

Bernd Marin

Der Standard, Wien, 15.07.2006

Versorger Österreich AG

Der Salzburg AG ward zuerst zu viel der Ehre und dann fast Unrecht getan. 2005 wurde sie für den NESTOR, einen Preis „zur Prämierung von...Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen“ nominiert, jetzt für ihr „Gleitpensionsmodell“ ab 45 harsch kritisiert.

In einem brillianten Leitartikel (SN 12.7.) geißelte Andreas Koller den „menschlichen und moralischen Bankrott“ eines Frühpensionssystem, für das die Salzburg AG gar nicht das schlimmste Beispiel ist. Ich wurde mit der Polemik zitiert, Gleitpension ab 45 sei wie Seniorenklubs ab 50 und Sterbebegleitung ab 55 – um Jahrzehnte zu früh. Oder können Sie sich Mick Jagger seit 1988 in Altersteilzeit vorstellen?

Dabei ist alles so verständlich und vernünftig: ein ehemaliger Monopolist, „Versorger“ in Energie, Verkehr, Telekom, spürt Lüftchen an Wettbewerb und sieht einen Kostensenkungsbedarf von 23 Millionen Euro bzw. einen Abbaubedarf von 300 Mitarbeitern bis 2010. Die Firma kann aber nicht als Firma geführt werden, bekennt sich „in großkoalitionärer Vorstand-Eintracht „zu ihrer regionalen Verantwortung“ und „wird wie bisher ohne Kündigungen auskommen“.

Natürlich ist freiwilliges work-sharing besser als Massenkündigungen. Also bietet man ein „flexibles Teilzeitmodell“ an, das leider alle Welt als „Gleitpension“ missversteht. Dabei hatte die „vorausschauende Personalwirtschaft“ nur modern sein und „sozial verträglich sparen“ wollen, Kündigungen vermeiden, das know-how „älterer Mitarbeiter im Unternehmen“ halten, einen „gesunden Altersmix“ durch „Förderung der Nachwuchsentwicklung“ und eine „flexiblere Arbeits-

und Lebenszeitgestaltung für Arbeitnehmer“ ermöglichen.

Die gehen – auf der Basis von rund 4.000 Euro Durchschnittseinkommen und meist unkündbar, mit einem Jahresgehalt vorzeitiger Abfertigung alt plus Abfertigung neu plus mit einem „Zuckerl“-Firmenpensionszuschuß bis zu 100.000 Schilling (380 € jährlich) – gerne in einen meist 25%-igen Teil-Vorruhestand; um sich begeistert als „freiberufliche Projektmanager“ und Hobbyfilmer (Männer) oder pflichtbewußt als Pflegerin des Vaters (Frau) zu betätigen – eine Art Früh-Marxsches Paradies im geschützten Sektor. Die Firma spart bis zu rund 35.000 Euro pro Mitarbeiter, vermeidet Aufnahmestops und „Überalterung“. Nichts als Gewinner also – mit Ausnahme der Kunden und Steuerzahler.

Schade nur, dass das Angebot sich nicht an alle Mitarbeiter richtet, sondern nur an „ältere“ über 45, die mehr als 25 Jahre im Unternehmen arbeiten, im KV „mindestens 10% Überzahlung“ und Anspruch auf ein Jahresgehalt Abfertigung alt haben; die zusätzlich zu einer ASVG-Höchstpension eine Firmenpension „ungeschmälert“ erhalten, mit (2 – 15%!) Beitragspflicht ausschließlich auf Unternehmensseite – damit sie selbst fünf Jahre vor dem regulären Pensionsalter mit 70% des Letztbezugs rechnen können.

Hätte man diese leicht vermeidbaren Fehler vermieden und Anreize zu freiwilligem work-sharing und qualifizierter Teilzeit altersunabhängig allen Mitarbeitern, aber nur dann angeboten, wenn sie bis zum regulären Pensionsalter arbeiten, so wäre Firmen-Kalkül mit gesamtwirtschaftlichem Vorteil innovativ verknüpft. Und hätte Lob statt Hohn und Spott erfahren. Aber vielleicht lassen sich die „Kinderkrankheiten“ des Konzepts noch heilen – öffentlich-keitswirksam wie der Flop im ersten Anlauf.

Österreich wird erst dann kein Selbstbedienungsladen mehr sein, wenn gute

„Versorger“-Praktiken Schule machen.
Und „soziale Verantwortung“ von Unternehmen verallgemeinerungsfähig wird.