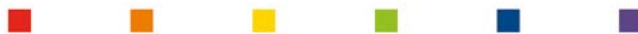




VBV fair:pension



Für Arbeitgeber:innen, die auf Diversity,
Genderfairness und soziale Gerechtigkeit
im Unternehmen stolz sind

Das neue Pensionsmodell: VBV fair:pension

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel und die Anforderungen an Unternehmen und Mitarbeiter:innen steigen stetig. Durch den demografischen Wandel werden in den nächsten Jahren darüber hinaus viele Leistungsträger:innen in Pension gehen und jüngere Arbeitskräfte müssen nachrücken. Umso wichtiger ist es für Unternehmen, jetzt motivierte und qualifizierte Mitarbeiter:innen zu finden und diese möglichst lange im Betrieb zu halten.



Werte und Flexibilität zählen

Vor allem jüngere Mitarbeiter:innen wünschen sich mehr Flexibilität im Berufsleben. Werte wie Nachhaltigkeit und Fairness sind ebenso wichtig wie ein sicheres Einkommen. Bildung, Familie und der Freundeskreis haben einen hohen Stellenwert. Work-Life-Balance ist gerade für gut qualifizierte Arbeitskräfte mehr als nur ein Schlagwort. Moderne Unternehmen bieten ihren Mitarbeiter:innen daher flexible Arbeitszeitmodelle, ermöglichen Weiterbildungen oder Sabbaticals und fördern die Rückkehr ihrer Mitarbeiter:innen nach einer Karenzzeit.

Ein Pensionsmodell, das zu Ihnen passt

Diese gewünschte Flexibilität hat aber nicht immer nur Vorteile. Je länger Unterbrechungen, Ausbildungen oder Teilzeitbeschäftigung dauern, desto niedriger wird künftig die staatliche Pension.

Moderne Unternehmen können mit der **VBV fair:pension** der VBV-Pensionskasse hier gezielt gegensteuern. Mit diesem besonderen Pensionsmodell können Sie Ihren Mitarbeiter:innen eine Pensionsvorsorge für alle Lebensphasen bieten und so deren finanzielle Situation im Alter verbessern. Außerdem werden bei diesem Modell Geringverdiener:innen mit einem etwas höheren Beitrag gefördert und alle Personen unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung völlig gleichberechtigt behandelt.



Geförderte Eigenvorsorge

Eine betriebliche Altersvorsorge des Unternehmens ermöglicht eine besonders attraktive Pensionsvorsorge mit Eigenbeiträgen. Die Mitarbeiter:innen profitieren von der niedrigen Kostenstruktur und der steuerfreien Veranlagung der Pensionskasse.

Zusätzlich werden Eigenbeiträge mit einer staatlichen Prämie von 4,25 % gefördert. Mit der **VBV fair:pension** motivieren Sie die Mitarbeiter:innen durch einen Zusatzbeitrag zur Eigenvorsorge.

Beispiel:

Wenn der/die Mitarbeiter:in 1.000 € Eigenbeitrag pro Jahr leistet, zahlt das Unternehmen einen Zusatzbeitrag von 100 €. Mit der staatlichen Prämie erhöht sich somit der Eigenbeitrag auf:

1.000,00 €	Eigenbeitrag (exkl. 2,5 % Versicherungssteuer)
+ 42,50 €	staatliche Prämie
+ 100,00 €	Zusatzbeitrag vom Unternehmen durch VBV fair:pension
= 1.142,50 €	Summe

WARUM DAS FAIR IST:

Noch immer sind überwiegend Frauen Teilzeit beschäftigt, während Männer oft mit höherem Einkommen und einer durchgehenden Vollzeitbeschäftigung eine höhere staatliche Pension aufbauen. Wenn Partnerschaften nicht bis ins hohe Alter halten, sind Frauen überproportional von Altersarmut betroffen. Im Schnitt bekommen sie immer noch um 42 % weniger staatliche Pension als Männer. Mit dem Zusatzbeitrag unterstützen Sie als Arbeitgeber:in eine rechtzeitige Eigenvorsorge Ihrer Mitarbeiter:innen.

Karenz ohne Nachteile

Pensionskassenbeiträge, die in Karenzzeiten ausgesetzt wurden, werden mit der **VBV fair:pension** nach der Rückkehr ins Unternehmen sukzessive nachentrichtet. Damit wird der Ausfall der Beiträge während der Karenz kompensiert und die Mitarbeiter:innen motiviert, wieder ins Unternehmen zurückzukehren.

Beispiel der Regelung:

Ab Wiederantritt des Dienstes nach der Karenz werden die Arbeitgeberbeiträge verdoppelt, und zwar solange, wie die vorangegangene Karenz gedauert hat.



WARUM DAS FAIR IST:

Karenz, Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen sollen unter den Partner:innen fair und gleichberechtigt aufgeteilt werden. Nachteile, die sich durch eine Karenz bei der betrieblichen Altersvorsorge ergeben, werden mit der Nachentrichtung (bzw. einer nachträglichen Verdoppelung) der Beiträge vom Unternehmen ausgeglichen. Sie setzen damit ein klares Zeichen: „Wir wollen unsere Mitarbeiter:innen nach der Karenz wieder im Unternehmen integrieren.“

Mitarbeiter:innen haben die Wahl

Die **VBV fair:pension** ermöglicht einmalig eine individuelle Wahlmöglichkeit für die Mitarbeiter:innen. So können sie sich etwa zwischen einem Standard- und einem erhöhten Berufsunfähigkeitschutz entscheiden.

Aber auch die Höhe der Pension für Hinterbliebene kann selbst festgelegt werden. Sie beträgt entweder 30 % oder 60 % von jener Pension, auf die die ursprünglichen Leistungsbezieher:innen Anspruch gehabt hätten. Zusätzlich sind auch versorgungspflichtige Kinder mit der maximalen (rechtlich möglichen) Waisenpension von 20 % (Halbwaisen) bzw. 40 % (Vollwaisen) berücksichtigt.



WARUM DAS FAIR IST:

Menschen haben unterschiedliche Lebenssituationen und Sicherheitsbedürfnisse. Bei der **VBV fair:pension** ermöglichen Sie Ihren Mitarbeiter:innen, die für sie passenden Rahmenbedingungen selbst mitzubestimmen. So können diese auch die finanzielle Versorgung Ihrer Hinterbliebenen mitdenken.

Gleichstellung von Lebensgefährten:innen

Die **VBV fair:pension** berücksichtigt im Todesfall nicht nur Ehepartner:innen, auch eingetragene Partner:innen oder Lebensgefährten:innen werden als Hinterbliebene anerkannt. Alle Regelungen gelten selbstverständlich auch für gleichgeschlechtliche Paare!



WARUM DAS FAIR IST:

Das Pensionsmodell in Ihrem Unternehmen lässt Vielfalt zu und nutzt die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten optimal. Als Arbeitgeber:in setzen Sie damit ein klares Zeichen gegen Diskriminierung und für mehr Toleranz im Unternehmen.

Gleichbehandlung bei Pensionsberechnung

Bei der **VBV fair:pension** werden die Pensionen aller mit den gleichen Rechnungsgrundlagen, den sogenannten Unisex-Tafeln, kalkuliert. Bei gleich hohem Kapitalstand und den gleichen Rahmenbedingungen erhalten zu Pensionsantritt alle eine Pension in gleicher Höhe.



WARUM DAS FAIR IST:

Die EU fordert schon seit längerem eine Gleichbehandlung bei der Kalkulation der Pensionen. Als Arbeitgeber:in setzen Sie damit ein modernes und gerechtes Pensionsmodell um.



Ein Zeichen für Fairness, gelebte Vielfalt und soziale Gerechtigkeit

Faire Beiträge

Bei der **VBV fair:pension** setzen sich die Pensionskassenbeiträge für Ihre Mitarbeiter:innen aus einem Grundbeitrag und einem gehaltsabhängigen Zusatzbeitrag (Prozentsatz vom Bruttogehalt) zusammen. Damit werden Geringverdiener:innen überproportional gefördert, weil sich der Grundbeitrag bei niedrigeren Gehältern stärker auf die Höhe des Gesamtbeitrags auswirkt.

Beispiel:

500 € Grundbeitrag bei Vollzeit / + 1 % vom Bruttogehalt

	Gehalt	Beitrag p.a.	Beitrag p.a. in Prozent zum Gehalt
Mitarbeiter:in (Vollzeit)	4.000 € pro Monat (56.000 € pro Jahr)	1.060 €	rund 1,9 %
Mitarbeiter:in (Vollzeit)	2.000 € pro Monat (28.000 € pro Jahr)	780 €	rund 2,8 %

(= Beitrag ist bei Geringverdiener:innen prozentuell höher als bei Besserverdiener:innen)



WARUM DAS FAIR IST:



Geringverdiener:innen erhalten später eine niedrigere staatliche Pension, weil für sie auch niedrigere ASVG-Beiträge einbezahlt werden. Als Arbeitgeber:in können Sie mit Ihrer betrieblichen Altersvorsorge das etwas ausgleichen und gleichzeitig den sozialen Aspekt hervorheben.

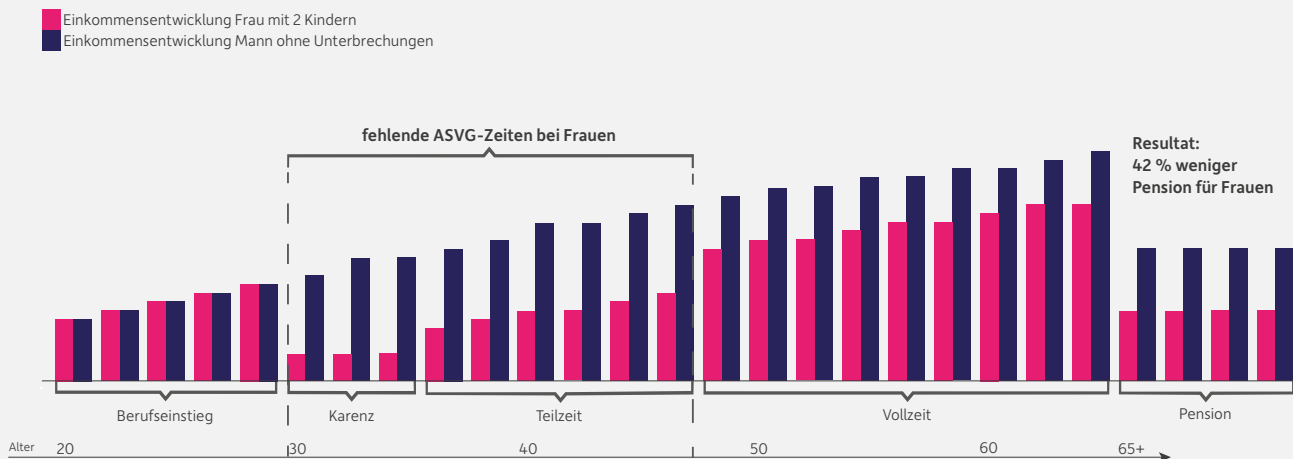


Frauen fördern mit der VBV fair:pension

Wussten Sie, dass Frauen in Österreich durchschnittlich 42 %, also rund 850 Euro Pension pro Monat weniger bekommen als Männer? Meistens sind es die Mütter, die nach der Geburt eines Kindes in Karenz gehen und auch die Kinderbetreuung oder später die Pflege von Angehörigen übernehmen. 73 % der Mütter zwischen 25 und 49 Jahren arbeiten deshalb Teilzeit, Männer meist ohne Unterbrechung Vollzeit.

Gesamt betrachtet, ist in Österreich fast jede zweite Frau Teilzeit beschäftigt. Die dadurch niedrigeren Erwerbseinkommen führen oft zu armutsgefährdenden Pensionen. Mit der **VBV fair:pension** tragen Sie dazu bei, die Versorgung Ihrer Mitarbeiter:innen im Alter zu verbessern und setzen außerdem ein klares Zeichen, dass diese nach der Karenz bei Ihnen wieder willkommen sind.

Einkommensentwicklung Frau/Mann



Die Grafik zeigt eine schematische Darstellung eines typischen Einkommensverlaufes von Männern ohne Berufsunterbrechungen und Frauen mit Karenzzeiten und Teilzeitbeschäftigung.



VBV-Pensionskasse Aktiengesellschaft
Obere Donaustraße 49 – 53
1020 Wien
Tel.: 01/240 10-0
Fax: 01/240 10-7261
E-Mail: info@vbv.at
www.vbv.at/pensionskasse

Firmensitz Wien FN 68567 i
Handelsgericht Wien

Haben Sie Fragen zur VBV fair:pension?

Mag. Rudolf Simader
Leiter Beratung und Vertrieb
Tel.: +43 1 240 10 - 130
E-Mail: r.simader@vbv.at

Es handelt sich um eine verkürzte Information über die VBV-Pensionskasse und die VBV fair:pension. Rechtlich relevant sind ausschließlich die dem Pensionskassenmodell zugrundeliegenden Vorsorgevereinbarungen. Performancewerte aus der Vergangenheit lassen keine Rückschlüsse für die Zukunft zu. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung ist ausgeschlossen.
Fotos: Adobe Stock
Stand: April 2022