

## Minister Kocher: Paradigmenwechsel am Arbeitsmarkt.

bAV als Instrument, um Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden.

---

Im Sommer 2020 verwies der **Ökonom Martin Kocher, damals noch Leiter des IHS** (Instituts für höhere Studien) darauf, dass Österreich im Vergleich zu anderen OECD-Staaten **nur eine geringe Altersabsicherung durch die 2. und 3. Säule** des Pensionssystems habe. Er forderte bereits damals, es müsse mehr Anreize geben, **länger als bis 65 zu arbeiten**, es müssten flexiblere Modelle des Arbeitens unterstützt werden und Überzeugungsarbeit sei nötig, um die betriebliche Altersvorsorge zu fördern.

**Heute als Bundesminister für Arbeit**, hielt Martin Kocher bei der „9. Konferenz Betriebliche Altersvorsorge“ einen Impulsvortrag und betonte erneut die zunehmende Bedeutung der privaten und betrieblichen Vorsorge.

Und er kündigte einen **Paradigmenwechsel am Arbeitsmarkt** in den nächsten Jahren an. Er spielte darauf an, dass in Kürze die **geburtenstarke Generation, die sogenannten Baby-Boomer, in Pension** gehen werden.

Gleichzeitig will die heute **junge Generation – die Gen Z**, wie sie allgemein bezeichnet wird – nicht mehr ihr ganzes Leben dem Job unterwerfen. Sondern gehen eher relaxt das Berufsleben an, legen großen Wert auf eine **gute Life-Work-Balance** und geben sich vielleicht auch mit 30 Stunden-Jobs zufrieden, weil sie als Erben-Generation auch mit weniger auskommen können, da eine Eigentumswohnung, ein gut gefülltes Spargbuch, etc. vorhanden ist.

Und viele Arbeitgeber kritisieren, DER STANDARD berichtete kürzlich darüber, dass sich in den Jahren der Pandemie die **„Wertigkeit von Arbeit verschoben“** habe. „So manche Beschäftigte haben in Phasen der Kurzarbeit den Schluss gezogen, dass weniger Arbeit trotz weniger Geld keine schlechte Option ist“.

Kocher bestätigte, dass es schon **heute in Österreich einen Arbeitskräftemangel** gebe. Und die Zahl der offenen Stellen übertreffe die Zahl der Arbeitslosen. Viele Stellen seien nicht besetzbar. Im August waren das **mehr als 200.000!** Eine Situation wie sie seit den 70-er-Jahren des vorigen Jahrtausends nicht mehr gekannt wurde.

Aus all den genannten Gründen müsse sich auch der Arbeitsminister um das Thema betriebliche Altersvorsorge kümmern, trotzdem das eigentlich ins Ressort des Sozialministers falle, so Kocher.

Und der Arbeitsminister nannte auch Zahlen:

„Wenn nichts passiert“, werde es in zehn Jahren in Österreich **150.000 bis 200.000 Arbeitskräfte weniger** geben, weil der geburtenstärkste Jahrgang (aus 1963) spätestens in fünf bis zehn Jahren in Pension gehen werde.

**Die oben beschriebene demographische Entwicklung führt zu zwei massiven Problemen:**

Einerseits müssten als Folge dieser Entwicklung die nachfolgenden geburtenschwächeren Jahrgänge für ihre **Alters-Absicherung höhere Pensionsbeiträge** zahlen und / oder könnten in 40 Jahren weniger Leistungen erwarten, warnte Kocher.

Und **am Arbeitsmarkt** müssten sich die **Unternehmen viel Neues einfallen** lassen, um kompetentes Personal zu finden, für sich zu interessieren und falls es mit einer Anwerbung klappt, dann auch langfristig an sich zu binden.

**AMS Chef Johannes Kopf** sprach jüngst im Interview davon, dass „**Unternehmen tanzen müssten**“, um als Arbeitgeber attraktiv eingeschätzt zu werden. Und er erzählte folgende Anekdote, um zu zeigen, in welche – bis vor kurzem undenkbare - Richtung es gehe:

Nach einem Gespräch mit einem Interessenten habe der Bewerber zum Personalchef gesagt: „**Vielen Dank, Sie kommen in die engere Auswahl.**“ So gravierend hätten sich die Verhältnisse am Arbeitsmarkt geändert.

**Zwei gravierende Probleme, eine mögliche Lösung, nämlich die bAV.**

**a) bAV als Ergänzung zur staatlichen Pension, die vor großen Herausforderungen steht**

**Thomas Url**, Senior Economist im Wifo (Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung), sieht **Herausforderungen auf die „erste Säule“** in den nächsten Jahren **zukommen**. Darauf müsse sich die nächste Generation einstellen.

Konkret werde sich bis 2035 der **Zuschussbedarf** der staatlichen Altersvorsorge (Anmerkung: Die Steuerzahler müssen seit Jahren viel Geld zuschießen, damit die Pensionen in voller Höhe ausbezahlt werden können) **um zwei bis drei Prozent des Bruttoinlandsprodukts steigen**. Was so klein aussieht, entspreche dem Volumen von ein bis zwei Steuerreformen. Dennoch hält dies Url für „noch bewältigbar“. Aber die 2. und 3. Säule werden wichtiger werden (müssen).

Auch Minister Kocher stellt fest, dass die Aufmerksamkeit für **zusätzliche private und berufliche Altersvorsorge** in den nächsten Jahren zunehmen werde. Besonders die betriebliche Altersvorsorge werde einen „anderen Stellenwert“ erhalten, wenn die „Baby-Boomer“ aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Denn das **staatliche Pensionssystem könnte unter Druck geraten**, private Vorsorge sei daher wichtig. Das sei allerdings in Österreich politisch schwieriger zu realisieren als beispielsweise in anderen Ländern, weil es hierzulande keine Einigkeit der Sozialpartner gebe, was die betriebliche Altersvorsorge betrifft: Hier sei „**Überzeugungsarbeit nötig**“, so Kocher.

**Solange diese politische Überzeugungsarbeit nicht gelingt**, liegt es an Ihnen werte Beraterin, werter Berater, Problembewusstsein bei Kunden, aber auch Unternehmen zu schaffen und die (steuerlichen) Vorteile in die Auslage zu stellen.

## b) bAV als Mitarbeiter-Bindungs-Instrument für den ausdünnenden Arbeitsmarkt

Minister Kocher wies daraufhin, dass die demographische Entwicklung (weniger Junge, mehr Pensionisten) eine große Herausforderung bleibe und es weiterhin **schwierig sein werde, Fachkräfte zu bekommen**. Zwar sieht Arbeitsminister Kocher in Österreich im Vergleich mit Skandinavien oder den Benelux-Staaten großes Potenzial, dass die Menschen länger als nur bis 65 arbeiten (könnten). Aber es gebe derzeit dazu nur sehr geringe Anreize.

DER STANDARD zitierte aus einer **aktuellen Studie** des Linzer **Marktforschungsinstituts Market** befragte ehemalige Arbeitnehmer und ArbeitnehmerInnen (zwischen 56 und 75 Jahren) in Oberösterreich. Fachleute halten die Ergebnisse aber für österreichweit gültig!

Ergebnis: **Nur 13 %** könnten sich vorstellen **während der Pension** zumindest **ein paar Stunden zu arbeiten**. Dabei liegt Österreich im EU-Vergleich beim – frühzeitigen – Pensionsantritt an drittletzter Stelle (vor Luxemburg und Slowenien). Als **Hemmschuh für das Weiterarbeiten** wurde genannt, dass auch bei „Regelpensionisten“ Lohnsteuer, Pensionsbeitrag (!) und Krankenkassenbeiträge anfallen.

In diesem Zusammenhang forderte **AMS Chef Johannes Kopf** im STANDARD-Interview, dass die Regierung die **Anreize zur Frühpension einschränken** solle. Der OÖ-Wirtschaftslandesrat Markus Achleitner forderte sogar, dass der Staat auf Lohnsteuer und Pensionsbeitrag verzichten solle.

**Realistisch betrachtet**, wäre es schon eine große Leistung, wenn es in den nächsten Jahren gelingen sollte, dass Pensionsantrittsalter überhaupt an das gesetzliche Pensionsantrittsalter heranzuführen (siehe Beitrag 1 in diesem bAV-Newsletter).

## Was kann / soll ein Unternehmen tun, um für Mitarbeiter interessant zu sein?

### Mitarbeiterbindung als Top-Argument der bAV

**Stefan Moser** von Moser Danler Betriebliche Vorsorge ging besonders auf die Motivation und die Bindung von Mitarbeitern ein. Das sei besonders bei **Arbeitskräftemangel** wichtig. Fachkräftemangel stelle die größte Gefahr für die Entwicklung eines Unternehmens dar, der Ersatz von Mitarbeitern verursache **hohe Such- und Anlernkosten**.

Sonderleistungen seien für neue Mitarbeiter wiederum häufig ein Grund für den Eintritt in ein Unternehmen. Außerdem erhöhe eine richtig eingesetzte **betriebliche Vergütungspolitik** auch die **Leistungsbereitschaft** und das Leistungsergebnis der Mitarbeiter.

Schließlich seien auch die Wettbewerbsfähigkeit und Marktgerechtigkeit des Gesamtvergütungspakets sowie – bei Besserverdienenden – die Deckung der Pensionslücke aufgrund der Höchstbemessungsgrundlage **wichtige Argumente für den Abschluss einer bAV**.

Doch aktuell würde die bAV (noch) nicht zu den Prioritäten der Unternehmen zählen, referierte Alfons Breu, Geschäftsführer der „Alfons Breu Consulting“. Derzeit noch weniger als sonst, weil oft das Geld fehle. Man solle im Vertrieb daher **gezielt nach „den richtigen Firmen“ suchen**. Das **Marktpotential sei groß**, es gebe 52.000 Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern in Österreich. Gleichzeitig weiß man, dass Österreich im Vergleich zu anderen Ländern im bAV-Bereich großen **Aufholbedarf** hat.

## Wie erkennt man als Vertrieb die „richtigen Firmen“?

Die „Idealkunden“ seien erfolgreich, würden Gewinne erzielen und hätten also auch Geld für Benefits. Ihre Chefs seien meist altruistisch und würden auch soziales Engagement zeigen. Um das zu erfahren, solle man nach Hinweisen auf den Webseiten der Unternehmen suchen, rät Breyer.

**Zusammenfassend** kann gesagt werden, dass der Arbeitsmarkt in Österreich durch die Alterspyramide von Jahr zu Jahr noch stärker von Arbeitskräftemangel geprägt sein wird. Zwar wäre es positiv, wenn der **Staat die Rahmenbedingungen verändern** würde (Anreize Frühpension senken, weniger Abgaben für den Fall des Weiterarbeitens, etc.).

**Unternehmen** können auch selbst ihr Schicksal in die Hand nehmen und würden damit als attraktiveres Unternehmen eingestuft werden. Etwa **mit (begünstigten) Zusatzleistungen, wie eine bAV-Variante** für alle oder zumindest ausgewählte Mitarbeiter. Gleichzeitig hilft diese bAV-Leistung dann die geringer werdende staatliche Pension auf zu füttern, damit man sich auch künftig den bisherigen Lebensstil in der Pension leisten kann. Im Grunde genommen eine Win-Win-Situation!

Quellen: Versicherungsjournal, Arbeit & Wirtschaft, DER STANDARD