



Gesicherter Lebensabend

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE spielt in Österreich noch eine untergeordnete Rolle. *Doch das Interesse steigt*: Als Alternative zu den krisengeschüttelten Pensionskassen bietet sich die betriebliche Kollektivversicherung mit garantierter Rente an.

VON ANGELA HEISSENBERGER

KNAPP DREI PROZENT Ertrag können auch viel sein, es ist bloß eine Frage der Betrachtung. »Die Pensionskassen trotzen der Krise«, frohlockte der Fachverband der Pensionskassen Anfang Juli. Mit einem Veranlagungsergebnis von 2,96 % im ersten Halbjahr 2012 liegen die 17 heimischen Pensionskassen zwar deutlich unter dem langjährigen Durchschnitt von 5,52 %, die Erwartungen konnten aber »in einem sehr schwierigen Umfeld« übertroffen werden, so der Fachverband. »Die Pensionskassen sind gut aufgestellt, sie investieren sehr breit und in langfristige Titel und haben das Risiko auch zum richtigen Zeitpunkt reduziert«, kommentiert Andreas Zakostelsky, Obmann des Fachverbandes der Pensionskassen, das Veranlagungsprinzip. Was die Zukunft bringt, weiß freilich auch er nicht: »Niemand kann die Entwicklungen an den Finanzmärkten für das zweite Halbjahr konkret vorhersagen. Viele Experten gehen aber von einer nachhaltigeren Erholung aus, sobald innerhalb der EU die anstehenden politischen Entscheidungen zur Bewältigung der Situation fallen.«

» Flexibler und sicherer «

Tatsächlich war die Situation schon wesentlich trister. Die Turbulenzen auf den Finanzmärkten hatten zu drastischen Kürzungen der Firmenpensionen – teilweise bis zu 50 % – geführt. Die Einbußen betrafen vor allem alte Verträge, die in den 1990er-Jahren von allzu optimistischen Renditeerwartungen ausgingen. Die vereinbarten Rechnungszinssätze konnten schon teilweise ab der Jahrtausendwende, spätestens aber ab 2008/09 nicht mehr erreicht werden. Ein Aus- oder Umstieg auf rentablere Veranlagungsmöglichkeiten sah das 1991 geschaffene Pensionskassengesetz nicht vor.

Nach dreijähriger Diskussion einer Arbeitsgruppe beschloss der Nationalrat im vergangenen Mai eine Novelle, die am 1. Jänner 2013 in Kraft treten soll. Mit der Neuregelung wird den Anspruchsberechtigten ab dem 55. Lebensjahr die Möglichkeit eingeräumt, in eine besonders sichere Veranlagungsgemeinschaft zu wechseln. Eine bestimmte Pensionshöhe wird dafür garantiert. Auch Personen, die bereits Leistungen beziehen, erhalten ein Übertrittsrecht.

Ein neues Lebensphasenmodell wiederum sieht – angepasst an die individuellen Lebensbedingungen – einen Wechsel zwischen risikoreicheren oder -ärmeren Veranlagungsstrategien vor: In jungen Jahren kann mit einer dynamischen Veranlagung

auf höheren Ertrag gesetzt werden; je näher die Pension rückt, bietet eine eher konservative Ausrichtung mehr Sicherheit. Für Hemma Massera, Leiterin Betriebliche Personenversicherung der Generali Versicherung AG, greift die Novelle trotz der Wahlmöglichkeiten zu kurz: »Das Korsett ist – ohne ersichtlichen Nutzen für die Kunden – nach wie vor zu eng geschnürt. Die Durchlässigkeit zwischen den Systemen müsste im Interesse der Unternehmen, Betriebsräte und Begünstigten noch einfacher und ohne jede Hürde möglich sein.«

» Steueranreize fehlen «

Die Pensionskassen reagieren mit der längst überfälligen Reform auf die Forderungen der Anspruchsberechtigten nach mehr Flexibilität und Rechtssicherheit. Finanzministerin Maria Fekter ist dennoch »überzeugt, dass diese Novelle noch nicht die letzte Reform sein wird«. Derzeit haben rund 800.000 Österreicherinnen und Österreicher Anspruch auf eine Firmenpension. Die 17 Pensionskassen veranlagen ein Vermögen von rund 15 Milliarden Euro und sind damit der größte private Pensionszahler Österreichs. Dennoch hält sich die Begeisterung der Bevölkerung für die sogenannte »zweite Säule« der Altersvorsorge in Grenzen. Dass die staatliche Pension (die »erste Säule«) vermutlich nicht ausreichen wird, um den Lebensabend finanziell abzudecken, hat sich inzwischen zwar herumgesprochen. Laut einer von meinungsraum.at im Auftrag der Wiener Städtischen Versicherung durchgeführten Umfrage haben sogar mehr als die Hälfte der 1.000 Befragten bereits ein privates Vorsorgeprodukt (als »dritte Säule«) abgeschlossen oder planen dies konkret. Weitere 43 % überlegen diesen Schritt.

Die betriebliche Altersvorsorge schneidet

FÜR DIE ÜBERWIEGENDE ZAHL DER ÖSTERREICHER SIND **Sicherheit und Flexibilität** DIE WICHTIGSTEN KRITERIEN FÜR DIE WAHL DER ALTERSVORSORGE.

im Ranking der Vorsorgemodelle jedoch am schlechtesten ab. Nur 7 % der ÖsterreicherInnen ist diese Möglichkeit der Altersvorsorge bekannt. 59 % der Berufstätigen gaben an, dass es in ihrem Unternehmen kein entsprechendes Angebot gibt; 73 % würden sich ein solches jedoch wünschen. »Im Vergleich zu vielen anderen europäischen Ländern spielt die betriebliche Altersvorsorge in



HEMMA MASSERA, GENERALI: »Ein Minus in der Performance ist nur schwer wieder aufzuholen.«



ROBERT LASSHOFER, WIENER STÄDTISCHE: »Betriebliche Altersvorsorge ist ein Modell der Zukunft.«



ANDREAS ZAKOSTELSKY, FACHVERBAND PENSIONSKASSEN: »Niemand kann die Entwicklungen an den Finanzmärkten vorhersagen.«

Österreich derzeit noch eine untergeordnete Rolle.

Aufholbedarf besteht und ein deutlich positives Zeichen ist, dass sich immer mehr Menschen auch mit diesem Thema auseinandersetzen. Ich bin überzeugt davon, dass die betriebliche Altersvorsorge ein Modell der Zukunft ist«, zeigt sich Robert Lasshofer, Generaldirektor der Wiener Städtischen

trotzdem optimistisch. Generali-Expertin Massera vermisst steuerliche Anreize seitens der Regierung: »Die Politik ignoriert seit Jahren die Forderung der Versicherungswirtschaft nach einer Anhebung des seit 40 Jahren nahezu unveränderten lohnsteuerfreien Betrags zur betrieblichen Vorsorge. Während dieser Betrag in Österreich bei lächerlichen 300 Euro jährlich liegt, beträgt er in Deutschland das Zehnfache.«

» Gewinne garantiert «

Als mögliche Alternative zur Veranlagung in einer Pensionskasse bietet sich die betriebliche Kollektivversicherung an. Denn nicht zuletzt die Diskussionen rund um die anstehende Reform haben deutlich gezeigt, dass vor allem das starre System und mangelnde Transparenz abschreckend wirken und zudem nicht mehr zeitgemäß sind.

Die überwiegende Zahl der ÖsterreicherInnen ist sicherheitsorientiert. Die betriebliche Kollektivversicherung, die ähnlich wie eine klassische Lebensversicherung aufgebaut ist, kommt diesem Bedürfnis mehr entgegen als die von der Entwicklung auf den Aktienmärkten abhängigen Pensionskassen. Bei der Pensionszahlung wird zudem nicht nur der Anfangswert garantiert, sondern auch die zugeflossene Gewinnbeteiligung für die weitere Zukunft. Die zugeleiteten Gewinne verfallen nicht. Damit kann schon bei Vertragsabschluss eine garantierte Rente ausgewiesen werden, die sich jährlich durch die Gewinnzuteilung erhöht und niemals fallen kann. »Pensionskassen sind für Schwankungen der Kapitalmärkte sehr anfällig, wobei allein der Begünstigte das Risiko trägt. Ein Minus in der Performance ist nur schwer wieder aufzuholen. Nur das Versicherungsmodell kann langfristig eine Rente garantieren, die nie sinkt«, bestätigt Massera.

Unternehmen können bis zu 10 % der Bruttolohnsumme (beitragsorientierte Variante) oder bis zu 80 % des letzten Aktivbezuges (leistungsorientierte Variante) in die betriebliche Kollektivversicherung einzahlen. Die Beiträge sind von allen Lohnnebenkosten und Sozialabgaben befreit und steuerlich absetzbar. Erst die Pension unterliegt der Einkommensteuer. Aufgrund dieser Steuervorteile würde laut Umfrage mehr als die Hälfte der ÖsterreicherInnen die betriebliche Altersvorsorge sogar einer Gehaltserhöhung vorziehen. Denn unterm Strich bleibt mehr übrig: Die Pension fällt um durchschnittlich 20 % höher als bei der Veranlagung der Netto-Gehaltserhöhung aus. ■