



Professor Bernd Marin, Direktor des Europäischen Bureaus für Politikberatung und Sozialforschung in Wien, ist dafür, Arbeitnehmerbeiträge auch ohne Arbeitgeberinitiative zu ermöglichen

„Emanzipation für Arbeitnehmer“

Interview. Professor Bernd Marin spricht über Vorteile der betrieblichen Altersvorsorge.

Die betriebliche Altersvorsorge in Österreich kann noch ausgebaut werden. Michael Miskarik, Niederlassungsleiter der HDI Lebensversicherung AG in Österreich, spricht mit Professor Bernd Marin, Direktor des Europäischen Bureaus für Politikberatung und Sozialforschung in Wien, über mögliche Potenziale der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich.

Michael Miskarik: Was wäre der Ausweg aus der Sackgasse eines ungleichgewichtigen Mehrsäulensystems und was wäre für die Weiterentwicklung einer wirksamen betrieblichen Altersvorsorge (bAV) nötig?

Bernd Marin: Klar ist immerhin, was für eine erfolgreiche betriebliche Altersvorsorge (bAV) zu tun wäre. Die Regierung bräuchte, was bisher leider überhaupt nicht absehbar ist, eine umfassende Gesamtstrategie zur Erneuerung von zwei der drei Pensions-Säulen: eine Konsolidierung der ersten Säule und eine Weiterentwicklung der zweiten Säule bAV. Das müsste freilich, um effektiv sein zu können, eine Regierungs- und Oppositions- und Sozialpartner-Priorität sein.



Michael Miskarik, Niederlassungsleiter der HDI Lebensversicherung AG in Österreich

Es braucht also ein bundesweites „an-einem-Strang-Ziehen“ und endlich einen historischen Kompromiss anstatt diesen fortgesetzten Kleinkrieg in dieser Existenzfrage des Landes.

In welche Richtung sollten die Firmenpensionen ausgebaut werden?

Vorrangiges Ziel muss eine sehr starke Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge sein, wenn nicht gar ihr allgemein verpflichtender Charakter wie etwa in der Schweiz oder Norwegen. Zumindest ist ein Mehrheitsprogramm anzustreben statt eines Minderheitenprogramms, wie es etwa die derzeitigen Firmenpensionen, „Sonderpensionen“ oder „Luxusrenten“ sind. Hier könnte die letzte große Sozialpartner-Reforminitiative, die

Demokratisierung der „Abfertigung neu“ 2003 als Modell dienen, die ihre Legitimität aus der großen Zahl begünstigter Nutznießer ohne Extrakosten für die Wirtschaft bezieht. Auch Länder mit weitläufiger flächendeckender betrieblicher Altersvorsorge von Holland bis Skandinavien könnten hier Vorbild sein.

Das erforderte doch wohl ein Umdenken in Pensionsfragen gegenüber der bisherigen Philosophie fast nur staatlich garantierter Alterssicherung?

Selbstverständlich. Sie haben vollkommen recht. Erfolgreiche betriebliche Altersvorsorge erfordert etwa auch eine Akzeptanz der Eigenlogik von Pensionskassen gegenüber der Sozialversicherung, wie etwa keine zwingenden Garantiezusagen. Weiters wäre entscheidend, Arbeitnehmerbeiträge auch ohne Arbeitgeberinitiative zu ermöglichen und – wie in Deutschland, der Schweiz oder sogar in Ungarn – ein individuelles Recht aller Arbeitnehmer auf lohnsteuer- und SV-abgabenbefreite Entgeltumwandlung zu verankern. Einzelne können dann über einen Rechtsanspruch bis zu einem bestimmten Prozent-

satz (etwa zehn Prozent) der Höchstbeitragsgrundlage selbstständig über die Höhe ihrer Zusatz-Altersvorsorge bestimmen.

Das bringt mehr Entscheidungs- und Wahlmöglichkeiten für die Versicherten selbst und eine größere Unabhängigkeit der Arbeitnehmer davon, ob ihre Arbeitgeber Firmenpensionskassen einrichten.

Genau so ist es. Es wäre ein weiterer Emanzipationsschritt für Arbeitnehmer. Erst das würde auch eigenständige betriebliche Altersvorsorge für potenziell Millionen Mitarbeiter ermöglichen. Derzeit sind Firmenpensionen auf staatsnahe Betriebe wie Anwärtern aus der Bundespensionskasse, der Sozialversicherungspensionskasse oder der EVN sowie einiger weniger privater Paradeunternehmen wie IBM und Porsche beschränkt. Doch Bezahler niedriger Einkommen sowie Klein- und Mittelbetriebe bräuchten ein umfassendes Anreizpaket, um diese Möglichkeiten ebenfalls zu nutzen. Entscheidend wird neben individuellen Arbeitnehmerrechten auf betriebliche Altersvorsorge die flächendeckende Integration der Firmenpensionen in

möglichst viele Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge sein, um ihre allgemeine Akzeptanz und Wirksamkeit entsprechend zu erhöhen.

Welche Orientierungen wären neben der höheren Allgemeinverbindlichkeit aus Ihrer Sicht ratsam?

Neuer Veranlagungsansatz könnten Investitionen in österreichische Leitbetriebe sein, wobei mehr Beteiligungskapital an heimischen Unternehmen durch Finanzierung der Realwirtschaft auch eine Gleichstellung steuerlicher Rahmenbedingungen mit der Kreditwirtschaft erforderte. Finanzwirtschaft und Pensionskassen (oder auch der Staat) könnten kostengünstige Vorsorgeprodukte bereitstellen. Alte, rückstellungsfinanzierte Pensionszusagen und unverfallbare Anwartschaften könnten auslaufen oder umgewandelt werden. Eine klare Win-Win-Situation für alle wäre das Ergebnis: ein besseres Beitrags-Leistungs-Verhältnis als andere Vorsorgeformen für Arbeitnehmer; Lohnnebenkostenentlastung für Unternehmen; und eine Stabilisierung des staatlich garantierten

Mehrsäulensystems durch breitere Zusatzvorsorge für alle Menschen.

Zusammengefasst empfehlen Sie eine betriebliche Altersvorsorge für alle statt Sonderpensionen bzw. Luxusrenten für einige wenige?

Genau so ist es. Denn harmonisierte, einheitliche Zusatzpensionsregeln für alle sicherten sozialen Frieden - im Gegensatz zum Sozialneidgift luxurierender Sonderpensionen für wenige Privilegierte, die fast gänzlich auf Steuerzahlerkosten spendiert werden. Für sie umgehen derzeit wohl in ein paar tausend halböffentlichen Betrieben arbeitgeberfinanzierte Pensionskassenverträge geschickt das verunglückte Sonderpensionbegrenzungsgesetz 2014. Die neue Regierung hat versprochen, diese strukturelle Korruption zu beenden. Man wird sie, wie alle vorangegangenen Koalitionen, an ihren Taten messen.

Im nächsten Kurier-Schwerpunktthema am 29. September geht es um das Pensionskonto und die ZEITWERTSICHERUNG.