

WIFO

1030 WIEN, ARSENAL, OBJEKT 20
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

 **ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

**Die Rolle von Lebensversicherungen
in der betrieblichen Altersvorsorge**

Thomas Url

Wissenschaftliche Assistenz: Ursula Glauninger

Februar 2012

Die Rolle von Lebensversicherungen in der betrieblichen Altersvorsorge

Thomas Url

Februar 2012

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Im Auftrag des Verbandes der Versicherungsunternehmen Österreichs

Begutachtung: Christine Mayrhuber • Wissenschaftliche Assistenz: Ursula Glauninger

Inhalt

Diese neue Schätzung zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich legt einen Schwerpunkt auf die Rolle der Gruppenlebensversicherung. Grundlage der Hochrechnung sind die Umfrageergebnisse aus dem Jahr 2007; die Umstellung der österreichischen Betriebssystematik auf die Klassifikation ÖNACE 2008 erhöht die Ungenauigkeit der Schätzung. Im Jahr 2010 gewährten demnach 65.000 Unternehmen ihren Beschäftigten eine betriebliche Altersvorsorge; das entsprach 25% der aktiven Unternehmen. Insgesamt hatten 1,2 Mio. Personen oder 34% der unselbständig Beschäftigten in Österreich eine Anwartschaft. Gleichzeitig kamen 150.000 Leistungsberechtigte in den Genuss einer Betriebspension; das entsprach 14,1% der Personen mit Bezug einer Alterspension in der Pensionsversicherung der Unselbständigen. Die Beitragszahlungen betragen 1,5 Mrd. € bzw. 1,1% der Arbeitnehmerentgelte. Im Jahr 2010 wurden insgesamt 1,9 Mrd. € an Betriebspensionen ausgezahlt. Den Pensionsverpflichtungen standen 37,1 Mrd. € an Deckungskapital oder 7,3% des Geldvermögens der privaten Haushalte gegenüber.

Rückfragen: Thomas.Url@wifo.ac.at, Ursula.Glauninger@wifo.ac.at

2012/288-1/S/WIFO-Projektnummer: 2310

© 2012 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 • Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 40,00 € • Download 32,00 €: <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/45558>

Inhaltsverzeichnis

Kurzzusammenfassung	1
1. Einleitung und Motivation	1
2. Betriebliche Lebensversicherung	5
3. Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich, Hochrechnung 2010	13
3.1 Ausgangslage für die Hochrechnung	13
3.2 Hochrechnung der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge	15
3.3 Hochrechnung der Anwartschaftsberechtigten	21
3.4 Hochrechnung der Leistungsempfänger	25
3.5 Hochrechnung des Aufwands für betriebliche Altersvorsorge	27
3.5.1 Hochrechnung der Beitragszahlungen	27
3.5.2 Hochrechnung der Pensionsleistungen	29
3.6 Hochrechnung der Pensionsrückstellungen	30
3.7 Die Verteilung der Betriebspension auf die drei Finanzierungsarten	32
3.8 Die Verteilung von Beiträgen und Ausgaben auf die öffentliche, betriebliche und private Altersvorsorge	38
3.9 Anhang: Die Eigenschaften der logistischen Regression	39
4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	43
5. Literaturhinweise	47

Systematik der Wirtschaftstätigkeiten - ÖNACE 2008

A	Land- und Forstwirtschaft
B	Bergbau
C	Herstellung von Waren
D	Energieversorgung
E	Wasserversorgung und Abfallentsorgung
F	Bau
G	Handel
H	Verkehr
I	Beherbergung und Gastronomie
J	Information und Kommunikation
K	Finanz- und Versicherungsleistungen
L	Grundstücks- und Wohnungswesen
M	Freiberufliche/technische Dienstleistungen
N	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen
O	Öffentliche Verwaltung
P	Erziehung und Unterricht
Q	Gesundheits- und Sozialwesen
R	Kunst, Unterhaltung und Erholung
S	Sonstige Dienstleistungen
T	Private Haushalte
U	Exterritoriale Organisationen

Q: ST.AT.

Tabellenübersicht

Übersicht 2.1: Zulässige Vermögensgegenstände für den Deckungsstock von Lebensversicherungen	7
Übersicht 2.2: Kennzahlen der Betrieblichen Lebensversicherung	11
Übersicht 3.1.1: Arbeitgeberunternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbereichen 2010	15
Übersicht 3.2.1: Erklärungsfaktoren für eine betriebliche Altersvorsorge	16
Übersicht 3.2.2: Hochgerechnete Zahl der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge 2010	19
Übersicht 3.3.1: Schätzung des Anteils der Anwartschaftsberechtigten an den Beschäftigten	22
Übersicht 3.3.2: Hochgerechnete Zahl der Anwartschaftsberechtigten 2010	23
Übersicht 3.4.1: Schätzung der Leistungsberechtigten	25
Übersicht 3.4.2: Hochgerechnete Zahl der Leistungsbezieher mit einer betrieblichen Altersvorsorge 2010	26
Übersicht 3.5.1: Beiträge, Leistungen und Pensionsrückstellungen für die betriebliche Altersvorsorge in Österreich 2010	29
Übersicht 3.7.1: Bestimmungsfaktoren für die Wahl des Finanzierungsverfahrens	33
Übersicht 3.7.2: Hochgerechnete Zahl der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2010: Unternehmen mit Direktzusage	35
Übersicht 3.7.3: Hochgerechnete Zahl der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2010: Unternehmen mit Lebensversicherung	36
Übersicht 3.7.4: Hochgerechnete Zahl der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2010: Unternehmen mit einer Pensionskasse	37
Übersicht 3.7.5: Die Verteilung der betrieblichen Altersvorsorge auf die drei wichtigsten Finanzierungsarten 2010	37
Übersicht 3.8.1: Die Verteilung der Beiträge und Leistungen auf die drei Säulen der Altersvorsorge in Österreich 2010	39

Abbildungsübersicht

Abbildung 3.7.1: Die logistische Verteilungsfunktion $1/[1+\exp(-z)]$	40
---	----

Kurzzusammenfassung

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene wurden 2010 in Österreich 47,1 Mrd. € – also 16,4% des nominellen BIP – für die Altersversorgung ausgegeben. Der Großteil der Pensionsleistungen (89%) stammte aus dem öffentlichen Pensionssystem; knapp 7% wurden über private Vorsorgeformen ausgezahlt, und 4% der Renten sind der betrieblichen Altersvorsorge zuzurechnen. Auf der Einnahmenseite des österreichischen Pensionssystems ist die Verteilung der Beiträge ähnlich.

Diese Studie unternimmt einen neuerlichen Anlauf zur Einschätzung der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich mit einem Schwerpunkt auf die Rolle der Gruppenlebensversicherung. Die Grundlage der Hochrechnung bilden nach wie vor die Umfrageergebnisse aus dem Jahr 2007, obwohl die Umstellung der österreichischen Betriebssystematik auf die ÖNACE 2008 Klassifikation erhebliche Abgrenzungsschwierigkeiten und damit eine wesentlich höhere Ungenauigkeit verursacht.

Im Jahr 2010 gewährten 65.000 Unternehmen ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge; das entspricht 25% der aktiven Unternehmen. Insgesamt hatten 1,2 Mio. Personen oder 34% der unselbständig Beschäftigten in Österreich eine Anwartschaft. Gleichzeitig kamen 150.000 Leistungsberechtigte in den Genuss einer Betriebspension; das entspricht 14,1% der Bezieher einer Alterspension in der Pensionsversicherung der Unselbständigen. Die Beitragszahlungen verteilen sich auf die Gruppenlebensversicherungen (2010: 451 Mio. €), die Pensionskassen (2010: 656 Mio. €) und die Nettodotierung der Pensionsrückstellungen in der Direkten Leistungszusage (2010: 396 Mio. €). Insgesamt wendeten die österreichischen Unternehmen und öffentlichen Gebietskörperschaften 1,1% der Arbeitnehmerentgelte (Personalaufwand) für diesen Zweck auf. Im Jahr 2010 wurden insgesamt 1,9 Mrd. € an Betriebspensionen ausgezahlt. Umgelegt auf die 150.000 Leistungsbezieher beträgt die Durchschnittspension 910 € monatlich (14-mal jährlich). Die aktuelle Schätzung des WIFO für den Bestand an Rückstellungen für Pensionen ergibt für das Jahr 2010 ein Volumen von 19,6 Mrd. €. Dazu kommt noch das Deckungskapital der Gruppenlebensversicherung und der Pensionskassen im Ausmaß von insgesamt 17,5 Mrd. €, sodass den betrieblichen Pensionsverpflichtungen in Österreich 37,1 Mrd. € an Deckungskapital gegenüber stehen, das entspricht 7,3% des Geldvermögens der privaten Haushalte.

Die betriebliche Altersvorsorge in Österreich entwickelte sich seit dem Jahr 2000 sehr dynamisch. Die Ursache dafür sind viele Verträge mit niedrigen Beiträgen in der Gruppenlebensversicherung und in den Pensionskassen. Insgesamt verschieben sich dadurch die Anwartschaften von den vergleichsweise hohen Direkten Leistungszusagen zu den anderen beiden Durchführungswegen mit deutlich geringeren aber auf breiter Basis zugesagten Pensionsleistungen. In Zukunft ist damit zu rechnen, dass die durchschnittlichen Leistungen deutlich unter dem aktuellen Niveau liegen.

1. Einleitung und Motivation

Seit der letzten Hochrechnung über Umfang und Ausmaß der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich (*Url, 2009*) gab es vor allem im Bereich der öffentlichen Verwaltung Gehaltsreformen, die die Neugestaltung der Pensionsrechte im öffentlichen Dienst mit Anrechten auf eine betriebliche Altersvorsorge verknüpften. Dadurch wurden in den Kollektivverträgen mehrerer Wirtschaftsbereiche (öffentliche Verwaltung, Bildung und Gesundheit) neue bzw. umfassendere betriebliche Altersvorsorgesysteme verankert. In den meisten anderen Wirtschaftsbereichen beruht die betriebliche Altersvorsorge nach wie vor auf freiwilligen Vereinbarungen der Unternehmensleitung mit der Belegschaftsvertretung. In diesen Vereinbarungen wird eine über die gesetzliche Alterspension hinausgehende Geldleistung vereinbart, die nach dem Übertritt in den Ruhestand ausgezahlt wird. Das Unternehmen finanziert diese Zusatzleistung für die begünstigten Mitarbeiter. In Österreich gibt es drei Durchführungswege für die betriebliche Altersvorsorge: die Lebensversicherungen, die Pensionskassen und die Direkten Leistungszusagen.

Die unternehmensbezogene Struktur der Vereinbarungen und die Vielfalt der Durchführungswege erschweren sowohl die Erfassung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten als auch die Einschätzung der finanziellen Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich. Weder die Beitragsleistungen noch Pensionszahlungen werden durch die amtliche Statistik erfasst; und auch die mit einem kapitalgedeckten Vorsorgesystem verbundenen veranlagten Mittel werden nur unregelmäßig durch das WIFO in Form von Umfragen erhoben und auf die Gesamtwirtschaft hochgerechnet.

Das WIFO erstellte 1995 zum ersten Mal eine solche Hochrechnung für das Jahr 1994 (*Mooslechner – Url, 1995 und 1996; Rosner et al., 1997*). Diese Berechnungen nutzten die Ergebnisse einer Erhebung unter den Teilnehmern am WIFO-Konjunkturtest. Für die Hochrechnung wurden detaillierte Informationen über die Verteilung von Unternehmen über Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereiche aus der Sozialversicherung genutzt. *Url (1997, 1998)* wiederholt auf Grundlage neuer Umfragedaten aus dem Jahr 1994 die Hochrechnung für das Jahr 1996. Eine Nachfolgeuntersuchung im Jahr 2000 verwendete neben mehreren direkten Veröffentlichungen über vorhandene Systeme der betrieblichen Altersvorsorge wieder eine Unternehmensbefragung zur Abschätzung der Verbreitung von Betriebspensionen in Österreich für das Jahr 2000 (*Url, 2003A, 2003B, 2003C*). Die schon erwähnte WIFO-Studie (*Url, 2009*) bildete bisher den Schlusspunkt dieser Reihe und nutzte dasselbe Verfahren zur Einschätzung der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge im Jahr 2007. Die Stichprobe der befragten Unternehmen war in dieser Umfrage jedoch geschichtet und ging weit über den Kreis der regelmäßigen Teilnehmer am WIFO-Konjunkturtest hinaus.

Bis 1990 waren die Direkten Leistungszusagen die einzige Möglichkeit zur Einrichtung einer Betriebspension. In diesem Durchführungsweg finanziert das Unternehmen die Pensionsleistungen aus dem laufenden Ertrag oder aus der Auflösung von vorausschauend aufgebauten Pensionsrückstellungen. Die Pensionsrückstellung ist aus Gründen der

kaufmännischen Vorsicht zu bilden, weil sie die zukünftigen Verpflichtungen aus einer Pensionsverpflichtung gegenüber den Anwartschaftsberechtigten in der Unternehmensbilanz abbildet. Ein Teil der Rückstellung muss in Form von Wertpapieren gedeckt sein, der Rest steht dem Unternehmen als Fremdfinanzierungsquelle zur Verfügung. Da die Pensionszusagen in der Regel durch die Wertpapiere nicht vollständig gedeckt sind, unterliegen sie teilweise dem Konkursrisiko des Unternehmens. Im Fall eines Konkurses haben die Arbeitnehmer Gläubigerstatus, sie bekommen auch im Rahmen des Insolvenz-Entgelt-Fonds einen Teil der Pensionszusage abgegolten.

Das Betriebspensions- und das Pensionskassengesetz ermöglichten ab Anfang der 1990er Jahre eine Auslagerung der Anspruchs- bzw. der Vermögensverwaltung aus dem gewährenden Unternehmen an spezialisierte Finanzdienstleister. Dazu zählen neben den Lebensversicherungen auch die mit dem Pensionskassengesetz neu eingerichteten Pensionskassen. In den Folgejahren nahm die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge stark zu. Die Pensionskassen mussten nach einem gelungenen Start zwischen 2000 und 2003 jedoch einen Rückschlag hinnehmen. Im Zuge der damals nachgebenden Börsenkurse kam es zu deutlichen Veranlagungsverlusten, die mit Pensionskürzungen und einer Verringerung garantierter Leistungszusagen verbunden waren. Der Gesetzgeber richtete mit der betrieblichen Kollektivversicherung erst 2005 gleiche Rahmenbedingungen für Pensionskassen und Lebensversicherungen ein. Die erhöhte Wettbewerbsneutralität zwischen diesen beiden Anbietern bewirkte bereits 2007 eine Annäherung des Beitragsvolumens beider Durchführungswege. Die Pensionskassen vereinnahmten im Jahr 2000 ein Beitragsvolumen von 320 Mio. € während in die Gruppenlebensversicherung Beiträge von 114 Mio. € flossen (Url, 2003A). Bereits im Jahr 2007 – nur zwei Jahre nach Einführung der betrieblichen Kollektivversicherung – betragen die Beitragseinnahmen in der Gruppenlebensversicherung bereits 442 Mio. €, bei laufenden Beitragseinnahmen der Pensionskassen von 532 Mio. € (Url, 2009). Der rasante Aufholprozess der Lebensversicherung könnte sich wegen der herausfordernden Lage auf den Finanzmärkten seit 2008 verstärkt haben. Hohe Volatilität auf den Aktienmärkten, sinkende Renditen für sichere Staatsanleihen aus Deutschland und der Schweiz erzeugen gemeinsam mit steigenden Zinsaufschlägen für Staatsanleihen der Euro-Peripherieländer und selbst für Österreich ein schwieriges Umfeld für Pensionskassen. Sie sind gesetzlich dazu verpflichtet, den Deckungsstock zum Tageswert zu bewerten und haben keinen Polster in Form gut dotierter Schwankungsreserven, der Kursverluste auffängt. Die damit verbundenen Pensionskürzungen führten immer wieder zu negativen Schlagzeilen in der Presse.

Diese Studie unternimmt einen neuerlichen Anlauf zur Einschätzung der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich mit einem Schwerpunkt auf die Rolle der Gruppenlebensversicherung. Die Grundlage der Hochrechnung bilden nach wie vor die Umfrageergebnisse aus dem Jahr 2007, obwohl die Umstellung der österreichischen Betriebssystematik auf die ÖNACE 2008 Klassifikation erhebliche Abgrenzungsschwierigkeiten

verursacht. Die im Folgenden vorgestellten Werte weisen dementsprechend eine wesentlich höhere Ungenauigkeit auf.

Im folgenden Abschnitt wird die betriebliche Lebensversicherung genauer zusammengefasst. Die Ergebnisse der WIFO-Befragung für das Jahr 2007 ermöglichen im dritten Abschnitt eine umfassende Hochrechnung der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich, die sämtliche Durchführungswege berücksichtigt. Der letzte Abschnitt enthält eine Zusammenfassung der Ergebnisse.

2. Betriebliche Lebensversicherung

Die Betriebliche Lebensversicherung gehört zur Gruppenlebensversicherung. Das Unternehmen lagert in diesem Fall die Kontenverwaltung und die Kapitalveranlagung an ein Versicherungsunternehmen aus. Die Arbeitgeber zahlen Beiträge für den begünstigten Arbeitnehmer bzw. dessen Hinterbliebene in die Versicherung ein. Für beitragsbezogene Betriebspensionssysteme sind Versicherungsverträge besonders günstig, weil mit der Prämienzahlung auch biometrische Risiken abgedeckt sind und kein weiterer Verwaltungsaufwand entsteht. Für die Anwartschaftsberechtigten sind Versicherungsverträge günstig, weil der Pensionsanspruch aus dem Unternehmen auf einen Finanzintermediär übertragen wird und damit sofort die Unverfallbarkeit eintritt.

Bei einem Ende des Arbeitsverhältnisses vor dem Pensionsantritt haben Anwartschaftsberechtigte einen Anspruch auf Umwandlung des Vertrags in eine prämienfreie Versicherung. Falls bis zum Pensionsantritt keine weiteren Beitragszahlungen auf diesem Konto einlangen, wird zum Zeitpunkt des Leistungsfalles ein Anspruch auf die eingezahlten Beiträge und die akkumulierten Kapitalerträge fällig. Dieser Anspruch kann in Form einer Einmalzahlung oder in Form einer Rente ausgezahlt werden. Zusätzlich steht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch die Übertragung des Rückkaufwertes an eine Pensionskasse oder eine andere Betriebliche Lebensversicherung eines neuen Arbeitgebers zur Verfügung. Eine weitere Alternative ist die Übernahme der gesamten Beitragszahlung einschließlich des Arbeitgeberanteils durch den Arbeitnehmer. Die Gruppenlebensversicherung bietet für Arbeitnehmer dadurch eine besonders flexible Vorsorgeform.

Die Rückdeckungsversicherung zählt auch zur Betrieblichen Lebensversicherung und ermöglicht Unternehmen eine Übertragung der biometrischen Risiken aus einer Direkten Pensionszusage auf ein Versicherungsunternehmen. Durch das wesentlich größere Versichertenkollektiv in einer Versicherung können biometrische Risiken kostengünstiger und effizienter abgesichert werden. In diesem Fall erhält das Unternehmen vom Versicherer eine Ausgleichszahlung, wenn das entsprechende Risiko schlagend wird. Rückdeckungsversicherungen gibt es sowohl für Abfertigungen als auch für Direkte Leistungszusagen. Die nachfolgenden Berechnungen berücksichtigen ausschließlich Versicherungen für Betriebspensionen.

Das Betriebspensionengesetz regelt die Besonderheiten der Betrieblichen Lebensversicherung; ansonsten gelten die Bestimmungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes und des Versicherungsvertragsgesetzes. Entsprechend dem Betriebspensionengesetz unterliegt die Möglichkeit zur Einstellung einer betrieblichen Pensionszusage innerhalb der Betrieblichen Lebensversicherung genau denselben strengen Einschränkungen wie die Direkte Pensionszusagen und Pensionskassenlösungen.

Die Verwaltung und Abwicklung der betrieblichen Pensionszusage ist in der Betrieblichen Lebensversicherung an ein Versicherungsunternehmen übertragen. Der Versicherer erhält vom Unternehmen die Prämie und deckt daraus alle anfallenden Abschluss- und Verwaltungskosten. Für die Höhe der Verwaltungskosten gibt es keine Vorgaben, weil seit 1994 die Vertragsgestaltung, und damit neben der Tarifsetzung auch die Bestimmung von Kostenaufschlägen unter Berücksichtigung versicherungsmathematischer Grundsätze, durch das Versicherungsunternehmen frei wählbar sind. Die restliche Prämie deckt biometrische Risiken und den Kapitalaufbau in der Betrieblichen Lebensversicherung. Für jedes übernommene Risiko müssen Versicherer versicherungstechnische Rückstellungen bilden. Sie entsprechen den übernommenen Verpflichtungen gegenüber dem Begünstigten des Versicherungsvertrags und müssen in der Bilanz ausgewiesen werden. Zur Deckung dieser Verpflichtung muss der Versicherer einen Deckungsstock aufbauen, der gesondert vom übrigen Vermögen zu verwalten ist, wobei das Deckungserfordernis stets voll erfüllt sein muss (§20 VAG).

Der Deckungsstock besteht aus Wertpapieren, Liegenschaften und anderen Forderungen und muss die Bedingungen der §§77 und 78 VAG und der Kapitalanlageverordnung (BGBl. II Nr. 383/2002) erfüllen. Übersicht 2.1 beschreibt die möglichen Veranlagungsformen und die damit verbundenen Höchstgrenzen. Neben diesen groben Höchstgrenzen schreibt die Kapitalanlageverordnung weitere spezifischere Grenzwerte vor. Die Verordnung dieser Grenzwerte erfolgt durch die FMA und gilt nur für jene Versicherer, die unter österreichischer Aufsicht stehen. Innerhalb des Binnenmarktes gibt es auch einige Aufsichtsbehörden, die keine Veranlagungsvorschriften erlassen.

Die Aktiva und Passiva eines Lebensversicherungsunternehmens werden laufend von einem Treuhänder und einem verantwortlichen Aktuar kontrolliert, die jeweils einen Stellvertreter haben. Zusätzlich zur verpflichtenden Rückstellungsbildung und dem Aufbau des Deckungsstockes mit entsprechender Kontrolle der Veranlagungsstruktur durch die FMA überwacht ein von der FMA bestellter Treuhänder den Deckungsstock. Der Treuhänder soll kontrollieren, ob das Versicherungsunternehmen den Deckungsstock stets in ausreichendem Umfang gebildet hat. Die Veräußerung, Abtretung oder Belastung von Vermögensgegenständen des Deckungsstockes kann nur mit schriftlicher Zustimmung des Treuhänders erfolgen.

Jeder Versicherer muss einen verantwortlichen Aktuar bestellen. Er soll sicherstellen, dass die geltenden Vorschriften zum Versicherungsbetrieb und die versicherungsmathematischen Grundlagen in der Erstellung der Tarife und der Berechnung der versicherungstechnischen Rückstellungen angewendet wurden. Zusätzlich muss der verantwortliche Aktuar beurteilen, ob die Erträge aus Kapitalanlagen zur dauernden Erfüllbarkeit der Verpflichtungen ausreichen. Stellt der Aktuar eine Abweichung von den Anforderungen des VAG fest, muss er unverzüglich die Geschäftsleitung und die FMA benachrichtigen.

Übersicht 2.1: Zulässige Vermögensgegenstände für den Deckungsstock von Lebensversicherungen

Vermögensgegenstand ¹⁾	Höchstgrenze zur Veranlagung
	In %
1. Guthaben bei Kreditinstituten und Kassenbestände	30
2. Schuldverschreibungen und andere Geld- und Kapitalmarktpapiere	-
3. Aktien und andere Anteile mit schwankendem Ertrag	40
4. Anteile an Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren und anderen gemeinschaftlichen Anlagen	80
5. Darlehen und Kredite	40
6. Grundstücke und grundstücksgleiche Rechte	30
7. Andere Vermögenswerte sofern eine Genehmigung der Finanzmarktaufsicht besteht	5

Q: §78 VAG, Kapitalanlageverordnung 2002. - 1) In der fondsgebundenen Lebensversicherung muss die Deckung durch Anteile an Kapitalanlagegesellschaften erfolgen. In der indexgebundenen Lebensversicherung muss die Deckung den Bezugswert der Versicherungsleistung darstellen. Wertpapiere und Darlehensforderungen desselben Unternehmens werden nur zu höchstens 5% anerkannt. - Kassenbestände sind mit 3% beschränkt. - Kapitalanlagefonds, die nicht in liquide Mittel oder in Schuldverschreibungen mit garantierter Rückzahlung des Nominalbetrags investieren, unterliegen einer Höchstgrenze von 40%. - Einzelne Liegenschaften bzw. Anteile an einem einzelnen Immobilienfonds sind mit 10% beschränkt. - Options- und Termingeschäfte dürfen nur zum Zweck der Kurssicherung getätigt werden.

Die Bewertung der Vermögensanlagen erfolgt entsprechend den Bestimmungen des §81g VAG nach dem Grundsatz der Vorsicht im §201 Abs. 2 Z 4 Unternehmensgesetzbuch (UGB). Damit gilt die Regel, dass das Anlagevermögen zu den Anschaffungskosten bewertet werden muss und eine voraussichtlich dauernde Wertminderung zu einer außerplanmäßigen Abschreibung führt. Nicht dauerhafte Wertminderungen von Finanzanlagen mussten in den Versicherungsbilanzen bis einschließlich des Geschäftsjahres 2001 ebenfalls auf den niedrigeren Wert am Abschlussstichtag abgeschrieben werden. Ab dem Geschäftsjahr 2002 kann eine Abschreibung bei nicht dauerhafter Wertminderung unterbleiben, wenn das Versicherungsunternehmen über ausreichende stille Reserven verfügt (BGBl. I Nr. 24/2002).

Zusätzlich zum auf die Bedürfnisse der Versicherungsnehmer (Gläubiger) ausgerichteten Bewertungsrecht müssen Versicherungsunternehmen eine Risikorücklage bis zu 4% der Prämieinnahmen bilden und in der Bilanz gesondert ausweisen. Sie dient zur Deckung von in der Bilanz auszuweisenden Verlusten. Schlussendlich schreibt §73b VAG zur Sicherung der Erfüllbarkeit von Verpflichtungen aus Versicherungsverträgen Mindesteigenmittel und von der Versicherungssumme abhängige Eigenmittel vor. Das Eigenmittelerfordernis entspricht etwa 4% der Deckungsrückstellung und der Prämienüberträge und hängt vom Ausmaß der Rückversicherung und den übernommenen Risiken ab. Zusätzlich müssen 3% des übernommenen Risikokapitals ebenfalls unter Berücksichtigung der Rückversicherung bedeckt werden (Diewald, 2002).

Der Kapitalertrag für Anwartschaftsberechtigte besteht aus zwei Komponenten: der garantierten und der variablen Gewinnbeteiligung. Der garantierte Teil wird vom

Versicherungsunternehmen beim Vertragsabschluss dem Versicherungsnehmer zugesagt und erzeugt damit ein Risiko für das Versicherungsunternehmen. Wenn die erwirtschafteten Kapitalerträge unter dem zugesagten Garantiewert liegen, muss die Versicherung aus dem Eigenkapital den Unterschied decken. Damit Versicherer im Wettbewerb um Kunden keine ruinösen Garantiezusagen machen können, schreibt die FMA einen zulässigen Höchstzinssatz für die Berechnung der Tarife und der versicherungstechnischen Rückstellungen von derzeit 2% für Lebensversicherungen vor (gültig seit 1.4.2011, BGBl. II Nr. 357/2010). Dieser Höchstzinssatz bildet gleichzeitig den Grenzwert für die Wahl der garantierten Gewinnzusage.

Der Betrieb einer Lebensversicherung bedarf der Konzession durch die Finanzmarktaufsicht des Stammsitzlandes des Versicherungsunternehmens, sofern sich dieser Stammsitz innerhalb der Europäischen Union befindet. Die Finanzmarktaufsicht kontrolliert die versicherungsmathematischen Grundlagen für die Tarife und die Berechnung der versicherungstechnischen Rückstellungen. Diese Kontrolle soll gewährleisten, dass die Prämienhöhe zur dauernden Erfüllbarkeit der Verpflichtungen aus Versicherungsverträgen ausreicht. Dazu zählen auch die Bildung angemessener Rückstellungen und die Übertragung einer angemessenen Gewinnbeteiligung an die Versicherten. Die FMA kann zur Wahrung der Interessen der Versicherten die Art der Berechnung – nicht aber die Höhe – der Gewinnbeteiligung in einer Verordnung festlegen.

Die FMA überwacht die gesamte Geschäftsgebarung und besonders die Einhaltung der für den Betrieb der Vertragsversicherung geltenden Vorschriften (§99 VAG). Dazu besteht für Versicherer gegenüber der FMA eine Auskunft-, Vorlage-, Melde- und Anzeigepflicht über Angelegenheiten der Geschäftsgebarung. Die FMA hat auch das Recht, die Geschäftsgebarung vor Ort zu prüfen, und kann Anordnungen im Interesse der Versicherten treffen und die Verfügbarkeit der Vermögensgegenstände einer Versicherung einschränken. Bei unzureichenden Eigenmitteln muss das Versicherungsunternehmen der FMA einen Solvabilitätsplan vorlegen. Wenn Gefahr für die Belange der Versicherten besteht, kann die FMA in die Geschäftsleitung eingreifen, notfalls einen Regierungskommissär bestellen oder sogar die Fortführung des Geschäftsbetriebs untersagen.

Die Leistungen der Betrieblichen Lebensversicherung bestehen entweder aus einer Rentenzahlung oder aus einer Kapitalabfindung. Bis zur Geringfügigkeitsgrenze von 11.100 € (gültig seit 1.1.2012) kann der Versicherte auf eine Abfindung bestehen. Der Versicherungsvertrag kann auch eine Ablebensversicherung enthalten. Rentenzahlungen können um eine Hinterbliebenenpension ergänzt werden.

Die steuerliche Behandlung der Betrieblichen Lebensversicherung entspricht im Wesentlichen der herkömmlichen Kapital- und Rentenversicherung. Das Unternehmen kann die Beitragszahlung als Betriebsausgabe vom Ertrag absetzen. Es gibt allerdings eine Sonderregelung für Beiträge zur Zukunftssicherung entsprechend §3 Z 15 EStG. Zuwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung der Arbeitnehmer, soweit diese Zuwendungen an alle Arbeitnehmer oder an bestimmte Gruppen seiner Arbeitnehmer geleistet werden oder

dem Betriebsratsfonds zufließen und für den einzelnen Arbeitnehmer 300 € jährlich nicht übersteigen, sind von der Einkommensteuer befreit. Darüber hinausgehende Beitragszahlungen werden den laufenden Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit zugerechnet und nach dem Einkommensteuergesetz versteuert.

2.1 Die betriebliche Kollektivversicherung

Die betriebliche Kollektivversicherung ist eine Gruppenrentenversicherung und beruht wie andere Gruppenlebensversicherungen auf einem Versicherungsvertrag, der vom Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer abgeschlossen wird (§18f VAG). Die Versicherungsverträge unterliegen dem Betriebspensionsgesetz und sind auf Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsrenten beschränkt. Der Abschluss einer betrieblichen Kollektivversicherung beruht in der Regel auf einer Betriebsvereinbarung und umfasst die Verpflichtungen des Arbeitgebers und Rechte der Anwartschaftsberechtigten.

Die Anwartschaftsberechtigten können in die betriebliche Kollektivversicherung Eigenbeiträge einzahlen. Sie sind allerdings mit der Höhe der Arbeitgeberbeiträge nach oben begrenzt. Spezielle Ausnahmen von dieser Regelung sind im §6a Abs. 4 Z 1-3 BPG angeführt. Die Eigenbeiträge der Arbeitnehmer müssen vom Versicherungsunternehmen auf einem von den Arbeitgeberbeiträgen getrennten Konto verwaltet werden.

Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Antritt des Ruhestands wird der Anspruch der Anwartschaftsberechtigten unverfallbar. Der in diesem Fall zustehende Betrag entspricht dem Anteil des Versicherten an der Deckungsrückstellung. Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses können Arbeitnehmer die Umwandlung der Versicherung in eine prämienfreie Versicherung verlangen. Die Fortsetzung der Beitragszahlung aus eigenen Beiträgen ist möglich, wenn mindestens fünf Jahre Beiträge geleistet wurden, oder wenn eine Versetzung innerhalb eines Konzerns stattfindet. Die Auszahlung des zustehenden Betrags in Form einer Pauschalzahlung ist nur möglich, wenn der angesammelte Betrag niedriger als 11.100 € ist (gültig seit 1.1.2012), in allen anderen Fällen wird im Leistungsfall eine Rente ausbezahlt. Schließlich ist die Übertragung des zustehenden Betrags auf einen anderen Finanzintermediär möglich, der ebenfalls im Rahmen des Betriebspensionsgesetzes tätig ist.

Im Gegensatz zur Einzellebensversicherung müssen in der betrieblichen Kollektivversicherung die Abschlusskosten gleichmäßig über die gesamte Prämienzahlungsdauer verteilt und die Überschüsse aus der Gewinnbeteiligung dem Versicherten spätestens ein Jahr nach der Entstehung zugeschrieben werden. Dadurch sind längere Durchrechnungszeiträume für die Gewinnbeteiligung, wie sie in der klassischen Lebensversicherung eingesetzt werden, ausgeschlossen. Innerhalb des gesamten Deckungsstocks eines Lebensversicherungsunternehmens bildet der Deckungsstock der betrieblichen Kollektivversicherung eine gesonderte Abteilung.

Für die betriebliche Kollektivversicherung ist ein Beratungsausschuss über die Veranlagung zwingend vorgeschrieben (§18i VAG). Dieser Ausschuss kann Vorschläge für die

Veranlagungspolitik machen und vom Versicherungsunternehmen Informationen über den Geschäftsbetrieb verlangen. Darüber hinaus sind die Mitglieder des Beratungsausschusses auch berechtigt, in der Hauptversammlung, dem Aufsichtsrat oder dem Verwaltungsrat des Versicherungsunternehmens, Fragen über den Betrieb der betrieblichen Kollektivversicherung zu stellen. Der Beratungsausschuss besteht aus vier Mitgliedern, die jeweils zur Hälfte vom Versicherer und von Arbeitnehmervertretern ausgewählt werden.

Die Beiträge und Leistungen der betrieblichen Kollektivversicherung aus Arbeitgeberbeiträgen unterliegen der nachgelagerten Besteuerung. Die Beitragszahlungen des Arbeitgebers sind vollständig als Betriebsausgaben anerkannt und schmälern den laufenden Unternehmensertrag. Zum Zeitpunkt der Beitragszahlung wird eine Versicherungssteuer von 2,5% eingehoben (§6 Abs. 1 Z 2 VersStG). In der Ansparphase sind die Kapitalerträge von der Kapitalertragsteuer befreit (§27 Abs. 1 Z 6 EStG), sie unterliegen jedoch der Mindestbesteuerungsregel nach dem Körperschaftsteuerrecht (§17 Abs. 3 KStG). Demnach muss ein hypothetischer Gewinn berechnet werden, von dem die Überweisung der Gewinnbeteiligung an die Versicherten noch nicht abgezogen wurde. Dieser hypothetische Gewinn wird mit dem nach dem Einkommensteuergesetz 1988 und dem Körperschaftsteuergesetz ermittelten Gewinn verglichen. Der höhere der beiden Werte gilt als Bemessungsgrundlage für die Körperschaftsteuer und durchbricht damit das Prinzip der Steuerfreiheit von Kapitalerträgen in der Lebensversicherung während der Ansparphase. In der Auszahlungsphase unterliegt die Rente der Einkommensteuer (§25 Abs. 1 Z 2 lit. a EStG). Pensionsabfindungen wegen Geringfügigkeit sind mit der Hälfte des Steuersatzes zu versteuern, der sich bei gleichmäßiger Verteilung des Bezuges auf 12 Monate ergibt (§67 Abs. 8 lit. e EStG).

Die Arbeitnehmerbeiträge werden hingegen aus dem bereits versteuerten Einkommen bezahlt. Für sie muss ebenfalls eine Versicherungssteuer von 2,5% geleistet werden. Arbeitnehmerbeiträge können entweder als Sonderausgaben entsprechend §18 EStG bei der Ermittlung der Steuerbemessungsgrundlage abgezogen werden, oder sie sind als Pensionszusatzversicherung gewidmet und werden dann mit einer Prämie entsprechend §108a EStG gestützt. In der Ansparphase bleiben Kapitalerträge ebenfalls von der Kapitalertragsteuer befreit. In der Auszahlungsphase unterliegen die als Pensionszusatzversicherung gewidmeten Arbeitnehmerbeiträge keiner Besteuerung. Leistungen aus jenem Teil der Arbeitnehmerbeiträge, die nicht als Pensionszusatzversicherung gewidmet wurden, unterliegen nur zu 25% der Einkommensteuer (§25 Abs. 1 Z 2 lit. a EStG).

2.2 Umfang der Betrieblichen Lebensversicherung

Für den Bestand und für die Neuabschlüsse von Kapital-, Renten-, Erlebens- und fondsgebundenen Lebensversicherungen veröffentlicht der Verband die Zahl der Risiken bzw. Verträge. Wenn man die Zahl der Risiken mit den Anwartschaftsberechtigten gleichsetzen würde, hätten 2010 fast 590.000 Personen eine Betriebspensionszusage über eine Betriebliche

Lebensversicherung gehabt. Diese Zahl ist unplausibel hoch. Deshalb wird die Zahl der Anwartschaftsberechtigten aus den Angaben des Versicherungsverbands geschätzt.

Ausgangspunkt für die Schätzung sind die 227.000 Risiken des Jahres 2010 in der Renten-, der Erlebens- bzw. der fondsgebundenen Versicherung. Von diesen Versicherungstypen wird angenommen, dass sie vollständig einer laufenden Anwartschaft auf eine Altersvorsorge zurechenbar sind. Von den 360.000 Risiken in der Kapitalversicherung wird angenommen, dass etwa 50% einer aktiven Anwartschaft mit laufend eingezahlten Versicherungsprämien entsprechen.

Damit hatten 2010 insgesamt 12,8% der pensionsversicherten Unselbständigen bzw. Beamten einen Anspruch aus einer Betrieblichen Lebensversicherung (Übersicht 2.2). Dieser Wert stimmt auch mit den neuen Schätzungen auf Grundlage der WIFO-Umfrage gut überein (vgl. Abschnitt 3.3). Die Zuteilung der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge auf die drei wichtigsten Durchführungswege erfolgt mit einem mehrdimensionalen Logit-Modell allerdings umgelegt auf die Grundlage der aktuellen Betriebsklassensystematik ÖNACE 2008 (Uri, 2009). Daraus folgt, dass etwa 18% (2010) der Unternehmen ihre Pensionszusage in Form einer Betrieblichen Lebensversicherung verwalten.

Übersicht 2.2: Kennzahlen der Betrieblichen Lebensversicherung

	2000	2007	2008	2009	2010
	Zahl in 1.000				
Unternehmen	19,4	42,0	-	-	47,4
Anwartschaftsberechtigte	107,6	355,8	379,9	392,6	418,6
Leistungsberechtigte	11,8	13,5	14,0	15,7	16,2
	Mrd. €				
Beiträge	0,129	0,442	0,385	0,394	0,451
Leistungen	0,048	0,376	0,400	0,444	0,424
Vermögen	0,717	1,957	2,075	2,196	2,517

Q: VVO, Uri (2003), Uri (2009), WIFO.

Über die Zahl der Leistungsbezieher in der Betrieblichen Lebensversicherung gibt es keine Informationen. Die Schätzung der Leistungsbezieher geht von den Schaden- und Leistungsfällen in der gesamten Lebensversicherung aus und zieht davon alle Rückkäufe und reine Risikoleistungen ab. Diese korrigierte Zahl der Leistungsfälle wird zwischen der Einzel- und der Gruppenversicherung entsprechend dem Anteil der Risiken in der jeweiligen Sparte an der Gesamtzahl der Risiken in der Lebensversicherung verteilt. Dieser Aufteilungsschlüssel nimmt eine gleichartige Verteilung der Schadenhäufigkeit in beiden Zweigen an. Unter dieser Annahme bezogen 1,5% der Alterspensionisten in der Pensionsversicherung der Unselbständigen zusätzlich eine Leistung im Rahmen der Betrieblichen Lebensversicherung.

Die Beitragszahlungen in die Betriebliche Lebensversicherung sind auf der Einnahmenseite vergleichsweise gut dokumentiert. Der Versicherungsverband (VVO) veröffentlicht regelmäßig die Versicherungssumme, die Prämieinnahmen für den Bestand und das polizzierte Neugeschäft der Gruppenlebensversicherung. Da Betriebliche Lebensversicherungen auch in Form von Einzelversicherungen abgeschlossen werden können, dürfte diese Annäherung zu einer Unterschätzung der Betrieblichen Lebensversicherung bei gleichzeitiger Überschätzung der Einzellebensversicherung führen. Diese Unterschätzung wurde in der Hochrechnung für das Jahr 2007 mit einem Zuschlagssatz von 18% zu den Prämieinnahmen der Gruppenversicherung berücksichtigt. Dieser Aufschlagssatz ergab sich aus einer außerordentlichen Erhebung des VVO unter Versicherungsunternehmen. Für die Berechnungen des Jahres 2010 musste der Zuschlagssatz auf 50% erhöht werden, weil die Erhebungen des VVO noch stärker von den publizierten Werten der Gruppenversicherung abwichen. Mit 450 Mio. € wurden 0,4% der Arbeitnehmerentgelte also des gesamten Personalaufwands in Form von Prämien an einen Lebensversicherer ausgegeben. Im Vergleich zu den Beitragszahlungen an die Pensionsversicherung der Unselbständigen beliefen sich die Prämien auf 2%. Für Betriebliche Lebensversicherungen wurden Pro-Kopf 1.077 € an Prämien eingezahlt. Dabei sollte allerdings beachtet werden, dass ein Teil der Prämieinnahmen aus Rückdeckungsversicherungen stammt, sie erhöhen den Durchschnittswert im Vergleich zu den niedrigen Pro-Kopf Einzahlungen von 300 € jährlich im Rahmen der Beiträge zur Zukunftssicherung entsprechend §3 Z 15 EStG.

Die Leistungen aus der Betrieblichen Lebensversicherung müssen ebenfalls geschätzt werden. Als Ausgangspunkt für die Schätzung dient das gesamte Leistungsvolumen der Lebensversicherung. Vom Gesamtbetrag werden mehr als 40% abgezogen, die den Rückkäufen zugerechnet werden. Die verbleibende Summe wird entsprechend dem Verhältnis der Prämieinnahmen in der Einzel- und Gruppenversicherung aufgeteilt. Die Gruppenversicherung erzielte 4% der gesamten Prämieinnahmen für Altersvorsorge in der Lebensversicherung und zahlte somit hochgerechnet 118 Mio. € (2010) für Schaden- und Leistungsfälle aus (Übersicht 2.2). Das entsprach im Jahr 2010 0,5% der ausgezahlten Alterspensionen in der Pensionsversicherung der Unselbständigen oder 7.270 € pro Kopf.

Mit Hilfe der Versicherungssumme in der Kapital- Erlebens-, Ablebens- und der fondsgebundenen Lebensversicherung wird der Vermögensbestand der Betrieblichen Lebensversicherung berechnet. Die Versicherungssumme in der Gruppenlebensversicherung beträgt etwa 4% der Versicherungssumme in der gesamten Lebensversicherung (2010). Umgelegt auf die Forderungen der privaten Haushalte an Lebensversicherungen in Form von versicherungstechnischen Rückstellungen, und unter Berücksichtigung einer Sondererhebung des VVO, betrug das verwaltete Kapital in der betrieblichen Lebensversicherung 2,5 Mrd. € (2010).

3. Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich, Hochrechnung 2010

Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge kann für Österreich über alle Durchführungswege hinweg nur mit einer Hochrechnung ermittelt werden. Der Grund dafür sind fehlende zentral erhobene Daten über die Direkte Leistungszusage. Die letzten Schätzwerte für die Verbreitung der Direkten Leistungszusage stehen für das Jahr 2007 zur Verfügung (*Url*, 2009). Sie beruhen auf einer Mischung aus direkter Erhebung im Rahmen einer Unternehmensbefragung und Projektionen, die ebenfalls auf einer WIFO-Umfrage beruhen. Die Schätzungen für das Jahr 2007 erbrachten insgesamt 58.700 Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge, d. h. in knapp 25% der Betriebe war 2007 eine betriebliche Altersvorsorge eingerichtet. Sie beschäftigten 910.000 Anwartschaftsberechtigte oder 30,9% der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich. Etwa 134.000 Leistungsberechtigte erhielten 2007 Pensionszahlungen aus der zweiten Säule was einem Anteil von 13,5% an den Beziehern einer Alterspension in der Pensionsversicherung der Unselbständigen entsprach.

3.1 Ausgangslage für die Hochrechnung

Gegenüber der Umfrage des Jahres 2007 haben sich einige Rahmenbedingungen für die Hochrechnung geändert: Statistik Austria stellte die Betriebsystematik auf ÖNACE 2008 um, und gleichzeitig erfassen die Gebietskrankenkassen nicht mehr die beitragszahlenden Betriebe. Daher veröffentlicht der Hauptverband der Sozialversicherungsträger derzeit keine Aufteilung der Betriebe nach Wirtschaftsbereichen bzw. Betriebsgrößenklassen. Die Aufteilung der Betriebe anhand dieser beiden Merkmale bildete bisher die Grundlage für die Hochrechnung. Weiters konnte für die vorliegende Studie keine eigene Umfrage über die Nutzung der betrieblichen Altersvorsorge in den österreichischen Unternehmen durchgeführt werden. Deshalb beruht die aktuelle Hochrechnung wieder auf dem empirischen Material aus der Umfrage des Jahres 2007, d. h. der Betriebsstatistik in der Abgrenzung ÖNACE 2003. Vor diesem Hintergrund steigt die Unsicherheit der Übertragung alter Schätzergebnisse auf die Daten in der neuen Abgrenzung.

Die in *Url* (2009) benutzte Verteilung aller in Österreich aktiven Betriebe auf Betriebsgrößenklassen und die Wirtschaftsbereiche gibt es seit 2007 nicht mehr. Derzeit werden in der Leistungs- und Strukturhebung nur für Teilbereiche der österreichischen Wirtschaft die Unternehmen nach diesen beiden Kriterien aufgeteilt. Für die Hochrechnung müssen daher im Gegensatz zu den bisherigen Studien u. U. mehrere Betriebe eines Unternehmens in eine Einheit zusammengefasst werden. Darüber hinausgehend ist in der neuen Betriebsstatistik die Gliederung der Dienstleistungsbereiche wesentlich detaillierter, und diese Bereiche sind in der Leistungs- und Strukturhebung nicht erfasst. Dieses Manko betrifft vor allem die Bereiche öffentliche Wirtschaft (ÖNACE: O bis Q), Gesundheit (Q), Kunst und Unterhaltung (R), sowie andere Dienstleistungen (S). Zusätzlich enthält die Leistungs- und

Strukturerhebung neben den Arbeitgeberunternehmen auch die vielen Kleinstunternehmen ohne unselbständig Beschäftigte. In dieser Gruppe sind betriebliche Altersvorsorgesysteme definitionsgemäß nicht anwendbar. Daher müssen in einem ersten Schritt alle Kleinstunternehmen aus der Leistungs- und Strukturerhebung ausgeschieden werden. Dazu werden Daten aus der Statistik der Unternehmensdemographie von ST.AT eingesetzt. Diese Statistik gibt zumindest eine grobe Einteilung nach Unternehmensgrößen an und unterscheidet die Kleinstunternehmen von den Unternehmen mit unselbständig Beschäftigten. Die Unternehmensdemographie ermöglicht diese Trennung für die meisten Wirtschaftsbereiche, sodass zumindest für das Jahr 2009 eine vergleichsweise gute Ausgangsbasis erzielt wird. Schließlich werden die Werte für 2009 mit der vorläufigen Leistungs- und Strukturerhebung des Jahres 2010 auf das Folgejahr übertragen.

Aus diesen Umrechnungen folgt die Grundgesamtheit aller Unternehmen in Österreich 2010 mit zumindest 1 unselbständig Erwerbstätigen in Übersicht 3.1.1. Sie bildet die Ausgangslage für die Hochrechnung der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge. Im Jahr 2010 waren in Österreich 261.000 Unternehmen mit zumindest einem unselbständig Beschäftigten aktiv. Die meisten Unternehmen gab es im Handel (G) gefolgt vom Beherbergungs- und Gaststättenwesen (I). Gemessen an der Zahl aktiver Unternehmen sind der Bergbau (B) und die Energieversorger (D) die kleinsten Wirtschaftsbereiche. Diese 261.000 Arbeitgeberunternehmen stellen die Grundlage für die Hochrechnung dar.

Die Hochrechnung beruht auf einer Kombination von Regressionsgleichungen, einfachen Mittelwerten und Medianwerten aus der Umfrage des Jahres 2007. Die aus der Umfrage des Jahres 2007 abgeleiteten statistischen Auswertungen bilden eine Rohrechnung, die noch korrigiert wird, wenn eine der zusätzlichen Informationsquellen in *Url* (2009) widersprüchliche Ergebnisse anzeigt.

In der Gruppenlebensversicherung sind drei unterschiedliche Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge zusammengefasst: die Rückdeckungsversicherung, die betriebliche Kollektivversicherung und die Zukunftssicherung entsprechend § 3 Abs. 1 Z 15 EStG. Die Zukunftssicherung ist ein Grenzfall der betrieblichen Altersvorsorge, weil sie nicht notwendigerweise auf einem kollektiven Entscheidungsprozess mit einer Betriebsvereinbarung beruht. Beitragszahlungen in die Zukunftssicherung werden vom Unternehmen oft durch eine Entgeltumwandlung und auf Anregung einzelner Arbeitnehmer getätigt. Schließlich kann das angesparte Kapital beim Übertritt in den Ruhestand steuerschonend pauschal ausgezahlt werden, d. h. es gibt keine verpflichtende Verrentung. Andererseits entsteht durch die niedrige Einzahlung von 300 € pro Jahr auch nach mehr als zwei Jahrzehnten Laufzeit ein Betrag, der unter der Abfindungssumme der Pensionskassen liegt. Da die Auszahlung der Zukunftssicherung zum Pensionsantritt in eine Rentenversicherung übergeführt werden kann, und weil die Beitragszahlung durch das Unternehmen erfolgt, wird die Zukunftssicherung in dieser Hochrechnung als Form der betrieblichen Altersvorsorge gewertet.

Übersicht 3.1.1: Arbeitgeberunternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbereichen 2010

Wirtschaftsbereiche	Unternehmen mit Beschäftigten Personen					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 249	über 249	
Insgesamt	212.099	26.326	14.202	6.692	1.463	260.781
B Bergbau	175	43	53	21	5	298
C Herstellung von Waren	13.497	3.419	2.392	1.623	498	21.429
D Energieversorgung	722	44	36	44	28	875
E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	971	157	114	39	9	1.289
F Bau	17.409	3.753	2.098	681	82	24.024
G Handel	46.220	6.133	2.858	1.080	221	56.512
H Verkehr	8.472	1.607	1.012	399	72	11.561
I Beherbergung und Gastronomie	32.515	3.855	1.586	493	32	38.482
J Information und Kommunikation	7.218	624	414	195	30	8.481
K Finanz- und Versicherungsleistungen	3.886	336	285	256	66	4.829
L Grundstücks- und Wohnungswesen	4.552	149	90	50	6	4.847
M Freiberufliche/technische Dienstleistungen	30.402	2.768	1.112	348	35	34.665
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	6.904	1.004	738	503	119	9.268
O Öffentliche Verwaltung	2.123	702	441	316	100	3.682
P Erziehung und Unterricht	2.602	496	199	156	36	3.490
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	3.889	241	140	75	12	4.358
S Sonstige Dienstleistungen	12.929	333	130	65	0	13.456
T Private Haushalte	-	-	-	-	-	-

Q: WIFO.

3.2 Hochrechnung der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge

Die Zahl der aktiven Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge wird mit einer logistischen Regression hochgerechnet. Diese Methode ist im Anhang zu diesem Abschnitt kurz dargestellt. Die logistische Regression beschreibt die Wahrscheinlichkeit, mit der ein Unternehmen eine Betriebspension anbietet. Die Hochrechnung wird dabei auf zwei erklärende Merkmale vereinfacht, die für die Grundgesamtheit zur Verfügung stehen: die Unternehmensgröße und die Zugehörigkeit zu einem Wirtschaftsbereich. *Mooslechner – Url* (1995) zeigen die Ergebnisse einer detaillierteren Analyse, die auch unternehmens- und arbeitnehmerspezifische Eigenschaften zur Vorhersage der Wahrscheinlichkeit für eine betriebliche Altersvorsorge miteinbezieht. Die Vereinfachung des Modells ermöglicht trotz des Verlustes an Erklärungskraft relativ zuverlässige Aussagen über den Anteil der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge. Übersicht 3.2.1 zeigt die Vorhersagegüte der logistischen Regression, die Parameter und deren Signifikanzniveaus.

Das logistische Modell beruht auf 845 Beobachtungen für die sowohl der Wirtschaftsbereich als auch der Personalstand bekannt sind. Unternehmen mit einer Betriebspension sind mit einer Null gekennzeichnet, sonst weisen sie eine Eins auf. Die erste Spalte in Übersicht 3.2.1

Übersicht 3.2.1: Erklärungsfaktoren für eine betriebliche Altersvorsorge

Logistische Regression

Klassifizierungstabelle

Beobachtet	Vorhergesagt		Prozentsatz der Richtigen
	Altersvorsorge Ja	Nein	
Altersvorsorge			
Ja	62	163	27,6
Nein	5	615	99,2
Gesamtprozentsatz			80,1

Erklärende Variablen

	Regressions- koeffizient	Signifikanz	Exp(B)
Beschäftigtengrößenklassen			
Bis 9 Beschäftigte	1,945	0,000	6,995
10 bis 19 Beschäftigte	1,139	0,000	3,123
20 bis 49 Beschäftigte	1,868	0,000	6,478
50 bis 299 Beschäftigte	0,814	0,000	2,257
Wirtschaftsbereiche			
C Bergbau	0,084	0,922	1,088
D Sachgütererzeugung	0,259	0,318	1,296
E Energie- und Wasserversorgung	-2,253	0,001	0,105
F Bau	0,640	0,093	1,896
G Handel	0,485	0,095	1,624
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	2,725	0,009	15,256
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	-0,184	0,626	0,832
J Kredit- und Versicherungswesen	-4,336	0,000	0,013
Konstante	0,219	0,378	1,244
Cox & Snell R ²	0,23		

Q: Uri (2009). - Erklärte Variable ist das Vorhandensein einer betrieblichen Altersvorsorge im jeweiligen Betrieb (Ja=0, Nein=1). Die Schätzung beruht auf 845 Beobachtungen. Wirtschaftsbereiche entsprechend der alten Betriebsstatistik ÖNACE 2003.

enthält die Koeffizienten der Regressionsgleichung, die zweite Spalte zeigt die zugehörigen Signifikanzniveaus in Form von p-Werten und die dritte Spalte gibt die logistische Transformation der Koeffizienten an (vgl. Anhang). Die transformierten Koeffizienten zeigen wesentlich deutlicher, wie stark eine Variable die Wahrscheinlichkeit für eine Betriebspension beeinflusst. Wenn der Koeffizient positiv ist, sinkt die Wahrscheinlichkeit für eine Betriebspension, d. h. in den Unternehmen mit diesen Eigenschaften sind betriebliche Altersvorsorgesysteme seltener. Umgekehrt erhöhen negative Koeffizienten die Wahrscheinlichkeit für eine Betriebspension. Aus schätztechnischen Gründen muss eine der fünf Größenklassen als Referenzklasse definiert werden, zu der alle anderen Größenklassen in Bezug stehen. In der folgenden logistischen Regression bilden die Unternehmen mit mehr als

299 Mitarbeitern die Referenzklasse. Der implizite Koeffizient für die Referenzklasse ist null, und die Koeffizienten der anderen Größenklassen in Übersicht 3.2.1 geben den Effekt der jeweiligen Unternehmensgröße relativ zu den Großunternehmen an. Die Wahl der Referenzklasse beeinflusst sowohl die Höhe als auch das Vorzeichen der Koeffizienten, weil alle Werte relativ zur Referenzklasse definiert sind. Die Prognoseeigenschaften des Modells bleiben davon unberührt. Dieselbe Umwandlung in ein Kontrastformat muss auch für die neun Wirtschaftsbereiche der ÖNACE 2003 vorgenommen werden, wobei die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (ÖNACE 2003: K) die Referenzgruppe bilden.

Der positive Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und dem Angebot an betrieblicher Altersvorsorge zeigt sich in den mit der Beschäftigtengröße abnehmenden Koeffizienten. Sie fallen von 1,9 für Kleinbetriebe auf 0,8 für Betriebe mit 50 bis 299 Mitarbeitern. Das Signifikanzniveau aller vier Parameter ist fast null und zeigt damit einen statistisch stark abgesicherten Zusammenhang. Wirtschaftsbereiche mit einem höheren Koeffizienten haben – relativ zum Wirtschaftsbereich Finanzdienstleistungen (ÖNACE 2003: K) – eine geringere Wahrscheinlichkeit für eine betriebliche Altersvorsorge. Der mit Abstand höchste Wert ist im Gastgewerbe (ÖNACE 2003: H) zu finden; dieses Ergebnis ist hoch signifikant. Die unterdurchschnittliche Verbreitung von Betriebspensionen in der Bauwirtschaft (ÖNACE 2003: F) und im Handel (ÖNACE 2003: G) ist statistisch nur noch am 10%-Sicherheitsniveau abgesichert. Die positiven Koeffizienten für den Bergbau (ÖNACE 2003: C) und die Sachgüterproduktion (ÖNACE 2003: D) sind von null nicht klar unterscheidbar. Die negativen Koeffizienten in der Energiewirtschaft (ÖNACE 2003: E) und im Finanzdienstleistungsbereich (ÖNACE 2003: J) sind hingegen hoch signifikant. Im Gegensatz dazu ist der überproportional hohe Anteil der Betriebspensionen im Nachrichtenwesen und Verkehr (ÖNACE 2003: I) nicht signifikant.

Die Prognoseeigenschaften des Modells sind sehr gut. Von den 845 Unternehmen können insgesamt 80% richtig auf die beiden Klassen mit oder ohne Betriebspension zugeteilt werden. Eine genauere Analyse zeigt allerdings, dass die hohe Prognosegüte vor allem durch die korrekte Vorhersage für Unternehmen ohne Betriebspension entsteht. Von dieser Gruppe werden 99,2% korrekt identifiziert. Von den Unternehmen mit einer Betriebspension werden hingegen nur 27,6% richtig erkannt. Die Hochrechnung mit dem logistischen Modell unterschätzt daher die Verbreitung von Betriebspensionen in Österreich. Dieses Manko rechtfertigt die Verwendung ergänzender Informationen aus anderen Quellen.

Die Hochrechnung erfolgt mit der logistischen Schätzgleichung. Die Ergebnisse sind in Übersicht 3.2.1 zusammengefasst und auch als Anteil an den Unternehmen in der jeweiligen Zelle dargestellt. Das Ergebnis der logistischen Gleichung ist eine Wahrscheinlichkeit mit der ein Unternehmen, das die Merkmale Zugehörigkeit zum ÖNACE 2003 Wirtschaftsbereich $i=C, D, E, F, G, H, I, J, K$ und zu den Größenklassen $j=1$ bis 9, 10 bis 19, 20 bis 49, 50 bis 299 und mehr als 299 hat. Für die aktuelle Hochrechnung werden diese Wahrscheinlichkeiten soweit möglich auf die neuen Abgrenzungen der Wirtschaftsbereiche und die neuen Betriebsgrößenklassen übertragen.

Für jede dieser Merkmalskombinationen folgt aus der logistischen Regression eine bedingte Wahrscheinlichkeit, die in der Hochrechnung als Anteil der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge in dieser Gruppe interpretiert werden kann. Dieser Schritt führt zu einer Rohrechnung, die für die kleineren Unternehmen in den Wirtschaftsbereichen Gastgewerbe (I) und in den Dienstleistungsbereichen (M, N, Q, R und S) wegen der vergleichsweise großen Abweichungen zur alten Betriebssystematik und wegen der schlechten Qualität der Stichprobe aus dem Jahr 2007 mit vergleichsweise größeren Unsicherheiten behaftet ist.

Die zuvor beschriebenen Prognoseeigenschaften der Regressionsgleichung deuten Schwächen in der Identifizierung von Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge an. Deshalb fließen in die Rohrechnung die Zusatzinformationen aus *Url* (2009) ein. Sie führen zu einer mehr oder minder starken Korrektur der Rohergebnisse nach oben. Diese Zusatzinformation dient auch zur Einschätzung der Wirtschaftsbereiche, die in der Umfrage nicht kontaktiert wurden. Das sind die öffentliche Verwaltung (O), der Bildungssektor (P), das Gesundheitswesen (Q), sowie die Bereiche Kunst- und Unterhaltung (R) bzw. andere Dienstleistungen (S). Für die öffentlichen Dienstleistungen (ÖNACE 2003: O) waren in der Umfrage aus dem Jahr 2001 noch Beobachtungen vorhanden, die die Schätzung von Koeffizienten für diesen Sektor ermöglichten (*Url*, 2003A); diese Ergebnisse gehen soweit möglich in die aktuelle Hochrechnung ein.

Die Ergebnisse sind im oberen Teil von Übersicht 3.2.2 in absoluten Zahlen und im unteren Teil als Anteil an der Grundgesamtheit der in Österreich aktiven Unternehmen mit unselbständig Beschäftigten (Übersicht 3.1.1) dargestellt. Da alle Zahlen in Übersicht 3.2.2 ganzzahlig sind, und die Berechnungen auf geschätzten Anteilen an der Grundgesamtheit jeder einzelnen Gruppe aufsetzen, kann es zu Rundungsfehlern in den Randsummen kommen. Insgesamt bieten 65.000 Unternehmen in Österreich ihren Mitarbeitern eine Betriebspension an; das entspricht 25% der aktiven Arbeitgeberunternehmen. Mit den älteren Hochrechnungen (2000: 13%) bzw. (2007: 24,8%) ist der neue Wert für den Anteil nicht vergleichbar, weil die Daten aus der neuen Quelle „Statistik der Unternehmensdemographie“ deutlich von den durch die Gebietskrankenkassen als beitragszahlende Betriebe erhobenen Einheiten abweichen. Vermutlich dürfte der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersvorsorge gegenüber 2007 um 2 Prozentpunkte zugelegt haben. Die Zunahme ist teilweise von der Ausweitung der Pensionskassenverträge getragen; der Großteil kommt jedoch durch den erfolgreichen Vertrieb der Zukunftssicherung und anderer Produkte der Gruppenlebensversicherungen zustande. Die betriebliche Kollektivversicherung gewann 2010 ebenfalls deutlich an Terrain.

In den Wirtschaftsbereichen öffentliche Verwaltung (O), Bildung (P) und Gesundheit (Q) sind unter den größeren Unternehmen überwiegend Betriebe der öffentlichen Hand aktiv, wobei

Übersicht 3.2.2: Hochgerechnete Zahl der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge 2010

Wirtschaftsbereiche	Unternehmen mit					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 249	über 249	
	Beschäftigten					
	Zahl					
B Bergbau	39	11	15	7	3	74
C Herstellung von Waren	3.124	1.250	931	674	290	6.270
D Energieversorgung	377	31	27	34	25	494
E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	507	111	83	30	8	739
F Bau	995	449	288	108	24	1.863
G Handel	9.063	1.391	717	345	93	11.610
H Verkehr	2.299	621	422	179	46	3.566
I Beherbergung und Gastronomie	1.153	172	76	25	3	1.429
J Information und Kommunikation	1.958	241	172	88	19	2.479
K Finanz- und Versicherungsleistungen	3.699	331	280	256	66	4.633
L Grundstücks- und Wohnungswesen	1.379	56	34	22	3	1.494
M Freiberufliche/technische Dienstleistungen	10.733	1.037	446	151	19	12.387
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1.171	227	239	209	65	1.910
O Öffentliche Verwaltung	849	351	353	316	100	1.969
P Erziehung und Unterricht	2.576	496	199	156	36	3.464
Q Gesundheits- und Sozialwesen	6.164	331	403	346	111	7.356
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	621	47	40	31	7	745
S Sonstige Dienstleistungen	2.321	79	42	27	0	2.469
Insgesamt	49.029	7.232	4.769	3.004	919	64.953
	Anteile an den Betrieben insgesamt in %					
B Bergbau	22,0	25,1	28,1	31,7	51,1	24,8
C Herstellung von Waren	23,1	36,6	38,9	41,6	58,3	29,3
D Energieversorgung	52,2	71,0	73,4	77,2	88,4	56,5
E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	52,2	71,0	73,4	77,2	88,4	57,4
F Bau	5,7	11,9	13,7	15,8	29,8	7,8
G Handel	19,6	22,7	25,1	32,0	42,1	20,5
H Verkehr	27,1	38,6	41,7	45,0	64,1	30,8
I Beherbergung und Gastronomie	3,5	4,5	4,8	5,1	7,8	3,7
J Information und Kommunikation	27,1	38,6	41,7	45,0	64,1	29,2
K Finanz- und Versicherungsleistungen	95,2	98,7	98,5	100,0	100,0	95,9
L Grundstücks- und Wohnungswesen	30,3	37,5	38,1	43,3	54,6	30,8
M Freiberufliche/technische Dienstleistungen	35,3	37,5	40,1	43,3	54,6	35,7
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	17,0	22,6	32,3	41,5	55,1	20,6
O Öffentliche Verwaltung	40,0	50,0	80,0	100,0	100,0	53,5
P Erziehung und Unterricht	99,0	100,0	100,0	100,0	100,0	99,3
Q Gesundheits- und Sozialwesen	35,0	50,0	80,0	100,0	100,0	38,2
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	16,0	19,6	28,3	41,5	55,1	17,1
S Sonstige Dienstleistungen	18,0	23,6	32,3	41,5	55,1	18,3
Insgesamt	23,4	29,5	34,9	44,4	65,8	24,9

Q: WIFO. Durch Rundungen können Rechnungs-differenzen auftreten.

der Anteil privater Unternehmen in den kleinen Größenklassen des Gesundheitswesens bedeutend ist. Die Hochrechnung beruht auf dem Gehaltsrecht des Bundes. Mit der Gehaltsreform 1999 wurde für neu aufgenommene Vertragsbedienstete ein Beitrag an eine Pensionskasse im Ausmaß von 0,75% des Bruttolohns bzw. Bruttogehalts vereinbart. Diese Reform gilt auch für Beamte, die den Vertragsbediensteten gleichgestellt sind und für das wissenschaftliche Personal der Universitäten. Diese Umstellung betrifft alle Betriebe des Bundes, die vor allem den Wirtschaftsbereichen öffentliche Verwaltung und Bildung zugerechnet sind. In die öffentliche Verwaltung fallen auch die Sozialversicherungsanstalten, die entsprechend den Angaben des Rechnungshofes eine betriebliche Altersvorsorge eingerichtet haben. Schließlich sind die Bundesländer und die Gemeinden diesem Wirtschaftsbereich zugeordnet. Sie haben mit einigen Ausnahmen die Gehaltsreform des Bundes im jeweiligen Landesrecht nachgebildet und sehen dort eine betriebliche Altersvorsorge vor. In den Gemeinden ist dieser Prozess zaghafter, dort wird auch im Rahmen von Gruppenlebensversicherungen die Zukunftssicherung eingesetzt. Die Vorbildwirkung des Bundesdienstrechtes und die starke Verbreitung der Zukunftssicherung bewirken in den Wirtschaftsbereichen öffentliche Verwaltung (O) und Bildung (P) überdurchschnittlich hohe Verbreitungsgrade für Betriebspensionen. Im Vergleich zu den Ergebnissen für das Jahr 2000 sind in beiden Wirtschaftsbereichen deutlich mehr Unternehmen mit einer Betriebspension ausgestattet.

In der Gesundheitsversorgung (Q) dominieren Privatunternehmen und Unternehmen, die entweder im Eigentum des Landes stehen oder direkt in die Verwaltungsorganisation des Landes integriert sind. In beiden Fällen sollte das entsprechende Landesdienstrecht oder eine ähnliche Regelung gelten und daher die Verbreitung von Betriebspensionen hoch sein. Die Befragung der Pensionskassen im Jahr 2008 hat darüber hinausgehend gezeigt, dass eine vergleichsweise große Zahl von Unternehmen im Gesundheitsbereich einen Pensionskassenvertrag hat und diese vor allem in der kleinsten Betriebsgrößenklasse angesiedelt sind (Url, 2009). Zusätzlich ist in diesem eher von freiberuflich tätigen Kleinunternehmern beherrschten Sektor der Anreiz hoch, die Möglichkeit zur Leistung von Eigenbeiträgen zur Altersvorsorge für den Unternehmer zu nutzen. Auf dieser Informationsgrundlage ist in allen Betriebsgrößenklassen mit einer sehr hohen Verbreitung von Betriebspensionen zu rechnen. Das Gesundheitswesen hatte im Jahr 2000 noch wesentlich weniger Unternehmen mit einer Betriebspension. Die Erklärung für die starke Ausweitung ist ähnlich wie in der öffentlichen Verwaltung (O).

Die betriebliche Altersvorsorge ist auch unter Finanzdienstleistern (K) sehr häufig. Der überdurchschnittliche Verbreitungsgrad ist neben der Auswertung der Umfrage auch durch die Kollektivverträge im Kreditwesen und die Vereinbarung in der Versicherungswirtschaft über Betriebspensionen für das Personal im Innendienst motiviert. Zusätzlich ist davon auszugehen, dass kleinere Finanzdienstleister die steuerlichen Vorteile und die niedrigeren Transaktionskosten betrieblicher Altersvorsorgesysteme kennen und nutzen. Im Vergleich zur Hochrechnung 2007 gibt es keine nennenswerten Anpassungen. Die Hochrechnung für die

Energie- (D) und Wasserversorgung (E) zeigt in allen Betriebsgrößenklassen mit mehr als 9 Mitarbeitern eine hohe Verbreitung von Betriebspensionen, gefolgt von den freiberuflichen und technischen Dienstleistungen (M). In den Dienstleistungsbereichen bestehen z. T. große Abweichungen der Anteile von Unternehmen mit einer Betriebspension zu den Ergebnissen aus dem Jahr 2007. Sie sind vor allem durch die Umstellung der Ausgangsdaten auf die Statistik der Unternehmensdemographie und die neue ÖNACE-Abgrenzung entstanden und beruhen nicht auf einer geänderten Einschätzung der Nachfrage nach betrieblichen Vorsorgeformen.

Besonders selten werden Betriebspensionen im Gastgewerbe (I) angeboten. Die Schätzung für das Jahr 2000 zeigte ebenfalls einen geringen Verbreitungsgrad (2,2%). In der Bauwirtschaft (F) ist die Bereitschaft zur Vergabe von Betriebspensionen im Durchschnitt sehr niedrig, sie steht aber in einem deutlich positiven Zusammenhang mit der Unternehmensgröße. Gegenüber dem Jahr 2000 hat die Verbreitung von Betriebspensionen geringfügig zugenommen. Der Handel (G) ist mit der Vergabe von Betriebspensionen ebenfalls zurückhaltend, daran hat sich seit 2000 kaum etwas geändert. Im Bergbau nahm die Verbreitung von Betriebspensionen etwas zu, die kleine Zahl der Unternehmen in diesem Wirtschaftsbereich erschwert jedoch die Interpretation dieser Entwicklung. In den öffentlichen Dienstleistungen (O und P) blieb der Anteil der Unternehmen bzw. Betriebe mit einer Betriebspension konstant. Im Gesundheitsbereich sind die Anteile in den beiden kleinsten Größenklassen gegenüber 2007 gesunken, weil in der Grundgesamtheit jetzt wesentlich mehr Unternehmen als Gesundheitsdienstleister erfasst sind.

3.3 Hochrechnung der Anwartschaftsberechtigten

Die Hochrechnung der Anwartschaftsberechtigten beruht auf den durchschnittlichen Anwartschaftsberechtigten je Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge. Diese Mittelwerte sind nach Wirtschaftsbereich und Betriebsgrößenklasse differenziert. In einigen Fällen wird wegen der starken Schiefe der Verteilung anstelle des Mittelwertes der mittlere Wert (Median) unter den betreffenden Unternehmen eingesetzt.

Dieser Ansatz wird eingesetzt, weil die im folgenden dargestellte Schätzgleichung für den Anteil der Anwartschaftsberechtigten an den Beschäftigten in einem Unternehmen in der Stichprobe des Jahres 2007 keine zufriedenstellenden Ergebnisse brachte. Übersicht 3.3.1 enthält die Koeffizienten einer Schätzgleichung für den Anteil der Anwartschaftsberechtigten an den Beschäftigten, deren Standardfehler und den p-Wert (Signifikanz). Der p-Wert gibt die Wahrscheinlichkeit an, mit der ein Koeffizient den Wert Null annimmt. Je kleiner der p-Wert ist, desto eher ist der betreffende Koeffizient verschieden von null. Umgekehrt zeigt ein hoher p-Wert, dass die Wahrscheinlichkeit für einen Wert von null hoch ist. Erwartungsgemäß sind die Koeffizienten für die Wirtschaftsbereiche Bau (ÖNACE 2003: F) und Gastgewerbe (ÖNACE 2003: H) negativ. Der Handel (ÖNACE 2003: G), die Sachgüterproduktion (ÖNACE 2003: D) und das Verkehrs- und Nachrichtenwesen (ÖNACE 2003: I) weichen jedoch kaum vom

Übersicht 3.3.1: Schätzung des Anteils der Anwartschaftsberechtigten an den Beschäftigten
Ergebnisse der OLS-Regression

	Regressions- koeffizient	Standardfehler	Signifikanz
Konstante	0,797	0,000	0,000
Wirtschaftsbereiche			
C Bergbau	0,444	0,085	0,192
D Sachgütererzeugung	0,036	0,045	0,639
E Energie- und Wasserversorgung	0,442	0,261	0,000
F Bau	-0,235	-0,139	0,055
G Handel	0,018	0,016	0,842
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	-0,494	-0,094	0,147
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0,074	0,053	0,495
J Kredit- und Versicherungswesen	0,252	0,295	0,002
Beschäftigtengrößenklassen			
10 bis 19 Beschäftigte	-0,464	-0,320	0,003
20 bis 49 Beschäftigte	-0,184	-0,131	0,231
50 bis 299 Beschäftigte	-0,315	-0,425	0,019
Mehr als 299 Beschäftigte	-0,255	-0,346	0,059
Korrigiertes R ²	0,171		

Q: WIFO. Wirtschaftsbereiche nach ÖNACE 2003-Gliederung.

Durchschnitt ab. In Übersicht 3.3.1 stechen der Energiebereich (ÖNACE 2003: E) und die Finanzwirtschaft (ÖNACE 2003: J) durch überdurchschnittlich hohe Koeffizienten hervor. Wenig plausibel ist aber der Zusammenhang mit der Unternehmensgröße. Es gibt in diesem Modell zwar hohe Abschläge für Kleinstunternehmen von 10 bis 19 Mitarbeitern, danach wird der Koeffizient aber größer (weniger negativ) und weicht nicht mehr signifikant von null ab. Für die Gruppe der Unternehmen mit 50 bis 299 Mitarbeitern erreicht er beinahe wieder den Wert der Kleinstbetriebe. Die Großunternehmen über 299 Mitarbeitern hätten entsprechend dem Modell in Übersicht 3.3.1 einen höheren Abschlag als die mittleren Betriebe mit 20 bis 49 Beschäftigten.

Wegen der schlechten Eigenschaften dieser Regressionsgleichung wird die Hochrechnung in Übersicht 3.3.2 in einer ersten Rohfassung mit den gruppenspezifischen Mittelwerten vorgenommen. Diese Mittelwerte werden mit der Zahl der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge multipliziert und ergeben damit eine konsistente Hochrechnung. Die Auswertungen in *Url* (2009) zeigen, dass die Rohrechnung mit Vorbehalt zu betrachten ist und Ergänzungen aus den anderen zur Verfügung stehenden Quellen angebracht sind.

Außerhalb der Wirtschaftsbereiche, die in der Umfrage des Jahres 2007 abgedeckt wurden, sind vor allem die Angaben der Pensionskassen und des Rechnungshofes wichtig. In *Url* (2009) konnten 340.000 Anwartschaftsberechtigte in Pensionskassen auf Wirtschaftsklassen und

Übersicht 3.3.2: Hochgerechnete Zahl der Anwartschaftsberechtigten 2010

Wirtschaftsbereiche	Unternehmen mit					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 249	über 249	
	Beschäftigten					
	Zahl					
B Bergbau	107	109	370	679	1.732	2.997
C Herstellung von Waren	7.140	9.377	19.777	61.708	148.796	246.798
D Energieversorgung	485	157	445	2.996	16.655	20.739
E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	1.413	1.111	2.229	3.150	6.484	14.388
F Bau	3.268	2.691	3.958	5.959	7.664	23.540
G Handel	9.840	6.956	8.417	12.896	36.241	74.350
H Verkehr	2.955	2.482	3.684	5.342	24.192	38.656
I Beherbergung und Gastronomie	1.483	1.375	2.343	2.475	913	8.590
J Information und Kommunikation	3.497	1.929	3.748	8.773	18.618	36.565
K Finanz- und Versicherungsleistungen	6.235	3.643	7.795	22.709	67.022	107.403
L Grundstücks- und Wohnungswesen	2.325	642	833	1.686	1.150	6.636
M Freiberufliche/technische Dienstleistungen	13.800	9.852	10.936	11.881	6.851	53.321
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	2.341	4.768	9.239	21.659	49.306	87.313
O Öffentliche Verwaltung	2.251	4.584	9.843	33.964	163.245	213.886
P Erziehung und Unterricht	3.311	6.020	10.038	42.408	100.647	162.424
Q Gesundheits- und Sozialwesen	8.840	2.621	6.213	19.158	50.323	87.155
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.738	1.135	1.023	1.671	1.034	6.600
S Sonstige Dienstleistungen	4.875	1.886	1.539	2.249	0	10.549
Insgesamt	75.906	61.338	102.430	261.362	700.875	1.201.910
	Anteile an den Beschäftigten insgesamt in %					
B Bergbau	17,8	19,3	26,0	45,1	86,0	49,0
C Herstellung von Waren	17,5	23,4	30,1	38,3	52,4	41,7
D Energieversorgung	39,2	31,1	52,5	74,3	84,1	78,5
E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	48,4	49,8	59,6	73,1	85,6	69,3
F Bau	6,2	6,1	7,0	10,6	15,2	9,1
G Handel	8,8	10,0	11,4	13,8	17,2	13,3
H Verkehr	14,3	14,6	14,9	17,0	23,3	19,6
I Beherbergung und Gastronomie	1,8	3,3	5,8	6,3	6,6	3,9
J Information und Kommunikation	25,6	26,6	34,1	49,2	61,7	45,8
K Finanz- und Versicherungsleistungen	77,5	81,7	86,3	88,0	89,4	87,8
L Grundstücks- und Wohnungswesen	13,1	13,3	11,7	14,2	19,0	13,9
M Freiberufliche/technische Dienstleistungen	23,0	35,1	42,2	42,9	43,4	33,8
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	12,4	38,2	43,1	45,1	54,1	45,5
O Öffentliche Verwaltung	20,0	40,0	60,0	80,0	90,0	81,3
P Erziehung und Unterricht	10,0	25,0	45,0	65,0	90,0	63,3
Q Gesundheits- und Sozialwesen	10,0	15,0	20,0	25,0	30,0	22,9
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	12,7	23,5	16,4	13,5	10,0	13,9
S Sonstige Dienstleistungen	10,7	12,3	11,3	10,2	-	10,9
Insgesamt	12,1	17,7	23,8	35,2	50,7	34,1

Q: WIFO. Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

größtenteils sogar auf die Unternehmensgröße zugeordnet werden. Die Auswertungen des Rechnungshofes erlaubten eine Zuordnung von 90.000 Anwartschaftsberechtigten. Beide Quellen sind aber in Bezug auf die Sektorzuteilung ungenau, weil die Zuteilung eines Unternehmens zu einem Wirtschaftsbereich zwischen Rechnungshof, Pensionskassen und ST.AT abweichen kann. Ein typisches Beispiel in der Umfrage unter den Pensionskassen ist die fehlende Trennung von Anwartschaftsberechtigten in die Bereiche öffentliche Verwaltung (L) und Bildung (M). In der aktuellen Hochrechnung besteht zusätzlich eine hohe Prognoseunsicherheit in den jetzt wesentlich detaillierter ausgewiesenen Dienstleistungsbereichen.

Die Mehrzahl der Anwartschaftsberechtigten ist nach wie vor in der Sachgüterproduktion (C) tätig. Mit etwas Abstand folgt die öffentliche Verwaltung (O) und der Bildungsbereich (P). Die höchsten Anwartschaftsquoten konzentrieren sich in der Finanzwirtschaft (K), der Energieversorgung (D) und der Wasser- und Abfallversorgung (E). Die im Verhältnis zu den Beschäftigten wenigsten Anwartschaftsberechtigten sind im Gastgewerbe (I), in der Bauwirtschaft (F), den sonstigen Dienstleistungen (S) und im Handel (G) aktiv.

Im Gegensatz zur Hochrechnung des Jahres 2007 gibt es nunmehr überdurchschnittlich viele Anwartschaftsberechtigte im Bereich der öffentlichen Wirtschaft. Wie bereits in *Url* (2009) erwartet, verursachte die seit 2009 geltende Pensionskassenregelung für Bundesbeamte eine sprunghafte Zunahme der Anwartschaftsberechtigten – allerdings mit niedrigen durchschnittlichen Beitragszahlungen.

Die Rohschätzung der Anwartschaftsberechtigten auf Grundlage der Umfrageergebnisse berücksichtigt keine Zusatzinformationen. Eine solche zusätzliche Informationsquelle ist der Jahresbericht des Verbands der Versicherungsunternehmen Österreichs, aus dem die Zahl der Anwartschaftsberechtigten mit einer Gruppenlebensversicherung getrennt von den Umfrageergebnissen geschätzt werden kann. In Übersicht 2.2 sind 420.000 Personen mit einer Anwartschaft in einer Gruppenlebensversicherung ausgewiesen. Die Aufteilung dieser großen Zahl auf die Wirtschaftsbereiche ist schwierig, weil in der WIFO-Umfrage des Jahres 2007 keine so hohen Bestände an Gruppenlebensversicherungen festgestellt werden konnten. Annahmegemäß werden die Anwartschaften der Gruppenlebensversicherung auf Kleinbetriebe in den Dienstleistungssektoren und auf den öffentlichen Bereich zugeteilt.

Unter Berücksichtigung der Zusatzinformation über die Gruppenlebensversicherung dürften 2010 in Österreich 1,2 Mio. Personen oder knapp 34% der unselbständig Beschäftigten über eine Anwartschaft in einer betrieblichen Altersvorsorge verfügen. Damit wurde im Vergleich mit dem Jahr 2007 die Zahl der Anwartschaftsberechtigten um ein Drittel ausgeweitet. Der größte Zuwachs fand in der öffentlichen Verwaltung (O) und im Bereich Bildung (P) statt, aber auch andere Bereiche weiteten das Angebot an ihre Beschäftigten aus.

3.4 Hochrechnung der Leistungsempfänger

Die Leistungsempfänger betrieblicher Altersvorsorgesystemen sind ebenfalls in keiner zentralen Statistik erfasst. Nur für die Pensionskassen ist die Zahl der Leistungsbezieher mit 63.400 Personen bekannt. Eine Aufteilung der Leistungsbezieher auf Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößenklassen ist teilweise möglich. Das Ergebnis einer Erhebung unter Pensionskassen im Jahr 2008 wurde in *Url (2009)* veröffentlicht. Zu dieser als gesichert einzuschätzenden Zahl der Pensionskassen müssen noch die Leistungsempfänger der direkten Pensionszusagen und der Lebensversicherungen hinzugezählt werden. In Bezug auf die Direkten Leistungszusagen sind die Berichte des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen und zusätzlichen Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft eine wertvolle Informationsquelle. In der WIFO-Umfrage des Jahres 2007, die sich überwiegend an Privatunternehmen richtete, gaben die Unternehmen in Summe 20.000 Leistungsempfänger an, wobei sicherlich Überlappungen mit den Leistungsempfängern der Pensionskassen bestanden. Trotzdem gaben Unternehmen, die ausschließlich Direkte Leistungszusagen verwenden, insgesamt 12.700 Leistungsempfänger an. In der WIFO-Umfrage betrug das Verhältnis zwischen Leistungsempfängern und Anwartschaftsberechtigten im Durchschnitt 0,50 und war damit mehr als doppelt so hoch wie 2000.

*Übersicht 3.4.1: Schätzung der Leistungsberechtigten
Ergebnisse der OLS-Regression*

	Regressions- koeffizient	Standard- fehler	Signifikanz
Konstante	-3,93	39	0,92
Wirtschaftsbereiche			
C Bergbau	-2,79	188	0,99
D Sachgütererzeugung	5,39	55	0,92
E Energie- und Wasserversorgung	258,99	91	0,00
F Bau	-2,42	155	0,99
G Handel	101,28	66	0,13
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	-0,85	263	1,00
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	-1,67	108	0,99
K Realitätenwesen	-67,08	72	0,35
Zahl der Anwartschaftsberechtigten	0,29	0	0,00
Korrigiertes R ²	0,17		

Q: WIFO. Wirtschaftsbereiche nach ÖNACE 2003-Gliederung.

Der Zusammenhang zwischen Leistungs- und Anwartschaftsberechtigten wird für die erste Rohrechnung entsprechend der Regression in Übersicht 3.4.2 verwendet. Dieses Verhältnis vermittelt einen Eindruck über die Reife des Systems. Bedingt auf die Sektorzugehörigkeit der Unternehmen beträgt das durchschnittliche Verhältnis zwischen Leistungs- und Anwartschaftsberechtigten 0,29. Von diesem Wert weicht die Energiewirtschaft signifikant nach oben ab; im Handel ist die Abweichung ebenfalls positiv aber mit einer

Übersicht 3.4.2: Hochgerechnete Zahl der Leistungsbezieher mit einer betrieblichen Altersvorsorge 2010

Wirtschaftsbereiche	Unternehmen mit					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 249	über 249	
	Beschäftigten					
	Zahl					
B Bergbau	21	33	119	327	930	1.429
C Herstellung von Waren	1.170	1.537	3.240	10.106	24.367	40.420
D Energieversorgung	146	49	96	671	5.184	6.146
E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	427	349	479	706	2.018	3.979
F Bau	772	634	938	1.415	1.820	5.579
G Handel	1.475	1.071	1.254	1.853	5.247	10.899
H Verkehr	409	342	509	740	3.354	5.354
I Beherbergung und Gastronomie	351	324	553	583	205	2.015
J Information und Kommunikation	658	362	705	1.654	3.512	6.892
K Finanz- und Versicherungsleistungen	861	502	1.078	3.148	9.293	14.882
L Grundstücks- und Wohnungswesen	203	53	70	179	213	717
M Freiberufliche/technische Dienstleistungen	1.203	812	916	1.262	1.268	5.461
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	207	418	813	2.350	5.847	9.635
O Öffentliche Verwaltung	58	117	293	1.072	17.982	19.522
P Erziehung und Unterricht	34	72	138	399	1.859	2.502
Q Gesundheits- und Sozialwesen	1.123	202	478	2.050	8.907	12.759
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	154	100	90	148	92	583
S Sonstige Dienstleistungen	431	166	135	199	0	931
Insgesamt	9.701	7.142	11.905	28.861	92.097	149.706

Q: WIFO. Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

Irrtumswahrscheinlichkeit von mehr als 10% verbunden. In einer zweiten Stufe werden Zusatzinformationen aus den anderen Quellen in die Ergebnisse eingearbeitet. Für die Hochrechnung der Leistungsbezieher in den Dienstleistungsbereichen mit starkem Bezug zur öffentlichen Hand können nur Informationen aus den Zusatzquellen eingesetzt werden.

Der Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs veröffentlicht keine Zahlen über die Bezieher von Rentenzahlungen. In einem groben Näherungsverfahren werden die Leistungsfälle mit Rentenzahlungen von den Schaden- und Leistungsfällen der gesamten Lebensversicherung getrennt. Die somit ermittelten Rentenbezieher können dann mit dem Anteil der Risiken in der Gruppenlebensversicherung an den gesamten Risiken in der Einzel- und Gruppenversicherung den Betriebspensionen zugerechnet werden. Dieses Verfahren gibt als Anhaltspunkt 16.200 Leistungsberechtigte in der Gruppenlebensversicherung (vgl. Übersicht 2.2).

Im Jahr 2010 gab es knapp 150.000 Leistungsbezieher (Übersicht 3.4.2). Damit verfügten 14,1% der Bezieher einer Alterspension in der Pensionsversicherung der Unselbständigen über eine Zusatzpension. Im Vergleich zur Hochrechnung für das Jahr 2007 legte die Zahl der Betriebspensionisten um 11,6% zu. Die Mehrzahl der Leistungsbezieher arbeitete in der Sachgüterproduktion (C). Mit deutlichem Abstand folgen die öffentliche Verwaltung (O), die

Finanzdienstleister (K), das Gesundheitswesen (Q) und der Handel (G). Sehr wenige Pensionisten waren in den Bereichen Kunst und Unterhaltung (R), Immobilienwesen (L) und in den sonstigen Dienstleistungen (S).

3.5 Hochrechnung des Aufwands für betriebliche Altersvorsorge

In der Berichterstattung über die Aufwendungen eines Unternehmens für den Geschäftsbetrieb sollte der Aufwand für betriebliche Altersvorsorge fristenkongruent auf jene Periode zugeteilt werden, in der vom Arbeitnehmer eine Leistung für das Unternehmen erbracht wird. Daher sehen Bilanzierungsregeln im Fall einer Direkten Leistungszusage den Aufbau von Pensionsrückstellungen in der Unternehmensbilanz vor. Die Zuweisung an die Rückstellung für Pensionen und die Beitragszahlungen in Pensionskassen bzw. Gruppenlebensversicherungen ermöglichen diese periodengerechte Aufwandsbetrachtung. In der Direkten Leistungszusage wird in vielen Fällen die Pensionszahlung aus dem laufenden Einnahmen gezahlt, ohne dass eine vollständige (Brutto-) Gegenbuchung mit der Pensionsrückstellung erfolgt. Mit einer Bilanzanalyse ist die Trennung des Pensionsaufwands in laufende Pensionszahlungen auf der einen Seite und in die Vorsorge für zukünftige Pensionszahlungen auf der anderen Seite daher schwer.

Die Auszahlungen an Leistungsberechtigte mit einer Direkten Leistungszusage zählen in vollem Ausmaß als Pensionsleistung. Im Gegensatz dazu wird die Nettozuweisung an die Pensionsrückstellung als hypothetische Beitragszahlung innerhalb der Direkten Leistungszusage interpretiert, weil sie ähnlich einer Lebensversicherungsprämie in Form der Rückstellung akkumuliert und mit dem Pensionsantritt abgeschmolzen wird. Die Leistungen der Pensionskassen sind als Pensionsleistung zu werten. Dazu zählen neben den Renten auch die Pauschalabfindungen kleiner Pensionsansprüche. In den Gruppenlebensversicherungen werden zusätzlich zu den Renten- auch Pauschalzahlungen an die Leistungsbezieher in die Definition der Leistungen einbezogen.

3.5.1 Hochrechnung der Beitragszahlungen

Die Beitragszahlungen in der betrieblichen Altersvorsorge entsprechen den Beitragseinnahmen der Pensionskassen und der Gruppenlebensversicherung. In der Direkten Leistungszusage wird in Anlehnung an dieses Konzept die Vorsorgekomponente für den zukünftigen Aufwand für betriebliche Altersvorsorge als Beitragszahlung gewertet. Diese Vorsorgekomponente entspricht der Dotierung der Rückstellung für Pensionen abzüglich der Auflösung der Rückstellung für Pensionen und wird als Nettodotierung bezeichnet. Die Nettodotierung kann negativ sein, wenn der aufgelöste Betrag die Zuweisung übersteigt. Das war z. B. 2010 im Kreditwesen mit -6 Mio. € der Fall (OeNB). Übertragungen bestehender Rückstellungen auf Pensionskassen werden in der Hochrechnung nicht als Beitragszahlung gewertet, weil sie bestehende Ansprüche der Anwartschaftsberechtigten nur von einem Durchführungsweg in einen anderen verlagern. Ihre Bedeutung hat zwischen 2008 und 2010 wieder zugenommen.

Ausgangspunkt der Berechnungen sind die Beitragseinnahmen der Pensionskassen im Jahr 2010 von 1,13 Mrd. € (laut Fachverband der Pensionskassen). Dieser Betrag setzt sich aus laufenden Beiträgen von 656 Mio. € und Einmalbeträgen und Übertragungen von 471 Mio. € zusammen. In der Gruppenlebensversicherung können die Beiträge aus den Prämieeinnahmen in den Bereichen Kapital-, Renten-, Erleben- und fondsgebundene Lebensversicherung aus den Daten des Verbands der Versicherungsunternehmen Österreichs ermittelt werden. Dabei erfolgt eine Korrektur um Gruppenversicherungen, die irrtümlich der Einzelversicherung zugeordnet sind. Die Einzahlungen in Kapitalversicherungen können ohne Abschlagsfaktor berücksichtigt werden, weil Beiträge nur in aktive Verträge eingebracht werden. Die Zahlungen in der Gruppenlebensversicherung beliefen sich 2010 auf 451 Mio. €.

Insgesamt wurden 2010 damit 1,1 Mrd. € an Finanzintermediäre überwiesen. Die Berechnung der Nettodotierung der Pensionsrückstellungen kann leider nur indirekt erfolgen und ist auf die Zusatzinformationen über die Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen angewiesen. Dieser Sektor hat traditionell hohe Nettodotierungen der Pensionsrückstellung im Ausmaß von mehr als 100 Mio. €. Das Jahr 2010 ist ein absoluter Ausnahmefall mit einer negativen Dotierung der Rückstellung für Pensionen. Bereits 2007 und 2009 lag die ausgewiesene Dotierung des Kreditwesens mit knapp 50 Mio. € deutlich unter dem langjährigen Durchschnitt. Dadurch bringt ein wichtiger Beitragszahler im Bereich der Direkten Leistungszusage ein unterdurchschnittlich niedriges Beitragsniveau auf.

In Übersicht 3.5.1 sind die Beitragszahlungen nach Betriebsgrößenklassen aufgeteilt. Insgesamt wurden 1,5 Mrd. € (2010) zur Vorsorge für künftige Pensionszahlungen aufgewendet; das entspricht 1,1% der gesamtwirtschaftlichen Arbeitnehmerentgelte bzw. auf Unternehmensebene des Personalaufwands. Der Aufwand steigt mit der Unternehmensgröße von 0,2% für Unternehmen mit 1 bis 9 unselbständig Beschäftigten bis auf 1,3% für Unternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten. Der Grund dafür ist die größere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Großunternehmen, gleichzeitig zahlen Großunternehmen in der Regel höhere Durchschnittsgehälter. Die Unternehmen mit einem betrieblichen Altersvorsorgesystem wenden im Durchschnitt 3,3% der Arbeitnehmerentgelte für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge auf. Unter den Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge haben die mittelgroßen Einheiten relativ zum Personalaufwand die höchsten Beitragszahlungen für Betriebspensionen.

Die dynamische Entwicklung der Vertragszahlen in der Gruppenlebensversicherung geht vorwiegend auf viele Verträge in der Zukunftssicherung mit Kleinstbeiträgen von bis zu 300 € pro Jahr zurück. In den Pensionskassen entwickeln sich die Anwartschaften in den Unternehmen des öffentlichen Sektors sehr dynamisch. Da dort der Beitragssatz niedrig ist, sinkt in der betrieblichen Altersvorsorge der durchschnittliche Aufwand pro Kopf. Wurden 2007 noch Beiträge im Ausmaß von 1.530 € pro Anwartschaftsberechtigten aufgewendet, so ging

Übersicht 3.5.1: Beiträge, Leistungen und Pensionsrückstellungen für die betriebliche Altersvorsorge in Österreich 2010

	Unternehmen mit					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 249	über 249	
	Beschäftigten					
	Mio. €					
Beiträge bzw. Dotierung v on Rückstellungen	33	68	127	358	916	1.503
Leistungen	80	59	120	340	1.306	1.905
Bestand an Rückstellungen	331	208	375	1.662	8.003	19.648
	In % des Personalaufwands					
Beiträge bzw. Dotierung v on Rückstellungen	0,23	0,62	0,80	1,12	1,32	1,06
Leistungen	0,55	0,54	0,75	1,07	1,88	1,34
Bestand an Rückstellungen	2,30	1,90	2,36	5,21	11,54	13,79

Q: WIFO. Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten. Der Personalaufwand entspricht in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung den Arbeitsentgelten.

dieser Betrag 2010 auf 1.250 € pro Kopf zurück. Diese Entwicklung folgt aus der Ausweitung auf bisher nicht betroffene Unternehmen, die tendenziell kleinere Arbeitgeberbeiträge einbringen und Eigenbeiträge der Arbeitnehmer fördern.

Die Nettodotierung der Oesterreichischen Nationalbank (OeNB) ist in Übersicht 3.5.1 nicht enthalten, weil die OeNB ein eigenständiges Pensionssystem unterhält, das die öffentliche Pensionsleistung vollständig ersetzt. Erst ab dem Jahr 1998 wurde dieses System für Neueintretende umgestellt. Alle seither in die OeNB eingetretenen Mitarbeiter sind in der Pensionsversicherung (ASVG) integriert und erhalten – entsprechend den Gepflogenheiten im Kreditwesen – über eine Pensionskasse eine betriebliche Zusatzpension. Die OeNB löste 2010 laut Bericht des Rechnungshofes 2011 Rückstellungen für Pensionen im Ausmaß von 96 Mio. € auf. Nach Angaben der OeNB-Bilanz dieses Jahres wurden die Pensionsreserven um 1,4 Mio. € aufgestockt. Dieser Wert ist nicht in Übersicht 3.5.1 enthalten, weil die Pensionszusage der OeNB anstelle der regulären ASVG-Pension ausgezahlt wird und damit keine Zusatzpension im klassischen Sinn darstellt.

3.5.2 Hochrechnung der Pensionsleistungen

Die Auszahlungen der Pensionskassen beinhalten überwiegend Rentenzahlungen. Die pauschale Abfindung von Kleinbeträgen (§ 1 Abs. 2 PKG) spielt eine vernachlässigbare Rolle und wird in der folgenden Hochrechnung vereinfachend wie eine laufende Pensionszahlung gewertet. 2010 wurden von den Pensionskassen 466 Mio. € an Pensionisten ausgezahlt. In der Gruppenlebensversicherung sind die Zahlungen nicht direkt aus den vorhandenen Publikationen erkennbar. Daher wird auch hier ein Schätzverfahren gewählt, das von den gesamten Leistungen in der Lebensversicherung ausgeht, und diese Summe um die Rückkäufe bereinigt. Der verbleibende Betrag wird entweder in der Einzel- oder in der Gruppenlebensversicherung als Leistung ausgezahlt. Die Aufteilung zwischen den beiden

Bereichen erfolgt anhand der durchschnittlichen Anteile an den eingezahlten Prämien der letzten Jahre. Diese Berechnung führt in der Gruppenlebensversicherung zu einer Pensionsleistung von 118 Mio. € (2010). Dieser Betrag kann nicht mehr in Pauschal- und Rentenleistungen zerlegt werden und wird voll als Pensionsleistung gewertet.

Übersicht 3.5.1 fasst die Leistungen aus den drei Durchführungswegen zusammen und trennt sie nach den Betriebsgrößen auf. Insgesamt wurden 1,9 Mrd. € an Betriebspensionen ausgezahlt. Der Großteil davon in den Großunternehmen. Großunternehmen tätigen nicht nur absolut höhere Ausgaben, sondern geben auch relativ zum Personalaufwand einen steigenden Anteil für Altersvorsorgemaßnahmen aus. Die Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge nahmen gegenüber der Hochrechnung für das Jahr 2007 um 13,5% zu. Umgelegt auf die Zahl der Leistungsbezieher in Übersicht 3.4.2 beträgt die Durchschnittspension 12.720 € jährlich bzw. 910 € monatlich bei 14-maliger Auszahlung pro Jahr. Dieser Wert liegt etwas über der durchschnittlichen Pensionshöhe der Pensionskassen von 525 € bzw. 519 € für Auszahlungen der Gruppenlebensversicherung. Der Abstand ist durch höhere Rentenzahlungen der Direkten Leistungszusage erklärbar.

Das relativ zu den Beiträgen hohe Volumen der Leistungen steht scheinbar in Widerspruch zur Lage der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich. Die Dynamik der Beitragszahlungen der letzten Jahre, die weiter fortschreitende Verbreitung von Betriebspensionen und die überaus stark wachsende Zukunftssicherung lassen auf eine im Aufbau befindliche zweite Säule schließen. Die im Vergleich zu den Beiträgen annähernd gleich hohen Leistungen lassen hingegen den Schluss zu, dass Österreich ein stabiles und bereits lange etabliertes Betriebspensionssystem hat, in dem der Kapitalbestand relativ zur Entwicklung des Personalaufwands nahezu konstant bleibt. Dieser Eindruck ist aber falsch, weil 2010 wiederum besonders niedrige Nettodotierungen der Pensionsrückstellungen in der Direkten Leistungszusage vorgenommen wurden und dadurch die Beitragszahlungen vergleichsweise niedrig sind. Schließlich gibt es in den Sozialversicherungsanstalten ein lange bestehendes Betriebspensionssystem, das nicht durch Rückstellungen gedeckt wurde, sondern die Pensionszahlungen aus den laufenden Einnahmen finanziert. Der aktuelle Rechnungshofbericht (2011) zeigt, dass in diesem Bereich 300,2 Mio. € an Leistungen in der Direkten Leistungszusage ausgezahlt werden. Die Leistungen der OeNB aus Direktzusagen beliefen sich entsprechend dem Geschäftsbericht der OeNB im Jahr 2010 auf 34 Mio. €, sie sind aber nicht in Übersicht 3.5.1 enthalten, weil sie keine Zusatzpension darstellen und daher nicht der 2. Säule zuzurechnen sind.

3.6 Hochrechnung der Pensionsrückstellungen

Die Rückstellungen für Pensionen bilden die zukünftigen Verpflichtungen der Unternehmen gegenüber den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in der Bilanz ab. Sie sind auf der Passivseite der Bilanz verbucht und stellen damit eine Quelle zur Fremdfinanzierung dar. Der Gesetzgeber zieht allerdings eine Schranke für die vollständige Investition des Sozialkapitals im eigenen Unternehmen ein und verpflichtet die Unternehmen zur Investition von 50% der

Pensionsrückstellung in risikoarme Wertpapiere (§ 14 Abs. 5 EStG). Damit will der Gesetzgeber den Schutz der Begünstigten eines Betriebspensionssystems verstärken und das veranlagte Kapital stärker streuen.

Viele österreichische Unternehmen befinden sich in einer Umstellungsphase der betrieblichen Altersvorsorge von der Direkten Leistungszusage auf eine Gruppenlebensversicherung bzw. eine Pensionskasse. Unternehmen verwenden während der Umstellung oft Mischsysteme, d. h. mehrere Durchführungswege gleichzeitig. Dadurch bleiben in der Regel die Rückstellungen auch in Unternehmen bestehen, die sich bereits für den Wechsel zu einem anderen Durchführungsweg entschlossen haben. Die Rückstellungen werden entweder langsam zur Finanzierung alter Pensionsansprüche aus verbleibenden Direktzusagen abgebaut oder im Lauf der Zeit an Gruppenlebensversicherungen oder Pensionskassen übertragen. Im Jahr 2010 wurden z. B. 471 Mio. € als Einmalumlage bzw. Übertragungen von Unternehmen an Pensionskassen überwiesen. Für Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge geht dadurch eine günstige Finanzierungsquelle verloren, andererseits werden mit der Umstellung auf ein neues Finanzierungsverfahren meistens Risiken aus dem Unternehmen ausgelagert; z. B. treten oft anstelle leistungsbezogener Pensionszusagen beitragsbezogene Systeme auf.

Der Rechnungshof (2011) berechnet für die von ihm beobachteten 396 Unternehmen im öffentlichen Bereich das Rückstellungserfordernis mit insgesamt 3,3 Mrd. € (2010). Eine alternative Informationsquelle gibt es in den Veröffentlichungen der Oesterreichischen Nationalbank für das Kreditwesen. Sie zeigen im Jahr 2010 Pensionsrückstellungen in der Höhe von 4,6 Mrd. €. Schließlich wurden in der Auswertung der WIFO-Umfrage aus dem Jahr 2007 von den 78 antwortenden Unternehmen bereits Rückstellungen im Ausmaß von 1,6 Mrd. € angegeben.

In der aktuellen Hochrechnung wird ausgehend vom Personalaufwand pro Kopf der theoretische Rückstellungsbedarf für die Anwartschaftsberechtigten mit einer Direkten Pensionszusage berechnet. Dazu wird eine Rentenbezugsdauer von 20 Jahren unterstellt. Zusätzlich wird ausgehend von der Pensionsleistung pro Kopf der Rückstellungsbedarf für die Leistungsbezieher ermittelt, wobei hier eine Rentenbezugsdauer von durchschnittlich 10 Jahren angenommen wird. Die Summe dieser beiden Größen ergibt theoretisch den Barwert der Betriebspension aus den Direkten Leistungszusagen. Diese Rohschätzung wird durch die Zusatzinformationen aus den oben beschriebenen Sekundärquellen ergänzt. Übersicht 3.5.1 enthält die Schätzwerte für einzelne Betriebsgrößenklassen und für die Gesamtwirtschaft. Das neue Verfahren ergibt für das Jahr 2010 ein Rückstellungsvolumen von 19,6 Mrd. €. Dazu kommt noch das Deckungskapital in der Gruppenlebensversicherung und den Pensionskassen im Ausmaß von insgesamt 17,5 Mrd. €. Den betrieblichen Pensionsverpflichtungen stehen in Österreich im Jahr 2010 somit 37,1 Mrd. € an Deckungskapital gegenüber, das entspricht 7,3% des gesamten Geldvermögens. In diesem Wert sind die 1,8 Mrd. € an Pensionsreserven der Oesterreichischen Nationalbank (Jahresabschluss OeNB, 2010) nicht enthalten, weil sie keine Zusatzpension decken.

3.7 Die Verteilung der Betriebspension auf die drei Finanzierungsarten

Von den vier zur Verfügung stehenden Finanzierungsarten der betrieblichen Altersvorsorge erscheint die freiwillige Höherversicherung aufgrund der Umfrage aus dem Jahr 2007 und wegen der beiden vorangegangenen Umfragen als bedeutungslos. Sie wird daher an dieser Stelle nicht weiter berücksichtigt.

Aus der Auswertung der Vor- und Nachteile der drei verbleibenden Durchführungswege in *Url* (2009) geht klar hervor, dass die Möglichkeit von Arbeitnehmerbeiträgen als vorteilhaft für die beiden ausgelagerten Finanzierungsarten (Gruppenlebensversicherung und Pensionskasse) betrachtet wird. Allgemein schneiden die Eigenschaften von Lebensversicherungen besser ab, als die der beiden anderen Durchführungswege. In *Url* (2003A) verweisen die Unternehmen noch auf die höhere Flexibilität von Versicherungslösungen, die es kleineren Unternehmen leichter machen, das Betriebspensionssystem auf individuelle Bedürfnisse einzustellen. Dieser Vorteil ist in der Auswertung der Umfrage aus dem Jahr 2007 nicht mehr auffällig. Unternehmen mit einer Direkten Leistungszusage schränken tendenziell den Kreis der potentiellen Anwartschaftsberechtigten auf eine kleine Gruppe ein. Das lässt nach wie vor die Schlussfolgerung zu, dass diese Finanzierungsart eher von mittelgroßen Unternehmen für einen eingeschränkten Personenkreis eingesetzt wird. Pensionskassen sind eher in großen Unternehmen mit umfassender Berücksichtigung aller Beschäftigten beliebt.

Die Berücksichtigung dieser unterschiedlichen Eigenschaften im Hinblick auf Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereich sollte es ermöglichen, mit einem multinomialen logistischen Modell (siehe Anhang) die Unternehmen mit einer Betriebspension erfolgreich nach deren Durchführungswegen zu unterscheiden. In dieses Modell fließen neben der Unternehmensgröße auch der Anteil der Anwartschaftsberechtigten an den Beschäftigten als erklärender Faktor ein. Das Ergebnis der multinomialen Regression sind Koeffizienten, die in Verbindung mit den erklärenden Faktoren eine Rohschätzung in Form einer durchschnittlichen Wahrscheinlichkeit ergeben. Diese Rohschätzung für das Auftreten einer der drei Finanzierungsarten wird durch die vorhandenen Zusatzinformationen ergänzt. Für die Schätzung der Regression wurden alle Unternehmen mit einem gemischten Finanzierungssystem aus der Stichprobe ausgeschlossen.

Das Ergebnis für die Regression mit den Umfrageergebnissen aus dem Jahr 2007 ist in Übersicht 3.7.1 nochmals wiedergegeben und in zwei Blöcke unterteilt. Im oberen Block sind alle Koeffizienten, deren p-Wert und der transformierte Wert der Koeffizienten für die Bestimmung der Wahrscheinlichkeit dargestellt. Die Koeffizienten im oberen Block zeigen den Einfluss der erklärenden Variablen für die Wahl einer Direkten Leistungszusage. Im unteren Block sind die Kennzahlen für die Entscheidung zugunsten einer Lebensversicherung zusammengefasst. Die Entscheidung für eine Pensionskasse ergibt sich als Restgröße, weil sich die Wahrscheinlichkeit der drei Ereignisse auf Eins addieren muss. Die Pensionskasse bildet also die Referenzgröße in diesem Gleichungssystem.

Übersicht 3.7.1: Bestimmungsfaktoren für die Wahl des
Finanzierungsverfahrens
Ergebnisse der multinomialen logistischen Regression

	Regressions- koeffizient	Signifikanz	Exp(B)
Direkte Pensionszusage			
Konstante	-0,478	0,356	
Anwartschaftsquote	-2,071	0,011	0,126
Bis 9 Beschäftigte	2,258	0,045	9,569
10 bis 19 Beschäftigte	-0,282	0,811	0,754
20 bis 49 Beschäftigte	-19,348	.	0,000
50 bis 299 Beschäftigte	-0,903	0,132	0,405
Über 299 Beschäftigte	0,000	.	.
Lebensversicherung			
Konstante	-0,884	0,095	
Anwartschaftsquote	-2,332	0,001	0,097
Bis 9 Beschäftigte	2,182	0,106	8,862
10 bis 19 Beschäftigte	1,993	0,011	7,336
20 bis 49 Beschäftigte	0,794	0,400	2,212
50 bis 299 Beschäftigte	0,622	0,255	1,862
Über 299 Beschäftigte	0,000	.	.
Cox & Snell R ²	0,205		

Bemerkung: Erklärte Variable ist das Vorhandensein einer Direkten Pensionszusage, einer Gruppenlebensversicherung oder einer Pensionskasse.

Ein negativer Koeffizient in Übersicht 3.7.1 senkt sowohl die Wahrscheinlichkeit für eine Direkte Leistungszusage als auch die einer Lebensversicherung. In diesem Fall wird eine Pensionskassenlösung wahrscheinlicher. Die Anwartschaftsquote hat z. B. in beiden Gleichungen einen negativen Wert und ist hoch signifikant von null verschieden. Dieses Ergebnis kann so interpretiert werden, dass Unternehmen mit einem wenig selektiven Betriebspensionssystem tendenziell eine Pensionskassenlösung einsetzen. Die Koeffizienten der Unternehmensgröße sind nur in der Lebensversicherung signifikant von null verschieden. Interessanterweise nehmen sie für die kleinen Unternehmen hohe Werte an, was die Hypothese bestätigt, dass kleine Unternehmen die Möglichkeit zur freien Vertragsgestaltung innerhalb von Lebensversicherungen in Verbindung mit übersichtlichen Gestaltungsmöglichkeiten positiv bewerten. Mit steigender Unternehmensgröße werden die Koeffizienten kleiner, das zeigt die Neigung größerer Unternehmen zur Wahl einer Pensionskasse als Durchführungsweg. Die Koeffizienten für die beiden mittleren Betriebsgrößenklassen sind statistisch nicht von null unterscheidbar. Die Direkte Leistungszusage ist ebenfalls unter den kleinen Unternehmen beliebt. Ihr Einsatz dürfte allerdings auf die kleinsten Unternehmen mit 1 bis 9 Mitarbeitern konzentriert sein. Alle höheren Größenklassen haben einen negativen Koeffizienten, wobei die Größenklasse 20 bis 49 Beschäftigte einen wenig plausiblen Wert hat.

Die Regressionsgleichungen in Übersicht 3.7.1 ermöglichen eine Zuteilung der Unternehmen in Übersicht 3.2.2 auf die drei Finanzierungsarten, in dem für jede Kombination aus Größenklasse und Wirtschaftsbereich das Verhältnis zwischen Anwartschaftsberechtigten entsprechend Übersicht 3.3.2 und den gesamten unselbständig Beschäftigten gebildet wird. Mit den Koeffizienten der Regression können dann für jede Betriebsgrößenklasse Wahrscheinlichkeiten für die Wahl einer der drei Finanzierungsarten durch ein Unternehmen ausgerechnet werden. Diese Rohrechnung wird durch Zusatzinformationen aus der Befragung der Pensionskassen aus dem Jahr 2008 ergänzt, sodass die bekannten Randsummen für Lebensversicherungen und Pensionskassen übereinstimmen. Weiters wird angenommen, dass die Gruppenlebensversicherung vor allem von kleinen Unternehmen genutzt wird, die in den unternehmensbezogenen oder öffentlichen Dienstleistungen tätig sind.

Die Übersichten 3.7.2 bis 3.7.4 zeigen die so berechnete Verteilung der Unternehmen auf die drei Durchführungswege. Von den 64.950 Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge verwenden 4.200 eine Direkte Leistungszusage, 47.200 Unternehmen nutzen die Gruppenlebensversicherung und 13.600 Unternehmen haben sich für eine Pensionskasse entschieden.

Die Verteilung anderer Kennzahlen auf die drei Durchführungswege ist in Übersicht 3.7.5 zusammengefasst. Sie bestätigt das bereits zur Aufteilung der Unternehmen genutzte Muster in der WIFO-Umfrage aus dem Jahr 2007. Die meisten Anwartschaftsberechtigten werden von den Pensionskassen verwaltet. Sie werden tendenziell von großen Unternehmen mit vergleichsweise offenen Zugangsmöglichkeiten zur Betriebspension eingesetzt. Eine große Zahl von Anwartschaftsberechtigten hat Lebensversicherungen, weil es den Versicherungsunternehmen mit dem Produkt Zukunftssicherung gelang, die betriebliche Altersvorsorge in eine Vielzahl von Unternehmen zu tragen; allerdings mit sehr niedrigem Beitragsniveau. In der Direkten Leistungszusage befinden sich noch knapp 6% der Anwartschaftsberechtigten. In Bezug auf die Leistungsberechtigten und das angesammelte Kapital liegt die Direkte Leistungszusage sogar über den Pensionskassen. Die Lebensversicherungen verwalten nur ein Zehntel der Pensionsbezieher.

Die Beitragszahlungen sind über die drei Finanzierungswege wesentlich gleichmäßiger verteilt als die Anwartschaftsberechtigten (Übersicht 3.7.5), wobei die Pensionskassen leicht dominieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Nettodotierung zur Pensionsrückstellung im Kreditwesen 2010 leicht negativ war.

Die große Tradition der Direkten Leistungszusage in Österreich lässt sich am leichtesten an der Bestandsgröße Deckungskapital bzw. Pensionsrückstellung sehen. Mit einem Anteil von 53% am angesammelten Kapitalbestand für Betriebspensionen setzt sich die Direkte Leistungszusage deutlich von den beiden anderen Durchführungsweegen ab. Die Pensionskassen sind mit 40% des Volumens die zweitwichtigste Finanzierungsart. Lebensversicherungen kommen nur auf 7% des verwalteten Kapitalbestands.

Übersicht 3.7.2: Hochgerechnete Zahl der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2010
Unternehmen mit Direktzusage

Wirtschaftsbereiche	Unternehmen mit					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 249	Über 249	
	Beschäftigten					
	Zahl					
B Bergbau	8	1	1	1	0	12
C Herstellung von Waren	750	151	107	74	57	1.138
D Energieversorgung	120	3	3	5	2	132
E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	155	11	8	6	2	183
F Bau	275	68	23	12	6	384
G Handel	228	56	29	30	22	365
H Verkehr	180	64	38	21	13	316
I Beherbergung und Gastronomie	82	14	4	2	0	102
J Information und Kommunikation	65	8	16	3	2	93
K Finanz- und Versicherungsleistungen	419	17	14	10	3	462
L Grundstücks- und Wohnungswesen	29	1	1	2	1	33
M Freiberufliche/technische Dienstleistungen	315	17	9	12	4	357
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	19	4	5	18	14	60
O Öffentliche Verwaltung	33	9	7	10	1	60
P Erziehung und Unterricht	16	5	2	13	0	36
Q Gesundheits- und Sozialwesen	61	4	4	26	20	116
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	68	4	3	2	1	78
S Sonstige Dienstleistungen	254	7	3	2	0	267
Insgesamt	3.076	447	276	249	147	4.195

Q: WIFO. Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

Übersicht 3.7.3: Hochgerechnete Zahl der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2010
Unternehmen mit Lebensversicherung

Wirtschaftsbereiche	Unternehmen mit					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 249	über 249	
	Beschäftigten					
	Zahl					
B Bergbau	25	7	5	2	0	39
C Herstellung von Waren	2.110	763	240	176	36	3.325
D Energieversorgung	184	12	5	3	1	205
E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	298	61	36	10	0	406
F Bau	664	292	116	36	4	1.112
G Handel	7.849	952	263	110	16	9.190
H Verkehr	1.889	408	151	65	9	2.522
I Beherbergung und Gastronomie	962	116	35	8	0	1.121
J Information und Kommunikation	1.147	70	4	8	1	1.230
K Finanz- und Versicherungsleistungen	1.981	103	29	4	0	2.117
L Grundstücks- und Wohnungswesen	1.315	45	20	11	0	1.391
M Freiberufliche/technische Dienstleistungen	10.417	809	248	71	2	11.548
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1.145	182	138	102	8	1.575
O Öffentliche Verwaltung	145	39	20	7	1	212
P Erziehung und Unterricht	2.364	353	97	6	0	2.821
Q Gesundheits- und Sozialwesen	5.389	315	319	157	34	6.215
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	428	27	8	5	0	468
S Sonstige Dienstleistungen	1.600	44	8	4	0	1.657
Insgesamt	39.914	4.597	1.743	787	113	47.154

Q: WIFO. Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

Übersicht 3.7.4: Hochgerechnete Zahl der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2010
Unternehmen mit einer Pensionskasse

Wirtschaftsbereiche	Unternehmen mit					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 249	über 249	
	Beschäftigten Zahl					
B Bergbau	5	3	8	4	2	23
C Herstellung von Waren	264	337	585	425	197	1.807
D Energieversorgung	73	17	18	27	22	157
E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	54	39	39	13	5	150
F Bau	55	89	149	59	15	367
G Handel	986	383	425	205	56	2.055
H Verkehr	230	149	233	93	24	729
I Beherbergung und Gastronomie	110	42	37	16	2	206
J Information und Kommunikation	746	163	153	76	16	1.155
K Finanz- und Versicherungsleistungen	1.299	210	238	243	64	2.053
L Grundstücks- und Wohnungswesen	36	9	13	9	2	70
M Freiberufliche/technische Dienstleistungen	1	211	189	67	13	481
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7	41	96	89	44	276
O Öffentliche Verwaltung	671	303	326	299	99	1.697
P Erziehung und Unterricht	196	139	100	137	36	607
Q Gesundheits- und Sozialwesen	714	11	80	163	57	1.025
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	125	16	29	24	6	199
S Sonstige Dienstleistungen	468	27	30	20	0	545
Insgesamt	6.039	2.188	2.750	1.968	659	13.604

Q: WIFO. Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

Übersicht 2: Die Verteilung der betrieblichen Altersvorsorge auf die drei wichtigsten Durchführungswege, 2010

	Unternehmen	Anwartschafts-	Leistungs-	Beiträge	Pensions-	Deckungs-
	Zahl	berechtigte	berechtigte		leistungen	kapital
		Personen			Mio. €	
Direkte Pensionszusage	4,195	67,649	70,079	396	1,321	19,648
Lebensversicherung	47,154	418,612	16,178	451	118	2,517
Pensionskassen	13,604	715,649	63,449	656	466	14,949
Insgesamt	64,953	1,201,910	149,706	1,503	1,905	37,114
		Anteile in %				
Direkte Pensionszusage	6.5	5.6	46.8	26.4	69.4	52.9
Lebensversicherung	72.6	34.8	10.8	30.0	6.2	6.8
Pensionskassen	20.9	59.5	42.4	43.6	24.5	40.3
Insgesamt	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q: WIFO (2012). Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

3.8 Die Verteilung von Beiträgen und Ausgaben auf die öffentliche, betriebliche und private Altersvorsorge

Es gibt in Österreich drei Quellen für Pensionszahlungen: öffentliche, betriebliche und private Institutionen. Vor allem die private Vorsorge lässt sich nur schwer von anderen Sparzielen abgrenzen. Zum Beispiel dient die Anschaffung eines Eigenheimes sowohl der Befriedigung des aktuellen Wohnbedürfnisses als auch als Vorsorgemaßnahme zur Verminderung des Mietaufwands im Alter. In dieser Arbeit wird eine stark vereinfachende Abgrenzung gewählt: Einzahlungen und Auszahlungen in die Einzel- und die Gruppenlebensversicherung werden vollständig der Altersvorsorge zugerechnet, während alle anderen Sparformen annahmegemäß nicht mit Zwecken der Altersvorsorge verbunden sind. Diese Abgrenzung ist ungenau, weil Lebensversicherungen auch als ein Sparprodukt benutzt werden können, und weil langfristig abgeschlossene Ansparmodelle anderer Finanzintermediäre als Vorsorgeinstrument dienen können. Trotzdem sind Lebensversicherungen durchgängig als Sparverträge mit einer Laufzeit von mindestens 15 Jahren konstruiert und daher mit dem langfristigen Ziel der Altersversorgung gut vereinbar. Zusätzlich bieten sie gegenüber Sparprodukten anderer Finanzintermediäre steuerliche Vorteile an, sodass die Annahme glaubwürdig ist, dass gewöhnliche Sparprodukte selten zur Altersvorsorge eingesetzt werden. Eine etwaige Unterschätzung der Mittel für die private Altersvorsorge über Kreditinstitute wird zumindest teilweise durch die vollständige Zuordnung von Lebensversicherungen als ausschließliches Instrument zur Altersvorsorge ausgeglichen.

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene wurden 2010 in Österreich 47,1 Mrd. € für die Altersversorgung ausgegeben (Übersicht 3.8.1). Das entspricht 16,4% der gesamten Wirtschaftsleistung. Von den Gesamtausgaben stammten 42 Mrd. € oder 14,7% des Bruttoinlandsproduktes von öffentlichen Einrichtungen, d. h. aus der gesetzlichen Pensionsversicherung bzw. von öffentlichen Rechtsträgern (einschließlich Beamte). Zusätzliche kleinere Beträge wurden entsprechend den Regeln der Versorgungsgesetze (Sozialentschädigung) und des Nachtschwerarbeitsgesetzes ausgezahlt. Etwas mehr als ein Zehntel der 47,1 Mrd. € wird von betrieblichen und privaten Institutionen ausgezahlt. Mit 3,1 Mrd. € oder 1,1% des Bruttoinlandsproduktes sind die Auszahlungen aus der privaten Altersvorsorge etwas bedeutender als die Betriebspensionen (2010: 0,7% des BIP).

Das öffentliche Pensionssystem beruht auf dem Umlageverfahren und gleicht Abgänge durch Transfers des Staates aus, daher entsprechen die Einnahmen nahezu den Ausgaben. Die Einnahmen der betrieblichen Altersvorsorge liegen wegen der niedrigen Nettodotierung der Pensionsrückstellungen 2010 unter den Ausgaben für Betriebspensionen. In der privaten Altersvorsorge werden hingegen im Vergleich zu den Ausgaben deutlich höhere Beiträge eingezahlt. Die private Lebensversicherung verzeichnet auf der Beitragsseite einen deutlichen Vorsprung gegenüber der betrieblichen Altersvorsorge. Mit 2% des BIP ist das Beitragsvolumen der Lebensversicherungen vier Mal größer als in der betrieblichen Altersvorsorge. Insgesamt werden 17,1% des Bruttoinlandsproduktes als Beiträge zur Altersvorsorge eingezahlt.

Übersicht 3.8.1: Die Verteilung der Beiträge und Leistungen auf die drei Säulen der Altersvorsorge in Österreich 2010

	Beiträge zur Altersvorsorge		
	Mrd. €	Anteile in %	In % des BIP
Gesamteinnahmen im öffentlichen Pensionssystem	41,8	85,3	14,6
Betriebliche Altersvorsorge ¹⁾	1,5	3,1	0,5
Private Lebensversicherung ²⁾	5,7	11,7	2,0
Insgesamt	49,1	100,0	17,1
	Leistungen aus der Altersvorsorge		
	Mrd. €	Anteile in %	In % des BIP
Öffentlicher Pensionsaufwand	42,0	89,3	14,7
Betriebliche Altersvorsorge ¹⁾	1,9	4,1	0,7
Private Lebensversicherung ²⁾	3,1	6,6	1,1
Insgesamt	47,1	100,0	16,4

Q: BMASK, FMA, STAT, VVO, WIFO, WKO. - 1) Einschließlich betriebliche Lebensversicherung ohne Abfertigungsrückdeckungsversicherung. - 2) Einzelversicherung.

3.9 Anhang: Die Eigenschaften der logistischen Regression

Regressionsanalysen erlauben die statistisch gesicherte Untersuchung des Zusammenhangs zwischen einer abhängigen und einer Vielzahl von erklärenden oder unabhängigen Variablen. Bei abhängigen Variablen mit zwei Ausprägungen (z. B. Ja - Nein) muss eine Transformation der abhängigen Variablen in eine bedingte Wahrscheinlichkeit vorgenommen werden, um die statistischen Voraussetzungen zur Schätzung der Gleichung zu gewährleisten. Die beliebtesten Transformationsfunktionen sind das Lineare Modell, das Probit-Modell und das Logit-Modell.

Allen Modellen liegt eine Annahme über die Verteilungsfunktion der bedingten Wahrscheinlichkeit zugrunde. Im Folgenden wird das Logit-Modell zur Erklärung des Entscheidungsverhaltens verwendet, weil dessen statistische Eigenschaften die Normalverteilung hinreichend gut annähern und der Rechenaufwand einfach bleibt. Weiters können in der Praxis mehrdimensionale Modelle nur mit dem Logit-Verfahren geschätzt werden, sodass auch aus Vergleichsgründen dieser Modellklasse der Vorzug gegeben wird. In diesem Modell wird eine logistische Verteilungsfunktion für die bedingten Wahrscheinlichkeiten angenommen, wie sie in Abbildung 3.7.1 dargestellt ist.

Die bedingte Wahrscheinlichkeit für das i -te Unternehmen P_i wird durch die Logit-Transformation des Indexwertes Z_i :

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-Z_i}}$$

erreicht. Der Wert von P_i schwankt zwischen Null und Eins, je nachdem, ob Z_i stark negative oder positive Werte annimmt. Im Spezialfall $Z_i = 0$ ist die bedingte Wahrscheinlichkeit genau $1/2$,

und das Modell kann für das betreffende Unternehmen keine Aussage über das Bestehen einer betrieblichen Altersvorsorge machen.

Je größer der Index Z_i ist, desto näher ist die bedingte Wahrscheinlichkeit bei Eins. Für kleine Z_i werden bedingte Wahrscheinlichkeiten in der Nähe von null erreicht. Es wird also eine monotone Beziehung zwischen dem Index Z_i und der bedingten Wahrscheinlichkeit P_i angenommen.

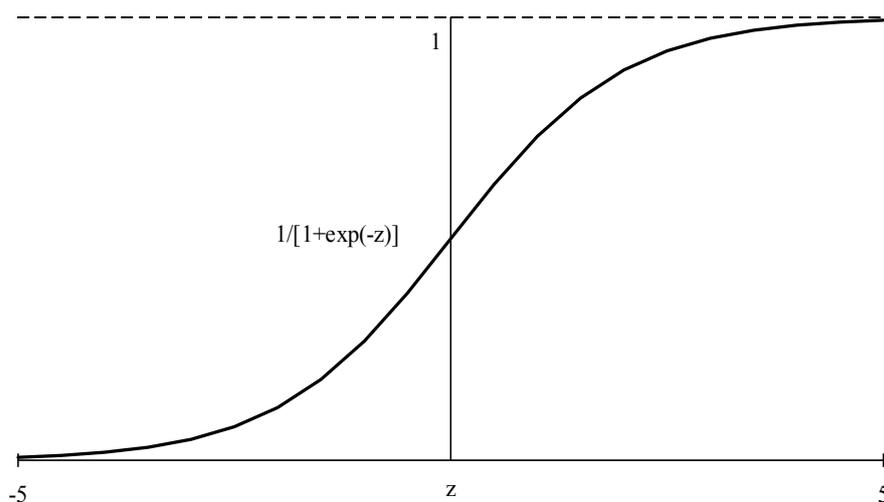
Der Zusammenhang zwischen dem Index Z_i und den $n=1, \dots, N$ erklärenden Variablen x_{in} wird durch folgende Beziehung erzeugt:

$$Z_i = b_0 + b_1 x_{i1} + b_2 x_{i2} + \dots + b_N x_{iN},$$

oder in Matrix-Schreibweise $Z_i = \mathbf{X}_i^T \mathbf{b}$. Wobei Z_i der hochgerechnete Indexwert Z_i für das i -te Unternehmen ist. Die N erklärenden Variablen für das i -te Unternehmen sind im Vektor X_i enthalten. Der Index spiegelt die Variation der erklärenden Variablen über die Unternehmen. Der Koeffizientenvektor b wird auf Grundlage der Stichprobe geschätzt und ist für alle Unternehmen gleich. Wichtig für die Vorhersage einer betrieblichen Altersvorsorge ist nur, ob die Wahrscheinlichkeit P_i größer oder kleiner als $\frac{1}{2}$ ist.

Die Interpretation der Koeffizienten b_n beruht auf dem Zusammenhang zwischen den erklärenden Variablen und der vorhergesagten bedingten Wahrscheinlichkeit. Im Folgenden wird das am Beispiel der Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge gezeigt. In diesem Fall liegt eine zweidimensionale Entscheidung vor, und es kann folgende Einteilung für die abhängige Variable y_i getroffen werden. Wenn eine betriebliche Altersvorsorge vorhanden

Abbildung 3.7.1: Die logistische Verteilungsfunktion $1/[1+\exp(-z)]$



ist, wird $y_i = 0$ gesetzt, falls keine vorliegt, nimmt y_i den Wert Eins an. Ein Logit-Modell erlaubt es nun, für jedes Unternehmen in der Stichprobe die bedingte Wahrscheinlichkeit zu schätzen, mit der dieses Unternehmen eine Altersvorsorge anbietet oder nicht.

Definitionsgemäß kann y_i den Wert Null mit Wahrscheinlichkeit P_i und den Wert Eins mit der Wahrscheinlichkeit $(1 - P_i)$ annehmen. P_i entspricht in diesem Fall dem geschätzten Wert für y_i und wird, mit der kumulativen Verteilungsfunktion bewertet, an der Stelle $Z_i = \mathbf{X}_i' \mathbf{b}$ berechnet.

In der Interpretation der Koeffizienten b_n muss beachtet werden, dass sie nicht die direkte Reaktion der geschätzten Wahrscheinlichkeit P_i auf die Erhöhung der erklärenden Variable x_{in} um eine Einheit angeben, sondern eine indirekte durch die Logit-Transformation beeinflusste. Durch die Änderung des Index Z_i erfolgt über die Logit-Transformation eine Anpassung der bedingten Wahrscheinlichkeit. Aus Abbildung 3.7.1 ist ersichtlich, dass die Reaktion der bedingten Wahrscheinlichkeit wegen dieser Transformation von der Ausgangslage abhängig ist. Wenn sich der Index Z_i beispielsweise um eine Einheit von -5 auf -4 erhöht, verändert sich die bedingte Wahrscheinlichkeit P_i nur geringfügig. Hingegen hat eine Änderung um eine Einheit zwischen -0,5 und +0,5 einen großen Effekt auf die bedingte Wahrscheinlichkeit. Die absolute Größe eines Koeffizienten sagt daher nur wenig über die Reaktion der bedingten Wahrscheinlichkeit in einem bestimmten Unternehmen aus. Sein Vorzeichen gibt jedoch die Richtung der Änderung an.

Die Verallgemeinerung des oben beschriebenen Modells auf mehrere Alternativen ist das mehrdimensionale Logit-Modell. Damit wird versucht, Situationen mit mehr als zwei Alternativen zu erfassen. Mit J wird die Zahl der Alternativen bezeichnet. Für $j=1, 2, 3$ gilt für jedes Unternehmen die Bedingung:

$$y_{i1} + y_{i2} + y_{i3} = P_{i1} + P_{i2} + P_{i3} = 1,$$

d. h. die drei bedingten Wahrscheinlichkeiten müssen sich auf Eins addieren. In unserem Zusammenhang ist die Wahl des Finanzierungsverfahrens eine Entscheidung mit drei möglichen Ergebnissen: Pensionskasse, Lebensversicherung oder Direkte Leistungszusage. Auf die Modellierung der freiwilligen Höherversicherung im ASVG wird wegen der geringen Zahl an Beobachtungen verzichtet. Da alle Unternehmen mit gemischten Finanzierungsformen aus der Analyse ausgeschieden werden, ist nur eines der drei y_{ij} gleich Eins, während die beiden anderen den Wert Null annehmen. Für die Schätzung werden nur Unternehmen herangezogen, die ein einziges Finanzierungsverfahren anwenden. Die Modellierung geht also davon aus, dass sich ein Unternehmen nur für eine der drei Alternativen entscheiden kann.

Der Bezug zwischen den unabhängigen Variablen in X_i und den bedingten Wahrscheinlichkeiten P_{ij} wird durch eine verallgemeinerte Logit-Transformation erreicht. In X_i sind die Merkmale des i -ten Unternehmens enthalten. Wenn ein Unternehmen die erste Alternative auswählt, muss der Nutzen aus Alternative Eins größer sein als jener aus den Alternativen Zwei oder Drei; dann gilt $P_{i1} > P_{i2}$ und gleichzeitig $P_{i1} > P_{i3}$.

Die Ermittlung der bedingten Wahrscheinlichkeiten ist im mehrdimensionalen Fall etwas schwieriger als im zweidimensionalen Fall, weil der Vorzug gegenüber allen Alternativen gleichzeitig bestehen muss. Im Beispiel der Wahl der Finanzierungsart muss also erklärt werden, wie stark ein Unternehmen die Direkte Leistungszusage gegenüber einer Pensionskasse vorzieht, und wie stark ein Unternehmen eine Lebensversicherung gegenüber einer Pensionskasse vorzieht. Daraus ergibt sich implizit, wie sehr ein Unternehmen eine Direkte Leistungszusage gegenüber einer Lebensversicherung vorzieht. Im dreidimensionalen Logit-Modell werden also zwei Indizes Z_{ij} geschätzt, die spezifisch auf die Wahlmöglichkeiten "Direkte Leistungszusage versus Pensionskasse" und "Lebensversicherung versus Pensionskasse" ausgerichtet sind:

$$Z_{i1} = \mathbf{X}_i' \mathbf{b}_1$$

$$Z_{i2} = \mathbf{X}_i' \mathbf{b}_2$$

Die bedingten Wahrscheinlichkeiten P_{ij} für die drei Alternativen werden dann folgendermaßen bestimmt:

$$P_{ij} = \frac{e^{Z_j}}{1 + e^{Z_1} + e^{Z_2}}, \quad \text{für } j=1, 2$$

$$P_{i3} = \frac{1}{1 + e^{Z_1} + e^{Z_2}}$$

Im Unterschied zum zweidimensionalen Fall gibt es hier zwei Koeffizientenvektoren b_1 und b_2 , die berücksichtigen, dass immer auf eine der drei Alternativen Bezug genommen wird. In unserem Fall wird die Alternative "Pensionskasse" als Bezugspunkt gewählt. Der Koeffizientenvektor b_1 gibt dann an, wie stark die erklärenden Variablen die Entscheidung Direkte Leistungszusage versus Pensionskasse beeinflussen. Der zweite Vektor b_2 gibt den Einfluss der erklärenden Variablen auf die Entscheidung zwischen Lebensversicherung und Pensionskasse an. Wie beim zweidimensionalen Logit-Modell kann nur die Richtung der Veränderung in der bedingten Wahrscheinlichkeit exakt angegeben werden. Das Ausmaß hängt von der ursprünglichen Lage des Index Z_{ij} ab.

Das multinomiale Logit-Modell hat den Nachteil, dass die geschätzten bedingten Wahrscheinlichkeiten sich nicht ändern, wenn zusätzliche Alternativen für den Entscheidungsträger zur Verfügung stehen. Diese Eigenschaft wird Unabhängigkeit von irrelevanten Alternativen genannt. Hier kommt dieser Nachteil nur in geringem Ausmaß zum Tragen, weil die Zahl der Alternativen gesetzlich festgelegt ist. Andererseits besteht mit der Höherversicherung im Rahmen des ASVG eine vierte Alternative, die praktisch nur gemischt mit anderen Finanzierungsarten der betrieblichen Altersvorsorge angegeben wurde.

Die Schätzung von zwei- und mehrdimensionalen Logit-Modellen beruht auf nicht-linearen Bedingungen erster Ordnung und muss daher iterativ mit Hilfe eines Maximum-Likelihood-Verfahrens durchgeführt werden. Eine Einführung in multinomiale Logit-Modelle geben *Judge et al.* (1985).

4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Vielfalt der Durchführungswege und die Freiwilligkeit von Betriebspensionen erschweren in Österreich die Zusammenstellung eines umfassenden Überblicks. Darüber hinausgehend gibt es mit der Direkten Leistungszusage einen noch weit verbreiteten Durchführungsweg, der in keiner zentralen Datenquelle erfasst ist. Deshalb kann die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich nur mit einer Hochrechnung auf Grundlage einer Unternehmensbefragung geschätzt werden. In der Vergangenheit gab es bereits drei WIFO-Umfragen und Hochrechnungen mit diesem Inhalt. Die aktuelle Hochrechnung beruht wieder auf den Ergebnissen der Umfrage für das Jahr 2007 und verknüpft diese mit den neuen Datensätzen entsprechend der aktuellen Betriebssystematik ÖNACE 2008. Die Verknüpfung von alten Umfragedaten und neuer Betriebssystematik erhöht den Unsicherheitspielraum vor allem in den Wirtschaftsbereichen, die in der alten Betriebssystematik nicht gesondert ausgewiesen wurden.

Die betriebliche Altersvorsorge hat in Österreich den Charakter eines Zusatzeinkommens zur öffentlichen Pension. Da die Einkommensersatzquote, d. h. das Verhältnis zwischen Neupension und dem letzten Activeinkommen, in Österreich im internationalen Vergleich hoch ist, war der Bedarf nach Zusatzpensionen unterhalb der Höchstbeitragsgrundlage der Pensionsversicherung niedrig. Im öffentlichen Dienst bestand für die Beamten wegen der Gehaltsfortzahlung im Ruhestand praktisch keine Nachfrage. Aus diesem Grund bilden in Österreich freiwillige Vereinbarungen auf Betriebsebene die Grundlage für die meisten Betriebspensionen; nur wenige Wirtschaftsbereiche haben sie in Kollektivverträgen verankert. Dementsprechend ist in Österreich der Verbreitungsgrad gering und das gesamte Leistungsvolumen ist im internationalen Vergleich niedrig.

In Österreich dominieren die Gruppenlebensversicherungen im Hinblick auf die Zahl der Unternehmen mit einem betrieblichen Altersvorsorgesystem. Die Pensionskassen verwalten die meisten Anwartschaftsberechtigten und das größte Beitragsvolumen. In Bezug auf die Leistungsberechtigten und das Ausmaß an Pensionsleistungen ist die Direkte Leistungszusage von vorrangiger Bedeutung.

Im Jahr 2010 gab es in Österreich außerhalb der Land- und Forstwirtschaft, den privaten Haushalten und den exterritorialen Organisationen 261.000 Unternehmen mit zumindest einem unselbständig Beschäftigten. Diese Unternehmen bilden die Grundlage für die Hochrechnung. Insgesamt bieten in Österreich 65.000 Unternehmen ihren Mitarbeitern eine Betriebspension an; das entspricht 25% der aktiven Unternehmen. Mit der Hochrechnung für das Jahr 2000 ist dieser Anteil nicht vergleichbar, weil eine neue Datengrundlage eingesetzt werden musste. Eine vergleichbare Abgrenzung mit der aktuellen Hochrechnung würde einen Anstieg von 2007 auf 2010 von 2 Prozentpunkten zeigen.

Die Zunahme ist von der Ausweitung der Pensionskassen im öffentlichen Dienst und vom erfolgreichen Vertrieb der Zukunftssicherung im Rahmen der Gruppenlebensversicherungen

getragen. Insgesamt hatten im Jahr 2010 1,2 Mio. Personen oder 34% der 3,5 Mio. unselbständig Beschäftigten in Österreich eine Anwartschaft auf eine Betriebspension. Die Gehaltsumstellung im öffentlichen Dienst bewirkte in der öffentlichen Verwaltung einen besonders großen Anstieg des Verbreitungsgrades auf 81%. Die Verbreitung von Betriebspensionen ist damit im öffentlichen Sektor gemeinsam mit der Finanzwirtschaft (88%) und der Energieversorgung (80%) am höchsten. Überdurchschnittlich viele Anwartschaftsberechtigte gibt es auch noch in der Wasser- und Abfallversorgung (69%) und im Bereich Erziehung und Unterricht (63%). Im Bereich der Beherbergung und Gastronomie gibt es nur wenige Anwartschaftsberechtigte (4%), ähnliches gilt auch für die Bereiche Bau (9%) und sonstige Dienstleistungen (11%). Der Anteil von Anwartschaftsberechtigten an den unselbständig Beschäftigten erhöhte sich im Vergleich zum Jahr 2000 (16%) deutlich, relativ zu 2007 (2007: 32%) fällt die Zunahme verhaltener aus.

Die Leistungsberechtigten sind nur für die Pensionskassen vollständig erfasst. Dort erhielten 2010 etwa 63.000 Personen eine Betriebspension. Zu dieser gesicherten Zahl kommen noch geschätzte 16.000 Leistungsberechtigte in der Gruppenlebensversicherung und etwa 70.000 Leistungsberechtigte in der Direkten Leistungszusage hinzu. Im Jahr 2010 dürften somit 150.000 Leistungsberechtigte in den Genuss einer Betriebspension gekommen sein. Das entspricht 14,1% der Bezieher einer Alterspension in der Pensionsversicherung der Unselbständigen. Im Vergleich zur Hochrechnung für das Jahr 2000 (11,5%) legte die Zahl der Betriebspensionisten um 47.000 Personen zu.

Die Beitragszahlungen umfassen die Einzahlungen in Gruppenlebensversicherungen (2010: 451 Mio. €), die laufenden Beitragseinnahmen der Pensionskassen (2010: 656 Mio. €) und die Nettodotierung der Rückstellungen für Pensionen in der Direkten Leistungszusage (2010: 396 Mio. €). Insgesamt wendeten die österreichischen Unternehmen und öffentlichen Gebietskörperschaften 1,5 Mrd. € zur Vorsorge für künftige Pensionszahlungen auf; das entspricht 1,1% der Arbeitnehmerentgelte bzw. auf betriebswirtschaftlicher Ebene des Personalaufwands. Das Beitragsvolumen steigt mit der Unternehmensgröße, weil in Großunternehmen die betriebliche Altersvorsorge weiter verbreitet ist und dort höhere Durchschnittsgehälter gezahlt werden.

Die Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge bestehen überwiegend aus Rentenzahlungen an Leistungsberechtigte. In wenigen Fällen mit Pensionsansprüchen unter dem Grenzwert des Pensionskassengesetzes werden Pauschalabfindungen ausgezahlt. Im Jahr 2010 wurden insgesamt 1,9 Mrd. € an Betriebspensionen ausgezahlt. Die Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge nahmen damit gegenüber der Hochrechnung für das Jahr 2000 um 57% zu. Umgelegt auf die 150.000 Leistungsbezieher beträgt die Durchschnittspension 910 € monatlich (14-mal jährlich). Dieser Wert liegt wegen der hohen Pensionen aus Direkten Leistungszusagen über der Durchschnittspension der Pensionskassen und Lebensversicherungen.

Die aktuelle Schätzung des WIFO für den Bestand an Rückstellungen für Pensionen ergibt für das Jahr 2010 ein Volumen von 19,6 Mrd. €. Dazu kommt noch das Deckungskapital der Gruppenlebensversicherung und der Pensionskassen im Ausmaß von insgesamt 17,5 Mrd. €,

sodass den betrieblichen Pensionsverpflichtungen in Österreich 37,1 Mrd. € an Deckungskapital gegenüber stehen, das entspricht 7,3% des Geldvermögens der privaten Haushalte.

Die betriebliche Altersvorsorge in Österreich entwickelte sich seit dem Jahr 2000 sehr dynamisch. Die Ursache dafür sind viele Verträge mit niedrigen Beiträgen in der Gruppenlebensversicherung und in den Pensionskassen. Insgesamt verschieben sich dadurch die Anwartschaften von den vergleichsweise hohen Direkten Leistungszusagen zu den anderen beiden Durchführungswegen mit deutlich geringeren aber auf breiter Basis zugesagten Pensionsleistungen. In Zukunft ist damit zu rechnen, dass die durchschnittlichen Leistungen deutlich unter dem aktuellen Niveau liegen.

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene wurden 2010 in Österreich 47,1 Mrd. € – also 16,4% des nominellen BIP – für die Altersversorgung ausgegeben. Der Großteil der Pensionszahlungen (89%) stammt aus dem öffentlichen Pensionssystem. Knapp 7% der Pensionsleistungen werden im Rahmen privater Vorsorgeformen ausgezahlt und 4% der Renten sind der betrieblichen Altersvorsorge zuzurechnen. Auf der Einnahmenseite des österreichischen Pensionssystems sieht die Verteilung der Beiträge ähnlich aus, die Dominanz der öffentlichen Pensionen ist nur geringfügig niedriger (85%). Knapp 12% der Beiträge für Altersvorsorge werden in die private und 3% in die betriebliche Altersvorsorge investiert. Gegenüber der letzten Berechnung für das Jahr 2006 zeigt sich auf der Ausgabenseite eine leichte Verschiebung von den öffentlichen (2006: 90%) und betrieblichen (2006: 4%) Pensionen zu privaten Leistungen (2006: 6%). Auf der Einnahmenseite machen sich die erratischen Einmalumlagen in der Lebensversicherung bemerkbar; ihr Anteil an den Beiträgen (2006: 15%) schrumpfte zugunsten des öffentlichen Pensionssystems (2006: 81%).

5. Literaturhinweise

Diewald, R., Solvabilität für Versicherungen?, Versicherungswirtschaft, 2002, (9), S. 619-624.

Judge, G. G., Hill, C. R., Griffiths, W. E., Lütkepohl, H., Lee, T.-C., The Theory and Practice of Econometrics, New York-Chichester, 1985.

Mooslechner, P., Url, T., Betriebliche Altersvorsorge in Österreich, WIFO-Studie, Wien, 1995.

Mooslechner, P., Url, T., „Betriebliche Altersvorsorge in Österreich“, WIFO-Monatsberichte, 1996, 69(2), S. 153-156.

Rechnungshof, Bericht über die durchschnittlichen Einkommen und zusätzlichen Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft und des Bundes 2009 und 2010, Wien, 2011.

Rosner, P., Wörgötter, A., Url, T., „The Austrian Pension System“, in Rein, M., Wadensjö, E., Enterprise and the Welfare State, Edward Elgar, Cheltenham, 1997, S. 33-64.

Url, T., „Die Verbreitung der Betrieblichen Altersversorgung in Österreich 1996“, WIFO-Monatsberichte, 1997, 70(11), S. 695-702.

Url, T., „Occupational Pension Systems in Austria 1996“, Austrian Economic Quarterly, 1998, 3(1), S. 43-50.

Url, T. (2003A), Die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich, WIFO-Studie, Wien, 2003.

Url, T. (2003B), „Die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich“, WIFO-Monatsberichte, 2003, 76(4), S. 325-331.

Url, T. (2003C), „Occupational Pension Schemes in Austria“, Austrian Economic Quarterly, 2003, (2), S. 64-70.

Url, T., Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich 2007, WIFO-Studie, Wien, 2009.