

marCKus bAV-Consulting GmbH

Unternehmensberatung für betriebliche Vorsorge

Honauerstraße 37, 4020 Linz

www.marckus.at



GESETZLICH – BETRIEBLICH – PRIVAT

**Warum und wo unsere Altersvorsorge
Reform oder gar Disruption braucht!**

Ein Impuls

Frühjahrsveranstaltung JKU, 14.04.2026

„Altersvorsorge im Umbruch“

***„Wer eine Pension hat
für sein Alter, ist weit
sorgenfreier und viel
leichter zu behandeln als
wer keine Aussicht
darauf hat.“***

Otto von Bismarck

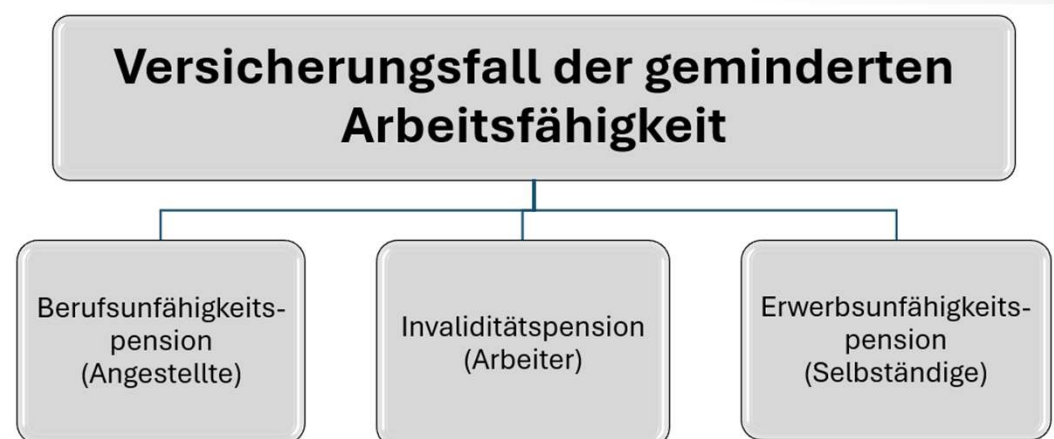
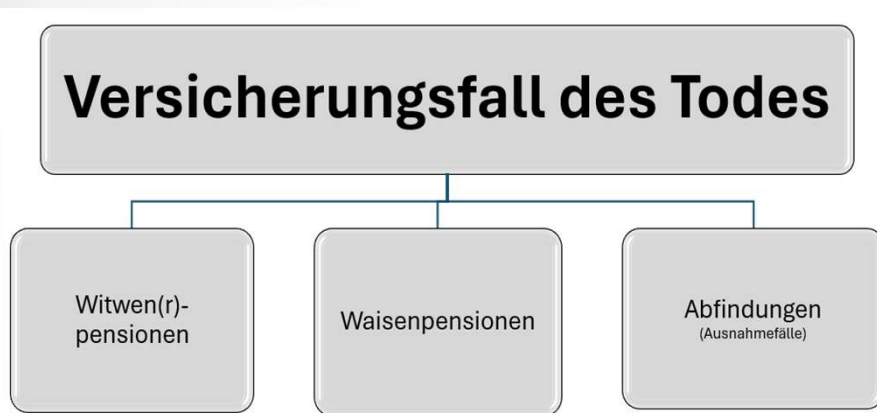
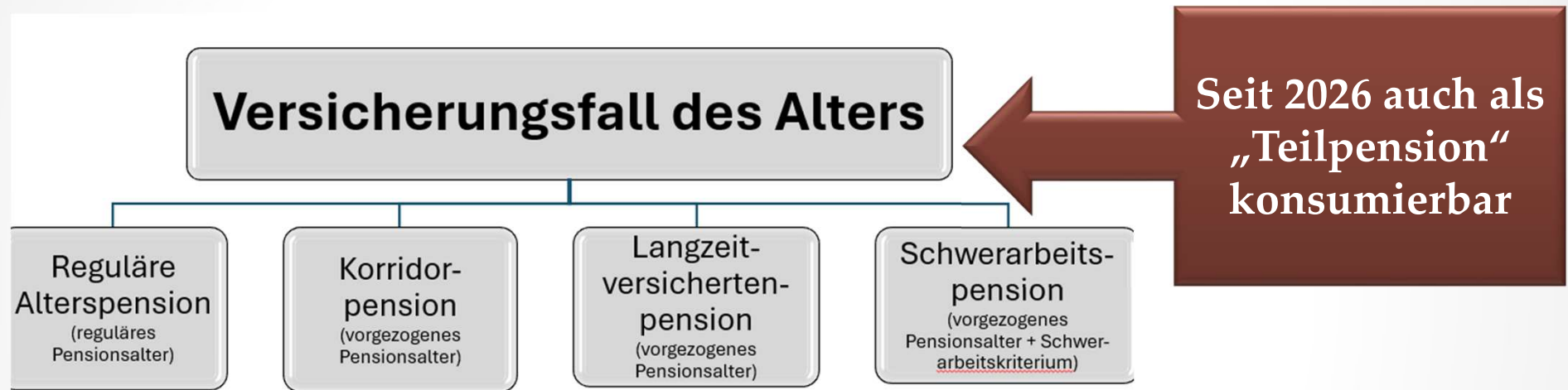


Die drei Säulen



1. Säule: GESETZLICHE PENSION

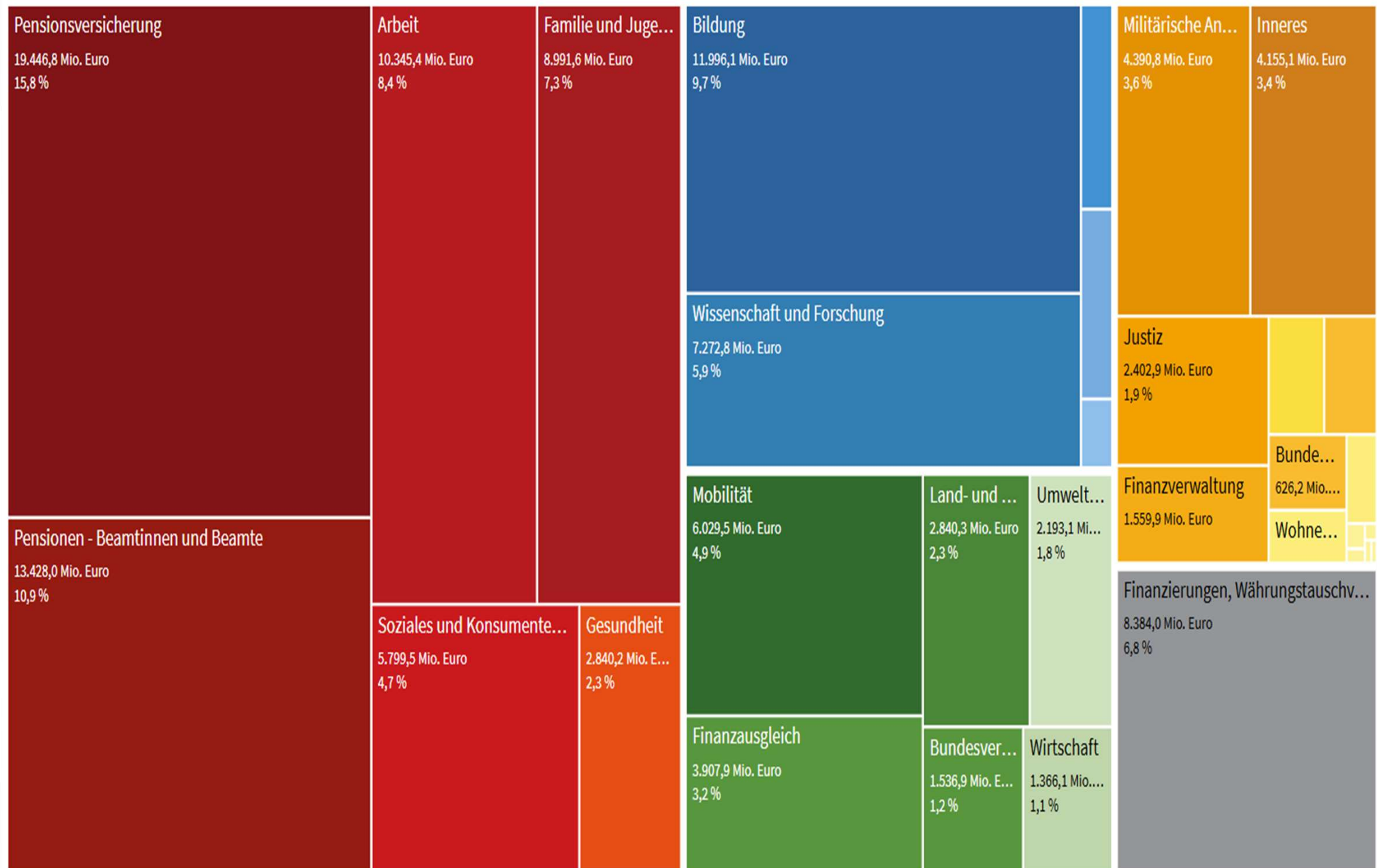
DREI VERSICHERUNGSFÄLLE



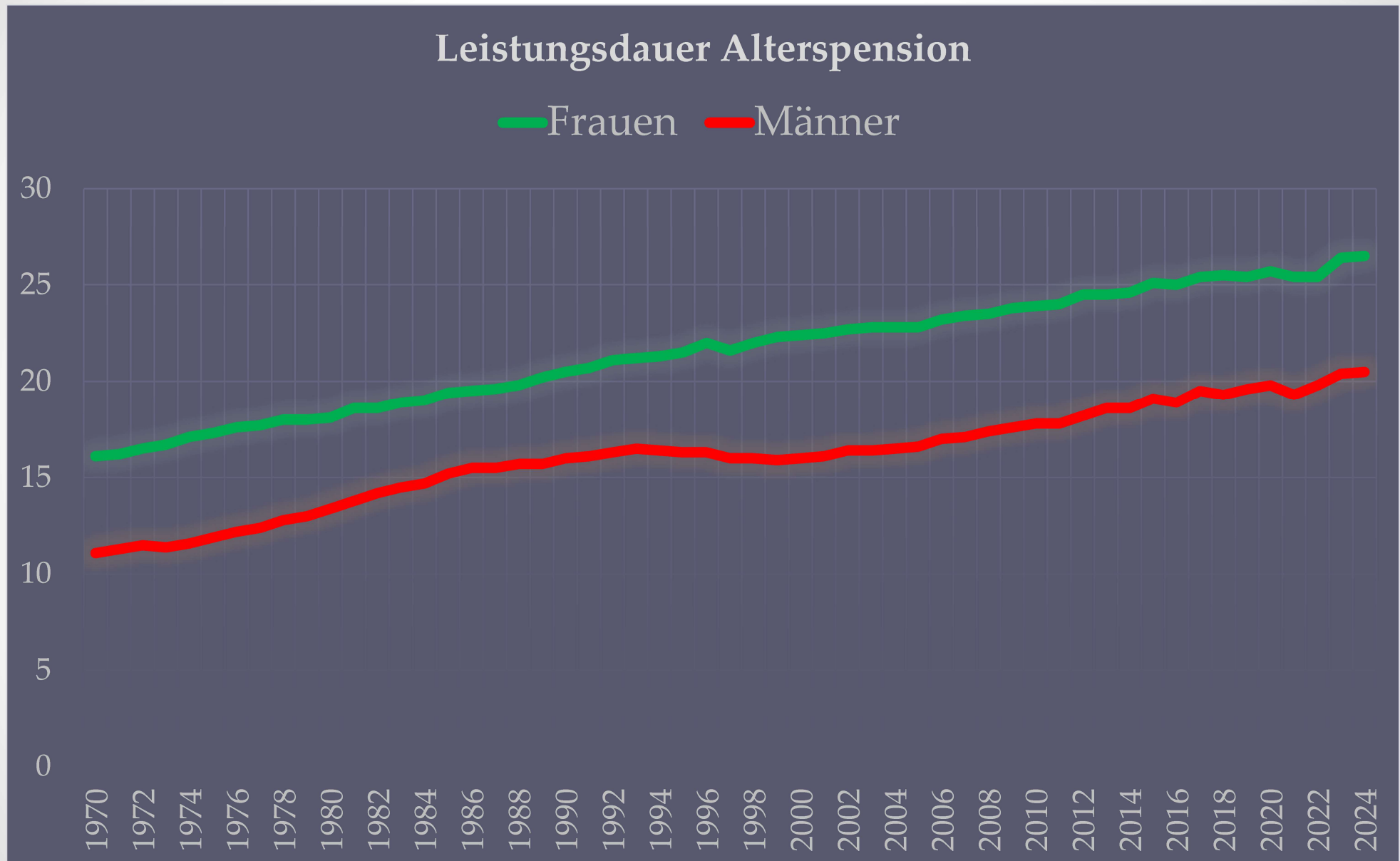
1. Säule: Eckpunkte

- PENSIONSKONTOSYSTEM seit 2005 (alleinig ab 2014)
- AKTIVE Erwerbstätige bezahlen Pensionsversicherungsbeiträge im Rahmen der Sozialversicherungsabgaben
- Wer mehr verdient zahlt mehr...
- ... hat dafür aber auch höhere Pensionskontogutschriften
- Über das UMLAGEVERFAHREN werden diese Beiträge zu Pensionszahlungen an Pensionsbezieher
- Geht sich das nicht aus: Bundeszuschuss aus dem Budget.

BUDGET BUND 2025 (Quelle: BMF)



Wie lange wurden Pensionen bezahlt? (Quelle: BMSGPK 2024)



1. Säule: Ich glaube dass...

- ... das staatliche System die tragende Säule im 3-Säulen-Modell bleiben muss
- ... zweite und dritte Säule die gesetzliche Pension ergänzen müssen, nicht aber kannibalisieren
- ... das Umlageverfahren für das staatliche System (bereits) alternativlos ist
- ... sozial intendierte Leistungen (Kinderbetreuung, Arbeitslosigkeit,...) Teil des Systems der 1. Säule bleiben müssen
- ... Reformen (nicht Disruption!) unabdingbar sind, um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

1. Säule: Reforminspirationen

1. **Der Kontoprozentsatz** (dzt. 1,78 %) im Pensionskonto muss sachte reduziert werden in Richtung 1,50%. Dies führt zu etwas geringeren Bruttopensionen
2. **Die Wartezeit** für die reguläre Alterspension muss deutlich erhöht werden (dzt. 15 Jahre, davon mind. 7 Jahre aus eigener Erwerbstätigkeit).
3. **Die jährlichen Pensionsanpassungen** müssen im Sinne des Gesetzes erfolgen, nicht „sozial“ gestaffelt nach Gutsherrenart
4. **Die Pensionsversicherungsbeiträge** sollten auf Sicht etwas nach unten gehen (dzt. 22,8 % der BTGR)
5. **Die Höherversicherung** in der gesetzlichen Pensionsversicherung muss ersatzlos gestrichen werden.
6. **Der Frühstarterbonus** (Bonifikation wenn zw. Alter 15 und 20 berufstätig) sollte wieder abgeschafft werden
7. **Sachte Erhöhung des regulären Pensionsalters** auf zB 67 Jahre
8. **Erhöhung der Abschläge** bei der Korridor pension (dzt. 5,1 %/Jahr) in Richtung zB 7,5% %

3. Säule: PRIVATE ALTERSVORSORGE

Zwei wesentliche Player bei „Sparplänen“ (ohne Alternative Investments)

(Noch) Der Hegemon in der Altersvorsorge:
Die Versicherungswirtschaft

Immer schon ergänzend dagewesen und
gleichzeitig „Aufstrebende Macht“:
direkt gehaltene Publikumsfonds



Infos über KI!

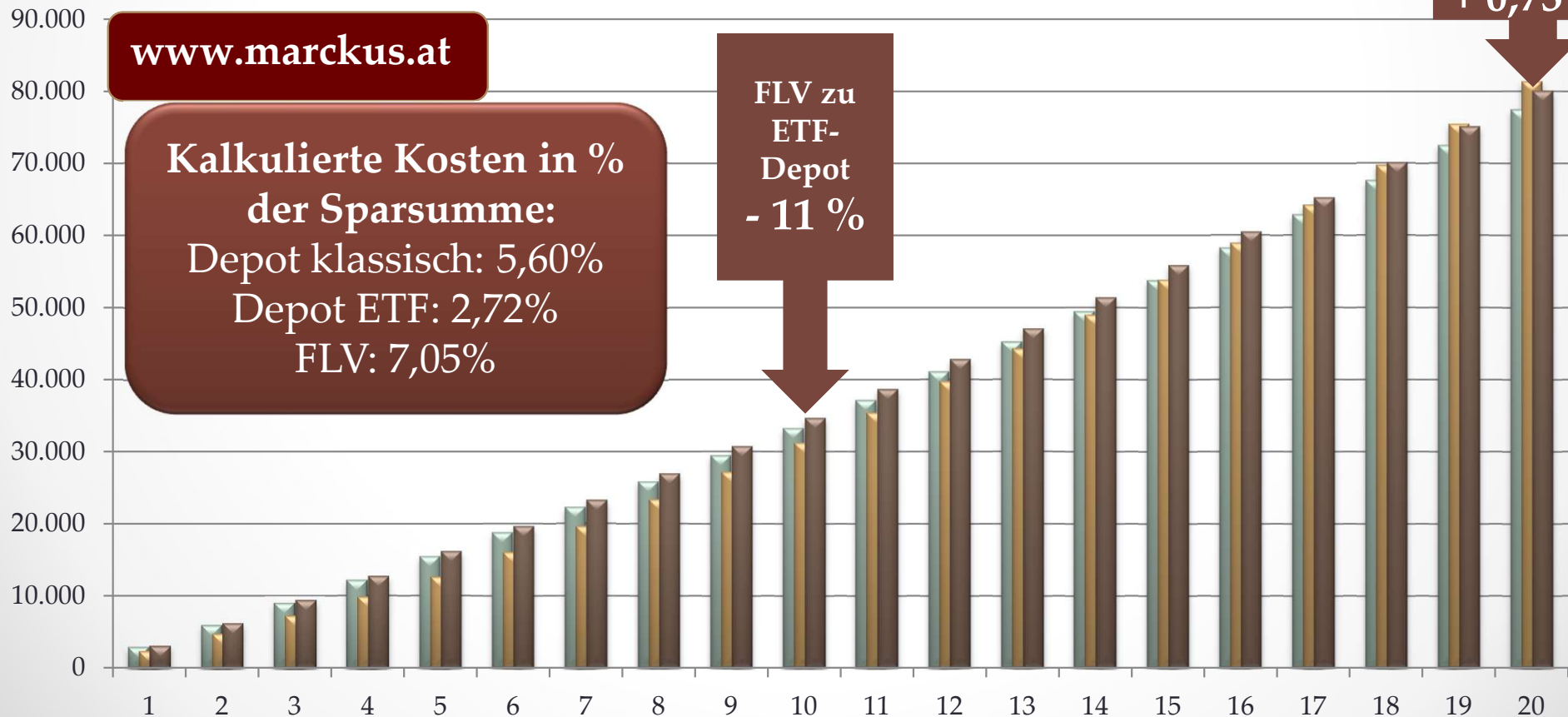
3. Säule: Versicherung vs. Publikumsfonds

Versicherung: Versicherungssteuer 4 %, dafür aber KEINE KESt auf Erträge.

3.000 jährlich, Perf. 4 %, 20 J,
Konditionen österr. Anbieter

FLV zu
ETF-Depot
+ 0,73 %

■ Depot klass. Fonds ■ FLV ■ Depot ETF



www.marckus.at

Kalkulierte Kosten in %
der Sparsumme:
Depot klassisch: 5,60%
Depot ETF: 2,72%
FLV: 7,05%

FLV zu
ETF-
Depot
- 11 %

3. Säule: Ich glaube dass...

- ... im Bereich der sicheren Veranlagung die „Klassische“, trotz weit höherer Kosten als zB „Anleihen-ETF“, immer noch ein gutes Argument hat
- ... „Sicherung der Sterbetafel“ bestenfalls ein Zusatznutzen ist. ABER: für Marketing das Verrentungsthema durchaus ein Faktor ist.
- ... die steuerlichen Vorteile der FLV bei höherer Performance/Laufzeit gegeben sind, jedoch insbesondere gegenüber ETF-Depots in der Versicherungswirtschaft deutlich überschätzt werden
- ... eine FLV (oder noch besser Hybridprodukt) im **Privatbereich**, bei konkurrenzfähigen Kosten und der aktuellen steuerlichen Situation, für die Vorsorge ein TOP-Produkt sein kann, welches sogar ETF-Bestände auf Depots anzugreifen vermag. Siehe dazu aber Folie 13.
- ... ein Versicherer für den Themenkreis „Pensionsabwicklung“ wesentlich besser geeignet ist als zB eine Depotlösung
- ... Reformen (tw. disruptiv) jedoch unabdingbar sind, wenn die Versicherungswirtschaft die Hegemonialstellung in der privaten Altersvorsorge mittelfristig nicht verlieren UND langfristig nicht abgeschlagen werden möchte. Es bedarf mE keiner Gesetzesänderung

3. Säule: Reforminspirationen

1. **ETF einbinden** in die auswählbaren Fonds bei der FLV (machen einige bereits). Insbesondere wegen der Nachfrage danach!
2. **Online-Portale** im Stile der Online-Broker. Kunde erteilt Aufträge für Fondswechsel in FLV online (automatisiert). Zusatznutzen Verrentungsberechnungsmöglichkeiten ab Zeitpunkt X. Bringt auch gute Werbemöglichkeiten
3. **Geänderte Kostenstrukturen** in den LV-Produkten(!). In der FLV mE zwingend reduziert um zB 50 %. Eher auch in der KLV. Geht nur in Kombination mit dem Folgepunkt 4.
4. **Geänderte Vergütungsstrukturen** in der FLV (KLV). Stärkerer Fokus auf laufende Vergütungen (zB Kombi aus laufend und deckungskapitalabhängig)

2. Säule:

BETRIEBLICHE PENSION

Die maßgeblichen Lösungen der betrieblichen Vorsorge (bAV):

- **Zukunftssicherung nach § 3 EStG**

Das 300-EUR Modell in ein Versicherungsprodukt aus dem in der Praxis nie eine Rentenzahlung kommt.

- **Betriebliche Vorsorgekasse**

„Abfertigung NEU“ als Obligatorium. Kommt in der Praxis auch fast nie zu einer Rentenzahlung aus dem Kapital. Eigentlich bAV „im weiteren Sinne“. Je nach Art der Gesetzesänderung 2027 ev. etwas mehr Verrentung d. „Generalpensionskassenvertrag“.

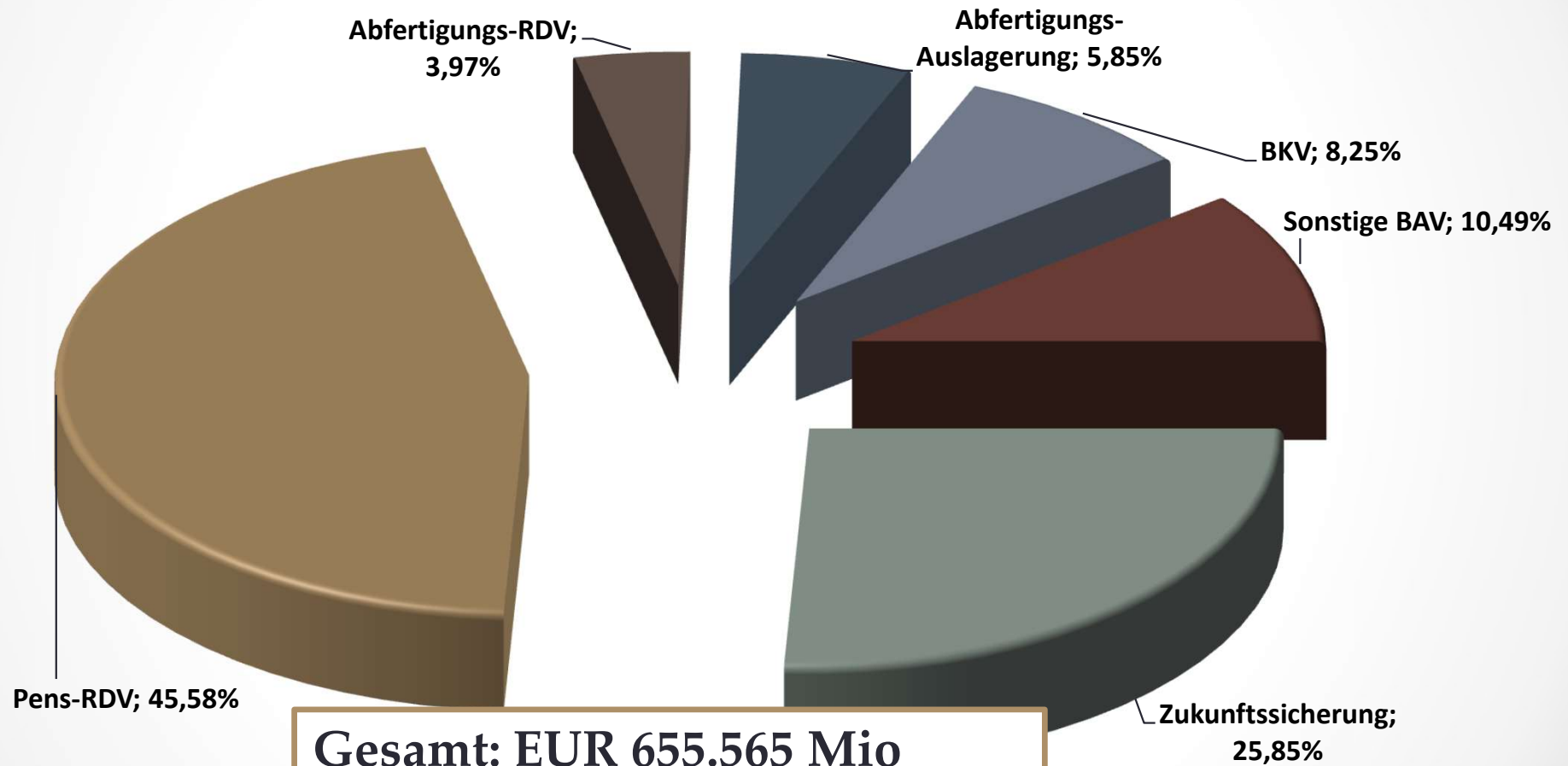
- **Direkte Leistungszusage**

Eine Firma zahlt eine künftige Pension direkt aus. Wie diese das finanziert ist, bis auf ein Minimum, ihre Sache. Standard: Klassische LV, FLV, Wertpapiere am Depot. Auch f. GGF von GmbH mit Anteilen bis 100 % an GmbH möglich

- **Pensionskasse (PK)/betriebliche Kollektivversicherung (bKV)**

Bei Großunternehmen/Institutionen idR aufgrund gesetzlicher oder KV-Regelung vertreten. Im KMU-Bereich in der Praxis de facto irrelevant. An und für sich gute Sache, aber sperrig in der Umsetzung. bKV = klassische Rentenversicherung bei Versicherungsunternehmen, PK = eine Art „FLV mit Mischfonds“ über eine Pensionskasse. Steuer- und arbeitsrechtlich fast ident.

Bestand laufende Prämie nach Durchführungswegen (31.12.2025, Quelle Vers. VVO)



In Pensionskassen Beiträge lfd. knapp 1,7 Mrd.

2. Säule: Ich glaube dass...

- ... PK/bKV für die breite Masse der arbeitenden Bevölkerung eine ideale Zusatzpension darstellen würde. Um hier eine Basis zu schaffen, bedarf es aber gesetzlicher Änderungen (siehe dazu Folie 16)
- ... die direkte Leistungszusage mit Rückdeckung klassische LV in Form der Beitragsorientierten Zusage ein sehr gutes materielles Bindungsinstrument für (ausgewählte) Arbeitnehmerschaft sein kann. Freiwillige Leistung des Arbeitgebers
- ... nicht selten beim Kunden/Steuerberater unvorteilhaft argumentiert, wird, in Einzelfällen gar grenzwertig
- ... Disruption unabdingbar ist, um eine breite betriebliche Zusatzpension für die **breite Arbeitnehmerschaft** zu schaffen. Das muss dem Staate nicht zwingend hohe steuerliche Förderungen abverlangen bzw. Kosten bei Unternehmen verursachen, würde aber das Potential haben endlich eine breite echte Zusatzpension für die arbeitende Bevölkerung aufzubauen.

Disruption bei PK/BKV

- **Rechtsanspruch auf Bezugsumwandlung** bei PK oder bKV (Wahl durch MA)
- dies bedarf Änderungen insbesondere im BPG, EStG, ASVG, VAG, PKG
- Vorschlag: bis zu 10 % des Einkommens im Rahmen eines Verwendungsmodells (heißt: keine SV-Befreiung),
- umgewandelter Beitrag fließt VOR Lohnsteuer in PK o. bKV
- Rentenleistung unterliegt pauschaler Flat Tax von zB 20 %
- Möglichkeit der Einmalabfindung schaffen. ABER: Steuer auf Einmalabfindung zB 50 %.
- Hinterbliebenenregelung adaptieren (Garantiezeit statt aktueller Regelung)
- Arbeitgeber kann zusätzlich freiwillige Beiträge leisten (ohne SV)
- ev. Abschaffung der Zukunftssicherung nach § 3 zur (Teil)Kompensation von Steuerausfällen beim Staate. Aber nur wenn so eine Lösung wirklich kommt...
- adaptiert auch auf Selbständige ausdehnbar
- in Arbeitsgruppe UNBEDINGT Arbeiterkammer einbeziehen, um deren Wünsche zu berücksichtigen. Zugeständnisse von Versicherer und Pensionskasse sind unumgänglich

1. KEINE MEHRKOSTEN FÜR UNTERNEHMEN

2. ÜBERSCHAUBARE STEUERAUSFÄLLE

3. HOHES VOLUMEN

4. ZIELSETZUNG ZUSATZPENSION AUS 2. SÄULE FÜR BREITE
ARBEITNEHMERSCHAFT DAMIT WOHL ERREICHBAR

CONCLUSIO

– 3 Säulen-Modell

- Frau, begann mit 25 zu arbeiten, Pension mit Alter 67
- Bezug ab 25 EUR 30.000 Brutto, Steigerung jährlich 2,5 %
- ab 30 private Vorsorge EUR 100 monatlich aus Nettoeinkommen in FLV (Performance 3,25 % p.a.) – mit 67 Verrentung lebenslang
- ab Alter 35 Bezugsumwandlung EUR 250 monatlich über PK o. bKV, Performance 2,25 % p.a.
- Rentensteigerung 2 % p.a.

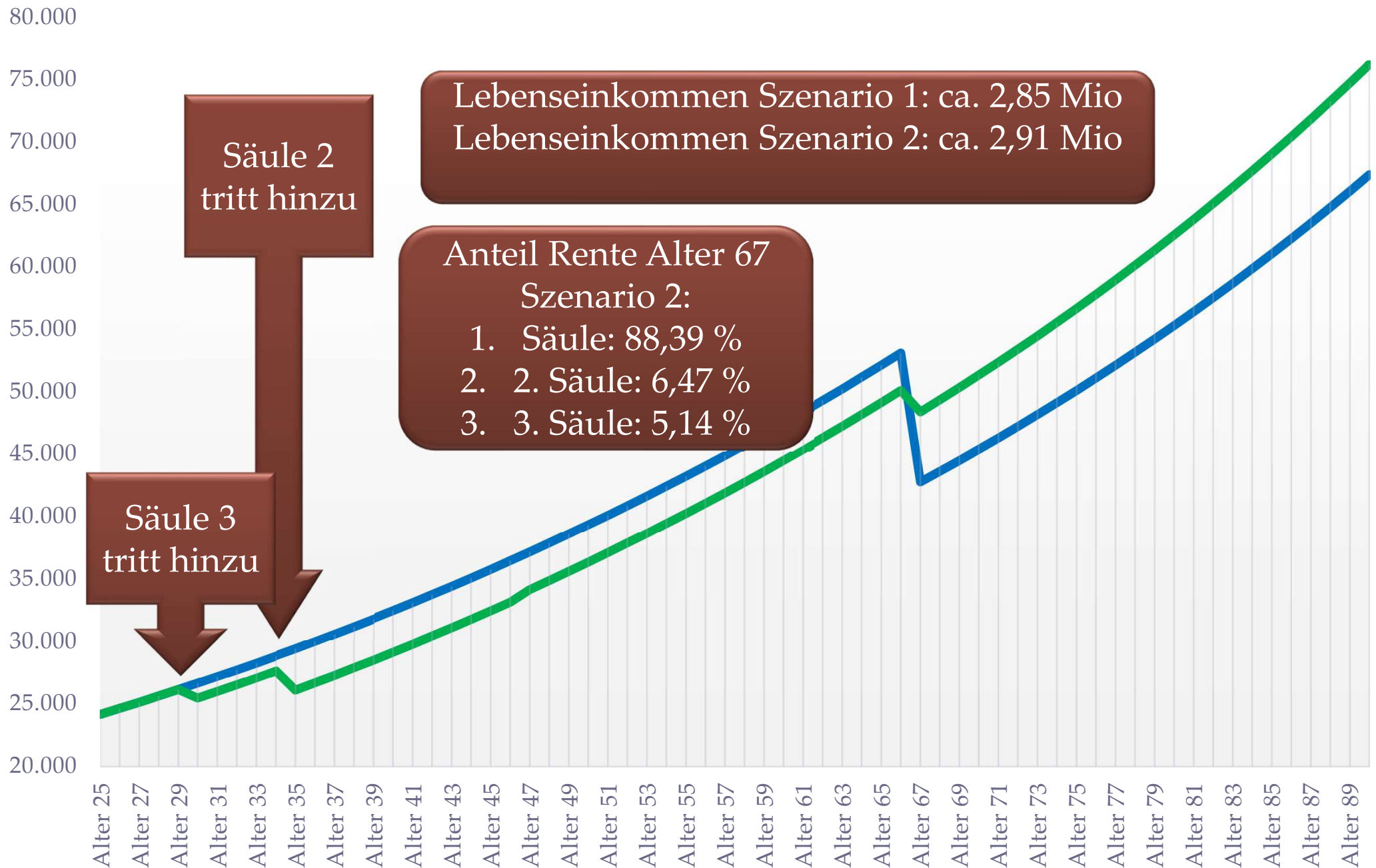
Betrachten wir Nettolebensseinkommensverlauf

a) Szenario 1: ohne 2. und 3. Säule

b) Szenario 2: mit 2. und 3. Säule

— Szenario 1: Nur Säule 1

— Szenario 2: Säule 1 bis 3



***„Wir müssen mit den
Realitäten wirtschaften
und nicht mit Fiktionen“***

Otto von Bismarck



**DANKE FÜR DIE
AUFMERKSAMKEIT**



www.marckus.at



Markus Reindl
reindl@marckus.at
0664/889 17 261