

Reformbedarf bei der betrieblichen Altersvorsorge: So sichern Sie Ihr Geld!

Reformbedarf bei der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich: PEKABE fordert Transparenz und klare Regelungen für bessere Leistungen.



Österreich - Die Notwendigkeit von Reformen in der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich wird zunehmend dringlicher. Aktuelle gesetzliche Regelungen zeigen gravierende Schwächen, die einer umfassenden Analyse bedürfen, wie **ots.at** berichtet. Ein besonders kritischer Punkt ist die mangelnde Kostentransparenz im Pensionskassengesetz (PKG), wo die Kosten für Dritte, wie Fondsmanager, nicht konkret geregelt sind. Dadurch sind die notwendigen Informationen für die Berechtigten nicht zugänglich, was die Entscheidungsfindung erheblich erschwert.

Der Schutzverband der Pensionskassenberechtigten (PEKABE), der mehr als eine Million Berechtigter vertritt, hebt hervor, dass

die Performance der österreichischen Pensionskassen im internationalen Vergleich unzureichend ist. Mit 3,3 % Performance schneiden sie deutlich schlechter ab als der internationale Durchschnitt von fast 6 %. Dies führt zu einem erheblichen Vermögensschaden, insbesondere bei Veranlagungen von 50.000 Euro, und macht Reformen in der Anlagestrategie unerlässlich.

Reformbedarf und Beteiligung der Sozialpartner

Ein weiterer Kritikpunkt ist die fehlende Einbindung des Österreichischen Seniorenrats als Sozialpartner der Pensionisten. PEKABE fordert Reformvorschläge, die auch Wechsellmöglichkeiten der Veranlagungsstrategie für Leistungsberechtigte integrieren sollten. Diese Optionen könnten von dynamischen über aktive bis hin zu konservativen Strategien reichen, was für die Versicherten eine wesentliche Verbesserung darstellen würde. Die uneinheitliche Berechnung der Kosten stellt zusätzlich eine Barriere für den Vergleich zwischen den verschiedenen Pensionskassen dar.

Die betriebliche Altersvorsorge in Österreich ist Teil des sogenannten Drei-Säulen-Modells. Die erste Säule umfasst die gesetzliche Altersvorsorge, die zweite die betriebliche Altersvorsorge und die dritte die private Altersvorsorge, wie [bmf.gv.at](https://www.bmf.gv.at) erklärt. Das Betriebspensionsgesetz (BPG) regelt seit 1990 die Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Altersvorsorge, wobei Ansprüche auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewahrt bleiben, sofern die Unverfallbarkeitsfrist eingehalten wird.

Unternehmensperspektiven zur Altersversorgung

Der Zustand der betrieblichen Altersversorgung wird auch in der Wirtschaft kritisch betrachtet. Laut einer Umfrage von [pwc.de](https://www.pwc.de)

haben 41 Prozent der befragten Unternehmen in den letzten fünf Jahren einen Plan zur betrieblichen Altersversorgung implementiert. Drei Viertel dieser Unternehmen sehen die Altersvorsorge als einen entscheidenden Anreiz für bestehende Mitarbeiter und Neueintritte.

Während 14 Prozent eine Einführung neuer Pläne für künftige Mitarbeiter in Betracht ziehen, betonen 48 Prozent der Unternehmen deren Bedeutung für potenzielle Mitarbeiter. Allerdings äußern 75 Prozent der Betriebe den Wunsch nach externer Unterstützung, insbesondere bei der Verwaltung und Auszahlung der Betriebsrenten, sowie für die strategische Beratung im Bereich der Altersvorsorge.

Die Verbesserungen in der betrieblichen Altersvorsorge sind dringend erforderlich, nicht nur um den bestehenden Schwächen entgegenzuwirken, sondern auch um den steigenden Erwartungen der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Diese Maßnahmen könnten letztlich dazu beitragen, die Attraktivität der Pensionskassen zu steigern und das Vertrauen der Berechtigten in die Altersvorsorge zu stärken.

Details	
Vorfall	Sonstiges
Ort	Österreich
Quellen	<ul style="list-style-type: none">• www.ots.at• www.pwc.de• www.bmf.gv.at

Besuchen Sie uns auf: die-nachrichten.at