

# Wer bietet mehr?

Eins ist nicht sicher: die gesetzliche Rente. Denn Vater Staat ist auf Grund der demografischen Entwicklung gezwungen, die „erste Säule“ zu demontieren. Betriebliche Altersvorsorge kann den Geldschwund ausgleichen. Bei der Umsetzung gehen Österreich, Deutschland und die Schweiz jeweils ihren eigenen Weg – mit unterschiedlichem Erfolg.

von Thomas Riemer



gleichermaßen vorherrscht. Säule eins, nach wie vor die dominierende Komponente, finanziert Vater Staat, der zweite Pfeiler ruht auf Zuwendungen des Arbeitgebers und nicht zuletzt soll der Bürger mittels Eigenvorsorge seinen Teil beitragen.

**Gerade in der betriebliche** Altersvorsorge (BAV) schlummert jede Menge Potenzial: Es gilt als unbestritten, dass – Hand in Hand mit staatlichen Zuschüssen, Steuererleichterungen und Prämien – für alle Seiten unterm Strich der beste Saldo steht. Die Schiefelage zwischen Staats- und Firmengeld ist jedoch hierzulande und bei den Nachbarn im Norden noch enorm. Bei derzeitigen Pensionsbeziehern kommen in Österreich lediglich ca. zwei bis drei Prozent des Alterssalärs aus Betriebsrenten, Deutschland hält bei 4,3 Prozent, die Eidgenossen haben hingegen mit 32 Prozent die Nase vorn.

**E**s wird eng. Die demografische Entwicklung erzwingt europaweit den Umbau der Sozialsysteme. Während immer geburten schwächere Jahrgänge ins Erwerbsleben nachrücken, beginnen die „Baby Boomer“ so langsam in Pension zu gehen; und eben die schrumpfende Zahl ihrer Kinder soll deren sorgenfreien Lebensabend finanzieren. Dementsprechend knirscht es immer heftiger im Gebälk, weiß Donald Desax, Mitglied der Geschäftsleitung der Helvetia

Versicherungen Schweiz: „Die reine Umlagenfinanzierung vieler europäischer Vorsorgesysteme führt zu einer immensen Belastung der proportional immer kleiner werdenden aktiven Generation.“

**Kurzum: Die gesetzlichen** Rentensysteme werden langsam aber sicher in die Knie gehen. So soll – zumindest in der Theorie – das Drei-Säulen-Prinzip das Ärgste verhindern, das in Österreich, Deutschland und der Schweiz

**Auch bezüglich der** Anwartschaften herrscht in Österreich noch Nachholbedarf: Im Jahr 2006 hatten 500.000 Dienstnehmer Anspruch auf eine Firmenpension, dies entspricht rund 20 Prozent der abhängig Beschäftigten. Zum Vergleich: In Deutschland sind mit Ende 2006 17,3 Millionen aller sozialversicherungspflichtigen Angestellten, also 65 Prozent, im System der BAV untergekommen. Die Schweiz, in der die BAV für das Gros der Arbeitnehmer Pflicht ist, meldete Ende 2005 satte



**DONALD DESAX,**  
Helvetia Versicherungen Schweiz



**MARKUS BÄNZINGER,**  
Helvetia Versicherungen AG Österreich

82,3 Prozent. Zum Vergleich: Der Durchschnittswert aller 15 Mitgliedsländer der „alten“ EU beträgt 51 Prozent. Verantwortlich für „den großen Nachholbedarf Österreichs“ ist nach Meinung von Markus Bänzinger, Vorstandsmitglied der Helvetia Versicherungen AG Österreich, dass „die Rahmenbedingungen für BAV-Produkte von staatlicher Seite noch zu wenig attraktiv sind und noch nicht ausreichend gefördert werden“. Zudem habe die BAV noch nicht jene breite Akzeptanz, die für den Ausbau der zweiten Säule notwendig sei.

#### **ÖSTERREICH: DIE FORDERUNG NACH FÖRDERUNG**

Zwischen Vorarlberg und Burgenland führen vier Wege zur Altersvorsorge via Firma. Das Manko vorweg: Es bleibt dem Unternehmer überlassen, ob er seiner Belegschaft entsprechende Möglichkeiten eröffnen will.

Bei der „betrieblichen Kollektivversicherung“ (BKV) kann der Arbeitgeber für Angestellten Gruppen einen Vertrag mit einer Versicherung abschließen. Es winkt eine lebenslange Altersrente und eine Hinterbliebenenversorgung, zusätzlich kann eine Berufsunfähigkeitspension vereinbart werden. Das Modell darf nur in Form der klassischen Le-

bensversicherung betrieben werden. 2,25 Prozent Zinsen p.a. sind somit garantiert.

**Der Zugang zum** finanziell sorglosen letzten Lebensdrittel kann auch mittels Pensionskasse (PK) erfolgen. Dabei können für den Arbeitnehmer bis zu 10,25 Prozent des Bruttolohns steuer- und abgabenfrei eingezahlt („beitragsorientiert“) oder es kann eine fixe monatliche Rente vereinbart werden („leistungsorientiert“). Erwirtschaften die Kassen nicht genug Kapital, besteht für die Firma bei letzterer allerdings eine Nachschusspflicht. Läuft es am Kapitalmarkt hingegen gut, kann sich der Bezieher über eine höhere Rente freuen als ausgemacht. Da PK deutlich flexibler und mit einem Aktienanteil von bis zu 70 Prozent anlegen können, ist naturgemäß mehr Rendite drin. Aber auch mehr Risiko, falls es am Kapitalmarkt zu Turbulenzen kommt. Der Beschäftigte kann jedoch eine Mindesttragsgarantie wählen, dann sinkt der Wertpapieranteil auf 50 Prozent. Nettos Extra inklusive: Legt er im Rahmen der „prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge“ bis zu 1.000 Euro pro Jahr drauf, schießt der Staat 9,0 Prozent zu.

**Bei der „Zukunftssicherung“** in Form einer Direktversicherung kann der Arbeitnehmer per annum maximal

300 Euro seines Bruttolohns für ihn steuerfrei in eine Lebens-, Unfall- oder Krankenversicherung einzahlen lassen. Dies kommt je nach Einkommenshöhe und Steuerprogression einem staatlichen Zuschuss von 38 bis 50 Prozent gleich. Die beste Lösung ist, wenn der Dienstgeber zusätzliche 300 Euro als Benefit auf's Gehalt draufpackt, beide Seiten sparen sich dann die Sozialversicherungsbeiträge.

**In allen Fällen gilt:** Der Mitarbeiter kann unbedenklich sparen, denn seine Anwartschaften bleiben ihm vom ersten Tag an erhalten. Er ist anspruchsberechtigt, beim Jobwechsel und selbst bei Selbstkündigung nimmt er sein angespartes Kapital Huckepack. Lediglich beim PK-Modell kann der Anspruchsbeginn um fünf Jahre nach hinten verschoben werden.

**Als vierte Möglichkeit** kommt die „direkte Leistungszusage“ in Betracht, mit der etwa Führungskräfte oder verdiente Mitarbeiter gezielt bedacht und damit enger an das Unternehmen gebunden werden können. Zudem ist sie der einzige Weg, wie auch Geschäftsführende Gesellschafter mit mehr als 25 Prozent Beteiligung zu einer Betriebspension kommen. Auch hier kann beitrags- oder leistungsorientiert vorgegangen werden, der Pensionsbeitrag darf jedoch 80 Prozent des letzten Aktivbezugs nicht überschreiten. Eine optional abzuschließende Rückdeckungsversicherung seitens des Arbeitgebers bringt im Insolvenzfall das Kapital des Angestellten in Sicherheit.

**Die Investition in** eines der Konzepte lohnt sich für beide Seiten. Das Unternehmen spart sich je nach Modell Lohnnebenkosten und Sozialversicherungsbeiträge und kann seine BAV-Aufwendungen als Betriebsausgabe gewinnmindernd und damit steuer-schonend einsetzen. Der Arbeitnehmer kann seine Beiträge brutto für netto arbeiten lassen, also höhere Sparraten aufbringen. Er bekommt im Alter mehr heraus, als er von seinem versteuerten

Netto Gehalt mittels privater Vorsorge hätte erzielen können. Der Finanzminister greift seinen Bürgern erst nach Pensionsantritt in die Tasche, wenn der Steuersatz gemeinhin niedriger ist.

**Bänziger übt am Status Quo** allerdings Kritik: „Gesetzgeber und Fiskus sind gefragt. Es müssen Anreize durch echte massive steuerliche Förderungen her.“ Möglich seien etwa Ausweitungen im Rahmen der Deferred Compensation (aufgeschobenen Vergütung, Anm. d. Verf.), der Maximalgrenzen in der Pensionskasse oder weitere steuerrechtliche Anreize beim Leistungsempfänger. Donald Desax von der Helvetia Schweiz ergänzt: „Plakatig gesagt scheint es so, dass das österreichische System der BAV kaum Raum lässt.“

#### DEUTSCHLAND: ANSPRUCH AUF MEHR MÖGLICHKEITEN

**Während es Österreichs** Unternehmen (mit Ausnahme der „Abfertigung neu“ und einzelner Kollektivverträge) freisteht, ihren Angestellten nach Gutdünken eine BAV zu spendieren, haben „deutsche Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Ummwandlungsmöglichkeiten“ erklärt Michael Hessling, Vorstandsmitglied der Allianz Lebensversicherungs-AG Deutschland, den zentralen Unterschied. „Dadurch ist man nicht auf zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers angewiesen.“ Bänziger ergänzt: „In Österreich wird die BAV vorwiegend als Motivationsinstrument für die Arbeitnehmer und zur Mitarbeiterbindung genutzt und ist für Arbeitgeber ein Mittel, um sich auf dem Arbeitsmarkt abzuheben.“

**Derzeit gibt es** beim nördlichen Nachbarn fünf Möglichkeiten, BAV zu praktizieren. Der Arbeitgeber entscheidet, was er anbieten will. Hessling fasst zusammen: „Pensionszusage, Pensionskasse und die Direktversicherung gibt es in beiden Ländern. Unterstützungskasse und Pensionsfonds sind ausschließlich hier vertreten, so wie es die BKV nur in Österreich gibt.“



MICHAEL HESSLING,  
Allianz LV-AG Deutschland

**Bei der Direktversicherung** wird eine Lebens- oder Rentenversicherung zugunsten des Beschäftigten abgeschlossen. Pensionskassen funktionieren ähnlich wie in Österreich und werden meist in Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit oder einer AG betrieben. Getragen werden sie von einem oder mehreren Unternehmen, oft einer Branche. Der Arbeitgeber kann zudem selbst eine PK gründen. Sie werden von der Versicherungsaufsicht überwacht und unterliegen strengeren Anlagebeschränkungen als ihre österreichischen Pendanten: Um das Risiko klein zu halten, darf nur ein sehr begrenzter Teil der Anlagemittel in Aktien investiert werden.

**Darüber hinaus steht** mit so genannten Pensionsfonds seit 2002 eine weitere BAV-Spielart zur Auswahl. Die Fonds folgen angelsächsischem Vorbild und sind in ihrem Investitionsspielraum deutlich geringer reglementiert als PK. Ein beliebig hoher Aktienanteil und Engagements in Fremdwährungen, Anleihen, Immobilien etc. ermöglichen höhere Renditen, demgemäß mit den damit verbundenen Volatilitäten und Risiken. Im Unterschied zu klassischen Aktienfonds bieten sie eine „Geld-zurück-Garantie“. Der Anleger kann sich zum Rentenbeginn zumindest der angesammelten Beiträge sicher sein.

**All diesen Varianten** gemeinsam ist, dass vereinbart werden kann, wie die Beiträge zwischen Chef und Mitarbeiter aufgeteilt werden. Dazu Hessling: „Das größte Wachstum beobachten wir bei den arbeitnehmerfinanzierten Systemen. In Österreich muss der Arbeitgeber in erster Linie zusätzlich zum Gehalt Vorsorgebeiträge leisten. Hier hingegen gibt es mehr Möglichkeiten für Arbeitnehmer, Entgelt in betriebliche Altersvorsorge umzuwandeln.“ Bänziger von der Helvetia Österreich: „In Deutschland sind die Durchführungswege breiter geöffnet – und stehen auf einer solideren gesetzlichen Basis.“ Hessling nennt noch einen weiteren Vorteil: „Bei uns sind die Dotierungsmöglichkeiten höher: Hier können die Arbeitnehmer 2.520 Euro ihres Gehalts jährlich umwandeln, und gegebenenfalls weitere 1.800.“

**In allen Fällen** gilt die nachgelagerte Besteuerung, die Finanz greift erst im Alter zu. Das Unternehmen zahlt auf seinen Anteil im Rahmen gewisser Grenzen gleichfalls weder Steuern noch Sozialbeiträge. Bei Jobwechsel bleiben die selbst gezahlten Beiträge erhalten, die Aufwendungen des Chefs sind hingegen erst dann auf der sicheren Seite, wenn man länger als fünf Jahre im Betrieb gearbeitet hat und älter als 30 Jahre ist.

**Wollen Betriebe** Führungskräfte langfristig binden oder die Leistung einzelner Mitarbeiter honorieren, steht auch bei den Nachbarn im Norden die Direktzusage zur Verfügung, die flexibler gehandhabt werden kann als in Österreich. Deren Höhe kann grundsätzlich frei vereinbart werden, auch, ob die Zahlung als Rente oder als Kapitalzahlung erfolgt. Um die Ansprüche bedienen zu können, müssen Rücklagen gebildet werden, die sich gewinnmindernd auf die Bilanz auswirken. Der Arbeitgeber haftet grundsätzlich mit seinem Betriebsvermögen, mittels Rückdeckungsversicherung kann er das Risiko jedoch auslagern. Da die direkte Pensionszusage keiner staatlichen Auf-

sicht oder Anlageregulierung unterliegt, ist der Arbeitgeber in der Entscheidung über die Geldanlage frei.

**Last but not least** können die Zusagen auch mittelbar über Unterstützungskassen (UK) getroffen werden. Diese sind rechtlich selbstständige Einrichtungen, die BAV für einen oder mehrere Arbeitgeber durchführen. Der Dienstgeber wird Mitglied in einer UK und leistet Zahlungen für seine Mitarbeiter. Durch die Beiträge und Vermögenserträge wird Kapital aufgebaut, dabei bestehen keinerlei Anlagere striktionen. Besonders für Besserverdiener und Führungskräfte ist das Modell interessant, denn die Beträge unterliegen keiner Begrenzung.

**Rückstellungen des Arbeitgebers** für eine Direktzusage oder eine Unterstützungskasse sind unbegrenzt steuerfrei. Das gilt auch für die Beiträge des Arbeitnehmers, dafür entfällt die staatliche Förderung in Form von Zulagen oder Sonderausgabenabzug. Jeder Firmenchef, der eine dieser Möglichkeiten anbieten möchte, muss dem Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) beitreten. Dort zahlt er 3,1 Promille der zugesagten Leistung ein, im Insolvenzfall springt dieser Verein ein.

#### SCHWEIZ: SPAREN IST ERSTE BÜRGERPFLICHT

**Einen völlig anderen** Weg als Österreich und Deutschland beschreiten die Eidgenossen. Donald Desax von der Schweizer Helvetia fasst das Modell zusammen: „Die erste – staatliche – Säule deckt den Existenzbedarf, die zweite – berufliche – sichert den Lebensstandard und in der dritten – privaten – Säule ist der individuelle Vorsorgebedarf anzusiedeln.“

**Erstere umfasst** Altersvorsorge, Invaliditätsschutz und Hinterbliebenenleistungen, maximal 2.150 Franken (1.308 Euro) werden ausbezahlt. Erklärtes Ziel ist, dass die 1. und 2. Säule durchschnittlich 60 Prozent des letzten Ein-

kommens sichern und die Fortsetzung des gewohnten Lebensstils ermöglichen. „Aus dieser Grundstruktur leitet sich die im Vergleich zu Deutschland und Österreich stärkere Stellung der beruflichen Vorsorge ab“, so Desax.

**Die berufliche Vorsorge** ist für jeden Schweizer Arbeitnehmer ab 25 Jahren verpflichtend, der mehr als 19.890 Franken (12.104 Euro) pro Jahr verdient („Obligatorium“). Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen – in Abhängigkeit vom Alter des Begünstigten – zwischen sieben und 18 Prozent des Bruttolohns in eine Vorsorgeeinrichtung ein. Ab einem Jahreslöh von 79.560 Franken setzt das Überobligatorium ein, der Versicherte kann nach Belieben weitere Summen investieren.

**Veranlagt werden die** Gelder von Pensionskassen, Assekuranzen und autonomen Sammelstiftungen. Bei der beruflichen Vorsorge herrscht zum Teil Wettbewerb, ca. 3.000 Anbieter tummeln sich am Markt, der Arbeitgeber sucht sich einfach eine aus. Größere Unternehmen sowie die Verwaltung betreiben in der Regel eine eigene PK.

**Desax beschreibt das** zu Grunde liegende Prinzip: „Jeder Beschäftigte speist mit seinen Beiträgen und denjenigen seines Arbeitgebers sein persönliches Konto und sorgt damit für sich

selber vor.“ Die Zahlungen werden auf einem Sperrkonto gutgeschrieben, das der Arbeitnehmer bei jedem Jobwechsel „mitnimmt“. Einmal jährlich wird von der Schweizer Regierung ein Mindestzinssatz festgelegt, der 2006 bei 2,5 Prozent lag. Ein Sicherheitsfonds garantiert die PK-Leistungen bei deren Zahlungsunfähigkeit bis zu einer Höchstgrenze von 119.340 Franken.

**Aus österreichischer wie** deutscher Sicht ist dieses „Zwangssparen“ jedoch nicht unproblematisch. Bänzi-ger von der Helvetia Österreich warnt vor einem solchen Schritt: „Österreich hat im globalen Vergleich bereits recht hohe Lohnnebenkosten, eine Verpflichtung der Arbeitgeber würde zu einer Verschlechterung der Standortchancen führen. Wir halten eine Obligatorium für nicht realistisch umsetzbar.“ Hessling von der Allianz Deutschland sieht zudem das Problem, „dass der Staat früher oder später massiv in die Produktgestaltung eingreifen und die Möglichkeiten der BAV einschränken würde.“ Desax sieht das anders: „Aus Schweizer Sicht ist die Verpflichtung durchaus zu empfehlen, hat sie doch dazu geführt, dass die berufliche Vorsorge als wichtiger Pfeiler verankert ist. Hingegen sollte darauf geachtet werden, dass die Komplexität und Regelungsdichte nicht schweizerische Ausmaße annimmt. Das ist ein echter Kostentreiber.“

#### AUF DEN PUNKT GEBRACHT

Die umlagefinanzierten Rentensysteme nähern sich auf Grund der demografischen Entwicklung – immer mehr Rentner, immer weniger Beitragszahler – dem Kollaps. Einen Ausweg aus der Misere kann die Betriebliche Altersvorsorge (BAV) weisen. Die Rezepte sind in Österreich, Deutschland und der Schweiz höchst unterschiedlich. Ist sie hierzulande lediglich ein Zuckerl des Arbeitgebers, hat in Deutschland jeder abhängig Beschäftigte einen gesetzlichen Anspruch auf BAV und deutlich mehr Möglichkeiten bei der Entgeltumwandlung. Am weitesten geht die Schweiz, BAV ist dort für beide Seiten Pflichtprogramm.

**Alle drei Länder** sind also in ihren Lösungsansätzen zur BAV ganz unterschiedlich aufgestellt, doch unverzichtbar ist sie allemal. Das Ergebnis einer EU-weiten Studie des Deutschen Instituts für Altersvorsorge aus dem Jahr 2006 sollte die Politik zu noch beherzterem Anpacken anspornen. Deren Fazit: In Ländern, die frühzeitig mehr private wie betriebliche kapitalgedeckte Eigenvorsorge auf den Weg gebracht haben, verfügt die Rentnergeneration heute über ein höheres Ruhestandseinkommen. Die „Baby Boomer“ würde das freuen.