

sehr stark von der Größe eines Unternehmens ab: Je größer ein Unternehmen, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit einer zusätzlichen Absicherung durch eine BAV.

„Für die Stärkung der zweiten Pensionssäule müssen auch in Österreich KMU-Förderungen für die Errichtung von Betriebspensionen entstehen. Nachteile für Einzelunternehmer müssen endlich beseitigt werden“, so Wondrak.

Gerade für die Forcierung im Bereich der KMU ist der Kollektivvertrag weiterhin ein wesentliches Tool. In circa 50 kleineren Kollektivverträgen ist die BAV bereits enthalten. „Die beiden Großen – Handel und Gewerbe – stehen allerdings noch aus. Es muss eine Lösung für die sofortige Anwendung der BAV in diesen und anderen Kollektivverträgen gefunden werden“, sagt der Experte.

Für die österreichischen KMU wäre außerdem ein BAV-Absetzbetrag ein essenzielles Tool, das die zweite Säule stärken würde, meint Wondrak: „Es braucht auch bei uns eine Informationsoffensive sowohl bei Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern. Jeder sollte effizient und einfach über seine Möglichkeiten und die Vorteile durch eine be-



BAV-Experte
Thomas Wondrak sorgte für die fachliche Leitung der Lindecampus-Konferenz.

triebliche Vorsorge informiert werden. Drüber hinaus muss es, wie auch im deutschen Modell, neue Anreize für Kleinverdiener geben.“

„Action“ statt Stillstand

Außer dem vagen Plan einer allgemeinen „Förderung“ der betrieblichen Altersvorsorge im Regierungsprogramm ist derzeit nichts davon auf der Agenda der Bundesregierung ersichtlich – die Reformbestrebungen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge sind zum Stillstand gekommen. Zu diesem allgemeinen Reformstillstand kommen zwei wichtige EU-Richtlinien, deren Umsetzung in Österreich stark in Verzug sind: Einerseits die IORP II-Richtlinie zur grenzüberschreitenden Zulassung von Pensionskassen in Europa. Die Umsetzung ist bis Anfang 2019 geplant, eine Gesetzesvorlage wurde kürzlich in Begutachtung geschickt.

Neue EU-Richtlinien

Hinzu kommt die sogenannte Portabilitätsrichtlinie, die die Freizügigkeit der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit betrieblichen Pensionen verbessern soll.

„Die Frist zur Umsetzung ist am 21. Mai 2018 verstrichen. Wir hinken drastisch hinterher und sind in diesem sehr wichtigen Bereich von einer Übererfüllung von Vorschriften weit entfernt – von Goldplating kann hier keine

Rede sein“, sagt der Experte. „Es braucht rasch eine sachliche und ganzheitliche Analyse des österreichischen Pensionssystems und die konsequente Umsetzung einer Strategie, die die Notwendigkeit einer staatlichen Vorsorge beachtet und gleichzeitig die betriebliche Vorsorge stärkt“, so Wondrak. „Das wäre eigentlich der klare Auftrag an die Bundesregierung – denn unser Pensionssystem muss langfristig stabil auf allen drei Säulen ruhen können.“

Lindecampus-Konferenz

Bei der jährlichen Lindecampus-Konferenz erörtern hochkarätige Experten die aktuelle Situation: Arbeits- und Unternehmensrechtsspezialist Georg Schima (Umsetzungstipps in Sa-

”

Es braucht rasch eine sachliche und ganzheitliche Analyse des österreichischen Pensionssystems.

Thomas Wondrak
Experte für betriebliche Altersvorsorge

“

chen „Betriebliche Altersvorsorge 2018“), Versicherungsmathematikerin Karin Riegler (Neue Standards für Personalrückstellungen), Michael Punzet (eGroup International AG; Europäischer Pensionsmarkt, deutsches Betriebsrentengesetz); Josef Wöss (Arbeiterkammer; Betriebliche Vorsorge in Kollektivverträgen), Walter Neubauer (BMASK; Österreichische Altersversorgungspolitik) und Gerhard Navara (Uniq; gesetzliche Neuerungen 2017/2018.).

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Deutsches Vorbild

- Sozialpartnermodell mit reiner Beitragszusage und Opting-Out. Auf tarifvertraglicher Grundlage können so Betriebspensionen eingeführt werden.
- Im Einkommensteuergesetz wird ein neues steuerliches Fördermodell spezifisch für Geringverdiener eingeführt.
- Erhöhung des steuerfreien Betrags bei der Entgeltumwandlung über Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen: Die Höchstbeträge für steuerfreie Zahlungen werden zu einer einheitlichen prozentualen Grenze zusammengefasst und angehoben.
- Der „Deutsche Rentenversicherungs Bund“ wird zur objektiven Informationsquelle für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.