

Weitere Analysen zeigen: Staatliches Pensionssystem unter Druck

OECD bezweifelt Nachhaltigkeit des staatlichen Pensionssystems

Knapp vor Weihnachten zitierte DER STANDARD aus einem aktuellen OECD-Bericht. Dieser kommt zur Erkenntnis, dass Österreich im internationalen Vergleich ein besonders gut ausgebautes staatliches Pensionssystem habe. Gleichzeitig deponiert man Zweifel an der Nachhaltigkeit des Systems.

Zuerst zu den positiven Zahlen des Berichts:

Die Bruttoersatzrate – also wieviel Prozent vom letzten Einkommen man als Pension erhält – liegt in Österreich bei 78,1 Prozent. Damit liegen wir in der OECD an 3. Stelle (nur Spanien mit 82,1 und Holland mit 90,5 liegen vor uns). Der Durchschnitt der OECD-Staaten beträgt bescheidene 40,9 Prozent.

Ähnlich positiv fallen die Zahlen aus, wenn man die gesamten Pensionseinkünfte (bis zum Tod) mit dem jährlichen Durchschnittseinkommen vergleicht. In Österreich machen die Bezüge der männlichen Pensionisten das 13,8-fache aus, nur in Luxemburg, Spanien, Deutschland und Holland sind sie höher. Der OECD-Durchschnitt liegt beim 9,5-fachen.

Pensionistinnen erhalten dank längerer Lebenserwartung das 15,8-fache des Durchschnittseinkommens – auch hier liegt Österreich im Spitzenfeld. Der OECD-Schnitt beträgt 10,8.

Die Höhe der gesamten Pensionseinkünfte hängt stark mit der Dauer des Pensionsbezugs zusammen. Männer verweilen durchschnittlich 19,9 Jahre, Frauen 25,4 Jahre in Rente. Auch bei diesen Werten liegt Österreich – insbesondere bei den Frauen – im Spitzenfeld. Das und die vergleichsweise gute Absicherung im Alter schlagen sich logischerweise in hohen Kosten für das System und die Gesellschaft nieder. Derzeit liegen sie bei 13,9 Prozent des Bruttoinlandsprodukts, bis 2060 prognostiziert die OECD einen Anstieg auf 14,4 Prozent.



(/images/bav_nl/02_2016/Pensionsdauer.png)
Was schlägt die OECD vor, um die Ausgaben zu dämpfen?

Nichts anderes, als viele andere Experten schon seit Jahren fordern. Anhebung des tatsächlichen Pensionsantrittsalters an das gesetzliche. Dazu eine Pensionsautomatik, die bei steigender Lebenserwartung auch das Pensionsantrittsalter erhöht. Und eine raschere Angleichung des Frauenpensionsalters an jenes der Männer. Aktuell gilt noch eine Übergangsfrist beginnend 2024 bis 2033, das erscheint der OECD als "sehr lange".

In Österreich hat Finanzminister Schelling zuletzt wieder diese Automatik ins Spiel gebracht, aber die SPÖ lehnte diese ab. Ob es hier eine Änderung durch die personelle Änderung des Sozialministers (Hundstorfer geht, Alois Stöger übernimmt) wird sich möglicherweise beim Pensionsgipfel am 29.2. zeigen.

OECD zur Frühpension

Österreich zählt nach wie vor zu jenen Ländern, in denen die Frühpension weiterhin stark in Anspruch genommen wird. Trotz diverser Verschärfungen (Abschaffung Invaliditätspension, Erhöhung der Abschläge, etc.) betrage der Anteil Jener, die vor dem gesetzlichen Alter in den Ruhestand treten, mehr als ein Drittel.

Vergleich Pensionsdauer 1971 - 2011 von Agenda Austria

Hinsichtlich der Pensionsdauer zeigt die angeführte Graphik, wie groß die Herausforderungen für das staatliche Pensionssystem geworden sind: Nicht nur, dass wir Gott sei Dank länger leben, gehen wir auch noch früher in Pension als in den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts. Da gleichzeitig auch die Ausbildungszeiten länger sind, sank die produktive Arbeitszeit von 45 Jahren (1971) auf 38 Jahre (heute). Trotzdem soll in dieser kürzeren Zeit eine beinahe 3x so lange Pension erarbeitet werden! Da sich das nicht ausgehen kann, wächst der Zuschuss durch den Staat laufend an.

To-do-Liste des IWF für Österreich

Auch die Experten des **Internationalen Währungsfonds (IWF)** sandten knapp vor Weihnachten das Ergebnis ihrer Prüfung in Form von Reformempfehlungen ab. Österreich solle seine Ausgaben besonders für Pensionen und Gesundheit zurückfahren. Der Währungsfonds schaut hauptsächlich auf Budget-Entwicklung und Schulden. Man empfiehlt uns dringend, die Staatsschulden zu senken. Von aktuell 85 % auf 60 % des Bruttonettoproduktes.

Um die Schulden zu senken, muss man Budgetüberschüsse erzielen. Und dafür müssen Einsparungen bei den großen Brocken, wie z.B. Gesundheit und Pensionen gesetzt werden. Auch der IWF stellt – wie die OECD oben – fest, dass durch die alternde Gesellschaft in Österreich die „altersbezogenen Gesundheits- und Langzeitpflege-Kosten ansteigen und Druck auf die öffentlichen Finanzen ausüben“. Dass die Altersgruppe „65plus“ im Verhältnis zu den „unter 64-jährigen Erwerbstätigen“ deutlich wachsen werde, führe angesichts „des großzügigen österreichischen Pensionssystems“ zu einem Anstieg der Pensionsausgaben, zitiert das Versicherungsjournal aus dem Bericht.

Zwar habe Österreich bereits Schritte in die richtige Richtung gesetzt (u.a. Verringerung der Anreize für den vorzeitigen Pensionsantritt sowie Begrenzungen bei Gesundheitsausgaben). Nichtsdestoweniger dränge ein mittelfristig hoher Schuldenstand ebenso wie „sich abzeichnende Kosten der Alterung“ zu einer weiteren Konsolidierung.

Wifo: Entlastung der Arbeit nötig

Auch das Wirtschaftsforschungsinstitut (Wifo)

Vorschläge des IWF praktisch ident mit denen der OECD

Anreize für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben schaffen. Missbrauch bei Invaliditätspensionen vorbeugen. Schrittweise Anhebung des Pensionsantrittsalters für Frauen bereits vor 2024 beginnen. Und: Eine Koppelung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters an die steigende Lebenserwartung könne die Pensionsausgaben langfristig um einen Prozentpunkt des BIP verringern.

Die Empfehlungen des IWF können Sie hier nachlesen. (<http://www.imf.org/external/np/ms/2015/121415.htm>)

Ein Vorteil für Unternehmen?

Denn wer als Unternehmer – je nach Rechtsform -

beschäftigte sich mit Österreichs Budgetproblemen und forderte eine Überprüfung der „Konsolidierungsmaßnahmen der vergangenen Jahre“, wie etwa die angestrebte Ausgabendämpfung im Gesundheitswesen und die Anhebung des tatsächlichen Pensionsantrittsalters. Es solle das seit „längerem angekündigte Pensionsmonitoring“ umgesetzt werden. Und auch geprüft werden, ob und wie die 2013 beschlossene Gesundheitsreform umgesetzt wurde.

Sehr interessant ist aber auch die Forderung nach **Entlastung der Arbeitskosten**. „Die Gesamtbelastung vor allem der niedrigen und mittleren Einkommen der unselbstständig Beschäftigten durch die Lohnsteuer, insbesondere aber auch durch Sozialversicherungs-Beiträge, bleibe nämlich hoch, ebenso die lohnbezogenen Arbeitgeber-Abgaben“ zitiert das Versicherungsjournal aus einer aktuellen Aussendung des Wifo.

Und hier sind wir nun bei einer **speziellen Einsatz-Möglichkeit der BAV** angelangt. Denn oft bleibt den Führungskräften und MitarbeiterInnen von einer Gehaltserhöhung nach Abzug der Sozialversicherungsabgaben und der Steuern netto kaum etwas „über“. In solchen Fällen kann eine **BAV-Lösung die effektivere Gehaltserhöhung** im Betrieb sein. Und neben den MitarbeiterInnen kann auch das Unternehmen dabei steuerlich profitieren!

einen Teil des Betriebserlöses in die eigene firmenfinanzierte Altersvorsorge investiert, fährt damit um Längen besser, als wenn er dies aus dem (versteuerten) Privatvermögen täte. Und im „War for talents“ – also dem laufend steigenden Wettbewerb um gute MitarbeiterInnen und Fachkräfte – gibt es durch die BAV-Modelle sehr gut geeignete Lösungen.

Die Instrumente der „Betrieblichen Altersvorsorge“ können aus Sicht der Firmen und deren Entscheidungsträgern aus mehreren Blickwinkeln genutzt werden. So zählen zu den meist genannten Gründen von Unternehmen, die ein solches Modell installiert haben,

- ✓ die erhöhte Mitarbeiterbindung qualifizierter Arbeitskräfte
- ✓ gleichzeitige Vermeidung von kostspieligen Such- und Anlernkosten
- ✓ die Motivation zu höheren Leistungen in Verbindung mit Bonifikationen und
- ✓ eine steuer- und abgabenschonende Gehaltszahlung in Form von Vorsorgelohn statt dem herkömmlichen und teuren Barlohn

Save the Dates: BAV-Lehrgänge 2016

BAV Lehrgang (Teil I): 14.3. - 16.3. 2016

BAV Lehrgang (Teil II): 11.4. - 13.4.2016

BAV Lehrgang (Teil III): 25.4. - 26.4.2016

Bei Interesse nehmen Sie bitte Kontakt mit unseren Life- und BAV-SpezialistInnen (/firmenkunden/bav/support) auf.

› **Zu den weiteren Artikeln im Newsletter** (/nl123ba456/uebersicht/02_2016/)