



# Schwache Pensionen

Der erstmals veröffentlichte Allianz Global Pension Report stellt dem österreichischen Pensionssystem ein mäßiges Zeugnis aus: Unter den 70 bewerteten Ländern rangiert Österreich lediglich auf Rang 34. Die Zahl der Pensionsbezieher (gegenüber Erwerbstätigen) steigt drastisch an. **VON PAUL CHRISTIAN JEZEK**

» Die geburtenstarken „Babyboomer“ treten in den nächsten Jahren verstärkt die Pension an. Damit schrumpft die Zahl der potenziellen Beitragszahler. Gleichzeitig steigt unsere Lebenserwartung. Nur wenige Länder haben ihre Pensionssysteme auf diesen demografischen Wandel eingestellt – Österreich zählt nicht dazu, wie der Global Pension Report der Allianz analysiert.

In den nächsten drei Jahrzehnten wird der Anteil der Über-65-jährigen an der Erwerbsbevölkerung in Österreich auf über 50 Prozent steigen. „Unsere staatliche Pension ist sehr gut ausgebaut, die betriebliche Pension oder private Vorsorge geraten dabei vergleichsweise ins Hintertreffen“, sagt Andreas Csurda, Vorstand der Allianz Pensionskasse AG. „Uns muss bewusst sein, dass aktive Beitragszahler das jetzige Pensionssystem stützen. Das heißt, es braucht die junge Generation, um derart hohe Belastungen in der staatlichen Pension zu finanzieren. Das birgt für die Zukunft einen potenziellen Generationenkonflikt.“

In Sachen Nachhaltigkeit der Pensionssysteme, also wie Systeme auf den demografischen Wandel reagieren, findet sich Österreich auf Platz 51 des Rankings und damit im letzten Drittel der untersuchten Länder wieder. Ein relativ niedriges Pensionsalter und die Nichtberücksichtigung des bevorstehenden demografischen Wandels werden als die Hauptschwachpunkte im Report geor-

det. „Wir dürfen vor dem Hintergrund der rapiden Alterung unserer Gesellschaft nicht in eine Schräglage geraten und die junge Generation mit unseren Pensionen überschulden. Deshalb müssen wir uns gemeinsam einer umfassenden Pensionsdebatte stellen“, bekräftigt Csurda.

**Das große Tabu** Mangelndes Bewusstsein ortet der Allianz Global Pension Report vielerorts hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Pensionssysteme. 1950 konnte ein 65 Jahre alter Mann in Europa erwarten, bis zu seinem Tod noch etwa 12,5 Jahre im Ruhestand zu verbringen. Heute liegt diese Zahl bereits bei 17,6, und bis 2050 wird sie auf 20,8 Jahre ansteigen. Als Konsequenz daraus verschiebt sich das Verhältnis der Zeitspannen von Erwerbsleben und Ruhestand signifikant. Länder, die das Pensionsalter oder Pensionsleistungen an die Lebenswertwartung koppeln, wie beispielsweise die Niederlande, haben daher ein nachhaltigeres Pensionssystem als solche Länder, in denen die weitere Erhöhung des Pensionsalters ein politisches Tabu darstellt.

Der demographische Wandel wird besonders Europa hart treffen: Der „Altersquotient“, der die Relation der pensionierten zur erwerbstätigen Bevölkerung misst, wird bis 2050 weltweit um 77 Prozent steigen und damit stärker als in den sieben Jahrzehnten davor.

Vergleichsweise besser schneiden hier manche Entwicklungsländer in Afrika und Asien ab, da dort die Bevölkerung noch jünger ist und die öffentlichen Defizite und Schulden eher niedrig sind.

Auf der anderen Seite erzielen europäische Länder wie Portugal oder Italien die schlechtesten Werte: eine alte Bevölkerung – der Altersquotient klettert deutlich über 60 Prozent – trifft hier auf hohe Schulden. Und durch die Pandemie und den dadurch ausgelösten Schulden-Tsunami erhält das Problem noch zusätzliche Dynamik. ■

## Die besten Pensionssysteme weltweit

Land	Bewertung
1 Schweden	2,9
2 Belgien	2,9
3 Dänemark	3,0
4 Neuseeland	3,0
5 USA	3,0
6 Australien	3,1
7 Niederlande	3,1
8 Norwegen	3,2
9 Bulgarien	3,2
10 Kanada	3,2
...	
34 Österreich	3,8

## Eine Chance für die Betriebliche Vorsorge

Das Start-Up Finabro hat Österreichs kostengünstigste Form der Gehaltserhöhung digitalisiert und damit eine Innovation realisiert.

→ Betriebliche Vorsorge ist wichtig, weil sie Arbeitgebern die Möglichkeit bietet, für Mitarbeiter steuerbegünstigt vorzusorgen. Umso wichtiger wird das Thema in und nach der Krise: Denn viele Unternehmen werden z.B. Mitarbeitern, die sich in der Corona-Krise als sehr wertvoll und wichtig erwiesen haben, eine Anerkennung zukommen lassen wollen.

→ Eine klassische Gehaltserhöhung ist aufgrund der wirtschaftlichen Gesamtsituation aber oft schwierig. Hier hat der Gesetzgeber mit der Zukunftssicherung nach §3 (1) Z 15a EstG ein Instrument geschaffen, mit dem der Arbeitgeber den ersten Schritt setzen kann, um sich im Kampf um die besten Köpfe abzuheben. Dadurch ermöglicht betriebliche Vorsorge die kostengünstigste Gehaltserhöhung des Landes.

→ Das 300€-Modell – auch bekannt als Steuerfreie Zukunftssicherung – ist nicht nur eine attraktive Möglichkeit, die Mitarbeiterbindung zu erhöhen und das Image zu stärken, sondern man kann damit als Arbeitgeber auch Steuervorteile lukrieren. Denn die Variante „Gehaltsumwandlung“ kann ohne Kosten umgesetzt werden und man kann sich damit sogar noch rund 22 Euro Lohnnebenkosten pro Mitarbeiter und Jahr sparen.

→ Diese „Gehaltserhöhungsvariante“ sieht eine Zuzahlung bis zu 300 Euro im Jahr vor, aber auch eine Ersparnis von rund 91 Euro Lohnnebenkosten plus Sozialversicherungsbeiträge pro Mitarbeiter und Jahr im Vergleich zu einer normalen Gehaltserhöhung.

Die Mitarbeiter sparen lohnsteuerbefreit an und können dadurch eine Steuerersparnis von im Durchschnitt 100 Euro jährlich realisieren.

→ Gemeinsam mit der Zürich Versicherung hat das Start-Up Finabro das 300-Euro-Modell digitalisiert und damit eine österreichweite Neuheit geschaffen. Finabro minimiert den Abwicklungsaufwand des Arbeitgebers um bis zu 90 Prozent und offeriert auf dem kostenlosen Unternehmensportal jederzeit einen aktuellen Überblick über das Modell. Den Mitarbeitern wird über eine Gratis-App oder ein Web-Portal transparent dargestellt, was der Arbeitgeber für sie tut.

[www.finabro.com](http://www.finabro.com)