

## *Und wer zahlt einmal meine Pension?*

8

### **Vorsorge als Generationen- Thema**

Oma und Enkelin  
im Gespräch

22

### **Wer soll das bezahlen?**

Ein Streitgespräch  
über die  
Finanzierbarkeit  
unserer Pensionen

28

### **Eine Frage des Systems**

Visionen für  
ein besseres  
Pensionssystem





## Wir werden älter

Unsere Lebenserwartung steigt, und die Zahl der Pensionistinnen und Pensionisten nimmt in den nächsten Jahren rapide zu, wenn die geburtenstarken Jahrgänge, die „Babyboomer“, in Pension gehen. Gleichzeitig sinkt die Zahl der Erwerbsfähigen, und immer weniger Junge müssen künftig für immer mehr Pensionistinnen und Pensionisten zahlen. Wie soll sich das alles ausgehen?

## INHALT

### Wie sicher ist unser Pensionssystem?

Nur zwei Drittel der Pensionsausgaben werden von Versicherungsbeiträgen abgedeckt

[SEITE 4](#)

### Niedrigpensionen sind weiblich

Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen

[SEITE 6](#)

### Vorsorge als Generationenthema

Oma und Enkelin im Gespräch über gestern, heute und morgen

[SEITE 8](#)

### So funktioniert unser Umlagesystem

Die Vor- und Nachteile des Generationenvertrags

[SEITE 14](#)

### Wie viel Geld bleibt in der Pension übrig?

Der Vorsorgerechner der VBV gibt Aufschluss

[SEITE 16](#)

### Was Sie über das Pensionssystem wissen sollten

Eine Erklärung in Grafiken

[SEITE 20](#)

### Wer soll das bezahlen?

Franz Schellhorn, Josef Wöss und Gernot Heschl in der Debatte

[SEITE 22](#)

### So steigen unsere Pensionsausgaben

Ein Überblick über die Veränderung in den letzten 30 Jahren

[SEITE 27](#)

### Eine Frage des Systems

Wie soll das ideale Pensionssystem aussehen?

[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, Johanna Wenzl

**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

**HERSTELLUNGORT:** 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<sub>2</sub>-neutral.



COVERFOTO: SHUTTERSTOCK / FOTO LINKS: KARO PERNEGGER



## Liebe Leserinnen und Leser,

**65** Prozent der Arbeitgeber und Betriebsräte sind der Meinung, dass das gesetzliche Pensionssystem reformiert werden muss, damit es auch in Zukunft sicher ist. Das ist das Ergebnis einer kürzlich durchgeführten Befragung unter unseren Pensionskassen-Kunden.

Auch wir glauben, dass unser Pensionssystem nur mit Reformen weiterhin solide finanzierbar sein wird. Denn die größte Herausforderung derzeit, der demografische Wandel, könnte das System ins Wanken bringen. Ein Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge und somit eine Stärkung der 2. Säule des Pensionssystems sind daher überfällig. Gute Erträge von über 4% jährlich in den letzten zehn Jahren zeugen von der Stabilität der betrieblichen Altersvorsorge. Selbst im schwierigen Corona-Jahr 2020 haben wir ein Ergebnis von 3,7% erzielt. Wir werden in Österreich auch weiterhin ein gutes gesetzliches Pensionssystem brauchen. Deshalb sollten wir es stärken, indem wir das Risiko verteilen und so die Last für die Jungen reduzieren.

Wie schnell sich Rahmenbedingungen ändern können, haben wir mit Beginn der Corona-Krise erlebt. Vor allem jetzt braucht die heimische Wirtschaft dringend Kapital für Investitionen, das institutionelle Anleger wie die VBV zur Verfügung stellen könnten. Länder mit viel Vermögen in der 2. Säule haben hier einen erheblichen Wettbewerbsvorteil und können gelassener mit vielen Situationen umgehen.

Und für jede Einzelne bzw. jeden Einzelnen mit einer Betriebspension bedeutet das schlicht: mehr Geld in der Pension.

**Gernot Heschl**  
Vorstandsvorsitzender  
der VBV-Pensionskasse

# Wie sicher ist unser Pensionssystem?

Die Versicherungsbeiträge der Erwerbstätigen decken derzeit etwa zwei Drittel der öffentlichen Pensionsausgaben. Den Rest schießt der Staat aus Steuergeldern zu. Das könnte aber in Zukunft zum Problem werden.



**S**eit Jahren findet sich eine Frage immer wieder in den Medien: Wie sicher ist unser gesetzliches Pensionssystem? Das Thema ist deshalb brisant, weil es verschiedene Aspekte hat. Da ist zunächst die politische Frage: Werden wir uns in Österreich dieses System in Zukunft noch leisten können? Die andere Frage ist eine individuelle: Wie schaut meine eigene Pension aus? Wie kann ich als junger Mensch bzw. als heute aktiv Erwerbstätiger bzw. Erwerbstätige überhaupt einen Überblick bekommen, wie meine Versorgung im Alter aussehen wird?

Über die langfristige Finanzierbarkeit des gesetzlichen Pensionssystems scheiden sich die Geister. Da unser Pensionssystem als Umlagesystem konstruiert ist – die Erwerbstätigen bezahlen mit ihren Beiträgen die Pensionen der Pensionistinnen und Pensionisten (Näheres auf Seite 14/15) –, ist das Verhältnis von Beitragszahlern zu Pensionisten wesentlich für die Finanzierbarkeit. Und hier beginnen die Probleme:

## Immer weniger Junge zahlen für immer mehr Ältere

Zwei Effekte lassen die Zahl der Pensionistinnen und Pensionisten zukünftig massiv ansteigen: die steigende Lebenserwartung und die Pensionsantritte der geburtenstarken Jahrgänge, der sogenannten Babyboomer-Generation. Laut Statistik Austria wird die Altersgruppe der über 65-Jährigen bis 2060 um mehr als eine Million auf 2,76 Millionen Menschen anwachsen. Für sie müssen dann zukünftige Erwerbstätige aufkommen, also die Kinder von heute und morgen. Doch laut Prognose wird die Gruppe der 20- bis 65-Jährigen bis 2060 eher kleiner werden. Immer weniger Personen

im erwerbsfähigen Alter müssen also die Leistungen für immer mehr Ältere bezahlen. Bei gleichbleibendem Pensionssystem würde das für die Zukunft bedeuten, dass nicht mehr vier, wie noch 1990, sondern nur mehr zwei Erwerbsfähige einen Pensionisten finanzieren müssten. Derzeit decken die Versicherungsbeiträge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungefähr zwei Drittel der öffentlichen Pensionsausgaben ab, den Rest muss der Staat aus Steuergeldern zuschießen. Wächst die Zahl der Pensionistinnen und Pensionisten an, droht dieser Zuschuss aus dem Ruder zu laufen. Nicht nur in Zeiten einer durch die Corona-Krise hervorgerufenen

hohen Neuverschuldung ist das eine schlechte Nachricht. Damit fehlt künftig Geld für Bereiche wie Bildung und Forschung, aber auch für die Pflege, ein Bereich, der ebenso von der Überalterung der Gesellschaft betroffen ist.

## Reformen für das heimische Pensionssystem

Vorschläge für eine nachhaltige Sicherung des Pensionssystems liegen seit Langem auf dem Tisch. So wird etwa ein schnelleres Heranführen des tatsächlichen Pensionsantrittsalters an das Regelpensionsalter gefordert. Laut Sozialministerium gingen 2019 Männer im Schnitt mit 61,3 (statt 65) und Frauen mit 59,5 (statt 60) Jahren in Pension. Manche fordern sogar eine Anhebung des regulären Antrittsalters für Männer und Frauen auf 67 Jahre. Die Lebenserwartung stieg vor Corona (und hoffentlich bald wieder) in jedem Jahr um knapp drei Monate. Um den Zuschuss des Staates für das Pensionssystem (gemessen an der Wirtschaftsleistung) konstant zu halten,

fordert zum Beispiel die wirtschaftsliberale Denkfabrik Agenda Austria schon lange eine Pensionsautomatik nach schwedischem Vorbild, mit der das gesetzliche Pensionsantrittsalter jedes Jahr an die neue Lebenserwartung angepasst wird. Auch ein deutlich stärkerer Ausbau der betrieblichen und privaten Vorsorge wird verlangt. Länder wie Dänemark, Schweden oder die Niederlande haben schon vor vielen Jahren eine kapitalgedeckte Pensionsvorsorge aufgebaut und sind deshalb von demografischen Veränderungen weniger betroffen als Österreich. Außerdem steht diesen Ländern damit viel Geld für Investitionen in ihre eigenen Volkswirtschaften zur Verfügung – Kapital, das dem Wirtschaftsstandort Österreich in Zukunft fehlen könnte.

Gegen diese Reformüberlegungen laufen allerdings vor allem Arbeiterkammer und Gewerkschaften Sturm. Ihre Argumentationslinie ist eine andere: Ein Budgetzuschuss von ca. einem Drittel der Steuer-

einnahmen zum Pensionssystem sei von Anfang an so geplant gewesen und daher systemkonform. Außerdem entwickeln sich die Ausgaben gemessen am Bruttoinlandsprodukt seit Jahren konstant. Bei Vollbeschäftigung und einer entsprechend hohen Erwerbsquote sei das heutige Pensionssystem daher auch in Zukunft finanzierbar.

Dass diese Argumentation durchaus plausibel ist, ist nicht zuletzt der damals heftig kritisierten Pensionsreform 2004 unter der Regierung Schüssel zu verdanken. Diese brachte gravierende Einschnitte in das Pensionsrecht. Neu-Pensionen sind schon heute um rund 20% niedriger als noch im Jahr 2004 – Tendenz weiter sinkend.

Was bleibt, ist die Frage, ob ich meinen persönlichen Lebensstandard im Alter aufrechterhalten werde können und wie ich mir einen Überblick über meine eigene Pensionsplanung verschaffe. Dazu lesen Sie mehr in dieser Ausgabe von Weit.Blick. ◦

*Bei gleichbleibendem Pensionssystem müssten nicht mehr vier, wie noch 1990, sondern nur mehr zwei Erwerbsfähige eine Pensionistin bzw. einen Pensionisten finanzieren.*

# Niedrigpensionen sind weiblich

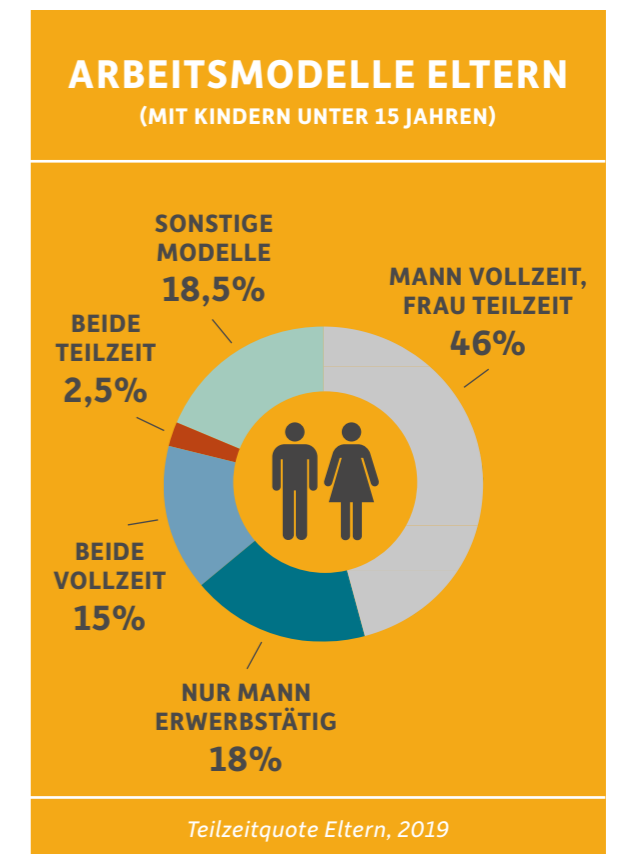
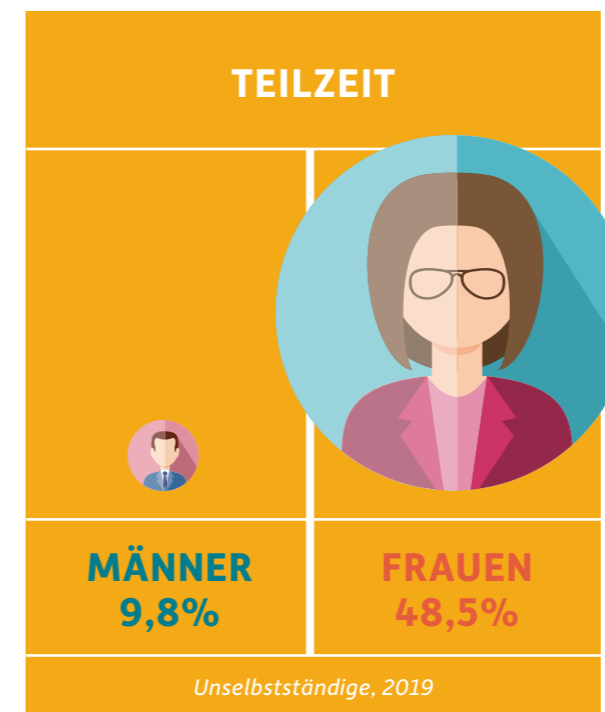
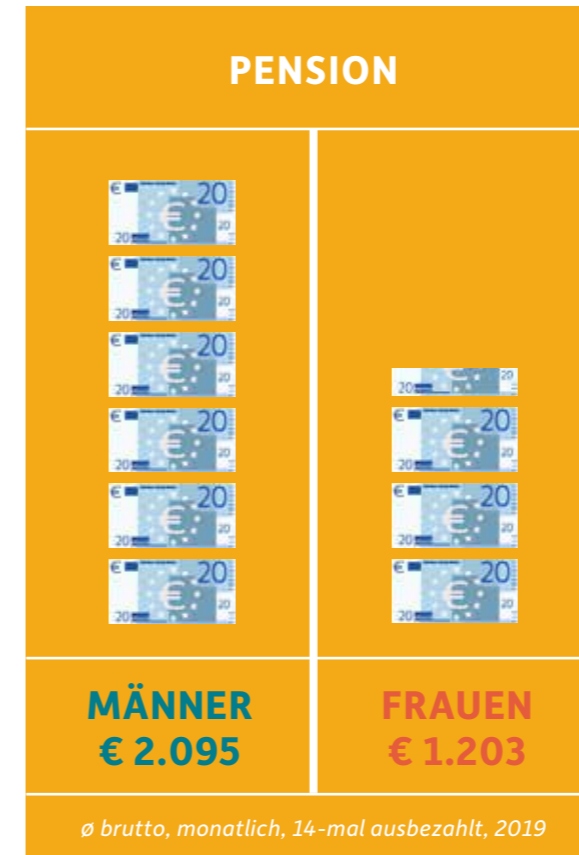
Gehalt, Teilzeitbeschäftigung und Pension: So groß sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen.



**K**arenz, Kinderbetreuung, Teilzeitbeschäftigung, schlechter bezahlte Jobs: Diese Schlagwörter begleiten viele Frauen während ihres Berufslebens, vor allem aber Mütter. Und sie führen meist nicht nur zu niedrigeren Erwerbseinkommen, sondern in weiterer Folge auch zu armutsgefährdenden Alterspensionen. Denn je länger Erwerbsunterbrechungen oder Teilzeitbeschäftigung dauern, desto niedriger wird künftig die Pension (Stichwort: lebenslange Durchrechnung). Die vorhandenen strukturellen Ungleichheiten haben also in Zukunft auch im Pensionsystem immer stärkere Auswirkungen.

Fast 900 Euro monatlich bekommen Frauen in Österreich laut Statistik Austria derzeit durchschnittlich weniger Pension als Männer. Eine eigenständige Absicherung im Alter nur durch die gesetzliche Pension wird da für Frauen immer schwieriger. Österreich liegt mit diesem Pensions-Gap auch im Europa-Vergleich ganz weit hinten. Nur in Luxemburg, Malta und den Niederlanden bekommen Frauen prozentuell noch weniger Pension, wie eine aktuelle Studie des WIFO zeigt. Der große Aufschrei oder strukturverändernde Reformen blieben bisher aber aus.

Gehalt, Teilzeit, Pension: Für Weit.Blick haben wir uns angeschaut, wie groß die Unterschiede zwischen Männern und Frauen tatsächlich sind. ○



ILLUSTRATIONEN: 123RF

War früher wirklich alles besser? War Vorsorge genauso Thema wie heute? Und was hat sich alles geändert? In diesem Generationengespräch sprechen Anna und ihre Enkelin Laura über Möglichkeiten im Berufsleben, ihre Pensionsvorsorge und die finanzielle Situation im Alter.

*Von damals, heute und morgen:*

# Beruf und Vorsorge als Generationenthema



**Anna Csapo,**  
GEBOREN 1951,  
69 JAHRE,  
machte eine Ausbildung zur Frisörin, arbeitete als Aushilfskraft bzw. Haushaltshilfe und kümmerte sich um die Kindererziehung. Sie hat drei Enkelkinder und ist seit 2011 in Pension.

**Laura Ertl,**  
GEBOREN 1995,  
26 JAHRE,  
ist Masterstudentin und arbeitet neben ihrem Studium in der Kommunikationsbranche.

#### Wie ist eure Berufswahl abgelaufen?

**ANNA (OMA):** Nachdem ich die 9. Pflichtschulstufe abgeschlossen hatte, wollte mein Vater, dass ich in der örtlichen Kinderwagenfabrik arbeite, bis ich heirate und Kinder bekomme. Für mich war das aber keine Option, ich wollte unbedingt eine Ausbildung machen – eigentlich zur Verkäuferin, aber schlussendlich wurde es eine Ausbildung zur Frisörin. Selbstverständlich war es damals nicht, dass ich das durfte, aber nach langen Diskussionen

konnte ich mich gegen meinen Vater durchsetzen.

**LAURA (ENKELIN):** Ich würde sagen, ich bin noch in der Berufsfindung. Meine Ausbildung und mein beruflicher Weg waren bisher eher „chaotisch“, weil ich einfach schon einiges ausprobiert habe. Meine jetzige Ausbildung ist definitiv eine gute Wahl, sie öffnet mir viele verschiedene Möglichkeiten.

#### Wart bzw. seid ihr zufrieden mit eurer Berufswahl?

**ANNA:** Ja, ich bin zufrieden. Hier im

Ort (Anm.: Andorf in Oberösterreich) gab's allerdings nicht so viele Arbeitsmöglichkeiten, ich war meistens als Aushilfe tätig. Ich habe mir dann erst später etwas Fixes gesucht, wo ich ganztags arbeiten konnte, aber das war nicht als Frisörin, sondern zum Beispiel als Haushaltshilfe. Diese Pensionsjahre fehlen natürlich.

**LAURA:** Ich bin auch zufrieden. Ich konnte vieles ausprobieren und hab dadurch erkannt, was ich nicht machen möchte. Jetzt kann ich auf jeden Fall sagen, dass ich in der aktuellen Branche zufrieden bin.

#### Musstet ihr für die Ausbildung von zu Hause ausziehen? Wer hat das finanziert?

**ANNA:** Nein, ich musste nicht ausziehen. Ich konnte mit Bus und Zug fahren und hab weiter in meinem Elternhaus gelebt. Meine Mutter hat mich beim Essen finanziell unterstützt – alles andere habe ich mir aber immer selbst zahlen müssen.

**LAURA:** Ich bin von zu Hause ausgezogen. Finanzieren konnte ich das über die Kinderbeihilfe, die dann nicht mehr meine Eltern bekommen haben, sondern ich direkt. Zusätzlich

»Wir mussten früher auch an freien Tagen arbeiten, ohne extra dafür bezahlt zu bekommen, das war ganz normal.«

ANNA  
CSAPO

haben meine Eltern mich noch unterstützt, aber ich habe während des Studiums früh begonnen, nebenbei geringfügig zu arbeiten.

#### Könnt ihr euch erinnern, was ihr euch von eurem ersten Gehalt gekauft habt?

**ANNA:** Puh, ich glaub, das war ein Kleidungsstück.

**LAURA:** Bei mir war's ein iPhone 7 – so lang ist das noch gar nicht her.

#### Gibt es eurer Meinung nach Unterschiede im Berufsleben zwischen damals und heute?

**ANNA:** Beim Frisörberuf denke ich nicht. Wir haben damals allerdings auch rund um das Geschäft putzen müssen: den Gehsteig vor dem Haus, das Portal, das war immer das Erste in der Früh. Auch an freien Tagen, ohne dafür extra bezahlt zu bekommen, das war ganz normal.

**LAURA:** Ich glaube, ein großer Unterschied damals war, dass man als Arbeitnehmer nicht so leicht gewusst hat, was in Ordnung ist und was nicht. Arbeiterkammer oder Gewerkschaften waren noch nicht so stark, wie sie das jetzt sind. Würde heute ein Arbeitgeber verlangen, dass man an freien Tagen zum Putzen kommt, würde man sich definitiv wehren.

#### Welche Probleme hatte die ältere Generation, die die Jüngeren heute nicht mehr haben, und umgekehrt?

**ANNA:** Wir hatten damals kein Fahrzeug zur Verfügung und konnten nur mit Bus oder Bahn zur Arbeit fahren – und selbst diese Verbindungen waren oft sehr schlecht. Es hat auch viel weniger Informationen gegeben, man musste sich alles selbst suchen. In meiner Zeit als Aushilfe war ich auch nie irgendwo angemeldet, es wurde immer alles

schwarz bezahlt, was sich jetzt auf meine Pension auswirkt. Das gibt's heute nicht mehr so oft.

**LAURA (ergänzt):** Das Problem, nicht ordentlich angemeldet zu sein, hat meine Generation sicher nicht mehr so stark. So wie bei dir damals als Aushilfe machen das heute kaum mehr Betriebe, es wird viel genauer kontrolliert.

#### Wofür beneidet ihr die jeweils andere Generation?

**ANNA:** Auf jeden Fall darum, dass Lauras Generation ganz viel lernen kann. Laura ist beispielsweise in eine HTL gegangen – was sie da alles lernen durfte, hat mich schon sehr beeindruckt. Bei mir gab's das alles nicht. Mein Lebenslauf mit den verschiedenen Berufen und dem Auslandsaufenthalt mit meinem Mann ist schon ein ungewöhnlicher für meine Zeit. Aber bewusste Entscheidungen waren das nicht, wir haben uns nach dem gerichtet, was gekommen ist, und versucht, jede Chance zu nutzen.

**LAURA:** Bei mir ist es umgekehrt. Ich beneide die ältere Generation ein bisschen darum, dass es einen vorbestimmten Weg gegeben hat. Jetzt ist alles so schnelllebig! Da muss man ständig am Ball bleiben, das ist ganz schön anstrengend.

#### Anna, hattest du früher große Sorgen, was die Zukunft bringen wird, oder gar „Zukunftängste“?

**ANNA:** Ja, das war immer präsent. Ich denke, weil meine Eltern-Generation den Zweiten Weltkrieg miterlebt hat. Man hatte immer das Gefühl, so etwas kann wieder kommen. Meine Mutter ist auch geflüchtet, und die Angst vor dem Krieg war immer da. Später war es die Sorge um die eigenen Kinder, dass sie in die Schule gehen können und etwas lernen.



»Es ist wichtig, dass man lernt, mit seinem Geld zu wirtschaften.«

LAURA  
ERTL

nicht auskommen könnte. Aber jetzt bekomme ich eine Ausgleichszulage und damit auch Vergünstigungen. Manchmal verzichte ich auf das eine, damit ich mir das andere leisten kann. Aber ich habe viele Freunde, kann viel unternehmen, und ich kann zu Laura nach Wien fahren, das ist schon schön.

**Laura, machst du dir Gedanken über deine finanzielle Situation im Alter? Denkst du, dass die finanzielle Vorsorge im Alter in deiner Generation mehr thematisiert wird?**

**LAURA:** Ich mach mir nicht ständig Gedanken darüber, aber es ist schon präsent. Ich hatte das Glück, dass mein Papa für mich, schon als ich noch klein war, vorgesorgt hat. Mittlerweile zahle ich das selbst weiter. Als ich angefangen habe, geringfügig zu arbeiten, habe ich mich auch selbst bei der Sozialversicherung angemeldet. Damit fühle ich mich schon recht sicher, aber irgendwann möchte ich mir auch Eigentum leisten.

**Gab es bei einem Arbeitgeber einmal die Möglichkeit einer betrieblichen Pensionsvorsorge? Spielt betriebliche Altersvorsorge bei der Jobwahl eine Rolle für dich?**

**LAURA:** Ich habe in der Arbeit schon mitbekommen, dass vor allem große Unternehmen oft eine Firmenvorsorge anbieten. Allerdings ist mir wichtiger, wie es mir im Job geht: Mach ich meinen Job gerne, fühle ich mich dort wohl? Ich würde keinen Arbeitsplatz wählen, nur weil es eine spezielle Sozialleistung gibt – das Gesamtpaket muss stimmen. Wenn ein Unternehmen seinen Mitarbeitern gar nichts bietet, wird es sich in Zukunft schon schwer tun, gute Leute zu finden. Wir jungen Menschen wissen, was wir wert sind!

**Denkst du, es besteht die Gefahr, dass Frauen und insbesondere Mütter weiterhin finanziell abhängig bleiben oder finanzielle Einbußen im Alter hinnehmen müssen, wenn (betriebliche) Altersvorsorge bei der Jobwahl keine Rolle spielt?**

**LAURA:** Solange es unbezahlte Pflegearbeit und ungleiche Gehälter gibt, wird das so bleiben. Momentan ist die Karenz für Frauen noch immer wesentlich attraktiver als für Männer. Wenn sich das nicht ändert, wird auch die finanzielle Abhängigkeit bleiben. Männer verdienen immer noch mehr als Frauen. Deswegen sind Frauen oft daheim bei den Kindern und verlieren diese Jahre – wie soll man da Unabhängigkeit schaffen?

**ANNA:** Es muss auch Kindergartenplätze geben. Man kann mit einem Vollzeitjob nicht jeden Tag zu Mittag die Kinder vom Kindergarten abholen. Da braucht man Familie oder Großeltern, die helfen. Gerade am Land gibt es kaum Betriebskindergärten, auch heutzutage noch nicht.

**LAURA:** Ich war ja auch oft bei meinen Omas und Uomas, weil meine Eltern beide Vollzeit berufstätig waren. Meine Mama war nicht mal ein

Jahr lang in Karenz. Aber ohne familiäres Netz weiß ich nicht, wie man das machen soll.

**Was ist im Hinblick auf Vorsorge und Beruf eurer Meinung nach der größte Unterschied zwischen den Generationen?**

**LAURA:** Ich denke, es gibt jetzt sowohl im beruflichen Sinn als auch in der Vorsorge mehr Möglichkeiten als damals. Auch für Arbeitnehmer gibt es mittlerweile viel mehr Unterstützung.

**ANNA:** Und dass Frauen jetzt auch die Möglichkeit haben, Berufe auszuüben, die früher typische Männerberufe waren. Das hat's zu meiner Zeit noch nicht gegeben.

**Laura, kannst du aus der Biografie deiner Oma etwas für dein Leben ableiten?**

**LAURA:** Ja, auf jeden Fall! Es ist wichtig, dass man immer seinen

eigenen Weg findet. Es wird nicht ständig jemand da sein, der aufpasst, man muss lernen, auf sich selbst zu schauen.

**Was möchtet ihr den jüngeren Generationen bzw. unseren Leserinnen und Lesern noch mit auf den Weg geben?**

**ANNA:** Genießt das Leben und schaut, dass ihr eine schöne Zeit habt. Habt keine Angst und nutzt alle Chancen! Das Leben kommt, wie es kommt.

**LAURA:** Seid unabhängig! Es ist nicht nur ein gutes Gefühl, wenn man sich etwas leisten kann, das man sich selbst erarbeitet hat, es ist so wichtig, auf eigenen Beinen zu stehen und finanziell selbstständig zu sein. Ein Netz zu haben, auf das man sich im Notfall verlassen kann, ist wichtig, aber allem voran sollte man unabhängig sein. ◦





# So funktioniert unser Umlagesystem

Das Pensionssystem basiert auf einem Generationenvertrag: Erwerbstätige zahlen die derzeit ausbezahlten Pensionen, und sie selbst erwerben dadurch einen Pensionsanspruch. Über die Vor- und Nachteile dieses Systems.

**V**ier Monate nach der Unterzeichnung des Staatsvertrages 1955 wurde das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) beschlossen. Dieses wurde seither zwar oft geändert, auch haben sich demografische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen verändert, aber das Pensionssystem in seiner grundsätzlichen Systematik ist seit damals dennoch unverändert. Es funktioniert nach wie vor als Umlagesystem. Grundlage ist ein Generationenvertrag: Die im Erwerbsleben stehende Bevölkerung, also praktisch alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, kommt für die derzeit ausbezahlten Pensionen auf. Dafür zahlt jeder bzw. jede ASVG-Versicherte 10,25%, und der Arbeitgeber noch einmal zusätzlich 12,55% des Bruttolohns in das System ein (insgesamt also rund 23%). Dieses Geld bekommen direkt die heutigen Pensionsbezieherinnen und -bezieher. Man selbst erwirbt durch seine Einzahlungen zwar einen Anspruch auf eine zukünftige Pension. Dabei muss man allerdings darauf vertrauen, dass nachfolgende Generationen genauso bereit und in der Lage sind, diesen Generationenvertrag zu erfüllen.

### Vorzüge des Pensionssystems

Die Vorteile dieses Umlagesystems sind, dass es einen guten sozialen Ausgleich bietet, indem auch für Zeiten ohne Erwerbstätigkeit (zum

Beispiel Zeiten der Kindererziehung, Krankheit, Arbeitslosigkeit) staatliche Einzahlungen (Teilversicherung) geleistet werden sowie eine Art „Mindestpension“ (in Form einer Ausgleichszulage) garantiert wird. Durch eine Begrenzung der Bemessungsgrundlage gibt es eine Deckelung der Pensionshöhe, wodurch Luxuspensionen (zumindest für normale ASVG-Versicherte) nicht möglich sind.

Als Vorzug könnte man auch die unterschiedlichen Leistungsarten sehen, die auf die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen abstellen. Neben der klassischen Alterspension (für Männer mit 65 Jahren, für Frauen derzeit noch mit 60 Jahren) gibt es noch folgende Direkt Pensionen für Versicherte:

*Langzeitversicherungspension\** (sogenannte „Hacklerregelung“): Wer 45 Arbeitsjahre hinter sich hat, darf ohne Verluste bereits ab 62 Jahren in Pension gehen.

*Korridorpension:* Wer 40 Beitragsjahre hat, kann mit dem 62. Lebensjahr in Pension gehen, muss allerdings hohe Abschläge in Höhe von 5,1% pro Jahr in Kauf nehmen.

*Schwerarbeitspension:* Personen, die in einem Teil ihrer Beitragszeit „Schwerarbeit“ verrichtet haben und insgesamt über 45 Beitragsjahre erworben haben, können mit Ablauf des 60. Lebensjahres in Pension

gehen (der Abschlag beträgt 1,8% pro Jahr).

Daneben gibt es noch die *Invalidi-täts-/Erwerbsunfähigkeits-/Berufsunfähigkeitspension* sowie seit 2014 ein sogenanntes Rehabilitationsgeld.

### Nachteile des Pensionssystems

Neben der Finanzierungsproblematik ist das Umlagesystem anfällig bei veränderten demografischen Rahmenbedingungen. Gibt es im Verhältnis zur Anzahl der Pensionsbezieherinnen und -bezieher zu wenig aktive Erwerbstätige, droht dem System der Kollaps.

Außerdem gibt es Personengruppen, die im Verhältnis zum letzten Aktiveinkommen oft eine deutlich niedrigere Pension erhalten, mit der sie kaum in der Lage sind, ihren Lebensstandard zu halten. Dazu gehören Personen, die erst später Karriere gemacht haben oder längere Ausbildungszeiten hatten und generell Frauen, die sich um die Kinderbetreuung gekümmert haben. Weil mit der Pensionsreform 2004 ein lebenslanger Durchrechnungszeitraum eingeführt wurde, verlieren alle diese Personen mit einem unregelmäßigen Erwerbseinkommen deutlich an Pensionshöhe. Dieser Effekt wird sich in den nächsten Jahren noch verstärken, weil dieser längere Durchrechnungszeitraum erst für zukünftige Pensionsantritte voll schlagend wird.

\*Die Abschlagsfreiheit bei der Langzeitversichertenpension wird mit Beginn 2022 abgeschafft. Stattdessen wird ein sogenannter Frühstarterbonus eingeführt.

JAH R	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
DURCHRECHNUNGSJAHRE	33	34	35	36	37	38	39	40

### Der Durchrechnungszeitraum – so wird die Pension berechnet

**G**rundsätzlich gilt für das heimische Pensionssystem die Formel 45/65/80: Bei 45 Versicherungsjahren und einem Eintrittsalter von 65 beträgt die Pensionshöhe 80% vom Aktiveinkommen.

Früher wurden für die Pensionsberechnung die 15 „besten“ Jahre herangezogen, davon das Durchschnittseinkommen errechnet und die Pensionshöhe abgeleitet. Mit der Pensionsreform 2004 wird der Zeitraum

für diese Durchrechnung nun schrittweise angehoben und auf ein ganzes Arbeitsleben (40 Jahre) ausgedehnt. Daher fallen zukünftig auch Jahre mit sehr niedrigem Einkommen in die Durchrechnung, wie zum

Beispiel die ersten Berufsjahre oder Teilzeitbeschäftigungen. Der längere Durchrechnungszeitraum verringert nach Expertenmeinung die zukünftigen Pensionen im Schnitt um rund 20% im Vergleich zu früher. ◦



# In den wohlverdienten Ruhestand, aber mit wie viel Geld?



Jede und jeder von uns hat sicherlich schon einmal darüber nachgedacht, wie es wohl in der Pension sein wird. Wohnt man bis dahin noch in der Mietwohnung, oder verbringt man die Zeit nach dem aktiven Berufsleben im Eigentum? Mit welchen Hobbys und Aktivitäten werden wir uns in der Pension beschäftigen? Oder werden es doch ausgedehnte Reisen in ferne Länder, wenn man endlich die Zeit dazu hat? Worüber sich aber die wenigsten Gedanken machen: Wie sieht es in der Pension eigentlich mit dem Geld aus?

In den vergangenen Jahren gab es immer wieder Änderungen und Anpassungen im österreichischen Pensionssystem. Diese Änderungen treffen vor allem die heute jüngeren Generationen. Schlecht bezahlte Jobs am Beginn des Berufslebens, Teilzeitarbeit und atypische Beschäftigungsverhältnisse wirken sich somit stärker auf die Pensionshöhe aus. Auch mit den anstehenden Änderungen verliert man dabei schnell den Überblick, wann man mit wie viel Geld in Pension gehen kann. Um abzuschätzen, ob man den gewohnten Lebensstandard auch nach dem aktiven Berufsleben halten können wird, ist es wichtig zu wissen, wie hoch die monatliche Pension später einmal sein wird. Doch wie geht man so eine Planung konkret an?

## Das Pensionskonto

Für alle in Österreich versicherten Personen, die ab 1955 geboren wurden, werden die Pensionen mit dem [Pensionskonto](#) berechnet. Den Stand des Pensionskontos können Sie bei Ihrem zuständigen Pensionsversicherungsträger oder Ihrer Dienstbehörde beantragen. Das Pensionskonto kann auch jederzeit online eingesehen werden. Um sich einzuloggen, benötigt man eine Handysignatur, eine Bürgerkarte oder einen Finanz-Online-Zugang. Das Pensionskonto gibt Ihnen eine Übersicht über Ihre Gesamtgutschrift (Kontostand), die Anzahl der Versicherungsmonate und einen fiktiven monatlichen Pensionswert. Dieser zeigt an, welche monatliche Bruttopen-sion Sie erhalten würden, wenn bis zum Pensionsantritt keine weiteren Versicherungszeiten mehr hinzukämen.

FOTO: 123RF

## DAS ÖSTERREICHISCHE PENSIONSSYSTEM

Damit man in Österreich eine Alterspension bekommt, muss man gewisse Voraussetzungen erfüllen. In den nächsten Jahren gibt es dabei jedoch wichtige Änderungen. So wird z. B. das gesetzliche Pensionsantrittsalter für Frauen ab 2024 von derzeit 60 Jahren um jeweils 6 Monate pro Jahr bis zum Jahr 2033 auf 65 Jahre angehoben. Auch der Zeitraum für die Bemessungsgrundlage der Pension wird erweitert. Aktuell errechnet sich die Bemessungsgrundlage aus dem Durchschnitt der 396 „besten“ monatlichen Gesamtbeitragsgrundlagen (das sind 33 Jahre). Der Zeitraum für die Bemessungsgrundlage wird bis 2028 jährlich bis auf 480 Monate (40 Jahre) angehoben.

## Wie kann man sich einen Überblick über die Versorgung im Alter verschaffen?



### SCHRITT 1

#### Unterlagen und Dokumente sammeln

- Aktueller Stand des Pensionskontos
- Jährliche Information zur Abfertigung NEU (sofern Sie ab 2003 einen neuen Job begonnen haben)
- Jährliche Information über Ihre betriebliche Zusatzpension (falls Ihr Arbeitgeber eine betriebliche Pensionsvorsorge abgeschlossen hat)
- Private Versicherungsprodukte o. Ä.



### SCHRITT 2

#### Berechnen Sie Ihre voraussichtliche Pensionshöhe

- Pensionskontorechner
- Online-Pensionsrechner
- Vorsorgerechner der VBV

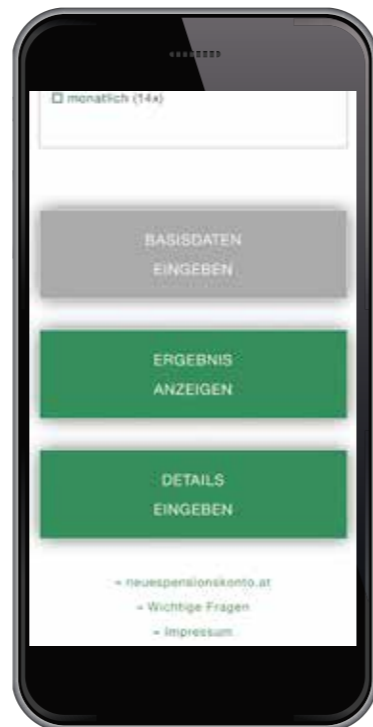
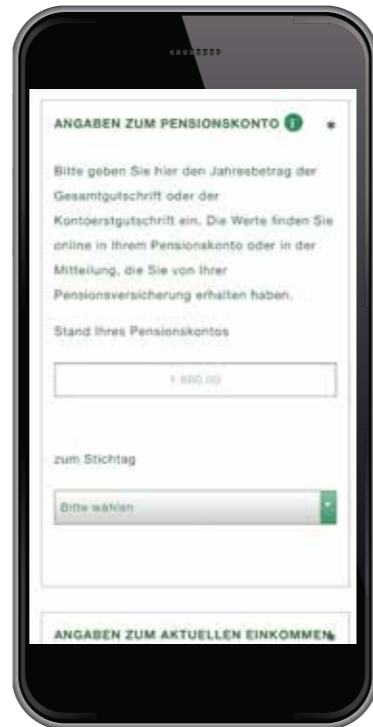


### SCHRITT 3

#### Ergebnis analysieren

- Analysieren Sie Ihre Pensionsprognose
- Führen Sie in regelmäßigen Abständen neue Berechnungen durch

## Berechnung der gesetzlichen Pension



Online gibt es eine Vielzahl an Pensionsrechnern, mit denen man einen groben Überblick über künftige Pensionsleistungen bekommt. Wichtig ist: Es handelt sich um Prognosen der Pensionshöhe, die in der Zukunft abweichen können. Der einfachste Weg für eine Berechnung der gesetzlichen Pension ist der [Pensionskontorechner](#). Der Rechner kann direkt aus dem Pensionskonto gestartet werden, dann sind die persönlichen Daten, wie Geburtsdatum und der aktuelle Stand des Pensionskontos, bereits hinterlegt. Es muss nur noch das Bruttoeinkommen ergänzt werden. Ein individuelles Antrittsdatum, zukünftige Kindererziehungszeiten sowie Präsenz- oder Zivildienst und eine prozentuelle Einkommenssteigerung können bei den Details ebenfalls berücksichtigt werden.

*Disclaimer: Die Ergebnisse aller Pensionsrechner dienen als Prognose und sind als Momentaufnahme zu verstehen. Zukünftige Unterbrechungen im Erwerbsleben, Änderungen des Einkommens sowie die Inflationsschätzung bzw. Ertragsersparung können variieren. Daher empfiehlt es sich, alle zwei bis drei Jahre eine neue Berechnung durchzuführen.*

## Der Vorsorgerechner der VBV

Kunden der VBV können ihre Gesamtversorgung im Alter mit nur wenigen Klicks berechnen. Im Onlineservice [Meine VBV](#) können die betriebliche, staatliche und private Pension für die Prognose berücksichtigt werden.

Ihre Daten sowie Ihr Kapital der VBV-Pensionskasse sind bereits hinterlegt. Wenn Sie Kundin bzw. Kunde der VBV-Vorsorgekasse sind, ist dieses Guthaben ebenfalls hinterlegt, es können aber auch Guthaben aus anderen Vorsorgekassen berücksichtigt werden. Bei der Berechnung kann das Guthaben aus Vorsorgekassen in eine Pensionskassen-Pension umgewandelt werden, die monatlich als Pension ausbezahlt wird. Die staatliche Pension und weitere Einkünfte nach Pensionsantritt, wie etwa Mieteinnahmen oder Versicherungsprodukte, können ebenfalls berücksichtigt werden. Damit zeigt Ihnen der VBV-Vorsorgerechner eine Prognose Ihrer Gesamtpension.

### Das Wissen über die eigene Pensionshöhe deckt Versorgungslücken auf

Ob mit dem Pensionskontorechner, einem anderen Online-Pensionsrechner oder dem Vorsorgerechner der VBV: Wichtig ist, sich unabhängig vom Alter mit der finanziellen Versorgung in der Pension auseinanderzusetzen. Denn nur so kann frühzeitig eine eventuelle Pensionslücke entdeckt werden, auf die man rechtzeitig reagieren kann. ○

### Berechnung der Gesamtversorgung in der Pension

Um den Vorsorgerechner nutzen zu können, müssen Sie Kundin bzw. Kunde der VBV und im Onlineservice [Meine VBV](#) registriert sein.

Pensionsalter		+ Datum Ihres Pensionsantrittes eingeben	
65			
<b>Pensionskassen-Pension</b>	<b>3.345,58 €</b>	pro Jahr	
<b>Pension aus Abfertigung</b>	<b>2.786,28 €</b>	pro Jahr	
<b>Staatliche Pension</b>	<b>37.202,54 €</b>	pro Jahr	
<b>Sonstige Einkünfte nach Pensionsantritt</b>	<b>0,00 €</b>	pro Jahr	
<b>Gesamtpension (brutto)</b>	<b>43.334,40 €</b>	pro Jahr	
Detailergebnisse		Gesamtkalkulation herunterladen	
		3.095,31 € x 14	

Nachdem Sie alle für Sie relevanten Daten eingegeben haben, zeigt der Vorsorgerechner die voraussichtliche Brutto-Gesamtpension. In den Detailergebnissen werden die Aufschlüsselung Ihrer Gesamtpension sowie die Brutto-Netto-Jahresübersicht angezeigt.

### WEITERFÜHRENDE LINKS & INFORMATIONEN

- [www.neuspensionskonto.at/](http://www.neuspensionskonto.at/)
- [www.pensionskontorechner.at/#/start](http://www.pensionskontorechner.at/#/start)
- [www.pv.at](http://www.pv.at)
- [www.arbeiterkammer.at/pension](http://www.arbeiterkammer.at/pension)
- [www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Pensionsberechnung\\_nach\\_Neurecht\\_Pensionskonto.html](http://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Pensionsberechnung_nach_Neurecht_Pensionskonto.html)
- [www.wko.at/branchen/bank-versicherung/pensionskassen/start.html](http://www.wko.at/branchen/bank-versicherung/pensionskassen/start.html)

**Für Fragen zur betrieblichen Altersvorsorge stehen Ihnen die Expertinnen und Experten der VBV-Pensionskasse gerne zur Verfügung!**

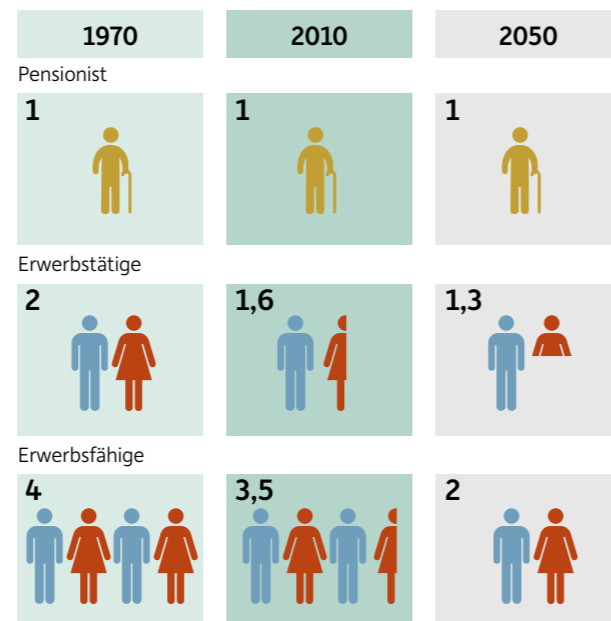
+43 1 240 10-0  
 info@vbv.at  
[www.vbv.at/pensionskasse](http://www.vbv.at/pensionskasse)

# Was Sie über das Pensionssystem wissen sollten

## Wie viele Menschen für einen Pensionisten zahlen

Wer zahlt in Österreich die Pensionen? Die arbeitende Bevölkerung zahlt für die Pensionistinnen und Pensionisten – das Verhältnis von Pensionisten zu Menschen im erwerbsfähigen Alter (20- bis 65-Jährige) ist daher entscheidend. Doch dieses wird sich in Zukunft stark ändern. 1970 gab es noch vier Erwerbsfähige pro Pensionisten, im Jahr 2050 werden es laut Prognosen nur mehr zwei sein. Für das Pensionssystem aber noch

relevanter sind die Erwerbstätigen, also jene, die tatsächlich einen Job haben und beschäftigt sind. Diese Gruppe bezahlt nämlich die Sozialversicherungsbeiträge, mit denen die Pensionen finanziert werden. Je höher also die Zahl der Erwerbstätigen, desto besser. Allerdings verschlechtert sich auch hier das Verhältnis: 2050 sollen nur mehr rund 1,3 Erwerbstätige auf einen Pensionisten kommen, im Jahr 1970 waren es noch zwei.

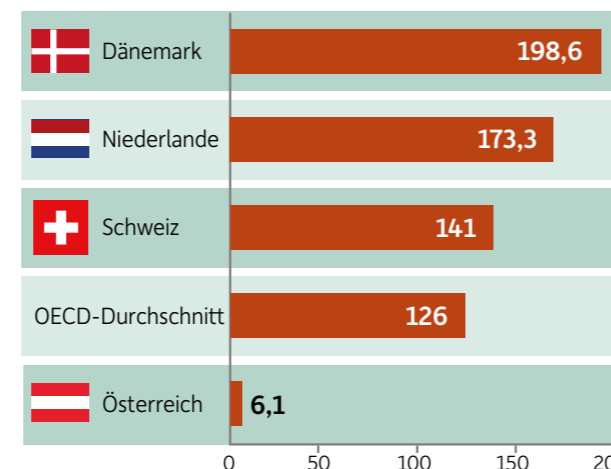


## Vermögen in privater, kapitalgedeckter Vorsorge

Viele Länder setzen bei ihren Pensionssystemen auf mehrere „Säulen“. So gelten Pensionssysteme, die zusätzlich zur gesetzlichen auch eine ausgeprägte kapitalgedeckte Altersvorsorge aufweisen, als

besonders nachhaltig und krisensicher. Neben einer besseren Risikoverteilung profitieren diese Länder auch von einem gut entwickelten Kapitalmarkt, der wiederum die Wirtschaft der jeweiligen Länder stärkt.

Kapitalgedeckte Altersvorsorge in Prozent des Bruttoinlandsproduktes des jeweiligen Landes



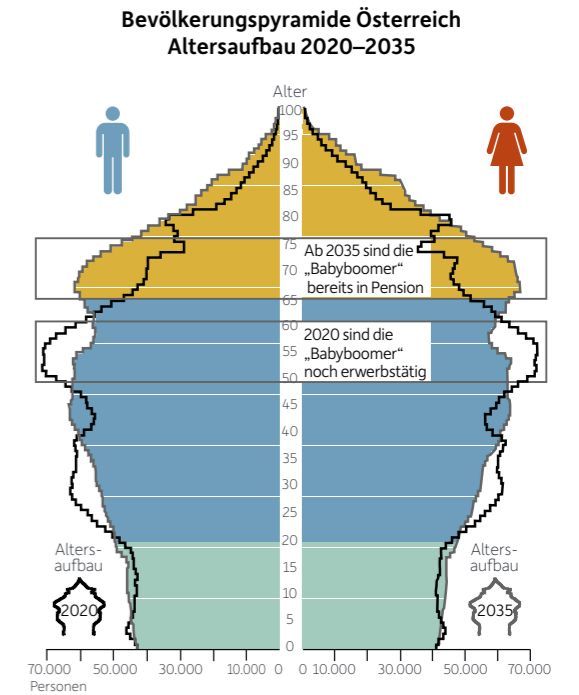
## Österreich wird älter

Durch die anstehenden Pensionierungen der Babyboomer-Generation leben bald immer mehr ältere Menschen in Österreich. Das Verhältnis zwischen Personen im erwerbsfähigen Alter (20–65 Jahre) und Pensionistinnen bzw. Pensionisten wird sich bis 2035 massiv verschieben.

Die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er-Jahre – auch Babyboomer genannt – werden in den kommenden Jahren schrittweise in Pension gehen. Laut Prognose wird es bis 2035 rund 650.000

Pensionistinnen und Pensionisten mehr in Österreich geben. Die Geburtenrate sinkt hingegen seit Jahren. Das bedeutet: Die Altersstruktur in Österreich wird sich in den nächsten Jahren stark verändern.

Betrug der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter im Jahr 2020 noch 62%, wird er bis 2035 auf 56% sinken. Zeitgleich steigt der Anteil der über 65-Jährigen von 19% auf 25%. Dadurch werden bereits 2035 viel mehr Menschen in Pension sein als heute.



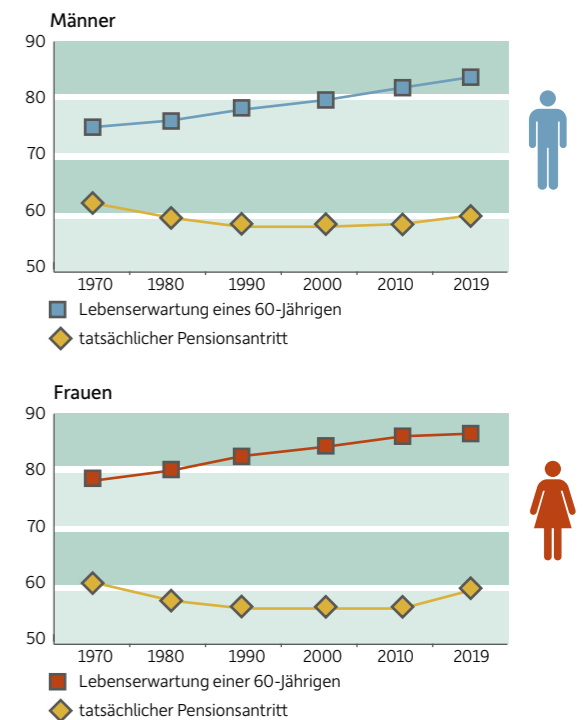
## Länger leben, länger in Pension

Wir werden älter und leben länger. Steigender Wohlstand, medizinischer Fortschritt und verbesserte Arbeits- und Hygienebedingungen sind nur einige Gründe dafür, dass die Lebenserwartung in den vergangenen 100 Jahren (1918–2018) für Frauen um rund 37 und für Männer um 36 Jahre gestiegen ist.

Die Lebenserwartung von 60-Jährigen ist zwi-

schon 1970 und 2019 sowohl bei Männern als auch bei Frauen um rund sieben Jahre angestiegen. Das Pensionsantrittsalter hingegen ist seit den 1970er-Jahren quasi unverändert geblieben. Männer waren 1970 durchschnittlich 13 Jahre in Pension, im Jahr 2019 bereits rund 21 Jahre. Bei Frauen ist die Situation ähnlich: Sie verbrachten 1970 rund 19 Jahre in Pension, 2019 bereits mehr als 26 Jahre. ○

### Länger in Pension



# Wer soll das bezahlen



Den Jungen von heute später einmal ihre Pension kürzen, das will niemand. Wie aber kann auch in Zukunft garantiert werden, dass künftige Pensionistinnen und Pensionisten weiterhin eine solide finanzielle Absicherung im Alter bekommen? Wie schafft man eine nachhaltige, zukunftsichere Finanzierung? Wie das gelingen soll, darüber gibt es unterschiedliche Sichtweisen und Vorschläge zur Reform des österreichischen Pensionssystems.

*Es diskutieren virtuell:*



## **Franz Schellhorn,**

SEIT 2013 DIREKTOR DER DENKFABRIK AGENDA AUSTRIA, die sich mit wirtschaftspolitischen Fragen beschäftigt. Zuvor arbeitete er 15 Jahre bei der Tageszeitung „Die Presse“, unter anderem als Mitglied der Chefredaktion.

## **Josef Wöss,**

EHEMALIGER LEITER DER ABTEILUNG SOZIALPOLITIK IN DER ARBEITERKAMMER WIEN, forscht und publiziert u. a. zu den Schwerpunktthemen Sozialstaat, Alterssicherung, Demografie und EU-Sozialpolitik.

## **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.

**Herr Schellhorn, die Agenda Austria fordert seit Jahren vehement eine Reform des Pensionssystems. Welche Probleme gibt es?**

**FRANZ SCHELLHORN:** Österreich hat ein sehr einfaches System: Die arbeitende Bevölkerung zahlt die Pensionen der Pensionisten. Das funktioniert gut, solange die Demografie mitspielt. Jetzt steigt aber die Lebenserwartung, wir leben länger und sind daher länger in Pension. Dadurch ändert sich auch das Verhältnis von arbeitender Bevölkerung zu Pensionisten. Die Zahl der Pensionisten steigt, die der Erwerbstätigen sinkt, das Verhältnis verschlechtert sich also. 2050 werden 1,29

Erwerbstätige einen Pensionisten finanzieren müssen, 2017 waren es noch 1,7. Und genau das ist das Problem. Jungen Menschen wird sehr viel zugemutet. Sie stehen unter einem enormen Produktivitätsdruck, damit sie die Pensionen überhaupt zahlen werden können.

### **Was wäre die Lösung?**

**SCHELLHORN:** Im Sinne aller wäre eine bessere Lastenverteilung notwendig. Das heißt zum Beispiel, später in Pension gehen, jedes Jahr um zwei Monate, bis ein Eintrittsalter von 67 Jahren erreicht ist. Eine Steigerung um zwei Monate pro Jahr wäre aus unserer Sicht das Sozialste.

Die Alternative wären höhere Beiträge oder gekürzte Pensionen. Und das kann aus unserer Sicht niemand wollen.

**Herr Wöss, Sie orten weniger Reformbedarf. Warum?**

**JOSEF WÖSS:** Der demografische Wandel ist eine enorme Herausforderung für die Gesellschaft, nicht nur für das Pensionssystem. Das ist schon lange bekannt. Dieser Wandel und die steigende Lebenserwartung waren ja auch der zentrale Grund, warum unser Pensionssystem im Zuge mehrerer Pensionsreformen massiv verändert wurde. Wenn man jetzt ein höheres Pensionsantrittsal-

ter fordert, würde man die steigende Lebenserwartung den heute Jüngeren doppelt in Rechnung stellen: einmal, indem man das Pensionsrecht für sie bereits massiv verändert hat, zum Beispiel mit einem lebenslangen Durchrechnungszeitraum, mit der Streichung von Frühpensionsmöglichkeiten und hohen Abschlägen bei Pensionsantritt vor 65, und zum anderen sollen sie jetzt auch noch weit über 65 hinaus arbeiten müssen. Dringenden Handlungsbedarf sehe ich eher in anderen Bereichen.

#### Welche Bereiche meinen Sie konkret?

**WÖSS:** Zum Beispiel bei den Erwerbschancen und -möglichkeiten der Menschen im Erwerbsalter. Das Verhältnis Beitragszahler zu Leistungsempfängern ist sehr wichtig. Doch das hängt bei Weitem nicht nur von der Demografie ab, sondern ganz wesentlich auch davon, wie viele Menschen im Erwerbsalter tatsächlich erwerbstätig sind und wie hoch ihr Einkommen ist. Der Fokus sollte nach den vielen Pensionsreformen jetzt darauf gerichtet werden, den Jüngeren möglichst gute Perspektiven für ihr Berufsleben zu sichern.

**SCHELLHORN:** Ich bin Ihrer Meinung, dass die Erwerbsquote bei den Jüngeren nicht außer Acht gelassen werden darf, insbesondere auch in Hinblick auf die Herausforderungen, die etwa mit der Digitalisierung auf uns zukommen. Aber ich glaube dennoch, dass es notwendig sein wird, einen größeren Anteil unserer steigenden Lebenszeit mit Arbeit zu verbringen. Hier sehe ich eher das Problem, dass wir in Österreich keinen funktionsfähigen Arbeitsmarkt für Ältere haben. Das ist seit Jahren ein großes Problem. Andere Länder sind hier bereits weiter. Was vielen aber noch nicht klar ist: Es geht nicht nur darum, das faktische Pensionsantrittsalter zu erhöhen, sondern das gesetzliche. Das heißt, dass wir für das jetzige Pensionsniveau länger



»Die steigende Lebenserwartung war der zentrale Grund, warum unser Pensionssystem im Zuge mehrerer Pensionsreformen massiv verändert wurde.«

JOSEF WÖSS

arbeiten müssen, um das Pensionssystem zu stabilisieren. Die Differenz zwischen Einzahlungen und Auszahlungen im Pensionssystem beträgt jetzt schon rund 24 Milliarden Euro jährlich. Deshalb müssen wir diese Pensionslast für die Jungen reduzieren.

**GERNOT HESCHL:** Ich frage mich, ob die Jungen da mitmachen werden oder ob sie nicht irgendwann einmal sagen: „Jetzt reicht’s!“, und es dann zu einem Generationenkonflikt kommen wird. Die Jungen werden ja in vielen Bereichen belastet. Das Geld, das man ins Pensionssystem zuschießen muss, fehlt ja in anderen Bereichen, etwa in der Bildung, was wiederum den Jungen auf den Kopf fällt. Meine Befürchtung ist, dass wir auf mehreren Ebenen zulasten der Jungen leben, von der Bildung über Pensionen bis hin zum Klima. Und das kann noch zu einem großen Problem werden.

**WÖSS:** Auch mir macht es große Sorgen, dass den heute Jüngeren enorme Probleme hinterlassen werden. Ich glaube aber nicht, dass das die Pensionen sind. Da geht es um

Sachen wie Klimawandel oder um die gefährliche Auseinanderentwicklung zwischen Arm und Reich. Die Diskussion über die Pensionen geht meiner Meinung nach in eine falsche Richtung. Mit dem Argument, sich Sorgen um die Alterssicherung der Jungen zu machen, wird eine Politik eingefordert, die in Wahrheit den heute Jüngeren auf den Kopf fallen wird. Das irritiert mich.

#### Aber ist ein Budgetzuschuss von 24 Milliarden nicht jetzt schon sehr hoch?

**WÖSS:** 24 Mrd. sind natürlich ein hoher Betrag. Aber worum geht es da? Im Wesentlichen sind es die direkt aus dem Budget bezahlten Beamtenpensionen – denen korrekterweise die Beitragszahlungen der Beamten gegengerechnet werden müssten – und die Finanzierung sozialer Komponenten in der gesetzlichen Pensionsversicherung. Ein Beitrag des Bundes zu den gesetzlichen Pensionen war schon immer in der Systemkonstruktion angelegt, und der BIP-Anteil dieser Zahlungen ist heute ähnlich hoch wie früher. Ich halte es für richtig, dass man einen

Teil der Pensionskosten nicht über Beitragszahlungen von den Löhnen finanziert, zum Beispiel wenn es um Hinterbliebenenpensionen oder um die Anrechnung von Kindererziehungszeiten geht.

Zur Entwicklung der Kosten möchte ich darauf hinweisen, dass Vergleiche – wie man sie immer wieder findet –, bei denen Pensionsausgaben mit einem nominellen Wert z. B. aus 1980 mit heutigen Zahlen verglichen werden, in hohem Maß unsachlich sind. Bei seriösem Vergleich sieht man, dass der Bund im Jahr 1980 für die Pensionen einen ungefähr gleichen BIP-Anteil ausgegeben hat wie heute. Und alle Berechnungen, etwa auch der EU, zeigen, dass die Pensionskosten auch in Zukunft nur moderat steigen werden. Ich sehe keinen Grund zur Verunsicherung.

**SCHELLHORN:** Sich immer auf den BIP-Anteil zu beziehen, halte ich allerdings auch für gefährlich. Wie kann man seriös das BIP vorher sagen? Wir wissen nicht einmal die Zahlen für das nächste Jahr. Eine Bezugnahme auf das BIP für zukünftige Pensionsvorhersagen halte ich daher für wenig geeignet. Dass die Anzahl der Pensionisten in den nächsten Jahren stark steigen wird, wissen wir aber mit Sicherheit.

#### Junge Menschen haben nicht mehr klassische Lebensverläufe wie früher. Viele wollen weniger arbeiten, weniger konsumieren, eine bessere Work-Life-Balance. Auch die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Wie kann man sicherstellen, dass die Erwerbstätigen auch in Zukunft genug Pensionsbeiträge zahlen?

**SCHELLHORN:** Interessant ist, dass andere Länder schon vor Jahrzehnten dieser Entwicklung gegen-gesteuert haben. Dänemark hat etwa das Zweifache des BIP in der privaten und betrieblichen Vorsorge. Das wären für österreichische Verhältnisse knapp 800 Milliarden,

und wir haben 26 Milliarden. Dänemark steht dem demografischen und gesellschaftlichen Wandel recht locker gegenüber, weil die Pensionen bereits angespart sind und die Last nicht ausschließlich von den Jungen getragen werden muss. Die Aufgabe der Politik wäre es, die zweite und dritte Säule endlich auch in Österreich zu ermöglichen. Man könnte sich Skandinavien zum Vorbild nehmen.

**WÖSS:** Meiner Meinung nach wird sich der gesellschaftliche Wandel nicht so dramatisch darstellen, wie viele vermuten. Die Digitalisierung ist nicht die erste technologische Revolution, die es zu bewältigen gilt. Ein erhebliches Problem ist allerdings, dass viele nicht ausreichend auf die Veränderungen vorbereitet sind, da geht es z. B. um Defizite bei der Ausbildung und beim lebensbegleitenden Lernen. Auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bei den Arbeitschancen der Älteren, vor allem der Frauen, gibt es viel zu verbessern. Wir sollten bei der Diskussion über die Zukunft der Pensionen den Scheinwerfer viel mehr als bisher auf die Menschen im Erwerbsalter richten und die Jüngeren so weit wie möglich unterstützen,

damit sie gut durchs Berufsleben kommen. Das ist in jeder Generation die Grundvoraussetzung für eine gute Altersversorgung.

**HESCHL:** Die Lebenserwartung steigt Gott sei Dank aber trotzdem von Jahr zu Jahr, das sehen wir auch an unseren Statistiken in der Pensionskasse. Der Vergleich mit anderen Ländern ist aber jedenfalls wichtig. Die Schweiz oder Dänemark, die alle nicht größer sind als Österreich, haben viel mehr Geld im kapitalgedeckten Pensionssystem. Auch in der Portfoliotheorie lernt man: Wenn ich alles auf ein Pferd setze, ist das riskant, und wenn dieses umfällt, habe ich ein Problem. Wenn ich das Risiko jedoch verteile, ist es besser. In Österreich haben wir eine sehr einseitige Verteilung im Pensionssystem, 90% sind im staatlichen System, 5% betrieblich, 5% privat. Was spricht dagegen, dieses Verhältnis zu verändern und die betriebliche Vorsorge auszubauen, um mehrere Standbeine zu haben? Jetzt haben wir einen Comeback-Plan der Regierung nach Corona. Die Unternehmen brauchen Kapital, wir institutionellen Anleger könnten das zur Verfügung stellen. Wir brauchen auch in Österreich einen besser funktionierenden

»Ich glaube, dass es notwendig ist, einen größeren Anteil unserer steigenden Lebenszeit mit Arbeit zu verbringen.«

FRANZ SCHELLHORN





»Das Geld, das man ins Pensionssystem zuschießen muss, fehlt in anderen Bereichen, etwa in der Bildung, was wiederum den Jungen auf den Kopf fällt.«

GERNOT HESCHL

Kapitalmarkt. In Österreich liegen 270 Milliarden Euro unverzinst auf Sparbüchern, da geht viel Volkvermögen verloren, weil unter anderem finanzielle Bildung fehlt. Die Pensionskassen haben im Vergleich dazu in den letzten zehn Jahren im Schnitt 4% Ertrag pro Jahr erwirtschaftet. Was also spricht dagegen, die betriebliche Säule auszubauen?

**WÖSS:** Jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin wären froh, würden sie zusätzlich zur gesetzlichen Pension eine Betriebspension erhalten. Warum tut sich da nicht mehr? Der zentrale Punkt sind die Kosten. Wer zahlt das? Das wird in der Diskussion oft übergangen. Die meisten Länder mit starken Betriebspensionen habe diese in der Zeit hoher Lohnzuwächse in den 1960er- und 1970er-Jahren aufgebaut. Wenn wir wieder an die Jungen denken: Aktuell gibt es kaum Reallohnsteigerungen, und die Arbeitgeberverbände fordern dauernd eine Senkung der Lohnnebenkosten, das geht in die andere Richtung.

**SHELLHORN:** Wer das bezahlt, ist natürlich eine zentrale Frage. Eine Möglichkeit wäre, die Abfertigung NEU in einen Pensionskassenvertrag für alle zu überführen. Das wäre ein erster Schritt. Und dann sind natürlich die Betriebe gefordert bei der betrieblichen Vorsorge. Für die

private Vorsorge müssten steuerliche Anreize geschaffen werden. Die Kapitalgarantie sollte bei den Vorsorgekassen auch abwählbar sein. Man sollte die staatliche Pension mit den zwei weiteren Säulen stärken und dann darüber diskutieren, wer das bezahlt.

**WÖSS:** Die Finanzierung einer Betriebspension muss in erster Linie vom Unternehmen kommen, das ist auch gesetzlich so geregelt. Die Abfertigung ist ein Lohnbestandteil. Bei Verlust des Arbeitsplatzes hilft sie bei der Überbrückung des Einkommensverlusts. Was mich in der ganzen Diskussion irritiert, ist, dass manche glauben, dass die Pensionskosten geringer werden würden, wenn ein Teil vom gesetzlichen System zu privater und betrieblicher Vorsorge verlagert würde und diese dadurch gepusht werden könnten, indem die gesetzliche Pension als unsicher dargestellt wird.

**SHELLHORN:** Ich finde diese Verknüpfung schon wichtig, es gehört zusammen, weil es um eine Risikoverteilung geht. Es gibt eine Grundsicherung, das ist die staatliche Pension. Und diese wird für viele wahrscheinlich zu wenig sein. Ich sage jetzt nicht, dass wir alle nur mehr eine Volkspension bekommen werden, ich würde es aber auch nicht ausschließen. Und ich würde

nicht alles auf die staatliche Pension setzen, weil es demografische Entwicklungen gibt, die nicht sehr günstig sind, weil wir den Platz am reich gedeckten Tisch des Wohlstandes nicht gepachtet haben und sich viele Rahmenbedingungen einfach verändern können.

**Wie kommt man aus dieser seit Jahrzehnten eingefahrenen Situation heraus? Eine kleine Zusatzpension würde ja allen guttun. Große Unternehmen haben überwiegend bereits Betriebspensionen. Erwerbstätige in KMUs fallen durch das System. Könnten betriebliche Vorsorgemodelle über Kollektivverträge die Lösung sein?**

**SHELLHORN:** Alle Arbeitnehmer in Österreich sollten eine betriebliche Vorsorge haben. Ich sehe durchaus Chancen, dass das umgesetzt wird.

**WÖSS:** Natürlich ist das oft auch eine Frage der Betriebsstruktur. Kollektivverträge sind Angelegenheit der Sozialpartner. Es müsste dazu zwischen den zuständigen Gremien im ÖGB und in der Wirtschaftskammer eine Einigung geben. Ich habe von den Arbeitgebervertretern noch kein Signal gehört, dass sie bereit wären, zu den normalen Lohnabschlüssen Geld für den Ausbau von Betriebspensionen draufzulegen.

**HESCHL:** Die OECD etwa schreibt uns aber schon auch ins Stammbuch, dass unser Pensionssystem nicht nachhaltig ist – mit allen Gründen, die wir diskutiert haben. Die heimische Politik reagiert darauf aber zu wenig. Mir geht es ja nur darum, dass ergänzend zu unserem sehr guten staatlichen Pensionssystem endlich etwas mehr auf kapitalgedeckte Vorsorge gesetzt wird. Die Risiken sollen verteilt werden und das gesamte Pensionssystem auf mehreren Beinen stehen. Das Leben besteht immer aus Risiko. Man könnte es aber gleichmäßiger verteilen. ○

# So steigen unsere Pensionsausgaben

Eine Frage der Betrachtung: Die Ausgaben für die Pensionen steigen rasant und damit auch die notwendigen Zuschüsse aus dem Budget. Gemessen am Bruttoinlandsprodukt entwickeln sich diese Ausgaben allerdings relativ konstant.

Österreich hat eines der besten, aber auch teuersten Pensionssysteme der Welt. Insgesamt wendet der Staat derzeit über 56 Milliarden Euro jährlich für Pensionen auf. Betrachtet man die letzten 30 Jahre, sind diese Ausgaben massiv gestiegen. Allerdings haben sich diese Ausgaben gemessen an der Wirtschaftsleistung relativ konstant entwickelt und liegen derzeit bei etwa 14% vom BIP. Für die Finanzierbarkeit des Systems ist allerdings auch die Höhe der Pensionszuschüsse aus dem Bundesbudget relevant, womit die Differenz

zwischen den Einnahmen aus den Sozialversicherungsbeiträgen und den Pensionsauszahlungen ausgeglichen werden muss. Dieser Bundesbudgetzuschuss wird nach einem aktuellen Gutachten der Alterssicherungskommission bis 2025 auf 15,2 Milliarden Euro pro Jahr stark ansteigen. Zusätzlich steht bei den Beamtenpensionen bis 2025 ein Kostenanstieg auf 13,9 Milliarden Euro bevor, wodurch sich der Budgetzuschuss in den nächsten fünf Jahren von 23,2 Milliarden Euro auf rund 29 Milliarden Euro erhöhen könnte. ○

Entwicklung der Pensionsausgaben		QUELLE: STATISTIK AUSTRIA			
	1990	2000	2010	2019	
Gesamtentwicklung der Pensionsausgaben seit 1990 (in Euro)	18,4 Mrd.	29,7 Mrd.	42,8 Mrd.	56,2 Mrd.	
Entwicklung der Pensionsausgaben gemessen an der Wirtschaftsleistung, in Prozent vom BIP	13,5%	13,9%	14,5%	14,2%	

Weit.Blick hat Expertinnen und Experten dazu befragt, welche Entwicklungen und Impulse das heimische Pensionssystem in Zukunft bräuchte.



DER BLICK IN DIE ZUKUNFT

## Eine Frage des Systems

Das heimische Pensionssystem steht immer wieder in der Kritik: Wir gehen zu früh in Pension, die Erwerbstätigen zahlen weniger ein, als den Pensionistinnen und Pensionisten ausgezahlt wird. Dadurch müssen immer größere Pensionslöcher mit Steuergeldern gestopft werden. Dieses Geld fehlt wiederum in anderen Bereichen. Da der Großteil der Pensionsleis-

tungen in Österreich aus der gesetzlichen Pension kommt, verursache das jetzige System auf lange Sicht Finanzierungsprobleme, so die Kritikerinnen und Kritiker. Sie fordern vehement Reformen. Zu Recht?

Gefordert wird auch ein stärkerer Ausbau von Betriebspensionen. In Österreich verfügen bislang erst 25% der unselbstständig Erwerbstätigen über

einen Anspruch aus einer Firmenpension – 75% also noch nicht. Eine große Mehrheit ist davon nach wie vor ausgeschlossen. Damit zählt Österreich im europäischen Vergleich eher zum Schlusslicht. Wäre ein Ausbau der 2. Säule also nicht auch wichtig, sondern vor allem auch fair gegenüber allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern? Für den Kapitalmarkt und die

Unternehmen wäre eine Ausweitung von Firmenpensionen ohne Frage ein erheblicher Vorteil.

**Wie müsste also ein Pensionssystem gestaltet sein, das sozial, generationengerecht, zukunftsfähig und finanzierbar ist? Und wie könnte es gelingen, Firmenpensionen in Österreich attraktiver zu gestalten und ihre Verbreitung zu fördern?**

## Ein zukunftsfittes Pensionssystem

Die Frage, wann ein Pensionssystem sozial gerecht ist, lässt sich nicht abstrakt beantworten, sondern hängt vom Menschenbild und Gesellschaftsverständnis sowie vielen Präferenzentscheidungen ab. Leichter ist es, festzuhalten, dass ein System ungerecht ist, wenn es nicht gelingt, Veränderungen externer Rahmenbedingungen auszugleichen: Durch fehlende Anpassung können nicht gerechtfertigte „windfall-gains“ lukriert werden.

Dies ist in Österreich der Fall: Durch steigende Lebenserwartung, abnehmende Reproduktionsrate sowie

Auswirkungen von Globalisierung und Migration auf die Entwicklung der Beitragsgrundlagen kommt es zu einer kontinuierlichen schleichenden Verschiebung finanzieller Effekte innerhalb des gesetzlichen Pensionssystems: **Die steigende Altenlastquote und der in den kommenden Jahren deutlich steigende Staatszuschuss** sind ebenso eindeutige Zeichen wie die Auszehrung des Versicherungsprinzips und ihre Auswirkung auf die Pensionshöhe.

Ein zukunftsfestes Pensionssystem würde dies verhindern und der steigenden Lebenserwartung

entsprechend **das tatsächliche und das rechtliche Pensionsalter anheben, den nicht mehr zeitgemäßen Berufsschutz reformieren und die kapitalgedeckten Alterssicherungssysteme besser in ein Gesamtversorgungskonzept integrieren.**

Warum sollte es in Österreich nicht möglich sein, eine Zusatzversorgung als „bridging income“ während einiger Jahre eines gleitenden Pensionsantritts zu konsumieren, um dann zu einem späteren Zeitpunkt, als es heute üblich ist, die gesetzliche Pension anzutreten, die dann auch höher sein kann?



**Wolfgang Mazal**  
Jurist, o. Univ.-Prof., Stv. Vorstand des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Wien

## Die Notwendigkeit einer Zukunftsdiskussion

Aufgrund demografischer und wirtschaftlicher Veränderungen entwickelt sich das Umlageverfahren, welches als Finanzierungsbasis der Pensionen dient, automatisch weiter. In der COVID-19-Krise ist diese Entwicklung negativ, da viele Beiträge weggefallen sind. Aber schon davor war die nachhaltige Finanzierung der Pensionen in erster Linie eine Frage der Prioritätensetzung der öffentlichen Hand:

**Sollen wir die Pensionen mittelfristig zulasten von anderen The-**

**men wie Pflege, Bildung, Grundlagenforschung, Verkehr oder Klimaschutz budgetär bevorzugen?**



Langfristig betrachtet wird es zunehmend zum Problem, dass in Österreich ein Teil der Bevölkerung nur mittels Ausgleichszulage von der Pensionssicherung erfasst ist. Dieses Phänomen wird sich durch aktuelle Änderungen am Arbeitsmarkt – Stichworte „Neue Selbstständige“ und Interneterarbeit – verstärken. Auf welchem ökonomischen Niveau soll die Gemein-

**Christoph Badelt**  
Ökonom, em. o. Univ.-Prof. am Institut für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität Wien, Leiter des WIFO

schaft das materielle Dasein im Alter absichern? Die ökonomisch sinnvollen Pensionsreformen zu Beginn der 2000er-Jahre haben aber auch Auswirkungen auf gut verdienende Angestellte. Gemessen am Lertzteinkommen stehen sie bei Pensionierung vor einem deutlichen Abfall des Einkommens.

**Kann und soll die öffentliche Pensionsversicherung mehr als eine Grundsicherung sein oder müssen Menschen privat vorsorgen, um ihren Lebensstil zu erhalten?**

Eine gesellschaftliche Diskussion über diese zentralen Zukunftsfragen im Pensionssystem wird uns nicht erspart bleiben.

## Health & Benefits weit mehr als Vorsorge



**Wolfgang Kotlan**  
Competence Center  
Manager Health & Benefits,  
GrECo International AG  
Mitglied der Geschäftsleitung

**E**in Blick auf die Alterspyramide belegt, dass eine immer kleiner werdende Anzahl von Berufstätigen für eine steigende Zahl von Pensionierten wird aufkommen müssen. **Massive Probleme in der Finanzierung des Umlageverfahrens sind demnach vorprogrammiert.**

Das Vertrauen in die gesetzliche Pensionsversicherung schwindet zunehmend, und die betriebliche Vorsorge als zweite Säule wird daher immer wichtiger und deutlich fraglicher.

GrECo sieht Health & Benefits in der Verantwortung fürsorglicher Arbeitgeber. **Vorsorgelohn ist günstiger als Barlohn, und man sollte diese Win-win-Situation unbedingt nutzen.** Es fallen keine Lohnnebenkosten und Sozialversicherungsbeiträge für das Unternehmen an. Die Mitarbeitenden sparen Steuern und Abgaben für die Sozialversicherung – auch die Erträge sind steuerfrei.

Der akute Fachkräftemangel hat das Werben um die Besten angeheizt. Man muss als Arbeitgeber attraktiver werden. Das gelingt unter anderem durch betriebliche Vorsorgemodelle. Man schafft sich

einen erheblichen Wettbewerbsvorteil, um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden und langfristig durch Benefits ans Unternehmen zu binden.

Für GrECo sind Health & Benefits weit mehr als nur Vorsorge: Denn die Absicherung der Arbeitskraft, Versorgung der Familie, Care-Management als Basis der Wiedereingliederung von ehemals erkrankten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern in den Arbeitsprozess und die Gesunderhaltung der Belegschaft durch präventive Maßnahmen gewinnen zunehmend an Bedeutung und werden die betriebliche Altersvorsorge weiter stärken.

## Betriebspensionen als Chance für Unternehmen und Erwerbstätige

**P**ensionsvorsorge gilt bislang nicht als „sexy“. Zudem wird Pension häufig gleichgesetzt mit gesetzlicher Pension. Frau und Herr Österreicher verlassen sich bei der Pensionsvorsorge gänzlich auf den Staat – oft ohne zu bedenken, dass nicht automatisch das gesamte aktive Einkommen einfließt, sondern für Gehaltsbestandteile über der Höchstbeitragsgrundlage gar keine Beiträge geleistet werden und somit auch keine Pensionsansprüche entstehen. **Private Pensionsvorsorge oder Vorsorge über Betriebspensionsmodelle sind oft unbekannt.** Daher fragen bislang nur



**Eva Girsch**  
Geschäftsführerin Willis  
Towers Watson  
Austria GmbH

wenige Erwerbstätige nach arbeitgeberfinanzierten Vorsorgemodellen. Viele Unternehmen verpassen die Chance, durch die Einführung eines betrieblichen Pensionsmodells ihre Attraktivität zu verbessern. Hingegen sind Retirement-Benefits bei Unternehmen mit internationalem

Hintergrund sehr oft fixer Bestandteil des Total-Compensation-Pakets.

Natürlich braucht es in Österreich verstärkte Förderung durch steuerliche Anreize, mehr noch aber benötigen wir Weiterbildung auf dem Gebiet der Altersvorsorge. Die finanzielle Absicherung der Pensionsphase sollte bereits in jungen Jahren Thema sein und nicht erst mit dem 40.

oder gar erst 50. Lebensjahr. **Ziel muss sein, dass spätestens bei Einstieg ins Berufsleben eine realistische Vorstellung der erwartbaren gesetzlichen Pension besteht und die Notwendigkeit der ergänzenden betrieblichen und privaten Vorsorge bewusst ist.**

Darin liegt eine große Chance für alle: Erwerbstätige starten mit realistischen Pensionserwartungen und der Chance auf eine gute Pension ins Berufsleben. Unternehmen verbessern ihr Arbeitgeber-Image und profitieren davon, dass Mitarbeiter – unbelastet von Finanzsorgen – oftmals engagierter arbeiten. Basiert das Pensionssystem dann nicht mehr nur theoretisch, sondern auch praktisch auf drei Säulen, wird es automatisch zukunftsfester und finanzierbarer.

FOTOS: EVA GIRSCH, WOLFGANG KOTLAN, 123RF

## Bekenntnis zur Absicherung des Lebensstandards in der Pension



**Michaela Plank**  
Geschäftsführerin  
Mercer (Austria)  
GmbH

**D**as Pensionssystem in Österreich bedarf schon lange einer grundlegenden Reform. Wichtig wäre eine Anpassung an die steigende Lebenserwartung. Wer aktuell analog zur gesetzlichen Regelung in den Ruhestand geht, verbringt mehr als 20 Jahre im Ruhestand. Eine nachhaltige Finanzierung dessen wird nicht umzusetzen sein. **Daher ist es wichtig, auf dringend notwendige Maßnahmen für ein gesamtheitliches und generationengerechtes Pensionssystem hinzuweisen.** Die Einschätzung von Walter Pöltner, Leiter der Alterssicherungskommission, wonach ein heute 45-Jähriger bei Pensionseintritt rund 20% weniger Pension zu erwarten hat als ein vergleichbarer Angestellter, der vor zehn Jahren in den Ruhestand getreten ist, gibt

Grund dazu, bereits jetzt Anreize in der betrieblichen Vorsorge zu setzen. Fakt ist, dass demografische Faktoren wie Überalterung und steigende Bevölkerungszahl zur Verringerung der Ansprüche aus dem staatlichen Pensionssystem und gleichzeitig zu einem massiven Anstieg des staatlichen Ausgleichs führen.

**Welche Empfehlungen sind daher auszusprechen?**

- Aktive Information der Bürgerinnen und Bürger über die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Höhe ihrer staatlichen Pension
- Verstärkte Einbeziehung der zweiten und dritten Pensionssäule zur nachhaltigen Sicherung des Pensionssystems. Zudem ein Ausbau der zweiten Säule im Sinne von Schaffung von Rechtsgrundlagen für eine Ent-

geltumwandlung mittels Einbindung in Kollektivverträge für eine steuer-schonende Pensionsvorsorge nach dem in Deutschland bereits 2002 eingeführten Vorbild

- Steuerliche Anreize und Möglichkeit der Einzahlung von Arbeitnehmerbeiträgen aus dem Bruttogehalt in die Pensionsvorsorge
- Adaptierungen der Funktionsweise der Pensionskassen im Rahmen der betrieblichen Vorsorge, etwa durch Flexibilisierung des Rechnungszinses zu Pensionseintritt analog zur persönlichen Vermögensplanung, die Flexibilisierung bei den Hinterbliebenenpensionen und die Erweiterung des Lebensphasenmodells auf einen smarten Übergang in ein gewünschtes Portfolio statt festgelegten Wechsels zu Stichtagen

## Betriebliche Vorsorge modern denken

**B**etriebliche Altersvorsorge (bAV) kann als modernes Instrument der Personalpolitik dienen, insbesondere als Bindungsmodell für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) und für die steuerliche Optimierung von Bonusmodellen. bAV kann jedoch auch in Form einer Bezugsumwandlung als steuer- und abgabenoptimierte Eigenvorsorge für MA zum Aufbau einer Zusatzpension verwendet werden. Diese Bezugsumwandlungsmöglichkeit vermag es, MA starke Anreize zu schaffen, über ihren Arbeitgeber das Heft selbst in die Hand zu nehmen.



**Markus Reindl**  
Fachbuchautor &  
Geschäftsführer  
marCKus bVA-  
consulting GmbH

**Bezugsumwandlung über „Öffnungsklauseln“ via Pensionskasse und/oder Kollektivversicherung**

Eine steuerbegünstigte „Bezugsumwandlung“ bestehender Bezüge ist in Österreich grundsätzlich nur bis 300 Euro jährlich möglich. In einigen Branchen bestehen in Kollektivverträgen jedoch Möglichkeiten, dass MA wesentlich höhere Beträge umwandeln können. Professionell umgesetzt und an die MA kommuniziert, kann dies zu wesentlich höheren Pensionsleistungen als bei einer Vorsorge im Privatbereich führen.

**Dringender Appell an die Politik: Rechtsanspruch der MA auf Bezugsumwandlung**

In Deutschland haben MA einen Rechtsanspruch auf Bezugsumwandlung und daraus resultierende Zusatzpensionen. Dass dies in Österreich fehlt, empfinde ich als echtes Manko in unserer Vorsorgelandschaft. Natürlich muss es dazu klare Regelungen geben und auch im Vorfeld das Gespräch mit den Sozialpartnern gesucht werden. Dieser Schritt könnte jedoch die Pensionsproblematik in Österreich wesentlich entschärfen, insbesondere weil man damit die MA zu Vorsorgen anregt, welche dann auch wirklich als lebenslange Pension konsumiert werden.

FOTOS: PHOTO SIMONIS, STEPHAN NATSCHLÄGER





Pensionskasse