

Thomas Url

## Betriebliche Altersvorsorge in Österreich 2007

Die betriebliche Altersvorsorge wird in Österreich nur als Ergänzung zur vergleichsweise hohen öffentlichen Pension gesehen. Ihr Beitrags- bzw. Leistungsvolumen entspricht etwas mehr als 1/2% des BIP, während die Einnahmen- bzw. Ausgabenströme im öffentlichen Pensionssystem 13,6% des BIP ausmachen. Die Ergebnisse der jüngsten Unternehmensbefragung durch das WIFO erlauben sowohl eine Einschätzung der Vor- und Nachteile von Betriebspensionen als auch eine Hochrechnung der wichtigsten Kennzahlen auf die Gesamtwirtschaft. Zudem können mögliche Anreize für den weiteren Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge identifiziert werden.

Der vorliegende Beitrag beruht auf einer aktuellen WIFO-Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Pensionskassen: Thomas Url, Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich 2007 (September 2009, 148 Seiten, 50 €, Download 45 €: [http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&id=36861&typeid=8&display\\_mode=2](http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&id=36861&typeid=8&display_mode=2)) • Begutachtung: Christine Mayrhuber • Statistik: Ursula Glauningner • E-Mail-Adressen: [Thomas.Url@wifo.ac.at](mailto:Thomas.Url@wifo.ac.at), [Ursula.Glauningner@wifo.ac.at](mailto:Ursula.Glauningner@wifo.ac.at)

Die betriebliche Altersvorsorge zeichnet sich in Österreich durch Freiwilligkeit und individuellen Verhandlungsspielraum zwischen Geschäftsführung und Belegschaft der einzelnen Betriebe aus. Sie ist nur selten durch kollektivvertragliche Bestimmungen für ganze Wirtschaftsbereiche geregelt. Dies erschwert die Einschätzung der Verbreitung und des Leistungsumfangs bestehender Systeme. Die Wirkung möglicher Einflussfaktoren auf die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge kann nur indirekt über Befragungen untersucht werden. Das WIFO führte im Frühjahr 2008 eine Umfrage durch, deren Ergebnisse auch die Grundlage der aktuellen Hochrechnung sind.

Öffentliche Pensionen bieten in Österreich relativ hohe Einkommensersatzraten, d. h. das letzte Aktiveinkommen wird nach dem Eintritt in den Ruhestand bis zur Höchstbeitragsgrundlage in hohem Ausmaß durch öffentliche Pensionsleistungen ersetzt. Deshalb spielen Betriebspensionen für das Einkommen von Pensionistenhaushalten in Österreich eine ergänzende Rolle.

In Österreich gibt es vier Organisationsformen der betrieblichen Altersvorsorge: Pensionskassen, Lebensversicherungen, direkte Leistungszusagen und die freiwillige Höherversicherung innerhalb der Sozialversicherung. Die freiwillige Höherversicherung spielt in der Praxis nahezu keine Rolle. Die direkten Leistungszusagen waren lange Zeit die beliebteste Art zur Finanzierung von Betriebspensionen. In diesem Verfahren finanzieren die Unternehmen die Betriebspension aus dem laufenden Betriebsergebnis bzw. aus vorsorglich gebildeten Pensionsrückstellungen. Soweit die Pensionszusagen nicht durch Aktiva oder Rückdeckungsversicherungen abgesichert werden, unterliegen sie dem Konkursrisiko des gewährenden Unternehmens.

Mit dem Betriebspensions- und dem Pensionskassengesetz wurden Anfang der 1990er-Jahre allgemeingültige Rechtsbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge geschaffen und die Auslagerung der Vermögens- und Kontenverwaltung von Pensionszusagen an spezialisierte Finanzdienstleister ermöglicht. Die Pensionskassen verzeichnen seither einen raschen Zuwachs an Verträgen und verwaltetem Vermögen. Trotzdem werden direkte Leistungszusagen oder damit gemischt eingesetzte Finanzierungsverfahren weiterhin benutzt.

### Betriebspensionen als Ergänzung zur öffentlichen Pension

*Drei Durchführungswege dominieren in Österreich: Pensionskassen, Gruppenlebensversicherungen und direkte Leistungszusagen.*

Das Volumen von Betriebspensionen kann nur schwer vollständig erfasst werden, weil die direkten Leistungszusagen unvollständig dokumentiert sind.

Während für die Pensionskassen durch die Aufsichtsorgane und den Fachverband der Pensionskassen eine lückenlose Erfassung gewährleistet ist, sind die direkten Leistungszusagen nur unvollständig erfasst. Die Entwicklung der Gruppenlebensversicherungen ist teilweise wegen Abgrenzungsschwierigkeiten gegenüber der individuellen Lebensversicherung und teilweise wegen der mangelhaften Datenlage schwierig einzuschätzen. Deshalb erlauben die veröffentlichten Daten nach wie vor keinen vollständigen Rückschluss auf die Verbreitung und das Volumen der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich.

Das WIFO untersuchte bereits 1995 die Verbreitung und Motivation von Betriebspensionen für das Jahr 1993 (Mooslechner – Url, 1995, Rosner – Wörgötter – Url, 1997). Die Studie beruhte auf der Auswertung einer Unternehmensbefragung durch das WIFO, die mit Daten der Sozialversicherung verknüpft werden konnte. Die Ergebnisse wurden in einer Folgearbeit des WIFO für das Jahr 1996 aktualisiert (Url, 1997, 1998). Eine weitere Untersuchung (Url, 2003A, 2003B, 2003C) nutzte neben einer Vielzahl anderer Quellen ebenfalls eine Unternehmensbefragung zur Einschätzung der Verbreitung von Betriebspensionen in Österreich für das Jahr 2000.

### Neue Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge

Seit der WIFO-Umfrage im Jahr 2001 haben sich einige Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge geändert. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht stehen österreichische Unternehmen erhöhter Konkurrenz und stärkerem Kostendruck aus Osteuropa bzw. Südostasien gegenüber. Andererseits herrscht in gewissen Qualifikationssegmenten und Regionen ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften (Huemer – Mahringer – Prean, 2008), der durch den Anreiz einer Betriebspension auf Unternehmensebene gemildert werden kann. Expansiv wirken auch die Reformen der öffentlichen Pensionsversicherung der Jahre 2000 bis 2004. Erwerbstätige mit langer durchgehender Versichertenzzeit und einem über die Lebenszeit vergleichsweise konstanten Einkommen, die zum Regelpensionsalter in den Ruhestand treten, werden durch die Pensionsreformen nicht schlechter gestellt. Für Frauen kann die bessere Anrechnung von Kindererziehungszeiten die pensionsdämpfende Wirkung anderer Maßnahmen sogar überkompensieren (Stefanits – Hollarek, 2008). Andererseits werden Personen mit kurzer Versicherungszeit (weniger als 45 Jahre) oder mit deutlich steigendem bzw. schwankendem Erwerbseinkommen eine geringere öffentliche Pensionsleistung erhalten (Mayrhuber, 2006). Für diese meist höherqualifizierten Arbeitskräfte mit einem niedrigen erwarteten Einkommen aus der öffentlichen Pension bietet die Betriebspension eine günstige Form zur Absicherung des Lebensstandards im Ruhestand.

Die Einführung der "Abfertigung Neu" und der betrieblichen Kollektivversicherung hat die institutionellen Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge verändert.

Die Wirtschaftspolitik schuf mit der Umstellung des Abfertigungssystems auf die verpflichtende "Abfertigung Neu" im Jahr 2003 ein Instrument, das als Alternative zu herkömmlichen Betriebspensionssystemen betrachtet werden kann und den weiteren Ausbau der Betriebspensionen dämpfen könnte. Mit der betrieblichen Kollektivversicherung wurden im Herbst 2005 die günstigen Regelungen für Pensionskassen auf Lebensversicherungen ausgeweitet. Diese Verschärfung des Wettbewerbs durch Einführung alternativer Instrumente könnte sich positiv auf die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge auswirken. Andererseits waren die wiederholten Leistungskürzungen in den Pensionskassen mit einem großen Medienecho verbunden und haben das Vertrauen in die kapitalgedeckte Altersvorsorge vermindert.

### Bedeutung von Betriebspensionen im internationalen Vergleich

Im internationalen Vergleich zeigt sich deutlich, dass die betriebliche Altersvorsorge in Österreich den Charakter eines Zusatzeinkommens zur öffentlichen Pension hat. Entsprechend niedrig sind in Österreich Verbreitungsgrad und Leistungsvolumen. In Westeuropa sehen nur Frankreich und die Schweiz verpflichtende Betriebspensionen vor. In Osteuropa werden seit der Umstellung des öffentlichen Pensionssystems einkommensabhängige Pensionszahlungen durchwegs über kapitalgedeckte verpflichtende Betriebspensionen abgewickelt (OECD, 2008). Die meisten westeuropäischen Länder nützen hingegen – ähnlich wie Österreich – freiwillige Vereinbarungen auf Betriebsebene oder Kollektivverträge.

Abbildung 1: Verteilung des Einkommens von über 50-Jährigen nach der Einkunftsart

In % des Einkommens



Q: SHARE-Datenbank. Öffentliche Pensionen: Alters-, Invaliden-, Hinterbliebenenpensionen und Kriegsrenten sowie öffentliche Zusatzpensionen und Pflegegeld. Betriebliche Pensionen: Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenrenten. Privatpensionen: alle regelmäßigen Zahlungen von Lebensversicherungen, privaten Renten oder Krankenversicherungen. Andere Einkommensquellen: z. B. Alimente. Zahl der Beobachtungen: 9.893 (2004) bzw. 10.884 (2006).

Der Anteil des Pensionseinkommens aus Betriebspensionen ist international sehr unterschiedlich. Der Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)<sup>1)</sup> ermöglicht einen Vergleich der Pensionseinkommen europäischer Haushalte aus verschiedenen Einkommensquellen. Zum Einkommen zählen alle öffentlichen Pensionen, Betriebspensionen, Renten aus privater Vorsorge und andere Einkommensquellen (z. B. Alimente). Der Anteil der Betriebs- und Privatpensionen am Gesamteinkommen gibt Auskunft über die Bedeutung kapitalgedeckter Pensionszahlungen für das individuelle Einkommen. Tendenziell sollte in Ländern mit niedriger staatlicher

Der Anteil von Betriebspensionen am Pensionseinkommen ist in Österreich unterdurchschnittlich.

<sup>1)</sup> Diese Umfrage liefert neben Informationen über die Familiensituation der Haushalte und die persönliche Gesundheit auch Angaben zum Erwerbsstatus, zur Einkommens- und Vermögenssituation (<http://www.share-project.org/>).

Die durchschnittliche Betriebspension betrug 2006 in der EU zwischen 695 € und 950 € (14-mal jährlich).

Grundpension der Anteil betrieblicher und privater Renten am Pensionseinkommen höher sein. In allen europäischen Ländern machten öffentliche Pensionen 2006 im Durchschnitt zumindest 80% des Einkommens aus (Abbildung 1). Der Anteil von Betriebspensionen am Einkommen ist mit 12% in Deutschland am höchsten und mit etwa 2,5% in Frankreich und Österreich am niedrigsten.

Im Verbund mit Eurostat befragt Statistik Austria österreichische Haushalte regelmäßig zu ihrem Einkommen aus Betriebspensionen (EU-SILC). Demnach haben Personen mit einer Betriebspension im Durchschnitt ein knapp doppelt so hohes Pensionseinkommen wie jene, die nur eine öffentliche Pension beziehen. In Österreich beträgt die durchschnittliche Betriebspension laut dieser Statistik 950 € (14-mal jährlich) und liegt damit um etwa 260 € über der durchschnittlichen Leistung der Pensionskassen von 695 € (14-mal jährlich). Die EU-SILC-Umfrage bestätigt damit den geringen durchschnittlichen Anteil der Betriebspensionen am Pensionisteneinkommen, wie er sich aus dem internationalen Vergleich anhand der SHARE-Daten ergibt. Allerdings entsteht der kleine durchschnittliche Anteil von 2,4% (2006) nicht durch geringe Pro-Kopf-Pensionen, sondern durch die niedrige Zahl an Leistungsempfängern (Abbildung 1).

## Die WIFO-Umfrage über Betriebspensionen

Die Verbreitung von Betriebspensionen nahm unter den teilnehmenden Unternehmen gegenüber der vorhergehenden Befragung zu.

Das WIFO erhob im Frühjahr 2008 zum dritten Mal Motive, Bedenken und Kennzahlen zur betrieblichen Altersvorsorge unter österreichischen Unternehmen in der nicht-landwirtschaftlichen Privatwirtschaft. Diese direkte Befragung ermöglicht eine umfassende Einschätzung der Beweggründe für und gegen die betriebliche Altersvorsorge und liefert gleichzeitig die Datenbasis für eine Hochrechnung auf die Gesamtwirtschaft. Zusätzlich können Unternehmen die künftigen Möglichkeiten nachgelagerter Entlohnungsinstrumente beurteilen. Insgesamt beantworteten 872 Unternehmen den schriftlichen Fragebogen, wobei die Ergebnisse für Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten statistisch nicht gut abgesichert sind.

Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nahm unter den antwortenden Unternehmen im Vergleich zur letzten Umfrage aus dem Jahr 2001 zu. 228 der 872 Unternehmen boten 2008 eine betriebliche Altersvorsorge an. Der Anteil von insgesamt 26,1% lag damit deutlich über jenem von 2001 (20,8%; *Url*, 2003A). Teilweise ist die Zunahme jedoch der wechselnden Stichprobe zuzuschreiben: In der aktuellen Umfrage wurden erstmals Energieunternehmen und Finanzdienstleister kontaktiert. Eingeschränkt auf dieselben Wirtschaftsbereiche beträgt der Verbreitungsgrad 2008 nur 21,7%, der Zuwachs fällt somit geringer aus. Nach wie vor ist die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich stark von der Betriebsgröße abhängig (zwischen etwa einem Zehntel für Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten und knapp 45% für Großbetriebe). Viele Unternehmen richteten die Betriebspension erst nach 1991 – dem Jahr der Einführung von Pensionskassen – ein. Nur ein Fünftel der Unternehmen gewährte der Belegschaft bereits davor eine Betriebspension.

Bindung qualifizierter Arbeitskräfte und Leistungsanreiz sind die wichtigsten Motive für die Einrichtung einer Betriebspension.

Vergangene Befragungen des WIFO zeigten bereits, dass die stärkere Bindung qualifizierter Arbeitskräfte und die Motivation der Belegschaft zu höherer Leistung die wichtigsten Motive für die Gewährung einer Betriebspension sind. Die aktuelle Umfrage bestätigt diese Schlussfolgerung. Mehr als drei Viertel der befragten Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge streben mit der nachgelagerten Entlohnung eine "stärkere Bindung von Arbeitskräften mit hoher Qualifikation" an. Ähnlich hoch ist die Zustimmung für das Motiv "Anreiz zu höherer Leistung". Die Vermeidung von Suchkosten für neue Arbeitskräfte ist mit 53% deutlich weniger ausschlaggebend, und die Vermeidung von Anlernkosten ist mit 45% kein mehrheitlich verfolgtes Ziel. Rein finanzielle Gründe für die Einführung einer Betriebspension haben ein eher geringes Gewicht. Gegenüber der Umfrage 2001 gewannen die Argumente "Deckungslücke der Pensionsversicherung" (60%) und "Wunsch der Arbeitskräfte nach einer Betriebspension" (66%) um 4 bis 5 Prozentpunkte an Bedeutung.

49% der befragten Unternehmen setzten 2008 Pensionskassen als Finanzierungsform ein, um 9 Prozentpunkte mehr als 2001. Da bei einer Umstellung der Finanzierungsart oft ein Teil der Belegschaft im alten System verbleibt, gibt es auch Unternehmen mit mehreren Durchführungswegen. Unter den Mischformen dominierten 2008 solche mit einer Pensionskasse, wobei vorwiegend direkte Leistungszusagen mit einer Pensionskasse kombiniert wurden. Gegenüber der Erhebung von 2001 verloren die Lebensversicherungen an Gewicht (14%, 2001: 18%). Die betriebliche Kollektivversicherung konnte sich bisher noch nicht breitflächig als Durchführungsweg etablieren. Direkte Leistungszusagen sind als eigenständiger Durchführungsweg für nur mehr 7% der Unternehmen eine attraktive Alternative, sie werden vereinzelt mit Lebensversicherungen kombiniert. Die freiwillige Höherversicherung in der öffentlichen Pensionsversicherung wird nur mehr selten in Verbindung mit Pensionskassen eingesetzt.

*Pensionskassen dominieren als Durchführungsweg vor Lebensversicherungen und direkten Leistungszusagen.*

Der Großteil der Unternehmen mit einer Betriebspension plant keine Änderung bestehender Regelungen. Gegenüber der Umfrage aus dem Jahr 2001 stieg dieser Anteil von 81% auf 89%. Einige Unternehmen ziehen eine Ausweitung der Anwartschaftsberechtigten in Betracht, ihr Anteil sank aber von 12% (2001) auf 8% (2008). Nach wie vor erwägen nur sehr wenige Unternehmen das Betriebspensionssystem auslaufen zu lassen (2%). Insgesamt dürfte die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in der Privatwirtschaft in den nächsten Jahren weniger dynamisch zunehmen als zuletzt.

*Die Verbreitung von Betriebspensionen wird in der Privatwirtschaft künftig langsamer zunehmen.*

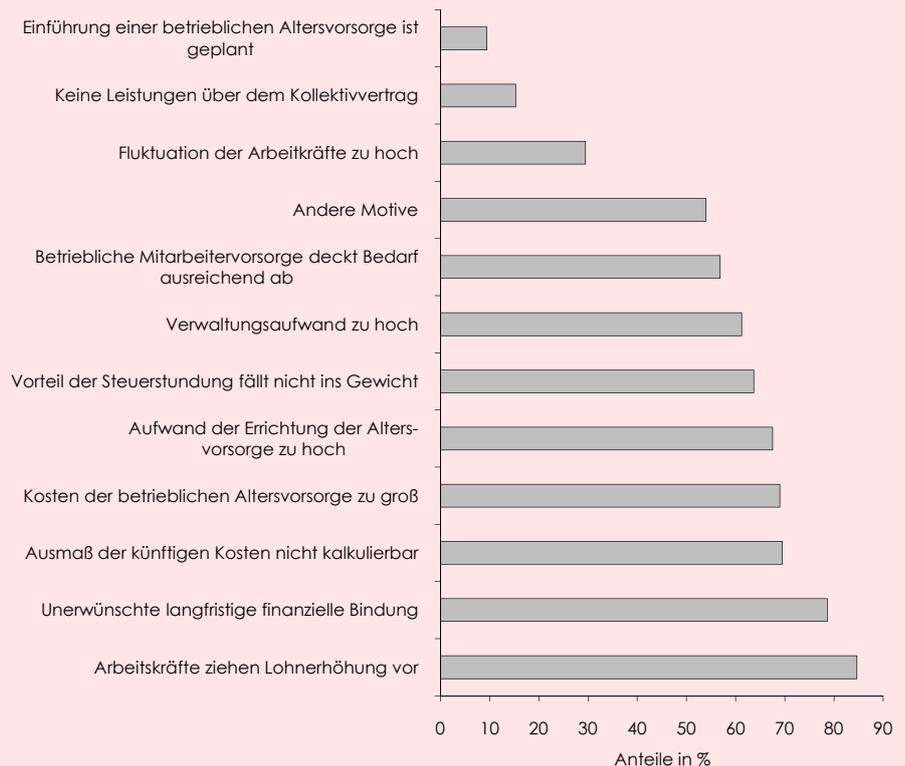
Die Unternehmen wurden auch zu den Ursachen für die Ablehnung von Betriebspensionen befragt (Abbildung 2). Als Beweggründe wurden dabei vor allem genannt: mangelnder Wunsch der Belegschaft, Kostenargumente und die besondere Struktur der Arbeitskräftenachfrage des Unternehmens. Die meisten Unternehmen gaben an, die Beschäftigten würden Lohnerhöhungen gegenüber einer betrieblichen Altersvorsorge vorziehen, und der Steuervorteil aus den Beitragszahlungen sei für die Beschäftigten unwichtig. Knapp 60% der Unternehmen äußerten, dass die verpflichtende "Abfertigung Neu" den Bedarf der Beschäftigten an einer Altersvorsorge bereits ausreichend deckt. Die neue Abfertigungsregelung hat sich damit nach Einschätzung vieler Unternehmen zu einer geeigneten Ersatzlösung für Betriebspensionen entwickelt, obwohl sich Arbeitskräfte mit einem Anspruch überwiegend das angesammelte Kapital auszahlen lassen. Ein großer Teil der Unternehmen will keine langfristige finanzielle Bindung eingehen und bezeichnet die Kosten einer Betriebspension als unkalkulierbar. Zusätzlich wiegt der Aufwand der Einrichtung und laufenden Verwaltung einer betrieblichen Altersvorsorge schwer. Nur ein geringer Teil der Unternehmen führt hingegen arbeitsmarktbezogene Ursachen für die Ablehnung einer Betriebspension an: Für 30% spricht die wegen des unterschiedlichen Geschäftsgangs hohe Fluktuation der Belegschaft dagegen, 15% gewähren grundsätzlich keine über den Kollektivvertrag hinausgehenden Leistungen. Gegenüber der Umfrage aus dem Jahr 2001 blieben sowohl die Reihenfolge als auch die Größenordnung der Ursachen ungefähr gleich.

*Zu hohe Kosten und mangelnde Nachfrage der Beschäftigten sind die wichtigsten Gründe, die einer Ausweitung von Betriebspensionen entgegenstehen.*

Für den weiteren Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge werden in der öffentlichen Diskussion immer wieder zusätzliche Anreize vorgeschlagen. Steuererleichterungen, eine flexiblere Handhabung der Beitragszahlung und einfachere Durchführungswegen spielen dabei eine wichtige Rolle. Die WIFO-Umfrage enthielt auch Fragen über mögliche Änderungen der wirtschaftlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen, die die Unternehmen zur Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge bewegen würden. Am stärksten würden Unternehmen auf weitere Steuererleichterung reagieren: 88% würden in diesem Fall die Einführung eines neuen bzw. die Ausweitung des bestehenden Systems in Erwägung ziehen. Begrüßen würden sie vor allem eine Befreiung der Eigenbeiträge von Selbständigen von der Einkommensteuer (drei Viertel der Unternehmen). Mit 70% haben aber auch Kosten- und Planbarkeitsargumente große Bedeutung. Knapp zwei Drittel der Unternehmen wünschen sich flexiblere Möglichkeiten der Einzahlung in die betriebliche Altersvorsorge, z. B. eine gewinnabhängige Dotierung. Eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag mit einer Option für eine Betriebspension ist für etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen ein überlegenswerter Anreiz.

*Steuererleichterungen zählen zu den wichtigsten Anreizen für den weiteren Ausbau von Betriebspensionen. Flexibilität der Beitragszahlung und Öffnungsklauseln in Tarifverträgen sind weniger bedeutend.*

Abbildung 2: Ursachen für die Ablehnung einer betrieblichen Altersvorsorge



Q: WIFO-Erhebung. Anteil der Unternehmen ohne betriebliche Altersvorsorge, die ein Motiv anführen. Zahl der Beobachtungen zwischen 394 und 597. Die Frage nach "Anderen Motiven" wurde von nur 152 Unternehmen beantwortet.

## Verbreitung von Betriebspensionen in Österreich

Im Jahr 2007 bot in der Gesamtwirtschaft ein Viertel der Betriebe der Belegschaft eine Betriebspension an.

Die lebhafteste Nachfrage nach der Zukunftssicherung im Rahmen der Gruppenlebensversicherungen und die Gehaltsumstellung im öffentlichen Dienst waren die treibenden Kräfte zur Ausweitung des Angebotes von Betriebspensionen.

Die Zahl der Betriebe mit einer Betriebspension laut der WIFO-Umfrage wurde mit Informationen des Rechnungshofes, einer Umfrage unter Pensionskassen, Veröffentlichungen der OeNB über Finanzdienstleister und österreichische Unternehmen sowie Informationen über bestehende Kollektivverträge auf die Gesamtwirtschaft hochgerechnet. Diese Zusatzinformationen sind besonders für die Einschätzung jener Wirtschaftsbereiche wichtig, die in der Umfrage nicht erfasst waren (öffentliche Verwaltung, Bildungs-, Gesundheitswesen öffentliche und persönliche Dienstleistungen).

Zu Jahresbeginn 2007 waren in Österreich 240.000 Betriebe tätig; davon 232.000 außerhalb der Land- und Forstwirtschaft, der privaten Haushalte und der exterritorialen Organisationen. Diese eingeschränkte Gruppe bildet die Grundlage für die Hochrechnung. 2007 boten in Österreich insgesamt 60.000 Unternehmen der Belegschaft eine Betriebspension an, 25% der aktiven Betriebe (Übersicht 1). Gegenüber der Hochrechnung für das Jahr 2000 (13%) hat die Verbreitung von Betriebspensionen damit stark zugenommen. Über einen weiter zurückliegenden Zeitraum ist nur die nichtlandwirtschaftliche Privatwirtschaft (NACE C bis K; Übersicht 1) mit den aktuellen Ergebnissen vergleichbar: Der Verbreitungsgrad stieg dort von 6,1% 1993 auf 12,6% im Jahr 2000 und betrug 2007 19,2%.

Die Zunahme wurde etwa zu gleichen Teilen von der Ausweitung der Pensionskassen und vom erfolgreichen Vertrieb der Zukunftssicherung (§ 3 Abs. 1 Z. 15 EStG) im Rahmen der Gruppenlebensversicherungen getragen. Die Gehaltsumstellung im öffentlichen Dienst bewirkte in den drei damit verbundenen Sektoren eine deutliche Steigerung des Anteils der Betriebe mit einer Pensionszusage: öffentliche Verwaltung (53%), Bildungs- (99%) und Gesundheitswesen (90%). Die betriebliche Altersvorsorge ist traditionell unter Finanzdienstleistern weit verbreitet, und zwar großteils mit kollektivvertraglichen Regelungen. Hoch ist der Verbreitungsgrad auch in der Energiewirtschaft. Das Nachrichten- und Verkehrswesen bietet überdurchschnittlich oft eine Betriebspension an, während die Verbreitung in der Sachgütererzeugung und in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen etwa dem Durchschnitt entspricht. Be-

sonders selten werden Betriebspensionen im Gastgewerbe angeboten. In der Bauwirtschaft und im Handel ist die Bereitschaft zur Vergabe von Betriebspensionen ebenfalls sehr niedrig. Im Bergbau stagniert die Verbreitung von Betriebspensionen gegenüber dem Jahr 2000, und in den öffentlichen bzw. persönlichen Dienstleistungen ist der Verbreitungsgrad nur halb so groß wie im Gesamtdurchschnitt.

### Übersicht 1: Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit betrieblicher Altersvorsorge

2007, Wirtschaftsbereiche laut NACE 2003

	Betriebe mit					Ins- gesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 299	über 299	
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	33	14	17	10	5	80
D Sachgütererzeugung	3.123	1.125	886	682	176	5.992
E Energie- und Wasserversorgung	233	39	36	46	18	372
F Bauwesen	786	286	202	87	15	1.376
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	6.766	1.070	648	356	67	8.908
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	934	105	59	19	1	1.118
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2.101	447	333	186	37	3.104
J Kredit- und Versicherungswesen	2.469	369	358	327	71	3.594
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	9.412	1.018	591	365	55	11.441
L Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	849	316	353	316	100	1.934
M Unterrichtswesen	1.500	289	116	91	21	2.017
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	14.652	550	443	320	103	16.068
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	2.202	167	162	147	32	2.710
Insgesamt	45.060	5.796	4.204	2.953	700	58.713
Anteile an den Betrieben insgesamt in %						
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	13,0	25,1	28,1	31,7	51,1	19,2
D Sachgütererzeugung	18,1	36,6	38,9	41,6	58,3	24,5
E Energie- und Wasserversorgung	52,2	71,0	73,4	77,2	88,4	59,1
F Bauwesen	5,7	11,9	13,7	15,8	29,8	7,6
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	15,6	22,7	25,1	27,0	42,1	17,1
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	3,5	4,5	4,8	5,1	7,8	3,7
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	27,1	38,6	41,7	45,0	64,1	30,5
J Kredit- und Versicherungswesen	95,2	98,7	98,5	100,0	100,0	96,4
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	22,3	37,5	38,1	43,3	54,6	24,1
L Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	40,0	45,0	80,0	100,0	100,0	52,5
M Unterrichtswesen	99,0	100,0	100,0	100,0	100,0	99,3
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	90,0	90,0	95,0	100,0	100,0	90,4
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	12,0	14,6	24,3	41,5	55,1	13,1
Insgesamt	23,4	29,5	34,9	44,4	65,8	25,3

Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

Unter Berücksichtigung von Zusatzinformationen aus der Gruppenlebensversicherung dürften in Österreich 865.000 Personen oder knapp 32% der unselbständig Beschäftigten (2007) über eine Anwartschaft in einer betrieblichen Altersvorsorge verfügen. Damit hat sich der Anteil an den Beschäftigten seit 2000 verdoppelt. Am größten war er 2007 in der Energiewirtschaft (87%) und im Bereich der Finanzdienstleistungen (86%). Überdurchschnittlich viele Pensionszusagen bestehen auch im Verkehrs- und Nachrichtenwesen (55%), im Bergbau (44%), in den Gesundheitsberufen (43%) und in den öffentlichen bzw. persönlichen Dienstleistungen (39%). Die gering-

*Knapp ein Drittel der unselbständig Beschäftigten verfügt über eine Anwartschaft für eine Betriebspension; die Verbreitung ist dabei zwischen den Wirtschaftsbereichen sehr unterschiedlich.*

*Etwa ein Achtel der Pensionistinnen und Pensionisten bezieht eine Betriebspension.*

te Verbreitung haben Betriebspensionen unter den Beschäftigten des Gastgewerbes (4%), der Bauwirtschaft (9%) und des Handels (12%).

Die Zahl der Personen, die eine Betriebspension beziehen, ist nur in den Pensionskassen gut erfasst (2007 knapp 60.000). Weitere 13.500 Personen erhalten Leistungen aus einer Gruppenlebensversicherung, 60.000 direkte Leistungen vom Unternehmen. 2007 kamen somit insgesamt 135.000 Leistungsberechtigte in den Genuss einer Betriebspension (Übersicht 2). Damit verfügten im Jahr 2007 13% der Personen mit Alterspension in der Pensionsversicherung der Unselbständigen über eine Zusatzpension, um 30% mehr als im Jahr 2000.

**Übersicht 2: Verteilung der betrieblichen Altersvorsorge auf die drei wichtigsten Finanzierungsarten**

2007

	Betriebe	Anwartschaftsberechtigte	Leistungsberechtigte	Beiträge	Pensionsleistungen	Deckungskapital
	Zahl	Personen			Mio. €	
Direkte Pensionszusage	4.707	68.417	62.145	414	1.184	19.024
Lebensversicherungen	41.475	311.430	13.541	422	91	1.773
Pensionskassen	12.530	484.359	58.500	532	402	12.985
<b>Insgesamt</b>	<b>58.713</b>	<b>864.206</b>	<b>134.186</b>	<b>1.368</b>	<b>1.677</b>	<b>33.783</b>
Anteile in %						
Direkte Pensionszusage	8,0	7,9	46,3	30,3	70,6	56,3
Lebensversicherungen	70,6	36,0	10,1	30,9	5,4	5,2
Pensionskassen	21,3	56,0	43,6	38,9	24,0	38,4
<b>Insgesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Für Leistungsberechtigte und Pensionsleistungen ist eine Trennung in Direkte Leistungszusagen und Gruppenlebensversicherungen nicht möglich. Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

*Die Beitragszahlungen betragen durchschnittlich 1% des Personalaufwands und sind gleichmäßig auf die drei Durchführungswege verteilt.*

Die Beitragszahlungen umfassen die laufenden Beitragseinnahmen der Pensionskassen (2007: 532 Mio. €), die Einzahlungen in Gruppenlebensversicherungen (2007: 420 Mio. €) und die Nettodotierung der Rückstellungen für Pensionen in der direkten Leistungszusage (2007: 410 Mio. €). Insgesamt wurden im Jahr 2007 1,4 Mrd. € zur Vorsorge für künftige Pensionszahlungen aufgewandt; das entsprach 1% des Personalaufwands bzw. 1,3% der Brutto Lohn- und -gehaltssumme. Die Höhe der Beitragszahlung steigt mit der Unternehmensgröße, weil in Großbetrieben die betriebliche Altersvorsorge weiter verbreitet ist und höhere Durchschnittsgehälter gezahlt werden.

*Im Durchschnitt über alle Durchführungswege betrug die monatliche Betriebspension im Jahr 2007 890 €.*

Die Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge bestehen überwiegend in Rentenzahlungen an Leistungsberechtigte. In wenigen Fällen mit niedrigem Pensionsanspruch wird auch eine Abfindung geleistet. Im Jahr 2007 wurden insgesamt 1,7 Mrd. € an Betriebspensionen ausgezahlt. Die Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge nahmen damit gegenüber der Hochrechnung für das Jahr 2000 um 38% zu. Die Durchschnittspension der 135.000 Personen mit Leistungsbezug betrug 890 € monatlich (14-mal jährlich). Dieser Wert liegt zwischen der von den Pensionskassen ausgezahlten Durchschnittspension von 695 € und dem Ergebnis der EU-SILC-Haushaltsbefragung für Österreich von 950 €.

*Der Bestand an Pensionsrückstellungen war 2007 deutlich höher als im Jahr 2000.*

Das WIFO schätzt den Bestand an Rückstellungen für Betriebspensionen für das Jahr 2007 auf 19 Mrd. €. Dieser Wert ist wesentlich höher als im Jahr 2000. Das Deckungskapital der Gruppenlebensversicherung und der Pensionskassen machte insgesamt 14,8 Mrd. € aus, sodass den betrieblichen Pensionsverpflichtungen in Österreich 33,8 Mrd. € an Deckungskapital gegenüberstanden (Übersicht 2); das entsprach einem Viertel des Personalaufwands.

Die drei Säulen der Altersvorsorge in Österreich sind öffentliche, betriebliche und private Pensionen. Vor allem die private Vorsorge lässt sich nur schwer von anderen Sparzielen abgrenzen. So dient die Anschaffung eines Eigenheimes sowohl der Befriedigung des aktuellen Wohnbedürfnisses als auch als Vorsorgemaßnahme, die im Alter laufende Ausgaben für Wohnungsmieten vermindert. Für die vorliegende Untersuchung wird eine stark vereinfachende Abgrenzung gewählt: Einzahlungen und Auszahlungen in Lebensversicherungen werden vollständig der Altersvorsorge zugeordnet, während alle anderen Sparformen annahmegemäß nicht mit Zwecken der Altersvorsorge verbunden sind.

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene wurden 2006 in Österreich 39 Mrd. € für die Altersvorsorge ausgegeben (Übersicht 3). Das entsprach 15,1% der gesamten Wirtschaftsleistung. Der in *Url* (2003A) für das Jahr 2000 publizierte Anteil von 16,7% des BIP war deutlich höher. Nur ein kleinerer Teil dieses Rückgangs ist den Auswirkungen der Budgetsanierung auf die Dynamisierung laufender Pensionen und ersten dämpfenden Effekte der Pensionsreformen 2000, 2003 und 2004 zuzuschreiben. Zum Großteil geht die Verringerung des Aufwands für Altersvorsorge zwischen 2000 und 2006 auf eine Änderung der Erhebungsmethode für den öffentlichen Pensionsaufwand zurück: Die ESSOSS-Daten des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz setzen die Ausgaben des Jahres 2000 jetzt mit 13,8% des BIP deutlich niedriger an als die alten Berechnungen (14,5% des BIP). Gleichzeitig berücksichtigt die Schätzmethode für die Leistungen der Lebensversicherungen jetzt zusätzliche Informationen, durch die der Aufwand im Jahr 2000 nur mehr 1% des BIP beträgt, gegenüber 1,6% des BIP laut *Url* (2003A).

## Ein Vergleich der drei Säulen der Altersvorsorge in Österreich

Im Jahr 2006 wurden in Österreich 39 Mrd. € oder 15,1% des BIP für die Altersvorsorge ausgegeben. Die öffentliche Altersvorsorge dominiert mit einem Anteil von 81% der Einnahmen und 90% der Ausgaben deutlich.

### Übersicht 3: Verteilung der Beiträge und Leistungen auf die drei Säulen der Altersvorsorge in Österreich

2006

	Mio. €	Anteile in % Beiträge zur Altersvorsorge	In % des BIP
Gesamteinnahmen im öffentlichen Pensionssystem <sup>1)</sup>	34.928	81,4	13,6
Betriebliche Altersvorsorge <sup>2)</sup>	1.475	3,4	0,6
Private Lebensversicherung	6.500	15,1	2,5
<b>Insgesamt</b>	<b>42.902</b>	<b>100,0</b>	<b>16,7</b>
Leistungen aus der Altersvorsorge			
Öffentlicher Pensionsaufwand <sup>1)</sup>	34.829	90,1	13,6
Betriebliche Altersvorsorge	1.459	3,8	0,6
Private Lebensversicherung	2.384	6,2	0,9
<b>Insgesamt</b>	<b>38.671</b>	<b>100,0</b>	<b>15,1</b>

Q: Bundesministerium für Soziales und Familien, Bundesministerium für Finanzen, Statistik Austria, Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs, WIFO. – <sup>1)</sup> Sozialausgaben bzw. Finanzierung nach Sozialschutzsystemen: gesetzliche Pensionsversicherung, Pensionen öffentlicher Rechtsträger, Versorgungsgesetze (Sozialentschädigung), Nachtschwerarbeitsgesetz. Diese Abgrenzung enthält auch öffentliche Sozialausgaben, die nicht direkt der Funktion Altersversorgung dienen, z. B. Gesundheit. Die Ausgaben für die Funktion Altersversorgung betragen 2006 30,4 Mrd. € (einschließlich Überweisungen). – <sup>2)</sup> Ohne Übertragungen und Einmalbeträge der Pensionskassen.

35 Mrd. € oder 13,6% des BIP wandten öffentliche Einrichtungen für Pensionen auf, d. h. die gesetzliche Pensionsversicherung und öffentliche Rechtsträger. Zusätzliche kleinere Beträge wurden aufgrund der Versorgungsgesetze (Sozialentschädigung) und des Nachtschwerarbeitsgesetzes ausgezahlt. Die öffentlichen Einrichtungen zahlen große Beträge aus, die keine Pensionszahlungen sind, sondern anderen sozialen Zwecken zugeordnet werden, wie etwa der Gesundheits- oder Hinterbliebenenversorgung. Bereinigt man die öffentlichen Ausgaben um diese Komponenten, so ergeben sich für 2006 ausschließlich altersbedingte Pensionsleistungen von 30,4 Mrd. € (11,9% des BIP).

*Die Bedeutung der kapitalgedeckten Altersvorsorge nahm auch unter Berücksichtigung neuer Berechnungsverfahren leicht ab.*

*Durch den Aufbau der zweiten und dritten Säule übertrifft die Einnahmen von Beiträgen für die Altersvorsorge deutlich die Ausgaben.*

Knapp ein Zehntel der Gesamtausgaben für die Altersvorsorge von 39 Mrd. € wickelten 2006 betriebliche und private Institutionen ab. Mit 2,4 Mrd. € oder 0,9% des BIP waren die Auszahlungen aus der privaten Altersvorsorge etwas bedeutender als die Betriebspensionen (2006: 0,6% des BIP). Gegenüber dem Jahr 2000 sank der Anteil der zweiten und dritten Säule rein statistisch von 12,9% (Url, 2003A) auf 9,9% der Gesamtausgaben. Bereinigt um den Bruch (Änderung der Methode zur Schätzung der Leistungen in der Lebensversicherung) beträgt der Vergleichswert für das Jahr 2000 aber 2,13 Mrd. € bzw. 10,5% der Gesamtausgaben. Die dritte Säule verlor also seit 2000 etwas weniger an Bedeutung, als die unbereinigten Zahlen vermuten ließen.

Da das öffentliche Pensionssystem auf dem Umlageverfahren beruht und Abgänge durch Transfers des Staates ausgeglichen werden, entsprechen die Einnahmen nahezu den Ausgaben. Die Einnahmen der betrieblichen und privaten Altersvorsorge sind hingegen etwa doppelt so hoch wie deren Ausgaben. Der Unterschied entsteht durch das kapitalgedeckte System in diesen beiden Säulen: In einer langen Ansparphase wird ein Kapitalbestand angesammelt, der nach dem Pensionsantritt in Form von Rentenzahlungen abgeschmolzen wird.

Die private Lebensversicherung erzielt mit 2,5% des BIP ein mehr als viermal so hohes Beitragsvolumen wie die betriebliche Altersvorsorge. Insgesamt werden Beiträge im Ausmaß von 16,7% des BIP in die Altersvorsorge eingezahlt.

### Anreize zum stärkeren Ausbau der Betriebspensionen

*Die Entgeltumwandlung ist in Verbindung mit Steuererleichterungen ein wirksames Instrument zum Ausbau der Betriebspensionen.*

Die betriebliche Altersvorsorge entwickelt sich in Österreich seit dem Jahr 2000 sehr dynamisch. Im internationalen Vergleich lag Österreich 2000 mit einem Anteil der Anwartschaftsberechtigten an den Erwerbspersonen (unselbständig Erwerbstätige und Arbeitslose) von 12% weit unter dem westeuropäischen Durchschnitt von 51%. Seither stieg der Anteil in Österreich auf knapp 22%. Da 2008 und in den Folgejahren auch für einen Teil der öffentlich Bediensteten, die auf die Regelungen des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG vormals ASVG) einschleifen, betriebliche Altersvorsorgesysteme eingerichtet werden, dürfte der Aufschwung in den nächsten Jahren anhalten. Die eingezahlten Beiträge sind in Österreich mit 0,5% des BIP jedoch niedrig; Im europäischen Durchschnitt machen die Einzahlungen in Pensionsfonds bzw. Pensionskassen 1,8% des BIP aus (2006, laut Eurostat). Dieser Rückstand geht auf die niedrigen Beitragssätze in den Kollektivverträgen des öffentlichen Dienstes und niedrige Beiträge in der Gruppenlebensversicherung zurück. Das System wird deshalb künftig einen großen Kreis von Anspruchsberechtigten mit mäßigen Pro-Kopf-Beiträgen umfassen, sodass die Betriebspensionen geringer sein werden als heute.

Der Erfolg der Gruppenlebensversicherung zeigt, dass die Entgeltumwandlung in Verbindung mit einer steuerlichen Förderung zumindest für kleine Beträge ein wirksames Instrument zum weiteren Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge ist. Viele Anwartschaftsberechtigte in der Gruppenlebensversicherung wandelten seit 2000, in Übereinkunft mit dem Arbeitgeber, einen Teil ihres Arbeitsentgelts in eine Zahlung für die Zukunftssicherung um. Diese Einzahlung ist von der Einkommensteuer befreit. Weil die Obergrenze für die Steuerbefreiung aber mit 300 € jährlich niedrig ist, wird nur wenig Kapital angespart. Das angesparte Kapital kann in der Gruppenlebensversicherung auch als Pauschalbetrag ausgezahlt werden, sodass damit nicht unmittelbar Rentenzahlungen verbunden sein werden. Die aktuell hohe Dynamik der betrieblichen Altersvorsorge wird daher in Zukunft nicht mehr im gleichen Ausmaß zusätzliche Betriebspensionen nach sich ziehen.

Die erfolgreiche Umstellung der Abfertigungsregelung auf die "Abfertigung Neu" ist für die Beschäftigten aus der Sicht der Unternehmen ein ausreichendes alternatives Instrument zur Altersvorsorge. Sie schränkt damit die Bereitschaft der Unternehmen zur Einrichtung von Betriebspensionen ein. Dabei wird jedoch übersehen, dass sich die Anspruchsberechtigten betrieblicher Vorsorgekassen derzeit das angesammelte Kapital nach Möglichkeit auszahlen lassen und damit nur in wenigen Fällen einen Rentenanspruch aufbauen.

Zwei Faktoren werden in den nächsten Jahren die positive Dynamik der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich verstärken:

- Bereits während des letzten Konjunkturhochs wurde in einzelnen Regionen und Qualitätssegmenten ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften festgestellt. Wenn sich das Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt verfestigt, erscheint die Betriebspension als geeignetes Mittel zur stärkeren Bindung Hochqualifizierter an das Unternehmen.
- Ähnlich wie im öffentlichen Dienst werden auch in der Privatwirtschaft mit dem Einschleifen auf das Allgemeine Pensionsgesetz (APG) die durchschnittlichen Pensionsleistungen sinken. Etwa ab 2050 erreichen erstmals Anspruchsberechtigte das Pensionsalter, die ihre Erwerbskarriere bereits vollständig innerhalb des neuen Pensionsrechtes verbracht haben, sodass keine Deckelung der Pensions einbußen gegenüber der früheren Regelung gilt. Diese Einbußen werden tendenziell Erwerbstätige mit steiler Einkommenskarriere, langen Bildungszeiten, Zeiten der Erwerbslosigkeit oder mit konjunkturbedingt schwankendem Einkommen betreffen. Für sie bietet die betriebliche Altersvorsorge ein kostengünstiges Mittel zur Glättung des Einkommens zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand.

Da die finanzielle Belastung einer kapitalgedeckten Altersvorsorge über einen langen Einzahlungszeitraum leichter zu tragen ist, sollte eine betriebliche Altersvorsorge möglichst früh in der Erwerbskarriere eingerichtet werden. Dazu sind neben dem Interesse der Beschäftigten auch verstärkte Anreize für Unternehmen notwendig. In der WIFO-Umfrage bezeichneten die Unternehmen weitere Steuererleichterungen als wichtigsten Anreiz zur Einführung einer Betriebspension (88% der Unternehmen), besonders eine Einkommensteuerbefreiung der Eigenbeiträge von Selbständigen zur Altersvorsorge (74%). Ein interessantes Mittel zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge wäre eine Flexibilisierung der Beitragszahlung: Derzeit müssen Beiträge regelmäßig eingezahlt werden und dürfen 10% des Lohnes bzw. Gehalts des Anwartschaftsberechtigten nicht überschreiten. Eine stärker gewinnabhängige Beitragszahlung könnte Unternehmen zur Einführung einer Betriebspension veranlassen, zumal die Unternehmen in der WIFO-Umfrage eine langfristige finanzielle Bindung durch eine betriebliche Altersvorsorge als einen der wichtigsten Hinderungsgründe nennen. Vom Unternehmenserfolg abhängige Beitragszahlungen bezeichnen aber nur 62%, Entgeltumwandlungen 59% der Unternehmen als interessanten Anreiz.

Ein wichtiger unterstützender Faktor für die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge sind die erwarteten Kürzungen öffentlicher Pensionsleistungen. Sie sollten das Interesse der Unselbständigen an kostengünstigen Altersvorsorgesystemen erhöhen. Falls dieser Bedarf von den Arbeitnehmervertretungen in der Privatwirtschaft wahrgenommen wird, könnte das Element der betrieblichen Altersvorsorge stärker in Kollektivverträgen verankert werden. Dazu könnten auch Öffnungsklauseln dienen: Unternehmen wird dabei ein Abschlag gegenüber der vereinbarten Lohnerhöhung des Kollektivvertrags gewährt, wenn sie bestimmte Nebenbedingungen umsetzen. Eine solche Nebenbedingung könnte die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge sein. Die Beitragszahlung zur Betriebspension würde in diesem Fall durch den teilweisen Verzicht auf die Lohnerhöhung finanziert. Die Öffnungsklausel hätte auch den Vorteil, dass die betriebliche Altersvorsorge weiterhin überwiegend freiwillig zwischen den Unternehmen und der jeweiligen Belegschaftsvertretung abgeschlossen wird. Derzeit würden Öffnungsklauseln allerdings nur etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen zur Einführung einer Betriebspension veranlassen.

Der Gesetzgeber strebte mit den Pensionsreformen 2000 bis 2004 eine nachhaltige Senkung des Zuschussbedarfs der Pensionsversicherung aus dem Bundesbudget an. Im Allgemeinen Pensionsgesetz sind die Pensionsleistungen stärker an den Beitragszahlungen ausgerichtet. Verwaltungstechnisch werden sie in ein Pensionskonto gebucht, das auch den Anspruchsberechtigten einen besseren Überblick über ihre Pensionsansprüche gewährt. Eine unbürokratische und einfach zugängliche Abfragemöglichkeit erscheint als ein wichtiges und verhältnismäßig kostengünstiges Mittel, um die Information der Pensionsversicherten über das zu erwartende Alterseinkommen zu verbessern. Eventuelle Lücken oder Überschüsse der erwarteten Pensionsleistung gegenüber den Zielvorstellungen sind dann für Erwerbstätige ersichtlich, und

*Ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften und der erwartete Rückgang der Leistungen aus dem öffentlichen Pensionsystem erhöhen in den nächsten Jahren das Potential für Betriebspensionen.*

*Steuererleichterungen für Eigenbeiträge von Selbständigen dürften ein größerer Anreiz zur Einführung einer Betriebspension sein als die nachgelagerte Besteuerung von Arbeitnehmerbeiträgen.*

*Öffnungsklauseln in Kollektivverträgen sind derzeit noch kein wirksames Instrument zur Ausweitung von Betriebspensionen.*

*Die transparente Darstellung der erwarteten Leistung aus der öffentlichen Pensionsversicherung (Pensionskonto) würde die Planung ergänzender Maßnahmen erheblich erleichtern.*

dies erleichtert die Planung von Maßnahmen zur Verbesserung der künftigen Einkommenssituation.

## Literaturhinweise

- Huemer, U., Mahringer, H., Prean, N., Mittelfristige Beschäftigungsprognose für die Ostregion Österreichs. Berufliche und sektorale Veränderungen 2006 bis 2012, WIFO, Wien, 2008, [http://www.wifo.ac.at/wwwa/jsp/index.jsp?fid=23923&id=37522&typeid=8&display\\_mode=2](http://www.wifo.ac.at/wwwa/jsp/index.jsp?fid=23923&id=37522&typeid=8&display_mode=2).
- Mayrhuber, Ch., "Pensionshöhe und Einkommensersatzraten nach Einführung des Allgemeinen Pensionsgesetzes", WIFO-Monatsberichte, 2006, 80(11), S. 805-816, [http://www.wifo.ac.at/wwwa/jsp/index.jsp?fid=23923&id=27763&typeid=8&display\\_mode=2](http://www.wifo.ac.at/wwwa/jsp/index.jsp?fid=23923&id=27763&typeid=8&display_mode=2).
- Mooslechner, P., Url, Th., Betriebliche Altersvorsorge in Österreich, WIFO, Wien, 1995.
- OECD, Complementary and Private Pensions throughout the World 2008, Organisation for Economic Co-Operation and Development, Paris, 2008.
- Rosner, P., Wörgötter, A., Url, Th., "The Austrian Pension System", in Rein, M., Wadensjö, E., Enterprise and the Welfare State, Edward Elgar, Cheltenham, 1997, S. 33-64.
- Stefaniits, H., Hollarek, F., "Die Pensionsreformen der Jahre 2000, 2003 und 2004. Auswirkungen auf die individuellen Pensionshöhen", Soziale Sicherheit, 2008, (4), S. 178-192.
- Url, Th., "Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich 1996", WIFO-Monatsberichte, 1997, 70(11), S. 695-702.
- Url, Th., "Occupational Pension Systems in Austria 1996", Austrian Economic Quarterly, 1998, 3(1), S. 43-50, [http://www.wifo.ac.at/wwwa/jsp/index.jsp?fid=23923&id=490&typeid=8&display\\_mode=2](http://www.wifo.ac.at/wwwa/jsp/index.jsp?fid=23923&id=490&typeid=8&display_mode=2).
- Url, Th. (2003A), Die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich, WIFO, Wien, 2003, [http://www.wifo.ac.at/wwwa/jsp/index.jsp?fid=23923&id=23649&typeid=8&display\\_mode=2](http://www.wifo.ac.at/wwwa/jsp/index.jsp?fid=23923&id=23649&typeid=8&display_mode=2).
- Url, Th. (2003B), "Die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich", WIFO-Monatsberichte, 2003, 76(4), S. 325-331, [http://www.wifo.ac.at/wwwa/jsp/index.jsp?fid=23923&id=23877&typeid=8&display\\_mode=2](http://www.wifo.ac.at/wwwa/jsp/index.jsp?fid=23923&id=23877&typeid=8&display_mode=2).
- Url, Th. (2003C), "Occupational Pension Schemes in Austria", Austrian Economic Quarterly, 2003, 8(2), S. 64-70, [http://www.wifo.ac.at/wwwa/jsp/index.jsp?fid=23923&id=24245&typeid=8&display\\_mode=2](http://www.wifo.ac.at/wwwa/jsp/index.jsp?fid=23923&id=24245&typeid=8&display_mode=2).

### *Occupational Pensions as a Complement to Public Pensions – Summary*

In Austria occupational pensions serve as a voluntary complement to public pension payments. This is why at 2.4 percent (2006) Austria's share of occupational pensions in total pension income is below the international reference value. With pension funds, group life insurance and direct pension commitments there are three types of occupational pensions, which are only incompletely captured by regular surveys. For this reason WIFO occasionally carries out independent surveys on the extent of occupational pensions in the private business sector.

Among participants of the WIFO survey occupational pensions are more widespread now. Stronger loyalty of qualified employees and the incentive for higher performance are the key motives for granting an occupational pension. According to the results of the survey a slow expansion of occupational pensions among private sector firms can be expected for the future. The long-term financial commitment, excessive costs and a lack of demand by employees are the main impediments. On the other hand, tax breaks provide important potential incentives for a further expansion of occupational pensions. By contrast, the flexibility of contribution payments and opt-out clauses in collective agreements play a minor role.

In 2007 a quarter of all Austrian firms offered their employees an occupational pension. This corresponds to a doubling of the share compared to 2000. The successful promotion of group life insurance and the salary reform in the civil service are key drivers behind this increase. The availability of occupational pensions varies strongly between industries. Utilities and financial services make extensive use of deferred payments, whereas hotels and restaurants, construction and trade largely do without occupational pension schemes. Overall, slightly less than a third of employees have entitlements. About one eighth of the pensioners in the public pension system for employees (Pensionsversicherung der Unselbständigen) are entitled to an additional occupational pension. Total contributions account for 1 percent of staff costs and are evenly distributed between the three occupational pension types. Overall, pension payments amount to an average monthly occupational pension of € 890.

In Austria a total of € 39 billion or 15.1 percent of GDP were spent on old age pensions. The public pension system clearly dominates with a share of 81 percent of revenues and 90 percent of expenditures. With respect to the expenditures the weight of funded pensions slightly decreased to just below 10 percent. Due to the build up of the second and third pillars, contribution revenues significantly exceed expenditures at € 43 billion.