



Österreichs Pensionssystem landet nur im Mittelfeld

Pensionen am Prüfstand

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 Pensionalter 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 Pensionalter oder Pensionsleistungen an die Lebenserwartung koppeln, wie beispielsweise die Niederlande, haben daher ein nachhaltigeres Pensionssystem als solche Länder, in denen die weitere Erhöhung des Pensionalters ein politisches Tabu darstellt.

Der demografische 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

FOTO: LAND 00

Eine Chance für die Betriebliche Vorsorge

Das Start-up Finabro hat Österreichs kostengünstigste Form des Gehaltszuschusses zur Pensionsvorsorge digitalisiert.

→ 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-Euro-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 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 Verwaltungsaufwand 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



Andere sprechen über ESG. Wir tun es.

Es liegt in unserer nordischen DNA.



Nordea Investment Funds S.A.
Dr. Johannes Rogy, Head of Fund Distribution
Region Central & Eastern Europe
Tel. 01/512 87 17 - 20
johannes.rogyn@nordea.com

Nordea STARS ESG-Lösungen

nordea.at/STARS

Die Nordea 1-Aktienfonds Emerging Stars, Global Stars, European Stars und North American Stars sind von den wichtigsten ESG-Labels¹ ausgezeichnet worden **ISXFLAG, Towards Sustainability, Forum Nachhaltige Geldanlagen, ISR und entsprechen dem European SRI Transparency Code²**

¹ Das Forum Nachhaltige Geldanlagen (FNG-Siegel) hat den Nordea 1 – Emerging Stars Equity Fund (2 Sterne), den Nordea 1 – Global Stars Equity Fund (2 Sterne), den Nordea 1 – European Stars Equity Fund (3 Sterne) und den Nordea 1 – North American Stars Equity Fund (2 Sterne) ausgezeichnet (Gültigkeit für das Jahr 2020); Towards Sustainability hat den Nordea 1 – Emerging Stars Equity Fund, den Nordea 1 – Global Stars Equity Fund, den Nordea 1 – European Stars Equity Fund und den Nordea 1 – North American Stars Equity Fund ausgezeichnet (Gültigkeit: 7. November 2019 bis 7. November 2020); ISXFLAG ESG Label zeichnete den Nordea 1 – Emerging Stars Equity Fund, den Nordea 1 – Global Stars Equity Fund und den Nordea 1 – North American Stars Equity Fund mit einer Laufzeit vom 1. Oktober 2019 bis zum 30. September 2020 und den Nordea 1 – European Stars Equity Fund mit einer Laufzeit vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2020 aus; Das Label ISR zeichnete den Nordea 1 – Emerging Stars Equity Fund, den Nordea 1 – Global Stars Equity Fund und den Nordea 1 – North American Stars Equity Fund aus (Laufzeit: 22.11.2019 – 21.11.2022). Der Nordea 1 – Emerging Stars Equity Fund, der Nordea 1 – Global Stars Equity Fund, der Nordea 1 – European Stars Equity Fund und der Nordea 1 – North American Stars Equity Fund erfüllen desweiteren die Anforderungen des European SRI Transparency-Logo (European Sustainable and Responsible Investment Forum) (Gültigkeit: Oktober 2019 bis Oktober 2020). ² Das Europäische Transparenz-Logo für Nachhaltigkeitsfonds kennzeichnet, dass Nordea Investment Funds S.A. sich verpflichtet, korrekt, angemessen und rechtzeitig Informationen zur Verfügung zu stellen, um interessierten, insbesondere Kunden, die Möglichkeit zu geben, die Ansätze und Methoden der nachhaltigen Geldanlage des jeweiligen Fonds nachzuvollziehen. Ausführliche Informationen über die Europäischen Transparenzleitlinien finden Sie unter www.eurosig.org. Informationen über die Nachhaltige Anlagepolitik und ihre Umsetzung in der Nordea STARS Fondspalette finden Sie unter nordea.at/STARS. Die Transparenzleitlinien werden von der unabhängigen Organisation, das Europäische SRI Transparenz-Logo, für die oben beschriebene Verpflichtung des Fondsmanagers. Es ist nicht als Befürwortung eines bestimmten Unternehmens, einer Organisation oder Einzelperson zu verstehen.

Die genannten Teilfonds sind Teil von Norda 1, SICAV, einer offenen Investmentgesellschaft luxemburgischer Rechts, welcher der EG-Richtlinie 2009/65/EG vom 3. Juli 2009 entspricht. Bei dem vorliegenden Dokument handelt es sich um Werbematerial, es enthält daher nicht alle relevanten Informationen zu den erwähnten Teilfonds. Jede Entscheidung, in den Teilfonds anzulegen, sollte auf der Grundlage des aktuellen Verkaufsprospekts, der Wesentlichen Anlegerinformationen (KIID) sowie des aktuellen Jahres- und Halbjahresberichts getroffen werden. Die genannten Dokumente sind in elektronischer Form auf Englisch und in der jeweiligen Sprache der zum Vertrieb zugelassenen Länder auf Anfrage unentgeltlich bei Norda Investment Funds S.A., 562, rue de Neudorf, P.O. Box 782, L-2017 Luxemburg oder bei der Informations- und Zahlstelle der Nordea 1, SICAV in Österreich, die Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG, Am Belvedere 1, AT-1100 Wien, Österreich erhältlich. Kopien der vorgenannten Dokumente stehen Ihnen auch hier zur Verfügung. Herausgegeben von Nordea Investment Funds S.A., 562, rue de Neudorf, P.O. Box 782, L-2017 Luxemburg, einer von der Commission de Surveillance du Secteur Financier in Luxemburg genehmigten Verwaltungsgesellschaft.