleichbare Garantieprodukte.

Gute Entwicklung trotz Niedrigzinsumfeld

Das vergangene Jahrzehnt war geprägt von einem extremen Niedrig- bis Nullzinsumfeld. Gemessen an der Inflation und den Renditen für österreichische Bundesanleihen waren die Veranlagungsergebnisse der Pensionskassen aber überdurchschnittlich gut und inflationsbereinigt sogar höher als in den 90er-Jahren. Mit einem Durchschnittsertrag von rund + 4,5 % pro Jahr in den letzten zehn Jahren haben sich die Pensionskassen als verlässlicher und sehr ertragreicher Durchführungsweg in der betrieblichen Altersvorsorge etabliert.

Die VBV hat dabei ihre Rolle als Markt- und Innovationsführer weiter ausgebaut und auch in den letzten Jahren namhafte Kunden gewinnen können. Mit der Übernahme der EVN- und der Porsche-Pensionskasse sowie vielen Neuverträgen, wie zum Beispiel mit der Bosch-Gruppe, konnte das Wachstum weiter fortgesetzt werden. Aber auch die Steigerung der Quote der Eigenbeitragszahlenden um 50 % hat entscheidend zum Wachstum beigetragen. Allerdings haben in Österreich weiterhin rund drei Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine betriebliche Altersvorsorge.



30 Jahre Pensionskassen

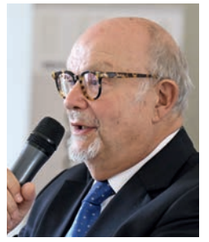
Den Rückblick mit Perspektiven für die Zukunft verbinden

Johannes M. Martinek über Perspektiven sozialer Sicherheit.

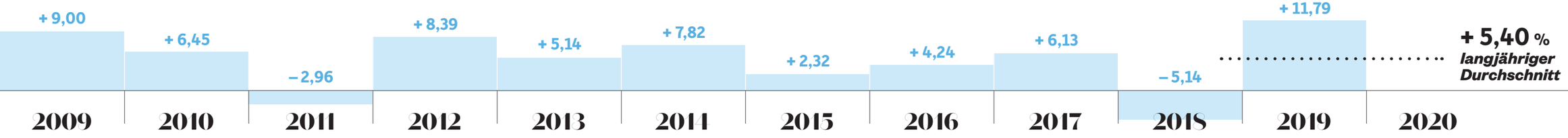
Eigentlich schrecke ich immer mehr vor dem glücklichen Blick in die Vergangenheit zurück. Wichtig ist eher, den Rückblick mit Perspektiven für die Zukunft zu verbinden, also damit es weitergeht, wo man zugreift, um die Vorsorgesysteme weiterzuentwickeln. Es gibt zum Beispiel das wichtige Thema der Finanzierung der Pflege. Hier könnten die Vorsorgekassen – ein wichtiger Baustein im System sozialer Sicherheit – einen großen Beitrag leisten. Man könnte dies etwa mit Zusatzbeiträgen, die über der jetzigen obligatorischen Höhe liegen, lösen. Vielleicht schafft man darüber keine Vollfinanzierung der Pflege, aber es könnte eine Ergänzung aufgebaut werden, mit der im Bedarfsfall wichtige Zusatzleistungen finanziert werden könnten. Wir diskutieren auch das in der Denkwerkstatt St. Lambrecht sehr intensiv und übergreifend, sowohl über Institutionen als auch politische Lager hinweg.

Es ist sicher gelungen – und hier war und ist die VBV in einer führenden Rolle – die Vorsorgesystematik neu zu denken und ein Konzept so zu entwickeln, dass eine breitere Absicherung, über das Selbstverwaltungssystem der Sozialversicherung hinaus, erreicht wurde. Dass dies gut gelungen ist, sieht man schon allein daran, dass heute unterschiedlichste Unternehmen, Branchen und Betriebe für ihre Mitarbeitenden vorsorgen.

FOTO: DWSL/THÖRMER

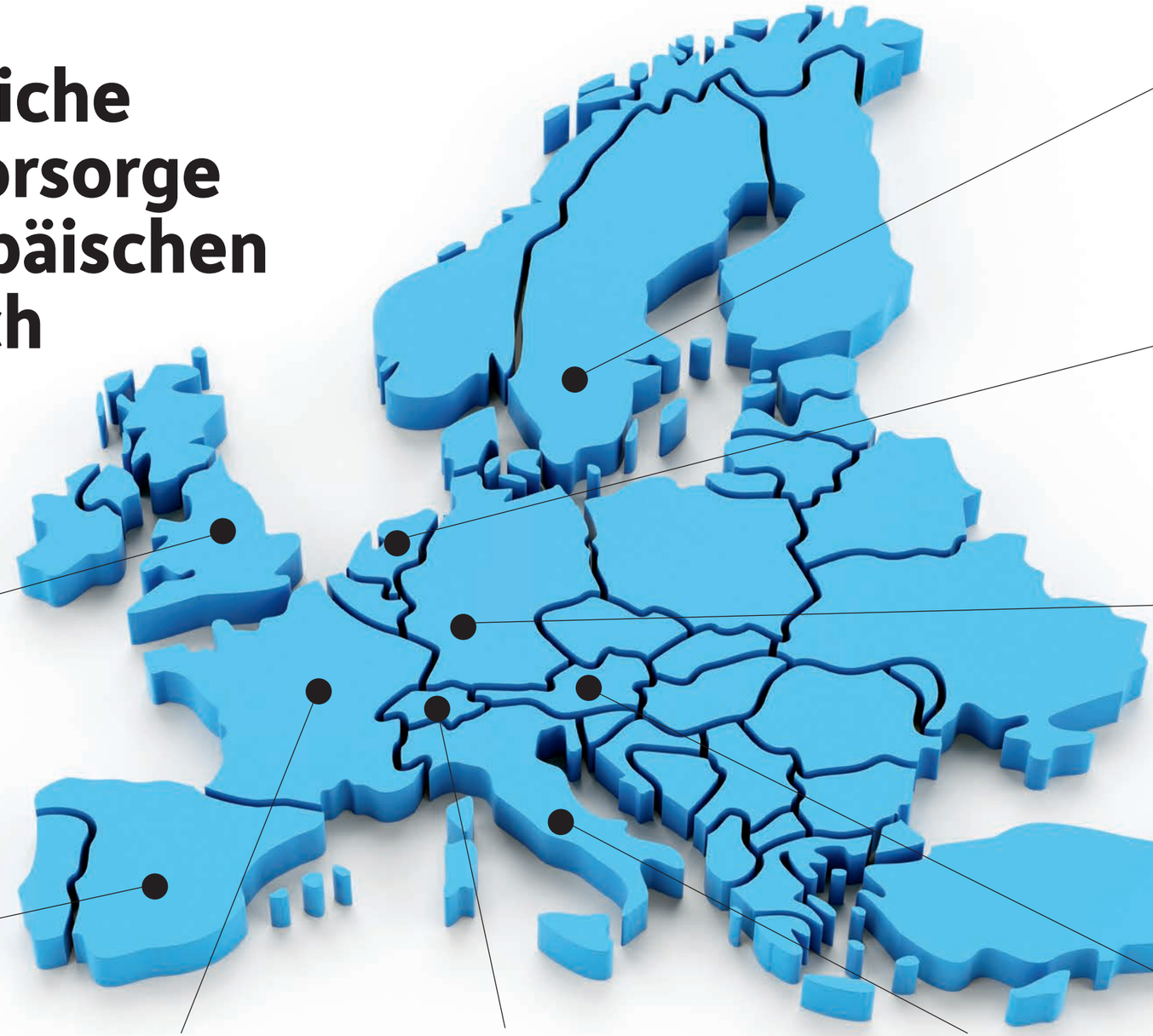


Prof. Dr. Johannes M. Martinek,
PRÄSIDENT DER GESELLSCHAFT FÜR ZUKUNFTSSICHERUNG UND ALTERSVORSORGE,
ist seit 2008 Präsident der Gesellschaft für Zukunftssicherung und Altersvorsorge – Denkwerkstatt St. Lambrecht. Diese versteht sich als interdisziplinäre Plattform für Grundlagenarbeit und Gespräche zu gesellschaftlichen Entwicklungen mit den Schwerpunkten Planbarkeit und Sicherheit in den Lebensphasen nach dem Berufsleben. Zuvor war Martinek Vorstandsvorsitzender der VBV-Pensionskasse. Er war Gründer einer österreichischen Pensionskasse und arbeitete intensiv am Pensionskassen-, Betriebspensions- und betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz mit.
www.denkwerkstatt-stlambrecht.org



QUELLE: OEKB, 1991–1997: ERHEBUNG DES FV

Betriebliche Altersvorsorge im europäischen Vergleich



SCHWEDEN

VERMÖGEN*
329 MRD. €

ANZAHL PENSIONSKASSEN
62

ANTEIL ALTERSVORSORGE**
90 %

NIEDERLANDE

VERMÖGEN*
1.130 MRD. €

ANZAHL PENSIONSKASSEN
233

ANTEIL ALTERSVORSORGE**
88 %

DEUTSCHLAND

VERMÖGEN*
323 MRD. €

ANZAHL PENSIONSKASSEN
165

ANTEIL ALTERSVORSORGE**
57 %

GROSSBRITANNIEN

VERMÖGEN*
1.177 MRD. €

ANZAHL PENSIONSKASSEN
1.300

ANTEIL ALTERSVORSORGE**
43 %

SPANIEN

VERMÖGEN*
139 MRD. €

ANZAHL PENSIONSKASSEN
1.579

ANTEIL ALTERSVORSORGE**
18 %

FRANKREICH

VERMÖGEN*
195 MRD. €

ANZAHL PENSIONSKASSEN
25.252

ANTEIL ALTERSVORSORGE**
25 %

SCHWEIZ

VERMÖGEN*
764 MRD. €

ANZAHL PENSIONSKASSEN
1.570

ANTEIL ALTERSVORSORGE**
74 %

ITALIEN

VERMÖGEN*
140 MRD. €

ANZAHL PENSIONSKASSEN
213

ANTEIL ALTERSVORSORGE**
20 %

ÖSTERREICH

VERMÖGEN*
24 MRD. €

ANZAHL PENSIONSKASSEN
8

ANTEIL ALTERSVORSORGE**
23 %

** Vermögen kapitalgedeckter betrieblicher Altersvorsorge*
*** Erwerbstätige mit (betrieblicher) Altersvorsorge*

KARTE: 123RF

QUELLE:
OECD 2016, PENSIONSEUROPE, NATIONALE STATISTIKEN

Europa steht für Vielfalt. Unser Kontinent ist geprägt von verschiedenen Sprachen, Kulturen und Traditionen, aber auch von unterschiedlichen Systemen betrieblicher Altersvorsorge. Fast jedes europäische Land hat eigene Durchführungsmodelle, gesetzliche Vorgaben und unterschiedliche Maßnahmen, damit Erwerbstätige in der Pension möglichst ohne Einschränkungen des Lebensstandards versorgt sind. Das macht einen Vergleich der Vorsorgesysteme schwierig.

Wir haben uns trotzdem einzelne Länder anhand von Daten der OECD, Pensions-Europe (Vereinigung europäischer Pensionskassen) und nationalen Statistiken näher angesehen. So unterschiedlich die Modelle auch sind: Es zeigt sich klar, dass die betriebliche Altersvorsorge in vielen Industriestaaten deutlich ausgeprägter ist als hierzulande, ebenso wie die kapitalgedeckte Vorsorge an sich. ○

Das Stift Klosterneuburg ist Österreichs erstes klimaneutrales Weingut.

Bosch ZULIEFERER
SOS-Kinderdorf NGO
ITdesign CONSULTING
Boehringer Ingelheim PHARMA
Webster BILDUNG
Stift Klosterneuburg WEINGUT
Spar HANDEL

ALLE ANGABEN DER FIRMEN (Z. B. ANZAHL DER MITARBEITENDEN): STAND JULI 2020

MODERNE ARBEITGEBER DENKEN AN DIE ZUKUNFT

Mehr als 5.000 Verträge hat die VBV-Pensionskasse im Laufe ihres Bestehens bereits abgeschlossen. Hinter den Verträgen stehen Familienbetriebe, Zwei-Personen-Unternehmen oder Großkonzerne – unsere Kunden. Manche zählen zu den Vorreitern ihrer Branche, andere sind Vor- und Querdenker und gestalten den nationalen und internationalen Markt mit, wieder andere überzeugen mit innovativen Ideen und Ansätzen.

Eines haben alle gemeinsam: Als moderne Arbeitgeber denken sie an die Zukunft, nicht nur an die des Unternehmens, sondern auch an die der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und haben sich deshalb für ein betriebliches Vorsorgemodell der VBV-Pensionskasse entschieden.

FOTO: STIFT KLOSTERNEUBURG

FOTO: WILKE

Bosch Österreich

Bereich Zulieferer
Gegründet (in Ö) 1899
Mitarbeitende 3.200
Firmensitz Wien
Standorte 14

Ergebnisorientierung statt Präsenzregeln

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG STAND BEI BOSCH SCHON VOR DEM DEMOGRAFISCHEN WANDEL ÜBER KURZFRISTIGER GEWINNORIENTIERUNG.

Christopher Bergmann
Personalleiter

Mehr als 3.000 Personen arbeiten bei Bosch Österreich, unter anderem in der Entwicklung von Softwarelösungen und in der Herstellung von Mobilitäts-, Industrie- sowie Energie- und Gebäudetechnik. Personalleiter Christopher Bergmann erklärt, welche Maßnahmen das Unternehmen für eine erfolgreiche Personalpolitik setzt.

Welche Entwicklungen wird es in Ihrem Geschäftsbereich in den nächsten 30 Jahren geben?

Bis 2050 werden ca. 70 % der Weltbevölkerung in Städten leben. Schon heute stehen Lösungen für einen besseren Verkehrsfluss, Pendlerkonzepte und mehr Sicherheit auf der Straße hoch im Kurs. Vernetztes, automatisiertes und elektrifiziertes Fahren hilft, den Verkehr möglichst emissions-, stress- und unfallfrei zu gestalten. Unser Ziel ist es, die Mobilitätswende maßgeblich mitzugestalten und den Wandel der Autoindustrie voranzutreiben.

Ist Künstliche Intelligenz bei Bosch ein Thema?

Für uns ist Künstliche Intelligenz (KI) eine Schlüsseltechnologie. Ab 2025 sollen alle Produkte darüber verfügen bzw. mit ihrer Hilfe entwickelt oder hergestellt werden. Unsere Produkte sollen sicher, robust und vertrauenswürdig sein. Deshalb haben wir uns einen KI-Kodex auferlegt, der auf dem Leitmotiv „Technik fürs Leben“ basiert. In den nächsten zwei Jahren wollen wir weltweit 20.000 Mitarbeitende fit für den Umgang mit KI machen.

Wird es schwieriger werden, qualifiziertes Personal zu finden?

Österreich steht vor einem tiefgreifenden demografischen Wandel. In den nächsten Jahren gehen geburtenstarke Jahrgänge in Pension, deutlich weniger Junge treten ins Erwerbsleben ein. Der Fachkräftemangel wird zunehmen. Unternehmen sind und werden auch künftig stark gefordert, die Arbeitgebermarke gut und erfolgreich zu positionieren. Wir unternehmen deshalb sehr viel im Bereich Employer-Branding, um auf dem Arbeitsmarkt wie auch intern als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Welche Maßnahmen setzt Bosch für eine erfolgreiche Personalpolitik?

Wir streben nach gesellschaftlicher Verantwortung anstelle von kurzfristiger Gewinnorientierung. Die Vielfalt unserer Beschäftigten hinsichtlich Nationalität, Alter, Geschlecht und Arbeitsmodellen bereichert unser Unternehmen. Bosch fördert eine flexible, familienbewusste Arbeitskultur, die den Ausgleich von Beruf und Freizeit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Wir setzen nicht auf starre Präsenzregeln, sondern auf Ergebnisorientierung mit freien Fenstertagen und flexiblen Arbeitsmodellen – von Teilzeit bis Home-Office. Das ist wichtig, um die Guten und ihr Know-how zu halten.

Sie bieten Ihrer Belegschaft auch eine betriebliche Altersvorsorge …

Ja, damit setzen wir ein deutliches Zeichen gegen den Strom. Alles um uns befindet sich in einem nie dagewesenen Wandel. Veränderungsfähigkeit ist die Schlüsselkompetenz unserer Mitarbeitenden, und wir führen einen Benefit ein, der aus der Mode zu kommen scheint: Wir setzen auf kontinuierliche, langfristige Vorsorge. ○

SOS-Kinderdorf

Bereich NGO
Gegründet 1949
Mitarbeitende 1.600
Firmensitz Innsbruck
Standorte 14

Mehr als 1.800 Kinder leben in SOS-Kinderdorf-Familien bzw. in Wohngruppen.

Zukunft beginnt zu Hause

KINDER UND JUGENDLICHE, DIE NICHT BEI IHREN ELTERN LEBEN KÖNNEN, FINDEN IM SOS-KINDERDORF EIN NEUES ZUHAUSE.

SOS-Kinderdorf gestaltet Zukunft – von Kindern und Jugendlichen, die einen schweren Start ins Leben hatten, in Not sind oder nicht bei den eigenen Eltern leben können. An 14 Standorten in Österreich ist das SOS-Kinderdorf für diese Kinder und auch für ihre Familien in allen Lebenslagen da. Gemeinsam wird versucht, die Krisen zu meistern.

Neues Zuhause. Kinder, die aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr bei ihren Angehörigen leben können, bekommen durch das SOS-Kinderdorf ein (neues) Zuhause. „Wir bieten eine tragfähige Gemeinschaft, individuelle Betreuung und die unverzichtbare Sicherheit, daheim zu sein“, so Christian Moser, Geschäftsführer der 1949 in Tirol gegründeten Organisation. Jeder junge Mensch bekomme dabei genau die Unterstützung, die er für eine glückliche Kindheit, notwendige Lebenskompetenzen und in der Folge für eine eigenständige Zukunft braucht. „SOS-Kinderdorf wird immer klar und mutig für Kinder und Jugendliche eintreten. Jedem Kind ein liebevolles Zuhause – das ist die Vision, die uns trägt.“

Gut versorgt im Alter. SOS-Kinderdorf gestaltet aber auch die Zukunft seiner rund 1.600 Beschäftigten: „Als nachhaltig agierende Organisation wollen wir auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich für die Herausforderungen der Zukunft rüsten. Das betriebliche Vorsorgemodell wurde eingeführt, damit jene, die ihr Berufsleben der Unterstützung von Kindern in Not gewidmet haben, im Alter gut versorgt sind“, erklärt Moser. ○

ITdesign

Bereich Consulting
Gegründet 2000
Mitarbeitende 65
Firmensitz Wien
Standorte 1

Firmenpension ist Trumpf

ALEXANDER CHVOJKA VERSTEHT SICH SELBST ALS SERVICELEISTER SEINER MITARBEITENDEN. DESHALB SORGT ER FÜR IHRE ZUKUNFT VOR.

Die Digitalisierung ist die große Unbekannte, obwohl sie in fast allen Lebens- und Arbeitsbereichen eine entscheidende Rolle spielt. Für Unternehmen bringt sie große Herausforderungen, denen sich das mittelständische Dienstleistungsunternehmen ITdesign aus Wien annimmt. Im Jahr 2000 „von Informatikern für Informatiker“ in Wien gegründet (Happy Birthday an dieser Stelle!), hat es sich zum Ziel gesetzt, Unternehmen IT-fit für die Zukunft zu machen. 65 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten spezifische und klare Lösungen für IT-Anforderungen ihrer Kunden an. „Es gibt unendlich mehr Lösungen, als es Probleme oder Herausforderungen gibt“, ist Alexander Chvojka, Geschäftsführer von ITdesign überzeugt. Im Jahr 2016 hat er die Chance ergriffen, die ihm der IT-Kollektivvertrag bietet, und eine Firmenpension umgesetzt. „Man hat als Unternehmer Obsorgepflichten für die Mitarbeitenden. Ich trage für sie Verantwortung, auch in Zukunft.“ Bestehende Gehaltsbestandteile können deshalb brutto für netto in einen Pensionskassenbeitrag umgewandelt werden, damit sie in der Pension den Lebensstandard sichern.

FOTO: GERHARD BERGER
FOTO: ITDESIGN

Alexander Chvojka
Geschäftsführer

ALEXANDER CHVOJKA ÜBER ...

... betriebliche Altersvorsorge
„Ich verstehe mich als Serviceleister meiner Mitarbeitenden. In Bereichen, in denen sie Wünsche vielleicht gar nicht formulieren können, muss ich sie mit Angeboten überraschen. In unserer holokratischen Netzwerkorganisation übernehme ich gerne diese Verantwortung, da wir ja auch die besten Mitarbeitenden wollen. Die betriebliche Altersvorsorge, eine Firmenpension, ist da die Trumpfkarte, die wir ausspielen.“

... den Fachkräftemangel in der IT-Branche
„Je spezialisierter der Bereich wird, desto größer ist der Fachkräftemangel. Da hilft oft auch Geld nichts. Klassische Kanäle wie Headhunter und Personalsuchplattformen bringen uns da leider wenig, das ist frustrierend. Ein Ansatz hat sich für uns aber als Erfolg versprechend herausgestellt: Menschen suchen Menschen. Wenn jemand weiß, wie wir ticken, und uns dann jemanden empfiehlt, hat das eine andere Qualität. Die so Gefundenen bleiben!“

... seine Zukunftsvision
„Die beruflichen Herausforderungen der Zukunft werden branchenübergreifend und themenspezifisch sein. Wir müssen deshalb in der Lage sein, Menschen und Themen wirksam zu verbinden, über alle Grenzen hinweg. Nur dann können wir Fortschritte machen und viel bewegen. Aufgabe der IT-Branche wird es sein, Plattformen bereitzustellen, die diesen Austausch ermöglichen.“ ○

Boehringer Ingelheim

Bereich Pharma
Gegründet 1885
Mitarbeitende 51.015
Firmensitz Ingelheim am Rhein
Standorte 5

„Quereinsteiger sind herzlich willkommen“

DAS PHARMAUNTERNEHMEN BOEHRINGER INGELHEIM SCHAFFT IM ZUGE EINES STANDORTAUSBAUS BIS 2021 ROUND 500 NEUE ARBEITSPLÄTZE IN WIEN.

Martina Unger, Head of Labour Law and Site Services, erzählt im Gespräch über den Umgang mit Fachkräftemangel und Klimaschutz.

Stichwort Fachkräftemangel: Wie finden Sie geeignetes Personal?
Im Rahmen des Standortausbaus rekrutieren wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersklassen. Diese erreichen wir auf vielfältigste Art und Weise. Im direkten Austausch auf Messen, FHs und Unis oder digital durch Kampagnen und Berufsnetzwerke. Bei uns sind auch Quereinsteiger herzlich willkommen. Mit dem Recruiting liegen wir aber im Moment voll im Plan, 400 der 500 neuen Kolleginnen und Kollegen sind bereits mit an Bord.

Welche Benefits bieten Sie Ihren Mitarbeitenden?
Als Familienunternehmen sind uns soziale Verantwortung sowie ein gutes Betriebsklima sehr wichtig, daher bieten wir unseren Kolleginnen und Kollegen viele Benefits. Ein Teil des Programms ist eine betriebliche Altersvorsorge. Wir sind überzeugt, dass diese zusätzliche Pensionsvorsorge in Hinblick auf die demografische Entwicklung immer wichtiger wird, um gute Fachkräfte an ein Unternehmen zu binden.

Welche Initiativen setzen Sie in Sachen Umweltschutz, und wie wirken sich diese auf die Arbeitgebermarke aus?
Wir achten darauf, Ressourcen effizient einzusetzen, Energie zu sparen und die Mobilität am Standort zu verbessern. Für all diese Initiativen wurden wir in den letzten Jahren mehrfach von der Stadt Wien ausgezeichnet. Für die Attraktivität der Arbeitgebermarke ist das sehr wichtig. Wir merken, dass unser Umweltbewusstsein und die gesellschaftliche Verantwortung einen hohen Stellenwert bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben. ○

Martina Felizitas Unger
Head of Labour Law and Site Services

FOTOS: RAINER MIRAU, BOEHRINGER INGELHEIM

FOTOS: WEBSTER UNIVERSITY

Webster University

Bereich Bildung
Gegründet 1981
Mitarbeitende 63 (in Wien)
Firmensitz Wien
Standorte 60

Nicht nur das Gehalt zählt, sondern auch Zusatzleistungen

IM GESPRÄCH MIT DIREKTOR JOHANNES POLLAK: „NACHHALTIGKEIT BEDEUTET FÜR UNS, DIE STUDIERENDEN AUF DIE ZUKUNFT VORZUBEREITEN.“

Meiner Überzeugung nach ist die Festlegung, wie, was und wann wir unterrichten ein völlig antiquiertes Modell aus dem 19. Jahrhundert, das viel stärker modular ausgerichtet sein sollte.“ Die an Liberal Arts angelehnte universitäre Art soll veraltete Strukturen aufbrechen und Studierende im Alltag abholen. „Unsere Universität ist relativ klein und bietet daher gute individuelle Betreuung“, so Pollak. Als Gegenpol zum engen Miteinander ist die Webster University Teil eines globalen Netzwerks. Das bedeutet einerseits den einfachen Wechsel des Studienorts und andererseits den Abschluss mit zwei Degrees. „Profit zu machen, gehört nicht vorrangig zu unseren Zielen. Was wir verdienen, wird reinvestiert. Uns ist wichtig, die Ausbildung der Studierenden voranzutreiben.“

Die Partnerschaft mit der VBV sei ein Vorteil bei der Anwerbung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stärke die Webster University am Arbeitsmarkt. „Bewerber fragen mittlerweile nicht mehr nur nach dem Gehalt, sondern auch nach Zusatzleistungen.“ ○

Johannes Pollak
Direktor

Das Atrium der Webster University im Palais Wenkheim

WORDRAP

Das mache ich morgens als Erstes im Büro
— Die Zeitung lesen, meistens elektronisch

Nachhaltigkeit bedeutet für mich
— Eine Überlebensfrage

Meine liebste Tätigkeit im Job
— Das Schreiben

Als Kind wollte ich immer
— Astronaut werden

Mein Unternehmen in drei Worten
— Innovativ, zukunftsbildend und modern

Stift Klosterneuburg

Bereich Weingut
Gegründet 1114
Mitarbeitende 30
Firmensitz Klosterneuburg
Standorte 4

Ressourcen schonen und Qualität bewahren

WEINGUTSLEITER WOLFGANG HAMM SPRICHT IM INTERVIEW ÜBER KLIMANEUTRALITÄT.

Das Stift Klosterneuburg ist das älteste und obendrein erste klimaneutrale Weingut Österreichs. Seit mehr als 900 Jahren bewirtschaftet das Stift Weingärten in Klosterneuburg, Gumpoldskirchen, Tattendorf und Wien – im Einklang mit der Natur.

Was hat das Stift Klosterneuburg dazu bewegt, klimaneutral zu werden?

Für gute Weine sind essenziell: der Boden, das Klima und natürlich das menschliche Zutun. Hätten wir unsere Böden nicht immer schon gut bewirtschaftet, hätten wir heute nicht solch vitale Weingärten. In den letzten 150 Jahren hat es die Wirtschaftsweise der westlichen Welt geschafft, unser Klima aus dem Gleichgewicht zu bringen und damit an unseren Lebensgrundlagen zu rühren. Wir wollen unseren Beitrag zum Schutz unseres Klimas leisten.

Was waren die größten Herausforderungen auf dem Weg zur Klimaneutralität?

Es sind viele kleine Dinge, die dazu beitragen, Emissionen zu reduzieren. Die Herausforderung besteht in der Gratwanderung zwischen Ressourcenschonung und Wahrung der Qualität. Die zwei wichtigsten Faktoren hierbei sind der Energieeinsatz und die Verpackung.

Inwiefern hat die Partnerschaft mit der VBV zu einer positiven Entwicklung für die Mitarbeitenden beigetragen?

Wir sehen die Verantwortung für Nachhaltigkeit in einem viel größeren Rahmen. Das beginnt bei der Umwelt und schließt auch die Menschen ganz stark ein – und hier vor allem die Mitarbeitenden, und zwar über die aktive Dienstzeit hinaus, um auch in der Pension einen guten Lebensstandard sicherzustellen. ○

Wolfgang Hamm
Weingutsleiter

WORDRAP

Das mache ich morgens als Erstes im Büro
— Mir einen Überblick verschaffen

Nachhaltigkeit bedeutet für mich
— So zu leben und zu wirtschaften, dass künftige Generationen noch ein Leben in derselben Qualität haben können wie wir

Meine liebste Tätigkeit im Job
— Andere Menschen für Weine zu begeistern

Als Kind wollte ich immer
— Traktor fahren

Mein Unternehmen in drei Worten
— Ältestes Weingut Österreichs

FOTOS: MARKUS DIGRUBER, STIFT KLOSTERNEUBURG

Spar

Bereich Einzelhandel
Gegründet 1954
Mitarbeitende 85.000
Firmensitz Salzburg
Standorte 3.207

Seit über 65 Jahren gibt es Spar in Österreich. Besonders modern ist die Filiale in Seewalchen.

„Die Mitarbeitenden suchen sich das nachhaltigste Unternehmen aus“

BEI SPAR MERKT MAN, DASS DIE „FRIDAYS FOR FUTURE“-DEBATTE EINEN EINFLUSS AUF DIE MITARBEITENDEN HAT.

Ein österreichisches Familienunternehmen“, so beschreibt Lukas Wiesmüller, Leiter des Bereichs Nachhaltigkeit bei Spar, seinen Arbeitgeber in drei Worten. In seiner Position sieht er sich als Vermittler zwischen internen Fachabteilungen und externen Stakeholdern, bei Themen wie Energieeinsparung, Lebensmittelverschwendung oder Verpackung. Der kleinste gemeinsame Nenner: Nachhaltigkeit.

Vielfältig nachhaltig

Dieses Thema verfolgt der österreichische Nahversorger bereits seit vielen Jahren und baut dabei auf vielfältige Bereiche: Produkte, Sortiment, Team, Gebäude und Prozesse sowie Soziales. Neben dem regionalen Einkauf sei die Unternehmensphilosophie ein großer Treiber. Spar legt besonderen Wert darauf, das Personal grundlegend zu schulen. Durch E-Learning-Sessions und Seminare wird vermittelt, wo Produkte herkommen und was diverse Gütesiegel bedeuten.

Machtvolle Position

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern war das Thema Nachhaltigkeit immer schon wichtig, aber man merke, dass es mit der „Fridays for Future“-Debatte generell ein Thema in der Bevölkerung wird. „Die jungen Talente können sich besser ausdrücken und sprechen schon im Bewerbungsgespräch häufig Nachhaltigkeitsprojekte an.“ Spar habe aber definitiv einen Vorteil: „Unser verantwortungsvoller Umgang mit den Mitarbeitenden ist wichtig und lohnt sich: Viele sind schon jahrelang bei uns. Das ist keine Selbstverständlichkeit, denn im Handel herrscht Fachkräftemangel, und die Bewerbenden haben die machtvolle Position, sich auszusuchen, zu wem sie gehen.“ ○

Lukas Wiesmüller
Leiter Nachhaltigkeit

FOTOS: SPAR

RECHENBEISPIEL

Mehr zum Leben – betriebliche Altersvorsorge macht den Unterschied

Zu Beginn des Berufslebens denkt kaum jemand an die Pension oder daran, wie die finanzielle Situation im Alter sein wird. Bei der staatlichen Pension entsteht oft eine große Lücke zwischen dem letzten Aktiveinkommen und der Pension. Da hilft eine betriebliche Altersvorsorge, um den Lebensstandard im Alter zu verbessern.

Lisa ist 25 Jahre und startet 2020 ins Berufsleben. Sie bewirbt sich und erhält zwei Jobangebote: Firma A bietet Lisa ein Gehalt von 2.600 Euro brutto pro Monat. Firma B bietet Lisa das gleiche Gehalt, zusätzlich bekommt sie eine betriebliche Altersvorsorge.
► Wie würde sich eine Pensionskassenlösung auf ihre Pension auswirken? Wir begleiten Lisa bei beiden Firmen bis zu ihrem Pensionsantritt im Jahr 2060 und vergleichen:

Wie sieht Lisas monatliche Pension im Jahr 2060 aus?

Lisas Pension bei Firma A: Nur staatliche Pension ohne betriebliche Altersvorsorge	**Lisas Pension bei Firma B:** Staatliche Pension plus betrieblicher Altervorsorge	Lisas staatliche Pension plus betriebliche Altersvorsorge plus Eigenbeiträge
2.788 € brutto	**3.242 €** brutto	**3.547 €** brutto

Lisa entscheidet sich für **Firma B,** die ihr zusätzlich eine betriebliche Altersvorsorge ermöglicht. Dadurch erhält sie – trotz gleicher Bezahlung – eine deutlich höhere Gesamtpension als bei Firma A.*

Hinweise

** Zu berücksichtigen ist, dass eine ASVG-Pension von 2.788 Euro im Jahr 2060 inflationsbedingt deutlich weniger Kaufkraft bedeutet als heute – was eine ergänzende Vorsorge noch wichtiger macht.*

Es handelt sich um unverbindliche Hochrechnungen. Die tatsächlichen Ergebnisse können davon abweichen. Gerechnet wurde mit dem heutigen Geldwert. Künftige Veränderungen (Inflation) sind nicht berücksichtigt.

Annahme ASVG-Pension: Bis zum Pensionsantritt durchgehend versichert, Einkommenssteigerung 2 % p. a.

Pensionskasse: Der Arbeitgeber zahlt 3 % des Bruttoeinkommens. Lisa zahlt Eigenbeiträge in der Höhe von 1.000 Euro jährlich (Prämie gem. § 108a EStG). Rechnungszins: 2 %, Veranlagungserfolg: 4 % p. a, Witwen-/Witwerübergang: 60 %, Valorisierung: 2 %.

ILLUSTRATIONEN: ADOBE STOCK

ZUKUNFTSAUSBLICK

Die Corona-Pandemie prägt derzeit die Arbeitswelt und wird wohl den Arbeitsplatz der Zukunft mitgestalten. Werden wir künftig digitaler, flexibler, mobiler, dynamischer arbeiten? Ein Gespräch über die Veränderungen in der Arbeitswelt.

Arbeitswelt in Corona-Zeiten

FOTO: ISTOCK

Wie werden wir in Zukunft arbeiten?

Es diskutieren:

Klaudia Bachinger,
CEO VON WISR,
hat 2017 WisR, eine Jobplattform für Senior Talents gegründet, die durch das Potenzial älterer Menschen den Wissenstransfer fördern will.

Sabine Mlnarsky,
HEAD OF HUMAN RESOURCES AT, ERSTE GROUP,
ist seit 2016 verantwortlich für das HR-Management der Erste Holding und Erste Bank sowie von deren Tochterunternehmen in Österreich.

Julia Bock-Schappelwein,
ÖKONOMIN AM WIFO,
arbeitet seit 2004 im Forschungsbereich „Arbeitsmarkt, Einkommen und soziale Sicherheit" mit Fokus auf die Themen Arbeitsmarkt, Digitalisierung und Zukunft der Arbeit.

Gernot Heschl,
VORSTANDSVORSITZENDER DER VBV-PENSIONSKASSE,
ist seit mehr als 30 Jahren in der Finanzbranche in unterschiedlichen Positionen tätig und seit 2016 Vorstandsvorsitzender der VBV-Pensionskasse.

FOTO: STEFANIE FREYNSCHLAG

Am Campus der Erste Bank in Wien wurde (mit Abstand) darüber diskutiert, welche Auswirkungen die Corona-Pandemie auf den Arbeitsplatz der Zukunft haben wird.

Während des coronabedingten Lockdowns mussten viele Unternehmen komplett ins Home-Office übersiedeln, der Arbeitsalltag hat überwiegend trotzdem funktioniert. Müssen wir überhaupt zurück ins Büro?

SABINE MLNARSKY: Unsere Arbeitsstätte (Erste Campus, Anm.) mit vielen Großraumbüros zwingt uns, bis zu einem offiziellen „Corona-Ende" abwechselnd im Home-Office und im Büro zu arbeiten. Mittlerweile wird die Situation sogar wertgeschätzt, da vieles extrem positiv ist, etwa konzentriertes Arbeiten, ungestörtes Telefonieren oder Online-Meetings. Das Onboarding neuer Mitarbeitender hingegen ist eine Herausforderung, aber auch dafür wird es Lösungen geben.

GERNOT HESCHL: Ich kann mir nicht vorstellen, dass Home-Office das Allheilmittel für die Zukunft ist, aber man braucht es natürlich im Angebot. Der Mensch ist ein soziales Wesen, persönlicher Austausch ist für ihn notwendig. Ich glaube, dass es den einen Arbeitsort braucht, an dem man sich austauscht und kreativ ist. Am Ende des Tages gibt es dann auch eine klare Trennung zwischen Beruf und Privatleben, indem ich nach Hause gehe. Nicht alles funktioniert virtuell besser.

MLNARSKY: Beide Arbeitsvarianten haben ihre Vorteile. Corona hat sehr viel verändert und beschleunigt, auch in technischer Hinsicht. Ich war noch im Jänner der Meinung, dass Home-Office in meiner Position nicht funktioniert, weil ich mir nicht vorstellen konnte, dass die Meeting-Qualität remote gleich gut sein kann wie vor Ort. Meetings sind dann gut, wenn alle in einem Raum sitzen oder wenn alle vor dem Bildschirm sind. Die Zwischenlösung – ein paar dort, ein paar da – ist nicht zielführend.

KLAUDIA BACHINGER: Viele innovative Ideen passieren im Büro, bei der Kaffeemaschine, beim Plaudern in der Gruppe, wenn alle da sind. Die Zwischenlösung, wenn beispielsweise ein paar Personen im Büro sind und eine Person zu Hause arbeitet, führt zu einem Informationsdefizit für denjenigen, der zu Hause ist. Das ist nicht gut für ein Team.

JULIA BOCK-SCHAPPELWEIN: Ich gehe trotzdem davon aus, dass wir in Zukunft oftmals in einer Mischform arbeiten werden. Präsenzphasen werden so gestaltet, wie es die Terminkalender oder Meetings etc. zulassen. Der direkte Austausch ist nach wie vor wichtig. Die übrige Zeit werden wir aber daheim arbeiten. Das braucht bei vielen Unternehmen zwar noch einen Wandel in der Unternehmenskultur, aber es wird kommen. Arbeiten wird sich verändern.

Frau Bock-Schappelwein, Sie haben im April eine Studie zum Home-Office-Potenzial in Österreich veröffentlicht. Wer kann überhaupt ins Home-Office?

BOCK-SCHAPPELWEIN: Rund 45 % aller unselbstständig Beschäftigten in Österreich haben von der Berufsstruktur her potenziell die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten, Frauen etwas mehr als Männer. Darunter fallen hauptsächlich Branchen und Tätigkeiten, die nicht manuell sind, und bei denen kein unmittelbarer Kundenkontakt notwendig ist. Im Lockdown hat man gemerkt, dass vieles nur eine Frage von Technologie und Organisation ist.

MLNARSKY: Viele Branchen wurden bei der Digitalisierung komplett unterschätzt. Physiotherapeuten etwa haben Online-Therapien angeboten, das war vor einem halben Jahr noch undenkbar. Da entsteht jetzt ein neuer Aspekt, den man mitdenken muss, denn Kunden möchten das auch in Zukunft so haben. Die Frage ist nicht, ob wir wieder zurück in die alten Strukturen wollen, sondern ob wir das überhaupt wieder können.

BACHINGER: Viele Kunden wollen nicht mehr zurück, aber was passiert mit jenen, die „digital“ (noch) nicht schaffen oder zu Hause keinen Platz zum Arbeiten haben? Das muss nicht immer nur Ältere treffen. Die Gefahr einer Zwangstransformation ist groß. Auch für diese Zielgruppen muss es weiterhin Angebote geben.

MLNARSKY: Es wird meiner Meinung nach kein Entweder-oder sondern ein Und geben, sowie die Überlegung, wie ich unterschiedliche Zielgruppen erreiche. Diejenigen, die den Schritt gegangen sind, wollen den Schritt nicht mehr so einfach zurückmachen, auch beim Home-Office. Damit müssen wir uns auseinandersetzen.

Welche Änderungen bringt vermehrtes Arbeiten von zu Hause mit sich? Welche Verantwortung hat der Arbeitgeber?

BOCK-SCHAPPELWEIN: Unsere Wohnkonzepte waren häufig nicht darauf ausgerichtet, dass von daheim aus gearbeitet wird, Arbeitszimmer waren nicht im Fokus. Während des Lockdowns hat die Mehrheit irgendwo im Wohnzimmer oder in der Küche gearbeitet. Ich bin aber selbst dafür verantwortlich, mir gewisse Sachen anzuschaffen und einen angenehmen Arbeitsplatz einzurichten, wenn ich künftig auch von zu Hause aus arbeiten will.

MLNARSKY: Am Arbeitsort kann ich als Arbeitgeber die Verantwortung tragen, aber ich kann nicht bis in die Wohnung hinein regulieren, das ist meine Meinung. Wir gehen davon aus, dass die Menschen zu Hause die Eigenverantwortung für ihren Körper tragen. In Zukunft wird der Wunsch nach Home-Office außerdem noch stärker von den Arbeitnehmenden als von den Arbeitgebern kommen. Wenn ich mich dann dazu entscheide, von zu Hause aus zu arbeiten, werde ich dafür sorgen, dass mir das Arbeiten von zu Hause auch guttut.

»Viele innovative Ideen passieren im Büro, bei der Kaffeemaschine, beim Plaudern in der Gruppe, wenn alle da sind.«

KLAUDIA BACHINGER

»Vieles ist im Home-Office extrem positiv, etwa konzentriertes Arbeiten oder ungestörtes Telefonieren.«

SABINE MLNARSKY

»Ich glaube, dass es einen Arbeitsort braucht, an dem man sich austauscht und kreativ ist.«

GERNOT HESCHL

»Wir werden in Mischformen arbeiten. Präsenzphasen werden so gestaltet, wie es die Terminkalender oder Meetings zulassen.«

JULIA BOCK-SCHAPPELWEIN

FOTOS: STEFANIE FREYNSCHLAG

HESCHL: Ich glaube, eines ist sicher, nämlich, dass Büro und zu Hause neu gedacht werden müssen. Und wahrscheinlich auch in einer anderen Form, als wir es bisher getan haben. Es braucht klare Spielregeln, etwa auch, was die Erwartung von Erreichbarkeit und Verfügbarkeit betrifft.

Soll neben dem Arbeitsort auch die Arbeitszeit flexibler werden?

BACHINGER: Das wäre eine Chance für Ältere, vor allem, wenn es mit der Flexibilisierung des Arbeitsortes einhergeht. Es gibt viele ältere Menschen, die am Ende ihres Berufslebens nicht abrupt von 100 auf 0 gehen, sondern lieber langsamer reduzieren wollen. Dann können sie sich auch vorstellen, bis 70 oder darüber hinaus zu arbeiten. Ich beobachte, dass das stark nachgefragt und gewünscht wird. Das betrifft vor allem Arbeitnehmende, die ein Know-how haben, das sie gerne weiter einsetzen möchten.

BOCK-SCHAPPELWEIN: Dieses schrittweise Aus-dem-Job-Gleiten, wäre mit der Altersteilzeit bereits möglich, aber das Angebot wurde meistens trotzdem nur geblockt in Anspruch genommen. Gelebt wurde und wird dieser Wunsch eher nicht. Wir dürfen auch nicht vergessen, dass diese Diskussion extrem abhängig von Umfeld und Einkommen ist. Kann ich mir eine Stundenreduzierung überhaupt leisten?

MLNARSKY: Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist schon jetzt quer durch alle Generationen ein irrsinniger Drang, aber es ist ein Wohlstandsphänomen. Teilzeit arbeiten muss man sich leisten können, in jeder Lebenslage. Wenn sich die Wohlstandssituation in Europa weiterhin verbessert oder zumindest gleich bleibt, gehe ich davon aus, dass es weiterhin verschiedene Teilzeitmodelle geben wird. Damit werden wir uns noch länger beschäftigen.

Das Arbeitsleben wird flexibler, dynamischer, anders. Müssen sich in Zukunft auch Instrumente wie die betriebliche Altersvorsorge verändern?

MLNARSKY: Ich merke, dass das Thema für Junge wenig relevant ist, eine Pensionskassenlösung hat anfangs keinen großen Mehrwert für sie. Altersvorsorge wird erst mit Ende 30, Anfang 40 relevant, und dann ist das derzeitige Instrument meiner Meinung nach zu starr. Veränderung ist sicher gut. Interessant wären neue Lösungen – dass man etwa ab einem gewissen Alter höhere Beiträge selbst einzahlen, Boni oder Überstundenzahlungen in die Pensionskasse lenken kann. Außerdem glaube ich, dass steuerliche Anreize fehlen, damit das System noch attraktiver wird.

HESCHL: Es gibt Instrumente, die manche dieser Ideen bereits abdecken, etwa das Gehaltsumlenkungsmodell in Kollektivverträgen. Allerdings sind diese Modelle nicht weit verbreitet und daher nicht sehr bekannt. Als Pensionskasse haben wir natürlich auch Überlegungen und Forderungen, die wir schon lange diskutieren. Eine stärkere Verbreitung von Pensionskassenmodellen in Kollektivverträgen wäre wünschenswert, oder dass man in jungen Jahren nicht geleistete Eigenbeiträge später nachholen kann. Eine andere Idee ist, dass Arbeitnehmer Eigenbeiträge bis hin zu einer 10-%-Grenze auf den Arbeitgeberbeitrag steuerfrei dazuzahlen können. Also etwa bis zu 8 % des Gehalts, wenn der Arbeitgeber 2 % zahlt. Das wäre unsere Vision, es ist aber auch eine Herausforderung, sie politisch umzusetzen. ○

WisR

WisR ist die erste Karriereplattform für Senior Talents, die durch das Potenzial älterer Menschen die Lücke zwischen den Generationen am Arbeitsplatz schließen und den Wissenstransfer fördern will. WisR richtet sich an alle, die in der Pension ihre Erfahrung an Unternehmen auf Teilzeit- und Projektbasis weitergeben möchten. Gleichzeitig erschließt die Plattform den „silbernen Markt“ für Unternehmen, die den direkten Weg zu einem Expertenpool suchen. www.growwisr.com

WIFO-Studie

Welches Home-Office-Potenzial birgt der österreichische Arbeitsmarkt?

Home-Office lässt sich eher in Berufen mit überwiegend nicht-manuellen Tätigkeiten ohne (ständigen) persönlichen Kundenkontakt und kaum in solchen mit manuellem Tätigkeitsschwerpunkt (z. B. Handwerkstätigkeiten) umsetzen. Innerhalb der nicht-manuellen Tätigkeiten eignen sich Berufe mit kognitivem Routine-Schwerpunkt (z. B. Bürotätigkeiten), aber kaum Berufe mit interaktivem Nicht-Routine-Schwerpunkt (z. B. Verkaufstätigkeiten). Ausgehend davon hat das WIFO für das Jahr 2019 für Österreich ein Home-Office-Potenzial im Ausmaß von rund 45 % aller unselbstständig Beschäftigten (inklusive Lehrkräfte) ermittelt. Aufgrund der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Berufsstruktur weisen Frauen mit 47 % ein etwas höheres Potenzial auf als Männer (43 %).
Mehr Infos zur Studie: www.wifo.ac.at/news

GREEN FINANCE

Investieren mit Klima-Verantwortung

Die derzeitige Klimakrise löst sich nicht von selbst. Damit sie nicht zu einer Klimakatastrophe wird, sind tiefgreifende Veränderung und ein Strukturwandel unserer Gesellschaft notwendig. Auch der Finanzsektor handelt bereits.

FOTO: CASEY HORNER

Nichts bedroht die Erde derzeit so sehr wie der Klimawandel. Häufigere, länger andauernde und extremere Hitzewellen, Dürreperioden, Hochwasser, schwere Murenabgänge und Gletscherschmelze haben bereits jetzt enorme Auswirkungen auf Österreich. Dabei wird es aber nicht bleiben: Derzeit ist eine 3-Grad-Erderwärmung bis Ende des Jahrhunderts prognostiziert, das Jahr 2019 war in Europa das heißeste seit Beginn der Aufzeichnungen. Der Meeresspiegel soll bis 2100 um einen Meter steigen, gleichzeitig gehen Forscher davon aus, dass in Österreich bis dahin 80 % der Gletscherflächen abgeschmolzen sein werden. Erhebliche ökologische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Schäden sind prognostiziert, Sektoren wie die Landwirtschaft oder den (Winter-)Tourismus trifft es besonders stark.

Tiefgreifende Veränderungen sind notwendig, um dem Klimawandel entgegenzuwirken und seine verheerenden Folgen einzudämmen. Mit dem Pariser Klimaabkommen haben sich im Dezember 2015 deshalb 195 Länder verpflichtet, die Weltwirtschaft auf klimafreundliche Weise zu ändern. Eines der wichtigsten Ziele ist die Begrenzung der Erderwärmung im Idealfall auf 1,5° C, jedenfalls aber auf unter 2° C. Der Klimavertrag sieht auch vor, dass Finanzmittelflüsse mit einer CO_2-armen und klimafreundlichen Entwicklung in Einklang gebracht werden müssen.

EU-Regeln für nachhaltiges Investieren

Nachhaltige Investments sind ein großer Hebel bei der Erreichung nationaler und internationaler Klimaziele. Die positiven Wirkungen können entscheidend sein, wenn man bedenkt, dass alleine europäische Pensionskassen im Jahr 2019 laut IPE Research 7.725 Milliarden Euro Kapital investiert haben.

Die Finanzbranche steht vor einem gewaltigen Umbruch, der durch den „Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ der EU (2018) noch konkreter wird. Er stellt sicher, dass die Aspekte Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Faktoren) im Zentrum aller künftigen Investitionsentscheidungen stehen. Die „Taxonomie-Verordnung“ definiert darüber hinaus, welche Aktivitäten nachhaltig sind und in einem so deklarierten Finanzprodukt stecken dürfen. Nachhaltig ist demnach, was einen positiven Beitrag zum Klimaschutz leistet, ohne in anderen Bereichen der Umwelt zu schaden („do no harm“), und unter Einhaltung internationaler sozialer und arbeitsrechtlicher Mindeststandards erfolgt.

Klimafreundliche Anlagestrategien

Die VBV setzt sich seit 2003 mit dem Thema nachhaltiger Veranlagung auseinander, und hat bereits zahlreiche Maßnahmen hinsichtlich Klimaschutz und Nachhaltigkeit gesetzt. Das Klimathema birgt derzeit viele Risiken. Es bietet aber auch Chancen, die im Interesse der Berechtigten genutzt werden können, etwa indem bestimmte klimawandelbedingte Risiken vermieden werden. Wenn man gleichzeitig vorhandene Chancen nutzt, zum Beispiel in Bereichen wie erneuerbarer Energie, hat das auch positive Auswirkungen für die Berechtigten und deren Ertrag. Ziel der VBV ist deshalb eine sukzessive Umstellung der Portfolios – hin zu jenen Sektoren, die vom Klimaschutz profitieren werden, und weg von den negativ betroffenen Sektoren.

HINTERGRUNDFOTO & ILLUSTRATION: 123RF

Infobox

WIR GEHEN DIESEN WEG SCHON LÄNGER

Die VBV-Pensionskasse hat im Jahr 2003 begonnen, **nachhaltige Investments** in der Veranlagung umzusetzen. 2011 startete sie als Seed-Investor ein Investment in **Pflegeheime** („Soziale Immobilien“), das 2018 erfolgreich beendet wurde. Im Folgeinvestment ist die VBV maßgeblicher **Lead-Investor.**

2014 wurden Investitionen in Agrar- und tierische Rohstoffe aus der Veranlagung verbannt, um negative Auswirkungen auf Preise für Nahrungsmittel nicht mitverantworten zu müssen.

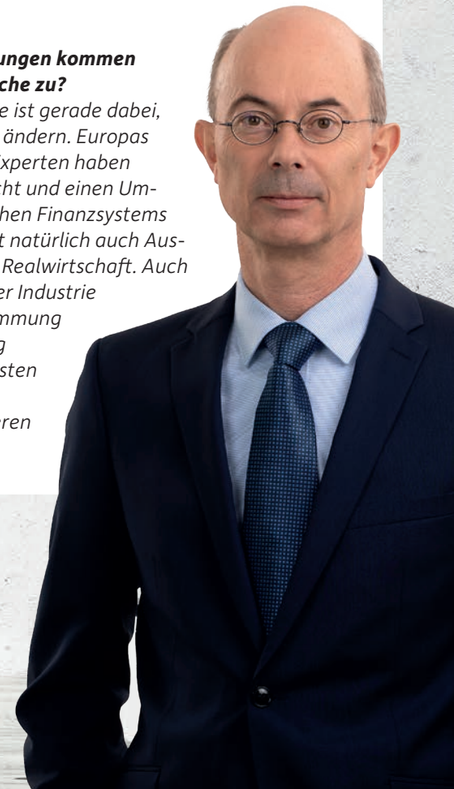
Als erste österreichische Pensionskasse hat die VBV außerdem den **Montréal Carbon Pledge** unterzeichnet. Man misst und veröffentlicht dadurch verpflichtend den **CO_2-Fußabdruck** der Aktienportfolios. Auch bei der Unterzeichnung der **UN Principles for Responsible Investments** (Prinzipien für verantwortliches Investieren der Vereinten Nationen) war die VBV die erste heimische Pensionskasse. Insgesamt sind seit 2017 die ESG-Kriterien Umwelt, Soziales und Governance im Investmentprozess integriert.

3 FRAGEN AN VBV-VERANLAGUNGSVORSTAND GÜNTHER SCHIENDL

1 ***Die VBV beschäftigt sich schon lange mit dem Thema Nachhaltigkeit. Aktuell ist der Klimawandel eines der Hauptthemen. Wie steht die VBV dazu?***
Wir müssen uns sehr schnell grundlegend ändern. Seit dem Frühjahr 2019 beschäftigen wir uns intensiv mit der Messung des Klimapfads unserer Portfolios, testen Klimatools, konzipieren aktive Transitionsstrategien und setzen diese um. Wir prüfen aber auch den sukzessiven Ausstieg aus fossilen Energieträgern. Ich persönlich lebe das in der VBV und gebe Prioritäten vor. Wir arbeiten daran, als Institution ein Vorbild zu sein, und bleiben dabei unserem Leitbild „Investieren mit Verantwortung“ treu.

2 ***Die Notwendigkeit, sich mit Sustainable Finance zu beschäftigen, entsteht auch durch konkrete EU-Vorgaben. Wie wird das in der VBV umgesetzt?***
Wir müssen in eine nachhaltige Zukunft investieren, Transitions- und physische Risiken in unseren Investmentportfolios reduzieren, und zugleich die neuen Chancen nutzen. Etwa die Hälfte unseres Aktienportfolios ist bereits das vierte Jahr auf Low Carbon ausgerichtet. Wir haben aber noch sehr viel zu tun, um unsere Portfolios so umzustellen, dass sie mit den Klimazielen im Einklang sind.

3 ***Welche Veränderungen kommen noch auf die Branche zu?***
Die Finanzindustrie ist gerade dabei, sich nachhaltig zu ändern. Europas Expertinnen und Experten haben konsequent gedacht und einen Umbau des europäischen Finanzsystems konzipiert. Das hat natürlich auch Auswirkungen auf die Realwirtschaft. Auch die Flaggschiffe der Industrie müssen zur Eindämmung der Erderwärmung beitragen – ansonsten werden sie keinen Platz mehr in unseren Portfolios haben.



VBV | Pensionskasse