

**WIFO**

A-1103 WIEN, POSTFACH 91  
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

 **ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

**Die Verbreitung der betrieblichen  
Altersvorsorge in Österreich 2007**

**Thomas Url**

Wissenschaftliche Assistenz: Ursula Glauninger

**September 2009**

# Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich 2007

**Thomas Url**

**September 2009**

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Pensionskassen

Mit finanzieller Unterstützung des Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank

Begutachtung: Christine Mayrhuber • Wissenschaftliche Assistenz: Ursula Glauninger

## Inhalt

Im internationalen Vergleich zeigt sich deutlich, dass die betriebliche Altersvorsorge in Österreich den Charakter eines freiwilligen Zusatzeinkommens zur öffentlichen Pension hat. Verbreitungsgrad, Beitrags- und Leistungsvolumen sind vergleichsweise niedrig und die Vielfalt der Durchführungswege hoch. Die direkte Befragung von Unternehmen durch das WIFO im Frühjahr 2008 ermöglicht eine umfassende Einschätzung der Beweggründe für und gegen die betriebliche Altersvorsorge und bildet die Datenbasis für eine Hochrechnung auf die Gesamtwirtschaft. Insgesamt bietet ein Viertel der aktiven Betriebe in Österreich ihren Beschäftigten eine Betriebspension an. Im öffentlichen Dienst, unter Finanzdienstleistern und in der Energiewirtschaft ist die Verbreitung traditionell hoch. Besonders selten werden Betriebspensionen hingegen im Gastgewerbe und in der Bauwirtschaft angeboten. 2007 verfügten knapp ein Drittel der unselbständig Beschäftigten über eine Anwartschaft in einer betrieblichen Altersvorsorge. Ein Achtel der Personen, die eine Alterspension in der Pensionsversicherung der Unselbständigen bezogen, erhielten zusätzlich eine Betriebspension. Im Jahr 2007 betrug die durchschnittliche monatliche Betriebspension 890 € (14-mal jährlich). Die starke Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge seit dem Jahr 2000 geht auf Kosten der künftigen Pensionshöhe. Die Zahl der Personen mit Pensionsbezug wird klein bleiben, weil die derzeit populären Gruppenlebensversicherungen überwiegend in Form einer einmaligen Pauschalzahlung abgelöst werden können.

Rückfragen: [Thomas.Url@wifo.ac.at](mailto:Thomas.Url@wifo.ac.at), [Ursula.Glauninger@wifo.ac.at](mailto:Ursula.Glauninger@wifo.ac.at)

2009/220-1/S/WIFO-Projektnummer: 5607

© 2009 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,  
Wien 3, Arsenal, Objekt 20 • Postanschrift: A-1103 Wien, Postfach 91 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 • Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> •  
Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 50,00 € • Download 45,00 €: [http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&id=36861&typeid=8&display\\_mode=2](http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&id=36861&typeid=8&display_mode=2)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Kurzzusammenfassung</b>	<b>1</b>
<b>1. Einleitung und Motivation</b>	<b>3</b>
<b>2. Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge im internationalen Umfeld</b>	<b>7</b>
2.1 Vergleich auf Grundlage volkswirtschaftlicher Daten	7
2.2 Vergleich auf Grundlage von Individualdaten	13
2.3 Zusammenfassung des internationalen Vergleichs	18
<b>3. Datenquellen zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich</b>	<b>21</b>
3.1 Die Entwicklung der Pensionskassen seit 1990	24
3.2 Die betriebliche Altersvorsorge in den vom Rechnungshof kontrollierten Unternehmen	35
3.3 Auswertung der BACH-Datenbank der Oesterreichischen Nationalbank	38
3.4 Daten für das Kredit- und Versicherungswesen	40
3.5 Eine Auswertung der EU-SILC Befragung	42
3.6 Auswertung der WIFO-Erhebung	43
3.6.1 Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in der Stichprobe	52
3.6.2 Motive für die betriebliche Altersvorsorge	61
3.6.3 Die Finanzierungsform der betrieblichen Altersvorsorge	64
3.6.4 Änderungen im Finanzierungsverhalten der Unternehmen	76
3.6.5 Motive gegen die Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge	78
3.6.6 Günstige Rahmenbedingungen für die Einführung oder Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge	83
3.6.7 Anhang: Der Fragebogen	86
3.7 Zusammenfassung	91
<b>4. Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich, Hochrechnung 2007</b>	<b>95</b>
4.1 Ausgangslage für die Hochrechnung	96
4.2 Hochrechnung der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge	97
4.3 Hochrechnung der Anwartschaftsberechtigten	103
4.4 Hochrechnung der Leistungsempfänger	107
4.5 Hochrechnung des Aufwands für betriebliche Altersvorsorge	110
4.5.1 Hochrechnung der Beitragszahlungen	110
4.5.2 Hochrechnung der Pensionsleistungen	112
4.6 Hochrechnung der Pensionsrückstellungen	113
4.7 Die Verteilung der Betriebspension auf die drei Finanzierungsarten	114
4.7.1 Anhang: Die Eigenschaften der logistischen Regression	119
4.8 Zusammenfassung	123
<b>5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen</b>	<b>129</b>
<b>6. Literaturhinweise</b>	<b>139</b>

## Übersichtsverzeichnis

Systematik der Wirtschaftstätigkeiten - ÖNACE 2003	VI
Übersicht 2.1: Kennzahlen der betrieblichen Altersvorsorge in Europa 2000	8
Übersicht 2.1/Fortsetzung: Kennzahlen der betrieblichen Altersvorsorge in Europa 2000	9
Übersicht 2.2: Kennzahlen europäischer Pensionsfonds bzw. Pensionskassen 2006	11
Übersicht 2.3: Kennzahlen internationaler Pensionsfonds und Pensionskassen 2006	12
Übersicht 3.1.1: Die Verteilung der Beiträge und Leistungen auf die drei Säulen der Altersvorsorge in Österreich 2006	22
Übersicht 3.1.2: Zahl der Betriebe mit einem Pensionskassenvertrag nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2007	29
Übersicht 3.1.3: Zahl der Anwartschaftsberechtigten in Pensionskassen nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2007	30
Übersicht 3.1.4: Zahl der Leistungsempfänger in Pensionskassen nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2007	31
Übersicht 3.1.5: Laufende Beiträge <sup>1)</sup> in Pensionskassen nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2007	32
Übersicht 3.1.6: Laufende Pensionszahlungen von Pensionskassen nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2007	33
Übersicht 3.2.1: Kennzahlen zur betrieblichen Altersvorsorge von Unternehmen im Kontrollbereich des Rechnungshofes 2006	37
Übersicht 3.3.1: Pensions- und pensionsähnliche Rückstellungen in der BACH-Datenbank 2007	39
Übersicht 3.3.2: Pensions- und pensionsähnliche Rückstellungen in der BACH-Datenbank nach Betriebsgrößenklassen 2007	40
Übersicht 3.4.1: Kennzahlen der betrieblichen Altersvorsorge im Kredit- und Versicherungswesen 2007	41
Übersicht 3.5.1: Einkommenshöhe in privaten Haushalten in Österreich bei Bezug einer Altersleistung 2007	43
Übersicht 3.6.1: Stand der von den Krankenversicherungsträgern erfassten Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbereichen	46
Übersicht 3.6.2: Stand der von den Krankenversicherungsträgern erfassten Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbereichen	47
Übersicht 3.6.3: Zusammensetzung der Betriebe in der Stichprobe nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengrößenklassen	48
Übersicht 3.6.4: Zusammensetzung der Beschäftigten in der Stichprobe nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengrößenklassen	50
Übersicht 3.6.5: Betriebliche Altersvorsorge in der WIFO-Erhebung nach Wirtschaftsbereichen	52

Übersicht 3.6.6: Betriebliche Altersvorsorge in der WIFO-Erhebung nach Beschäftigtengrößenklassen	54
Übersicht 3.6.7: Unternehmen mit einer oder zwei Finanzierungsarten der betrieblichen Altersvorsorge	69
Übersicht 3.6.8: Aufwand für Betriebspensionen in der WIFO-Erhebung nach Durchführungswegen und Beschäftigtengrößenklassen 2007	70
Übersicht 3.6.9: Stand an handelsrechtlichen Pensionsrückstellungen in der WIFO-Erhebung nach Beschäftigtengrößenklassen 2007	73
Übersicht 3.6.10: Einschätzung der Eigenschaften ihres Finanzierungssystems durch die Unternehmen	75
Übersicht 4.2.1: Erklärungsfaktoren für eine betriebliche Altersvorsorge	98
Übersicht 4.2.2: Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge 2007	100
Übersicht 4.3.1: Schätzung des Anteils der Anwartschaftsberechtigten an den Beschäftigten	104
Übersicht 4.3.2: Hochgerechnete Zahl der Anwartschaftsberechtigten 2007	105
Übersicht 4.4.1: Schätzung der Leistungsberechtigten	108
Übersicht 4.4.2: Hochgerechnete Zahl der Leistungsbezieher mit einer betrieblichen Altersvorsorge 2007	109
Übersicht 4.5.1: Beiträge, Leistungen und Pensionsrückstellungen für die betriebliche Altersvorsorge in Österreich 2007	111
Übersicht 4.7.1: Bestimmungsfaktoren für die Wahl des Finanzierungsverfahrens	116
Übersicht 4.7.2: Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2007 Betriebe mit Direktzusage	117
Übersicht 4.7.3: Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2007 Betriebe mit einer Lebensversicherung	118
Übersicht 4.7.4: Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2007 Betriebe mit einer Pensionskasse	119
Übersicht 4.7.5: Die Verteilung der betrieblichen Altersvorsorge auf die drei wichtigsten Finanzierungsarten 2007	119

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1a: Personen im Alter über 50 mit Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge	14
Abbildung 2.1b: Personen im Alter über 50 mit Anspruch auf eine private Altersvorsorge	14
Abbildung 2.2a: Pensionisten mit Bezug einer Betriebspension	16
Abbildung 2.2b: Pensionisten mit Bezug einer Privatpension	16
Abbildung 2.3a: Verteilung des Einkommens von Personen über dem 50. Lebensjahr nach der Einkunftsart 2004	17
Abbildung 2.3b: Verteilung des Einkommens von Personen über dem 50. Lebensjahr nach der Einkunftsart 2006	18
Abbildung 3.1.1: Anwartschaftsberechtigte und Leistungsempfänger in den Pensionskassen	25
Abbildung 3.1.2: Beiträge und Leistungen in Pensionskassen	26
Abbildung 3.1.3: Vergleich der Versorgungsansprüche an Pensionskassen bzw. Lebensversicherungen mit dem Geldvermögen privater Haushalte	27
Abbildung 3.6.1: Relative Verteilung der Betriebe nach Wirtschaftsbereichen	49
Abbildung 3.6.2: Relative Verteilung der Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen	49
Abbildung 3.6.3: Relative Verteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen	51
Abbildung 3.6.4: Relative Verteilung der Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen	51
Abbildung 3.6.5: Zusammenhang zwischen Anwartschaftsberechtigten und Arbeitnehmern (logarithmierte Skala)	55
Abbildung 3.6.6: Zusammenhang zwischen Anwartschaftsberechtigten und Arbeitnehmern	56
Abbildung 3.6.7: Verteilung der Quote von Anwartschaftsberechtigten zu Beschäftigten in der WIFO-Erhebung	57
Abbildung 3.6.8: Verteilung der Quote von Anwartschaftsberechtigten zu Beschäftigten in der WIFO-Erhebung in der gleichen Abgrenzung wie in der Umfrage 2001 <sup>1)</sup>	58
Abbildung 3.6.9: Voraussetzungen der Mitarbeiter für eine Anwartschaft	59
Abbildung 3.6.10: Verteilung der Anknüpfungspunkte für die Höhe der betrieblichen Pensionszusage	61
Abbildung 3.6.11: Motive für die betriebliche Altersvorsorge	63
Abbildung 3.6.12: Verteilung der Betriebe nach Finanzierungsart der Betriebspension	68
Abbildung 3.6.13: Wahl des Finanzierungsinstrumentes bei einer bereits umgesetzten Umstellung des Finanzierungssystems	77
Abbildung 3.6.14: Geplante Änderung der betrieblichen Altersvorsorge	77
Abbildung 3.6.15: Ursachen für die Ablehnung einer betrieblichen Altersvorsorge	79

Abbildung 3.6.16: Informationsstand über die einzelnen Finanzierungsformen	81
Abbildung 3.6.17: Wahl des Finanzierungsinstruments bei Änderung oder Einführung einer Betriebspension (geplant)	82
Abbildung 3.6.18: Günstige gesamtwirtschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen für die Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge	85
Abbildung 4.7.1: Die logistische Verteilungsfunktion $1/[1+\exp(-z)]$	121

*Systematik der Wirtschaftstätigkeiten - ÖNACE 2003*

- A Land- und Forstwirtschaft
- B Fischerei und Fischzucht
- C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- D Sachgütererzeugung
  - DA Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken; Tabakverarbeitung
  - DB Herstellung von Textilien, Textilwaren und Bekleidung
  - DC Ledererzeugung und -verarbeitung, Herstellung von Schuhen
  - DD Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)
  - DE Herstellung und Verarbeitung von Papier und Pappe, Verlagswesen, Druckerei und Vervielfältigung
  - DF Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen
  - DG Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen
  - DH Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
  - DI Herstellung und Bearbeitung von Glas, Herstellung von Waren aus Steinen und Erden
  - DJ Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen
  - DK Maschinenbau
  - DL Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen; Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik
  - DM Fahrzeugbau
  - DN Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen; Rückgewinnung (Recycling)
- E Energie- und Wasserversorgung
- F Bauwesen
- G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern
- H Beherbergungs- und Gaststättenwesen
- I Verkehr und Nachrichtenübermittlung
- J Kredit- und Versicherungswesen
- K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen
- L Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung
- M Unterrichtswesen
- N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
- O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen
- P Private Haushalte
- Q Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

## **Kurzzusammenfassung**

Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge kann für Österreich nur mit einer Hochrechnung auf Grundlage einer Unternehmensbefragung geschätzt werden. Seit der letzten WIFO-Umfrage im Jahr 2001 haben sich einige Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge geändert.

Im internationalen Vergleich zeigt sich deutlich, dass die betriebliche Altersvorsorge in Österreich den Charakter eines freiwilligen Zusatzeinkommens zur öffentlichen Pension hat. Verbreitungsgrad und Leistungshöhe sind verhältnismäßig niedrig; die Vielfalt der Durchführungswege hoch. Pensionskassen dominieren als Durchführungsweg im Hinblick auf Anwartschaftsberechtigte und Beitragseinnahmen, gefolgt von Gruppenlebensversicherungen. In Bezug auf Leistungsberechtigte und Pensionsleistungen ist die Direkte Leistungszusage von vorrangiger Bedeutung. Die Verbreitung der freiwilligen Höherversicherung im Rahmen des ASVG (APG) ist vernachlässigbar.

Die direkte Befragung von Unternehmen durch das WIFO im Frühjahr 2008 ermöglicht eine umfassende Einschätzung der Beweggründe für und gegen die betriebliche Altersvorsorge und bietet die Datenbasis für eine Hochrechnung auf die Gesamtwirtschaft. Zusätzlich können Unternehmen ihre Einschätzung über die zukünftigen Einsatzmöglichkeiten des Entlohnungsinstrumentes Betriebspension abgeben. Vergangene Befragungen des WIFO zeigten bereits, dass in der Privatwirtschaft die stärkere Bindung qualifizierter Mitarbeiter und die Motivation der Mitarbeiter zu höherer Leistung die wichtigsten Motive für die Gewährung einer Betriebspension sind. Die aktuelle Umfrage bestätigt diese Schlussfolgerung.

Der Großteil der Unternehmen mit einer Betriebspension plant keine Änderung bestehender Regeln. Erfreulich ist der nach wie vor niedrige Anteil von Unternehmen, die ein Auslaufen des bestehenden Betriebspensionssystems erwägen. Insgesamt dürften Betriebspensionen in der Privatwirtschaft in den nächsten Jahren eine abgeschwächte Dynamik entfalten.

In der Umfrage sind steuerliche Erleichterungen ein wichtiger Anreiz für den weiteren Ausbau oder die Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge: vor allem die Befreiung der Eigenbeiträge von Selbständigen von der Einkommensteuer. Große Bedeutung haben auch Kosten- und Planbarkeitsargumente. Flexiblere Einzahlungsmöglichkeiten erscheinen interessant, während Öffnungsklauseln in Tarifverträgen mit einer Option für Betriebspensionen nur etwas mehr als der Hälfte der Unternehmen einen Anstoß geben würden.

Insgesamt bieten 60.000 Betriebe in Österreich ihren Mitarbeitern eine Betriebspension an; das entspricht 25% der aktiven Betriebe. Die Gehaltsumstellungen im öffentlichen Dienst und im Gesundheitswesen bewirkten dort eine deutliche Steigerung der Beschäftigten mit einer Pensionszusage; sie wird sich auch in den nächsten Jahren fortsetzen. Unter Finanzdienstleistern und in der Energiewirtschaft ist die Verbreitung traditionell hoch. Besonders selten werden Betriebspensionen hingegen im Gastgewerbe und in der Bauwirtschaft angeboten.

Unter Berücksichtigung von Zusatzinformationen aus der Gruppenlebensversicherung dürften 2007 in Österreich 865.000 Personen oder knapp 32% der unselbständig Beschäftigten über eine Anwartschaft in einer betrieblichen Altersvorsorge verfügen. 2007 kamen insgesamt 135.000 Leistungsberechtigte in den Genuss einer Betriebspension. Damit verfügten 13% der Bezieher einer Alterspension in der Pensionsversicherung der Unselbständigen über eine Zusatzpension. Im Jahr 2007 betrug die Durchschnittspension 890 € monatlich (14-mal jährlich). Die starke Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge von 16% der Unselbständigen (2000) auf nunmehr knapp 32% (2007) geht auf Kosten der zukünftigen Pensionshöhe. Niedrig angesetzte Beitragssätze in den Kollektivverträgen des öffentlichen Dienstes und die oft geringe Beitragshöhe in der Gruppenlebensversicherung lassen gemeinsam mit einer Verschiebung der Anwartschaften von Direkten Leistungszusagen zu Pensionskassen und Gruppenlebensversicherungen niedrigere Betriebspension erwarten. Die Zahl der Pensionisten wird klein bleiben, weil ein Großteil der Gruppenlebensversicherungen in Form einer einmaligen Pauschalzahlung abgelöst werden kann.

## 1. Einleitung und Motivation

Die betriebliche Altersvorsorge zeichnet sich in Österreich durch Freiwilligkeit und individuelle Gestaltungsspielräume zwischen Geschäftsführung und Belegschaft aus und ist nur selten in kollektivvertraglichen Bestimmungen für ganze Sektoren geregelt. Dadurch wird die Einschätzung der Verbreitung und des Umfangs bestehender Systeme behindert, und die Wirkung möglicher Einflussfaktoren auf die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge kann nur indirekt oder über Befragungen untersucht werden.

In Österreich gibt es drei Organisationsformen der betrieblichen Altersvorsorge: die Pensionskassen, die Lebensversicherungen und die Direktzusagen. Die so genannten Direktzusagen waren lange Zeit die beliebteste Art zur Finanzierung von Betriebspensionen. Dieses Verfahren finanziert die Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge aus dem laufenden Betriebsergebnis bzw. aus vorsorglich gebildeten Pensionsrückstellungen, in denen die Verbindlichkeiten aus der Pensionszusage abgebildet sind. Diese Rückstellungen bieten gleichzeitig als so genanntes Sozialkapital eine günstige Form der Fremdfinanzierung. Soweit die Pensionszusagen nicht durch Aktiva oder Rückdeckungsversicherungen abgesichert wurden, unterliegen sie dem Konkursrisiko des betreffenden Unternehmens.

Mit dem Betriebspensions- und dem Pensionskassengesetz wurden Anfang der 90er Jahre allgemein gültige Rechtsbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge geschaffen, und erstmals die Auslagerung der Vermögens- und Kontenverwaltung von Pensionszusagen an spezialisierte Finanzdienstleister ermöglicht. Der rasche Zuwachs an Verträgen und verwaltetem Vermögen in den Pensionskassen ist ein Beweis für den Erfolg dieser neuen Regelung. Es wurden nicht nur vorhandene Betriebspensionszusagen an Pensionskassen übertragen, sondern vermehrt auch neue Zusagen, vielfach im öffentlichen Bereich und teilweise in kleinen Unternehmen. Trotzdem gibt es weiterhin Direktzusagen oder parallel laufende Finanzierungsverfahren innerhalb eines Unternehmens. Deshalb kann mit den veröffentlichten Daten der Pensionskassen nach wie vor kein vollständiger Rückschluss über die Verbreitung betrieblicher Altersvorsorgeeinrichtungen in Österreich gezogen werden.

Das WIFO erstellte bereits 1995 eine Einschätzung der Verbreitung und Motivation von Betriebspensionen für das Jahr 1994 (*Mooslechner – Url, 1995; Rosner et al., 1997*). Sie beruhte auf der Auswertung einer Unternehmensbefragung durch das WIFO, die mit Daten der Sozialversicherung verknüpft werden konnte. Die Ergebnisse dieser Studie wurden in einer Folgearbeit des WIFO für das Jahr 1996 aktualisiert (*Url, 1997, 1998*). Eine Nachfolgeuntersuchung (*Url, 2003A, 2003B, 2003C*) nutzte neben einer Vielzahl anderer Quellen ebenfalls eine Unternehmensbefragung zur Abschätzung der Verbreitung von Betriebspensionen in Österreich für das Jahr 2000.

Seit der letzten WIFO-Studie über die betriebliche Altersvorsorge änderten sich mehrere Rahmenbedingungen. Mit der betrieblichen Kollektivversicherung wurden im Herbst 2005 die günstigen Regelungen für Pensionskassen auf Lebensversicherungen ausgeweitet. Es ist daher

besonders interessant, wie sich die stärkere Wettbewerbsneutralität zwischen verschiedenen Finanzdienstleistern auf die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge auswirkt. Gleichzeitig wurden die Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge durch die Pensionsreformen der Jahre 2000 bis 2004 deutlich geändert. Besonders Arbeitnehmer mit kurzen Versicherungszeiten (weniger als 45 Jahre) oder mit deutlicher Einkommenskarriere bzw. Schwankungen im Erwerbseinkommen werden eine Verminderung der Pensionsleistung aus der Sozialversicherung erfahren (Mayrhuber, 2006). Für diese Gruppe meist besser qualifizierter Arbeitnehmer bieten Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge eine günstige Form zur Absicherung eines ausreichenden Einkommensniveaus im Ruhestand. Die vergrößerte Pensionslücke für qualifizierte Mitarbeiter könnte für einige Betriebe Anlass zum Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge sein. Schließlich wurde 2003 mit der Umwandlung des Abfertigungsanspruchs in die Betriebliche Mitarbeitervorsorge (Abfertigung Neu) eine verpflichtende regelmäßige Einzahlung in ein System geschaffen, das durch steuerliche Anreize bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Auszahlung einer Rente fördert. Der steuerliche Anreiz für eine Umwandlung und der verpflichtende Charakter der Betrieblichen Mitarbeitervorsorge könnten auf der Seite der Unternehmen den Eindruck erwecken, dass eine darüber hinausgehende Einzahlung in eine betriebliche Altersvorsorge unnötig ist. Diese Maßnahme wirkt daher tendenziell dämpfend auf den Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge.

Die Kombination aus Ausweitung der Anbieter, stärkerer Nachfrage durch eine große Arbeitnehmergruppe und alternativen Möglichkeiten der Vorsorge im Rahmen der Betrieblichen Vorsorgekassen trifft dabei auf Unternehmen, die verstärktem internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind und daher nur beschränkte Möglichkeiten zur Ausweitung der Lohnkosten haben. Mooslechner – Url (1995, 1996) und Url (2003A, 2003B, 2003C) zeigen, dass die Zusage einer betrieblichen Altersvorsorge stark vom Wirtschaftsbereich und von der Unternehmensgröße abhängt. Klein- und Mittelbetriebe, ebenso wie Wirtschaftsbereiche mit großen saisonalen Schwankungen und der Handel, gewährten in der Vergangenheit tendenziell seltener Betriebspensionen. In diesem Spannungsfeld erscheint es sinnvoll, mögliche Anreize für eine stärkere Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge mit Schwerpunkt auf Klein- und Mittelbetriebe näher zu untersuchen. Dazu zählen die Umstellung von Arbeitnehmerbeiträgen bzw. von Beiträgen Selbständiger in Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge auf die nachgelagerte Besteuerung, die Möglichkeiten zur Entgeltumwandlung aus dem aktuellen Bezug oder aus Lohnerhöhungen, oder auch die Möglichkeit flexibler Einzahlungen in Form eines Gewinnbeteiligungsmodells für Arbeitnehmer. Mit Hilfe einer neuerlichen Unternehmensbefragung erfolgt in dieser Studie sowohl eine Abschätzung der Motive für die betriebliche Altersvorsorge als auch eine Hochrechnung wichtiger Kennzahlen für die Gesamtwirtschaft, wie die Zahl der Betriebe mit einer Pensionszusage, die Anwartschaftsberechtigten, die Leistungsberechtigten, der Betrag an Ein- und Auszahlungen und das angesammelte Vermögen. Für einen Teil dieser Kennzahlen ist auch eine Unterscheidung nach den vier Durchführungswegen möglich (Pensionskassen,

Lebensversicherungen, Direktzusagen, ASVG-Höherversicherung). Die Befragung wurde im April 2008 abgeschlossen, und die dabei erzielten Ergebnisse ermöglichen eine Hochrechnung für das Jahr 2007.

Der nächste Abschnitt dieser Studie zeigt einen internationalen Überblick zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge, der allerdings wegen der unterschiedlichen Gestaltung der Durchführungswege nicht vollständig ist. Neben den Vergleichsdaten internationaler Organisationen auf volkswirtschaftlicher Ebene enthält dieser Abschnitt auch eine Auswertung von Individualdaten des Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). Abschnitt 3 fasst sämtliche Veröffentlichungen über die betriebliche Altersvorsorge in Österreich zusammen und stellt die Ergebnisse der aktuellen WIFO-Unternehmensbefragung vor. Die Ergebnisse der WIFO-Befragung ermöglichen im vierten Abschnitt eine umfassende Hochrechnung der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich, die sämtliche Durchführungswege berücksichtigt. Der letzte Abschnitt enthält eine Zusammenfassung der Ergebnisse und wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen.



## **2. Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge im internationalen Umfeld**

Die betriebliche Altersvorsorge muss immer im Zusammenhang mit den anderen Komponenten der Altersversorgung analysiert werden, weil in der Regel Länder mit einem gut ausgebauten öffentlichen System der Altersversorgung eher kleine betriebliche und private Systeme aufweisen und Länder mit geringen öffentlichen Altersleistungen tendenziell größere betriebliche oder private Formen der Altersvorsorge haben. Dementsprechend unterschiedlich sind auch die Abwicklungsformen betrieblicher und privater Altersvorsorge. Sie hängen zusätzlich vom allgemeinen gesetzlichen Umfeld aber auch sehr stark vom Steuerrecht ab. Ähnlich wie in Österreich sind auch im Ausland systemübergreifende Vergleiche selten. Daher stoßen zusammenfassende internationale Vergleiche rasch an Grenzen.

### **2.1 Vergleich auf Grundlage volkswirtschaftlicher Daten**

Die Europäische Kommission veröffentlicht regelmäßig Berichte über Diskussionspunkte und Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern in Europa (*EFILW*, 2008). Aus der aktuellen Fassung dieses Berichtes geht hervor, dass zum Thema betriebliche Altersvorsorge in Dänemark (höhere Beitragszahlungen), Irland (Ausweitung beitragsbezogener Leistungen), Rumänien (Regulierung), Schweden (höhere Beitragszahlungen) und der Slowakei Abschlüsse zwischen den Sozialpartnern erzielt wurden. Einen laufenden zusammenfassenden Überblick zum Umfang und Bestand europäischer Betriebspensionen gibt *EFILW* (2008) allerdings nicht. Nach wie vor bildet die Untersuchung der Generaldirektion Binnenmarkt (*Europäische Kommission*, 2000), die aktuellste systemübergreifende Zusammenfassung zum Umfang an Anwartschaftsberechtigten an den Erwerbstätigen über alle Durchführungswege. Die Daten der Europäischen Kommission sind mit Veröffentlichungen des *Ifo* (2000) und von Statistik Schweiz, sowie des WIFO (*Url*, 2003A) ergänzt. Neben den Ländern mit einer gesetzlichen Verpflichtung zur Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge (Finnland, Frankreich) stechen die nordischen Länder mit hoher Durchdringung hervor. In den Niederlanden und in der Schweiz beruht das Pensionssystem ebenfalls stark auf Betriebspensionen. In den Niederlanden sind es branchenweite Kollektivverträge, die eine hohe Verbreitung bewirken. In der Schweiz ist die zweite Säule gesetzlich verpflichtend eingerichtet. In Belgien, Deutschland, Luxemburg, Großbritannien und Irland sind zwischen einem Drittel und der Hälfte der Erwerbspersonen abgesichert. Vergleichsweise niedrige Quoten weisen Griechenland, Spanien und Österreich auf.

Die juristischen und organisatorischen Rahmenbedingungen in der betrieblichen Altersvorsorge änderten sich seit 2003 teilweise deutlich. Die OECD fasst diese Informationen in einer neuen Studie zusammen (*OECD*, 2008). Die Angaben in Übersicht 2.1 beschreiben die

Übersicht 2.1: Kennzahlen der betrieblichen Altersvorsorge in Europa 2000

	Anwartschaftsbe- rechtigte in % der Erwerbspersonen	Art der Verpflichtung	Finanzierungswege
Belgien	31	Freiwillig, Tarifverträge, Berufsvorteilungen von Selbständigen	Pensionskassen, Gruppenversicherung
Bulgarien	-	Gesetzlich verpflichtend <sup>3)</sup>	Pensionskassen
Dänemark	80	Freiwillig, Tarifverträge (dominierend), Berufsvorteilungen von Selbständigen	Pensionskassen, Versicherer
Deutschland	30	Freiwillig, Tarifverträge, Anspruchsrecht der Arbeitnehmer (Gehaltsumwandlung)	Direkte Leistungszusage, Unterstützungskassen, Pensionsfonds, Pensionskassen, Versicherer
Estland	-	Gesetzlich verpflichtend <sup>3)</sup>	Pensionskassen
Finnland	100	Gesetzlich verpflichtend <sup>3)</sup>	Versicherer, Pensionsfonds
Frankreich	100	Gesetzlich verpflichtend	Selbstverwaltete Pensionsanstalten (ARRCO, AGIRC)
Griechenland	5	Freiwillig	Pensionskassen, Versicherer
Großbritannien	46	Freiwillig <sup>2)</sup> , Anspruchsrecht der Arbeitnehmer (Stakeholder Pension)	Treuhandgesellschaften, Banken, Versicherer, Vermögensverwalter, Bausparkassen, Angehörige aus steuerlich, wirtschaftlich oder versicherungsmathematisch beratenden Berufen
Irland	50	Freiwillig, Tarifverträge, Anspruchsrecht der Arbeitnehmer (Gehaltsumwandlung)	Investmentfonds, Pensionskassen
Island	-	Gesetzlich verpflichtend <sup>3)</sup>	Pensionsfonds
Italien	-	Freiwillig, Tarifverträge, Berufsvorteilungen von Selbständigen	Pensionsfonds, Pensionskassen
Kroatien	-	Gesetzlich verpflichtend <sup>3)</sup>	Pensionskassen
Luxemburg	30	Freiwillig, Tarifverträge, Berufsvorteilungen von Selbständigen	Direkte Leistungszusage, Pensionskassen, Versicherer
Mazedonien	-	Gesetzlich verpflichtend <sup>3)</sup>	Pensionskassen
Niederlande	91	Freiwillig, Tarifverträge <sup>1)</sup> , Berufsvorteilungen von Selbständigen	Pensionskassen, Versicherer
Norwegen	-	Gesetzlich verpflichtend	Pensionsfonds, Versicherer, Kreditinstitute, Investmentfonds

Übersicht 2.1 / Fortsetzung: Kennzahlen der betrieblichen Altersvorsorge in Europa 2000

	Anwartschaftsbe- rechtigte in % der Erwerbspersonen	Art der Verpflichtung	Finanzierungswege
Österreich	12	Freiwillig, Tarifverträge	Pensionskassen, Direkte Leistungszusage, Versicherer
Polen	-	Gesetzlich v verpflichtet <sup>3)</sup>	Pensionskassen
Portugal	15	Freiwillig, Tarifverträge, Berufsv ertretungen v on Selbständigen	Pensionskassen, Versicherer
Rumänien	-	Gesetzlich v verpflichtet <sup>3)</sup>	Pensionskassen
Schweden	90	Tarifverträge	Direkte Leistungszusage mit v verpflichtender Rückversicherung und öffentlicher Bürgschaft, Pensionsfonds, Versicherer
Schweiz	77	Gesetzlich v verpflichtend, Berufsv ertretungen v on Selbständigen	Pensionsfonds, Versicherer
Slowakei	-	Freiwillig	Pensionskassen
Slowenien	-	Freiwillig, Tarifverträge	Pensionskassen
Spanien	15	Freiwillig	Pensionskassen, Versicherer
Ungarn	-	Gesetzlich v verpflichtet <sup>3)</sup>	Pensionskassen

Q: Europäische Kommission (2000), Ifo (2000), OECD (2008), Statistik Schweiz, Uri (2003). - 1) Tarifverträge können auf Antrag von Unternehmen bzw. Arbeitnehmern vom Ministerium für Soziales und Arbeit als gesetzlich verpflichtend erklärt werden. - 2) Die State Second Pension als gesetzlich verpflichtende Zusatzpension zur Basispension wird hier nicht zur Betriebspension gezählt. - 3) Für Selbständige ebenfalls gesetzlich verpflichtend.

Art der Anspruchsberechtigung und die unterschiedlichen Durchführungswege für die betriebliche Altersvorsorge in Europa. Zusätzlich zu den bereits von der *Europäischen Kommission* (2000) angeführten Ländern steht damit auch für die meisten osteuropäischen Länder ein

Systemvergleich zur Verfügung. Die Anspruchsberechtigung wird nach freiwilliger, branchenweiter und gesetzlicher Regelung unterschieden. Zusätzlich gibt es in einigen Ländern für Selbständige die Möglichkeit – entweder freiwillig oder verpflichtend – im Rahmen eines durch die Standesvertretung organisierten Systems Beiträge zur Altersvorsorge einzuzahlen. Als freiwilliges Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge werden immer Regelungen bezeichnet, die direkt zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitern vereinbart sind. In der Regel benötigen Vereinbarungen zur betrieblichen Altersvorsorge die Zustimmung des Betriebsrates, in einigen Fällen sogar die Zustimmung der zuständigen Fachgewerkschaft. Unter der Kurzbezeichnung Tarifvertrag sind alle Regelungen zusammengefasst, die auf einer branchenweiten Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern beruhen. Gesetzlich verpflichtende Regelungen beschreiben Systeme, in denen alle unselbständig Beschäftigten zu einer Beitragszahlung in eine kapitalgedeckte zweite Säule verpflichtet sind, die üblicherweise Pensionsleistungen in Verbindung mit einer Mindestpension gewährt.

Innerhalb Europas gibt es eine klare Trennung zwischen Ländern mit gesetzlich verpflichtender betrieblicher Altersvorsorge und solchen mit freiwilligen bzw. branchenweiten Regelungen. Während in Osteuropa gesetzlich verpflichtende Systeme dominieren, tritt diese Form im Westen nur in Nordeuropa bzw. in Frankreich und in der Schweiz auf. Länder mit gänzlich freiwilligen Lösungen sind in der Minderzahl; nur Griechenland, Spanien und die Slowakei verwenden keine branchenweiten Regelungen. Alle anderen Länder haben eine Kombination aus freiwilligen Vereinbarungen und Tarifverträgen. Dabei gibt es allerdings wieder eine Vielzahl unterschiedlicher Möglichkeiten. In Deutschland haben z.B. Arbeitnehmer ein Anrecht auf Gehaltsumwandlung, d. h. sie können einen Teil ihres Entgelts zur Einzahlung in eine Altersvorsorge widmen. Gleichzeitig haben die Arbeitgeber die Verpflichtung zur Einrichtung eines Vertrags mit einem Finanzintermediär, an den sie die Beitragszahlungen weiterleiten. In Großbritannien wird hingegen vom Staat eine vom Erwerbseinkommen unabhängige Mindestpension ausgezahlt, die durch Einzahlung in eine staatliche Zusatzpension ergänzt wird. Alle unselbständig Beschäftigten haben eine Option und können aus dem staatlichen System aussteigen. Sie müssen dann ihre Pensionsansprüche in einem der privaten Durchführungswege erwerben (Stakeholder Pension).

Die Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge sind in Europa ebenfalls sehr heterogen. In Übersicht 2.1 wird zwischen Pensionsanstalten, Pensionskassen, Versicherungsunternehmen, Pensionsfonds, Direkten Leistungszusagen, Kreditinstituten, Investmentfonds, Treuhandgesellschaften und anderen Vermögensverwaltern unterschieden. Branchenübergreifende Pensionsanstalten mit öffentlichem Charakter, die jedoch unabhängig vom öffentlichen Sektor operieren, gibt es nur in Frankreich. Die Pensionskassen sind Finanzintermediäre, die sich auf das Pensionsgeschäft und die damit verbundenen Risiken spezialisieren. Sie sind zumeist als Aktiengesellschaft organisiert und arbeiten gewinnorientiert. Dadurch unterscheiden sie sich von den Pensionsfonds, die ebenfalls unabhängig von den gewährenden Unternehmen sind, aber durchgängig als Vereine auf Gegenseitigkeit ohne Gewinnabsicht arbeiten. In Pensionsfonds gibt es auch Vertretungsorgane der Unternehmer bzw. der Anwartschaft- und Leistungsberechtigten. Die britischen Treuhandgesellschaften entsprechen auch diesem Modell.

Pensionskassen werden in Osteuropa fast durchgängig als einziger Durchführungsweg eingesetzt. In vielen Ländern sind neben den Pensionskassen auch Versicherer zum Betrieb der betrieblichen Altersvorsorge zugelassen. Pensionsfonds gibt es hingegen nur in wenigen Ländern. Die Vielfalt an Durchführungsweisen der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich wird nur in Deutschland, Norwegen, Schweden und Großbritannien übertroffen.

Bessere Daten über die aktuelle Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Europa und unter OECD-Mitgliedstaaten gibt es für Systeme mit Pensionsfonds bzw. Pensionskassen. Sowohl Eurostat als auch die OECD sammeln und publizieren dazu einige Kennzahlen. Übersicht 2.2 enthält Angaben von Eurostat über das Verhältnis von Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu den Erwerbstätigen. Die Länder in Übersicht 2.2 sind ansteigend

Übersicht 2.2: Kennzahlen europäischer Pensionsfonds bzw. Pensionskassen 2006

	Anwartschafts- und Leistungs- berechtigte	Beiträge <sup>1)</sup>	Leistungen	Kapital- anlagen	Kapital- anlagen
	In % der Erwerbs- tätigen		In % des BIP		In % des Geldver- mögens der privaten Haushalte
Polen	0,4	0,0	0,0	0,1	0,1
Dänemark <sup>2)</sup>	0,7	0,1	0,1	2,6	1,3
Finnland	4,9	0,0	0,2	2,8	2,2
Portugal	7,9	1,1	0,7	13,6	6,1
Belgien <sup>3)</sup>	8,8	0,3	0,4	4,2	1,6
Lettland	9,3	0,1	0,0	0,5	0,8
Italien <sup>3)</sup>	9,3	0,3	0,1	2,8	1,1
Norwegen	11,4	0,6	0,2	7,0	6,9
<b>Österreich</b>	<b>13,5</b>	<b>0,4</b>	<b>0,2</b>	<b>4,8</b>	<b>2,9</b>
Bulgarien	15,7	0,2	0,1	0,7	0,9
Slowenien	21,1	0,3	0,0	1,4	1,4
Irland <sup>4)</sup>	39,9	-	-	-	-
Spanien	50,5	1,8	1,2	8,1	4,4
Litauen	52,5	0,6	0,0	1,1	1,8
Tschechien	71,4	1,0	0,4	4,4	5,5
Estland	79,2	1,2	0,1	3,6	2,7
Schweiz	101,6	11,4	9,9	119,3	31,6
Ungarn	102,8	1,7	0,3	9,1	9,3
Slowakei	111,5	1,6	0,1	2,8	5,7
Island	158,3	6,8	3,3	115,2	-
Niederlande	192,3	5,1	4,0	136,9	47,8
Deutschland	-	-	-	-	-
Schweden <sup>4)</sup>	-	-	-	3,4	2,4
Großbritannien	-	3,8	3,7	74,8	24,9
Durchschnitt	50,6	1,8	1,2	23,6	7,7

Q: Eurostat. - 1) Pensionsbeiträge insgesamt einschließlich Erträge aus Übertragungen. - 2) Berichtsjahr 2004. - 3) Berichtsjahr 2005. - 4) Berichtsjahr 2003.

nach dieser Kennzahl gereiht, sodass die Länder mit einer hohen Nutzung von Pensionskassen oder Pensionsfonds am unteren Rand stehen. Die Gruppe der Länder mit niedrigem Anteil der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an den Erwerbstätigen beinhaltet nicht nur Länder mit freiwilligen Systemen, sondern auch Länder mit gesetzlicher Verpflichtung, die jedoch andere Durchführungswege verwenden, wie z. B. Finnland. Den größten Anteil der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an den Erwerbstätigen haben die Niederlande und Island. Knapp danach folgen die osteuropäischen Länder mit einer gesetzlichen Verpflichtung zur betrieblichen Altersvorsorge und die Schweiz. Österreich ist im

internationalen Vergleich am Anfang des zweiten Drittels, hat aber einen vergleichsweise niedrigen Verbreitungsgrad.

Der Aufwand für die betriebliche Altersvorsorge kann leicht durch das Verhältnis von Beitragszahlungen zum BIP gezeigt werden. Diese Vergleichsbasis bietet sich an, weil in einigen Ländern auch die Selbständigen in die betriebliche Altersvorsorge integriert sind, und das BIP die Selbständigeneinkommen beinhaltet. In den meisten Ländern fließt etwa 1% des BIP in Pensionsfonds bzw. Pensionskassen. Deutlich über diesem Wert liegen nur die Schweiz, Island, die Niederlande und Großbritannien. Der Umfang an Leistungen bewegt sich in etwa im selben Wertebereich, die Zahlen sind im Durchschnitt aber etwas kleiner. In Bezug auf die Kapitalanlagen der Pensionsfonds bzw. Pensionskassen gibt es in Europa eine wesentlich größere Spreizung mit sehr geringen Werten in Polen, Lettland und Bulgarien und außerordentlich hohen Werten in den Niederlanden, der Schweiz und Island. Der Durchschnittswert von 24% ist durch die drei Länder mit besonders großem Kapitalbestand nach oben verzerrt. Österreich liegt in Bezug auf den Kapitalbestand der Pensionskassen im oberen Mittelfeld der europäischen Vergleichsländer. Die Bedeutung des Anspruchs auf Betriebspensionen für private Haushalte kann am Anteil der Kapitalanlagen am Geldvermögen der privaten Haushalte eingeschätzt werden. Die Reihung zwischen den Ländern verläuft ähnlich wie für die Kapitalanlagen. Nur in Belgien ist der Anteil der Kapitalanlagen am Geldvermögen verhältnismäßig klein, während er in der Slowakei verhältnismäßig groß ist.

Die Daten der OECD erlauben für Pensionsfonds bzw. Pensionskassen einen über den europäischen Kreis hinausgehenden Vergleich der Kennzahlen; allerdings sind die vorhandenen Zahlen weniger detailliert (Übersicht 2.3). Gemessen an den Beiträgen im

Übersicht 2.3: Kennzahlen internationaler Pensionsfonds und Pensionskassen 2006

	Beiträge	Leistungen	Kapital- anlagen
	In % des BIP		
Türkei	0,3	0,0	0,4
<b>Österreich</b>	<b>0,4</b>	<b>0,2</b>	-
Spanien	0,8	0,3	2,8
Mexiko	1,1	0,2	3,4
Neuseeland	1,3	1,5	7,8
Ungarn	1,6	0,1	-
Korea	1,7	0,6	2,9
Kanada	2,6	2,2	53,9
Australien	8,8	3,9	-
Frankreich	-	-	1,1
USA	-	-	75,7
Durchschnitt	2,1	1,0	18,5

Q: OECD.

Verhältnis zum BIP liegt Europa etwas unter dem internationalen Durchschnitt. In Australien wird z. B. deutlich mehr in Pensionskassen eingezahlt. Auf der Leistungsseite dreht sich dieses Bild. Vergleichsweise hohe Kapitalbestände gibt es nur in den USA und in Kanada.

## 2.2 Vergleich auf Grundlage von Individualdaten

Neben diesen Makrodaten gibt es für Europa nunmehr auch einen von der Europäischen Union kofinanzierten Mikrodatensatz, in dem Befragungsergebnisse für private Haushalte mit einem Haushaltsvorstand mit mehr als 50 Lebensjahren gesammelt sind. Dadurch sind gleichzeitig Haushalte knapp vor dem Antritt der Pension und während des Pensionsbezugs erfasst. Im Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe (SHARE)<sup>1)</sup> beantworten die Haushalte neben Fragen über ihre Familiensituation, die persönliche Gesundheit und anderes, auch Fragen über den Erwerbsstatus, die Einkommens- und die Vermögenssituation. Für den Vergleich der Verbreitung betrieblicher Altersvorsorgeinstrumente unter den Pensionisten sind die Angaben über ihre Einkommensquelle eine wichtige Informationsquelle. *Brunner et al.* (2005) werten bereits die 1. Welle von SHARE mit Daten aus dem Jahr 2004 aus. *Callegaro – Wilke* (2008) setzen diese Arbeit für die 2. Welle aus dem Jahr 2006 fort.

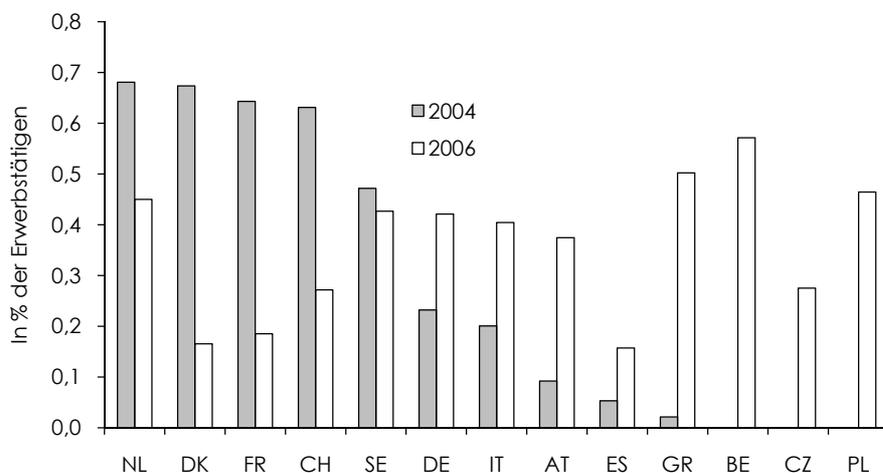
*Brunner et al.* (2005) zeigen eine Abbildung über die Verbreitung von Ansprüchen der Erwerbstätigen im Alter über 50 Jahren auf Betriebspensionen. Die Erwerbstätigen umfassen neben den Unselbständigen auch die Selbständigen und Arbeitslosen. Die Streuung zwischen den europäischen Ländern ist groß und reicht von Frankreich (keine Anwartschaftsberechtigten) bis zu den Niederlanden mit knapp 70% Anspruchsberechtigten unter den Erwerbstätigen. Offensichtlich wird das zweistufige französische System in der Umfrage als vollständig staatliches System interpretiert. Österreich liegt im Vergleich von *Brunner et al.* (2005) mit 10% der Erwerbstätigen im unteren Drittel der Vergleichsländer. *Callegaro – Wilke* (2008) machen eine ähnliche Auswertung auf Grundlage der SHARE-Daten für das Jahr 2006 und finden vor allem in Schweden, den Niederlanden und der Schweiz höhere Werte, die besser mit den Daten der Europäischen Kommission bzw. von Statistik Schweiz übereinstimmen. Die *Europäische Kommission* (2000) findet z. B. für die Niederlande einen Verbreitungsgrad von 91% (Übersicht 2.1). Ein Teil der Abweichungen kann durch die Einschränkung auf die Altersgruppe der Über-50-jährigen erklärt werden. Andererseits gibt es in Umfragen auch Fehler, die aus der Abweichung der Stichprobe von der Grundgesamtheit entstehen.

In Abbildung 2.1 ist das Ergebnis einer Abfrage aus der SHARE-Datenbank dargestellt, die auf derselben Datengrundlage wie *Brunner et al.* (2005) den Anteil der Anwartschaftsberechtigten unter den Erwerbstätigen berechnet und mit den Werten aus der

---

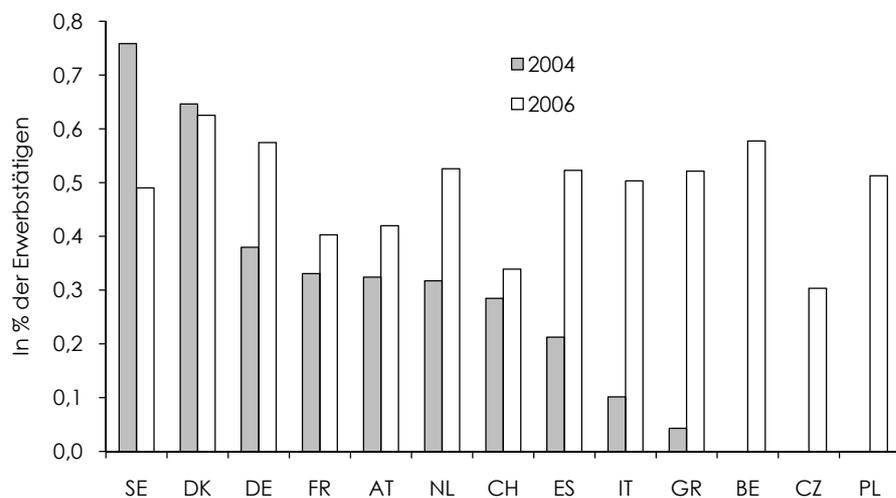
<sup>1)</sup> <http://www.share-project.org/>.

Abbildung 2.1a: Personen im Alter über 50 mit Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge



Q: Share Welle 1 Ausgabe 1 und Welle 2 - Anmerkung: Vergleich auf Grundlage von Ausgabe 1, weil dadurch auch Daten für die Schweiz zur Verfügung stehen, die Ergebnisse mit Brunner et al. (2005) vergleichbar sind und in der Ausgabe 2 teilweise unplausible Ergebnisse auftreten. Die Betriebspensionen umfassen Alters- und Frühpensionen. Die Erwerbstätigen beinhalten alle Unselbständigen, Selbständigen und Arbeitslosen. Die Zahl der Beobachtungen ist 7.098 (2004) bzw. 10.238 (2006).

Abbildung 2.1b: Personen im Alter über 50 mit Anspruch auf eine private Altersvorsorge



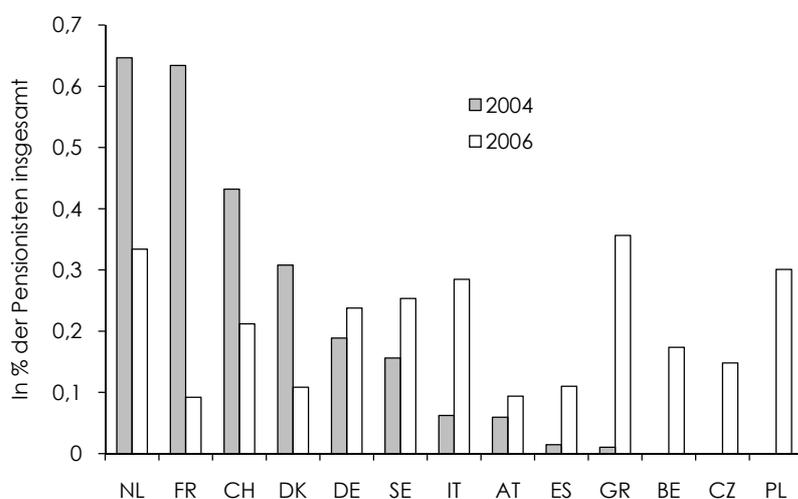
Q: Share Welle 1 Ausgabe 1 und Welle 2 - Anmerkung: Vergleich auf Grundlage von Ausgabe 1, weil dadurch auch Daten für die Schweiz zur Verfügung stehen und in der Ausgabe 2 teilweise unplausible Ergebnisse entstehen. Privatpensionen umfassen alle regelmäßigen Einzahlungen in Lebensversicherungen oder private Ansparpläne. Die Erwerbstätigen beinhalten alle Unselbständigen, Selbständigen und Arbeitslosen. Die Zahl der Beobachtungen ist 7.098 (2004) bzw. 10.238 (2006).

aktuellen SHARE-Umfrage ergänzt. Die Ergebnisse für 2004 stimmen mit geringen Abweichungen mit *Brunner et al. (2005)* überein und zeigen ein heterogenes Bild. Die größte Verbreitung haben Betriebspensionen in den Niederlanden, Dänemark, Frankreich, der Schweiz und Schweden. Deutschland und Italien bilden eine Gruppe mit mittelhoher Verbreitung und Österreich, Spanien und Griechenland sind Mitglieder einer weiteren Gruppe mit niedrigem Verbreitungsgrad. Die neue Befragungswelle bezieht sich auf Daten aus dem Jahr 2006 und liefert zum Teil andere Ergebnisse. Die Verbreitung wird in den meisten Ländern nunmehr anders eingeschätzt. Nur in Schweden bleibt der Verbreitungsgrad 2006 auf einem zu 2004 vergleichbaren Niveau. Zumindest für Deutschland und Österreich ist das Bild plausibel, weil in Deutschland der gesetzliche Anspruch auf Gehaltsumwandlung in eine Betriebspension die Verbreitung seit 2004 deutlich erhöhen sollte. In Österreich wurde 2003 mit der Einführung der verpflichtenden Einzahlung in die Betrieblichen Vorsorgekassen (Abfertigung Neu) eine neue Einrichtung geschaffen, die scheinbar im Bewusstsein der Befragten als betriebliche Altersvorsorge wahrgenommen wird. Die im Vergleich mit 2004 wesentlich niedrigeren Werte in den Niederlanden, Dänemark, Frankreich und der Schweiz sind allerdings nicht mit gesetzlichen Änderungen motivierbar. In den Niederlanden widersprechen sie den Eurostat-Daten über die Zahl der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in Pensionskassen (Übersicht 2.2). Vermutlich sind die Unterschiede durch die wechselnde Zusammensetzung der befragten Stichprobe zu erklären. Das Projekt SHARE wird als eine Panel-Befragung durchgeführt, d. h. es werden im Zeitverlauf immer wieder dieselben Personen befragt. Ein Austausch der befragten Person findet nur statt, wenn keine Befragung mehr ausgeführt werden kann. Ausfälle werden durch neue Personen ersetzt, die ihrerseits solange wie möglich befragt werden. Unter Umständen sind in den zwei Jahren zwischen den Erhebungen viele Personen in den Ruhestand eingetreten und damit nicht mehr erwerbstätig, während die nachrückenden Befragten in Bezug auf Betriebspensionsansprüche andere Eigenschaften haben. Die erst 2006 erfassten Länder in der SHARE-Datenbank haben einen durchgängig hohen Versorgungsgrad. In Osteuropa ist dafür der weitverbreitete Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge verantwortlich, während Belgien – entsprechend den Daten der Europäischen Kommission – einen geringeren Anteil an Beziehern von Betriebspensionen aufweisen sollte (vgl. Übersicht 2.1).

Neben den Anwartschaftsberechtigten lassen die SHARE-Daten auch einen Vergleich der Leistungsberechtigten zu. *Brunner et al. (2005)* geben für Österreich an, dass 7% der Pensionisten (2004) Anspruch auf eine Betriebspension haben. Wesentlich höhere Anteile gibt es in den Niederlanden (68%), Schweden (63%) und der Schweiz (41%). Etwas dahinter liegt Deutschland mit knapp 20%. Die restlichen Vergleichsländer haben nur wenige Pensionisten mit Anspruch auf Betriebspensionen. *Callegaro – Wilke (2008)* finden für 2006 ein ähnliches Bild. Abbildung 2.2 zeigt das Ergebnis einer ähnlichen Abfrage aus der SHARE-Datenbank für die Jahre 2004 und 2006. Die Zahl der Pensionisten mit einer Betriebspension wird in Abbildung 2.2 als Verhältnis zu den gesamten Pensionsbeziehern dargestellt. Dabei bestätigt sich 2004 das Bild einer stark ausgeprägten zweiten Säule in den Niederlanden,

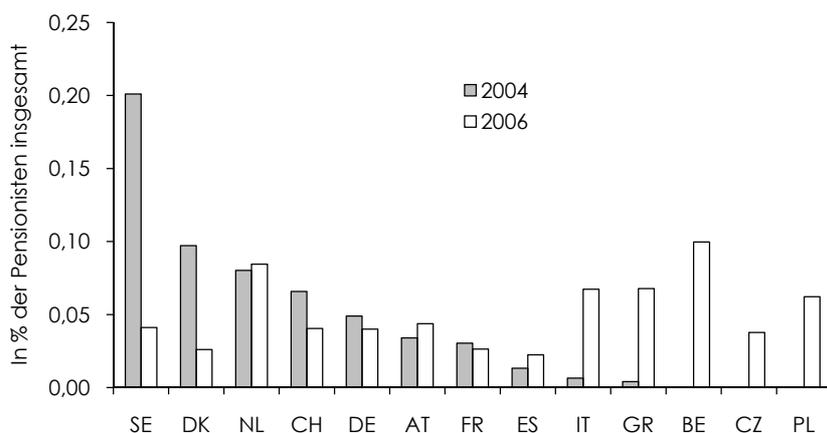
Frankreich, der Schweiz und Dänemark. Deutschland und erstaunlicherweise auch Schweden fallen gegenüber dieser Gruppe stark ab. Die Ländergruppe mit der geringsten Verbreitung von Betriebspensionen umfasst Italien, Österreich, Spanien und Griechenland. In der Befragung aus dem Jahr 2006 sind allerdings weniger große Unterschiede zwischen den Ländern erkennbar. Griechenland, die Niederlande, Polen und Italien scheinen mit einem Drittel über die größte Versorgungsdichte zu verfügen. Durch verhältnismäßig geringe Verbreitungsgrade fallen Österreich, Frankreich, Dänemark und Spanien auf. Die Ergebnisse der SHARE-Daten weichen in dieser Hinsicht deutlich von anderen bekannten Quellen ab.

Abbildung 2.2a: Pensionisten mit Bezug einer Betriebspension



Q: Share Welle 1 Ausgabe 1 und Welle 2 - Anmerkung: Betriebliche Alterspensionen umfassen Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenpensionen. Als Pensionisten gelten alle Personen mit Anspruch auf eine öffentliche, betriebliche oder private Pensionsleistung. Die Zahl der Beobachtungen ist 10.749 (2004) bzw. 11.588 (2006).

Abbildung 2.2b: Pensionisten mit Bezug einer Privatpension



Q: Share Welle 1 Ausgabe 1 und Welle 2 - Anmerkung: Privatpensionen umfassen alle regelmäßigen Zahlungen von Lebensversicherungen, privaten Renten oder Krankenversicherungen. Als Pensionisten gelten alle Personen mit Anspruch auf eine öffentliche, betriebliche oder private Pensionsleistung. Die Zahl der Beobachtungen ist 10.749 (2004) bzw. 11.588 (2006).

Neben der Verbreitung von Anwartschafts- und Leistungsberechtigten ist auch der Anteil von Betriebspensionen am Pensionseinkommen interessant. Diese Kennzahl gibt Auskunft über die Bedeutung der kapitalgedeckten Pension am individuellen Einkommen. Tendenziell sollte in Ländern mit geringer staatlicher Grundpension der Anteil betrieblicher und privater Renten am Pensionseinkommen überwiegen. Abbildung 2.3 zeigt, dass in allen europäischen Ländern die öffentlichen Pensionen zumindest 70% des Einkommens ausmachen. In der Umfrage aus dem Jahr 2006 sind es sogar mehr als 80%. In der Befragung des Jahres 2004 schwankte der Anteil von Betriebspensionen am Einkommen zwischen dem Höchstwert von 25% (Niederlande) und etwa 1% (Griechenland und Spanien). Österreich liegt 2004 mit 4,2% im Mittelfeld der Vergleichsländer. Im Jahr 2006 verschiebt sich das Bild zugunsten öffentlicher Pensionen, und Betriebspensionen bilden nur mehr maximal 12% des Pensionseinkommens (Deutschland). Österreich liegt mit 2,4% in diesem Befragungsjahr im untersten Teil der Vergleichsgruppe und weist einen ähnlichen Wert wie Frankreich, Dänemark und Spanien auf.

Abbildung 2.3a: Verteilung des Einkommens von Personen über dem 50. Lebensjahr nach der Einkunftsart 2004

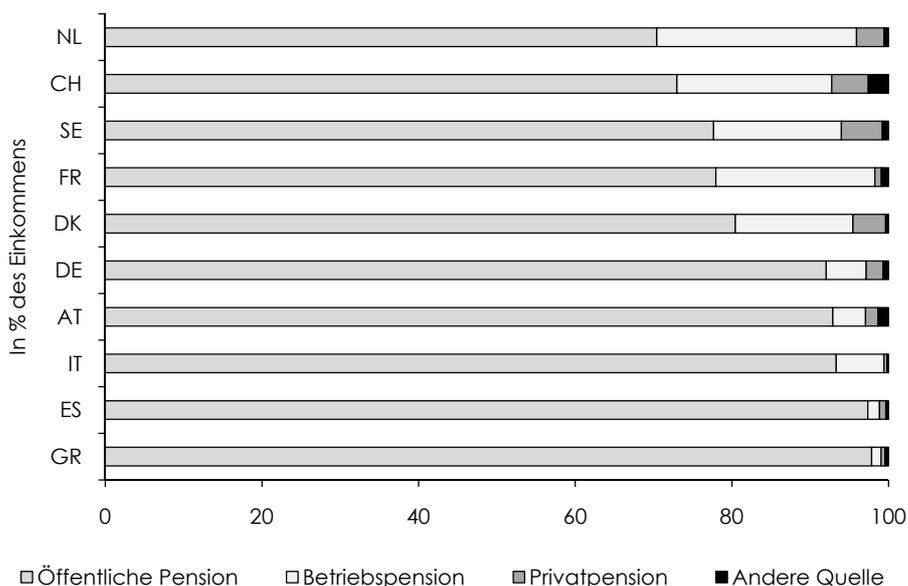
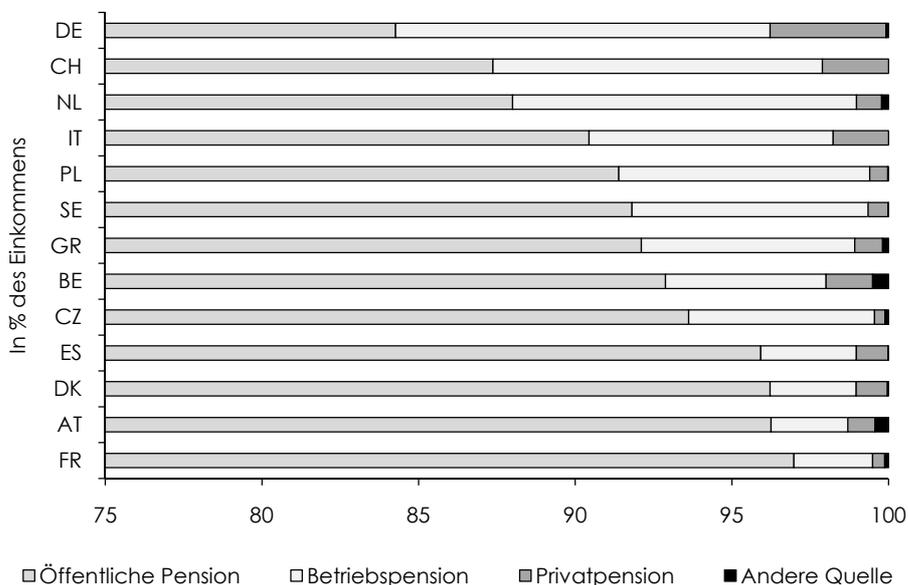


Abbildung 2.3b: Verteilung des Einkommens von Personen über dem 50. Lebensjahr nach der Einkunftsart 2006



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

### 2.3 Zusammenfassung des internationalen Vergleichs

Der internationale Vergleich zeigt, dass in vielen Ländern eine Stärkung der kapitalgedeckten Altersvorsorge erfolgt. Vor allem in Osteuropa werden einkommensabhängige Pensionszahlungen verstärkt über kapitalgedeckte verpflichtende Betriebspensionen abgewickelt. In Westeuropa gibt es nur in Frankreich und in der Schweiz verpflichtende Betriebspensionen. Am anderen Ende des Spektrums sind Länder mit gänzlich freiwilligen Lösungen auf Betriebsebene in der Minderzahl. Zu dieser Gruppe zählen Griechenland, Spanien und die Slowakei. Alle anderen europäischen Länder verwenden eine Kombination aus freiwilligen Vereinbarungen und Tarifverträgen.

Ähnlich unterschiedlich wie die rechtlichen Rahmenbedingungen sind auch die Durchführungswege für die Ein- und Auszahlung der Beiträge bzw. die Kapitalveranlagung. Sie reichen von Pensionsanstalten im Sinne der österreichischen Sozialversicherungsanstalten (Frankreich) über Pensionskassen, Versicherungsunternehmen, Pensionsfonds bis zu Direkten Leistungszusagen. Kreditinstitute, Investmentfonds, Treuhandgesellschaften und andere Vermögensverwalter haben vor allem in den angelsächsischen Ländern einige Verbreitung. Österreich zählt im internationalen Vergleich zu den Ländern mit einer hohen Vielfalt an möglichen und genutzten Durchführungsweegen. Das entspricht der freiwilligen Natur betrieblicher Pensionszusagen und ist auch im Hinblick auf die Wettbewerbsintensität

vorteilhaft. Da für die einzelnen Durchführungswege auch abweichende gesetzliche Vorschriften gelten, ist deren Vergleichbarkeit beeinträchtigt. Gute und vergleichbare Daten für Industrieländer werden von der OECD und von Eurostat veröffentlicht. Sie zeigen einen besonders hohen Anteil von Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in den Niederlanden und in Island. In den osteuropäischen Ländern mit einer gesetzlich verpflichtenden kapitalgedeckten Altersvorsorge haben Betriebspensionen ebenfalls einen sehr hohen Verbreitungsgrad. In der Schweiz, Island und den Niederlanden werden mit 5% bis 11% des BIP vergleichsweise hohe Beträge in die betriebliche Altersvorsorge eingezahlt. In den restlichen Ländern schwanken die Beitragszahlungen um etwa 1% des BIP. Die Leistungen haben derzeit durchgängig noch einen niedrigeren Umfang.

Die Auswertung des SHARE-Datensatzes – einer europaweiten Befragung von Personen im Alter von mindestens 50 Jahren – zeigt, dass in ganz Europa Zahlungen aus dem öffentlichen Pensionssystem dominieren. Die Ergebnisse der beiden bisher zur Verfügung stehenden Wellen für die Jahre 2004 und 2006 weichen in Bezug auf den Umfang betrieblicher Pensionsleistungen etwas voneinander ab; besonders unterschiedlich sind die Höchstwerte in diesen beiden Jahren. Während 2004 bis zu 25% des Pensionseinkommens aus Betriebsrenten stammen, sind es 2006 nur mehr maximal 12%. Österreich liegt mit einem Einkommensanteil von 2,4% (2006) bis 4,2% (2004) im unteren Bereich der Vergleichsländer.



### 3. Datenquellen zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich

Die betriebliche Altersvorsorge spielt für das Einkommen von Pensionistenhaushalten in Österreich eine ergänzende Rolle. Die Pensionen des öffentlichen Pensionssystems bieten vergleichsweise hohe Einkommensersatzraten, d. h. das letzte Aktiveinkommen wird nach dem Antritt des Ruhestands in einem hohen Ausmaß durch öffentliche Pensionsleistungen ersetzt. In den Jahren 2002 und 2003 konnten Versicherte im ASVG vor Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und Steuern durch ihre öffentliche Pension etwa 56,5% (Frauen) bzw. 61,5% (Männer) ihres letzten Bruttoaktiveinkommens erzielen (Mayrhuber, 2006). Für instabile und prekäre Beschäftigungsverhältnisse war die Einkommensersatzquote entsprechend dem Leistungsrecht niedriger. Nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern steigt die Einkommensersatzquote auf etwa 80% und ermöglicht Pensionisten weitgehend den Erhalt des Lebensstandards.

Es gibt in Österreich drei Quellen für Pensionszahlungen: öffentliche, betriebliche und private Pensionen. 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, die im Alter laufende Ausgaben für Wohnungsmieten reduziert. In dieser Arbeit wird eine stark vereinfachende Abgrenzung gewählt: Einzahlungen und Auszahlungen in Lebensversicherungen 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 Zuordnung von Lebensversicherungen als ausschließliches Instrument zur Altersvorsorge ausgeglichen.

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene wurden 2006 in Österreich 39 Mrd. € für die Altersversorgung ausgegeben (Übersicht 3.1.1). Das entspricht 15,1% der gesamten Wirtschaftsleistung. Der Vergleich auf Grundlage revidierter Daten zeigt, dass der Aufwand für die Altersversorgung gegenüber dem Jahr 2000 geringfügig abnahm (2000: 15,4%). Der in *Url* (2003A) für das Jahr 2000 publizierte Anteil von 16,7% des BIP liegt deutlich über dem revidierten Wert für das Jahr 2000 (15,4%), weil der öffentliche Pensionsaufwand auf Grundlage der neuen ESSOSS-Daten

Übersicht 3.1.1: Die Verteilung der Beiträge und Leistungen auf die drei Säulen der Altersvorsorge in Österreich 2006

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

Q: Bundesministerium für Soziales und Familien, Bundesministerium für Finanzen, ST.AT, VVO, WIFO. - 1) Sozialausgaben nach Sozialschutzsystemen bzw. Finanzierung der Sozialausgaben nach Sozialschutzsystemen (Gesetzliche Pensionsversicherung, Pensionen öffentlicher Rechtsträger, Versorgungsgesetze (Sozialentschädigung), Nachtschwerarbeitsgesetz). Diese Abgrenzung enthält auch öffentliche Sozialausgaben, die nicht direkt der Funktion Altersversorgung dienen, z. B. Gesundheit. Die Ausgaben für die Funktion Altersversorgung betragen 30,4 Mrd. € (2006, einschließlich Überweisungen). - 2) Ohne Übertragungen und Einmalbeträge der Pensionskassen.

zunehmend etwas niedriger eingeschätzt wird (2000: 13,8% anstelle von 14,5%), und weil die Berechnungsmethode für die Leistungen der Lebensversicherung (2000: 1% anstelle von 1,6%) zusätzliche Informationen berücksichtigt. Der größte Teil der im Vergleich zu *Url* (2003A) geringeren Aufwendungen ist also durch neue Datenquellen und Berechnungsmethoden erklärbar. Ein geringerer Teil rührt jedoch von den Auswirkungen der Budgetsanierung auf die Dynamisierung laufender Pensionen und ersten dämpfenden Wirkungen der Pensionsreformen 2000, 2003 und 2004.

Von den Gesamtausgaben stammten 35 Mrd. oder 13,6% des Bruttoinlandsproduktes von öffentlichen Einrichtungen, d. h. von der gesetzlichen Pensionsversicherung und von Pensionen öffentlicher Rechtsträger. Zusätzliche kleinere Beträge wurden entsprechend den Regeln der Versorgungsgesetze (Sozialentschädigung) und des Nachtschwerarbeitsgesetzes ausgezahlt. Die öffentlichen Einrichtungen zahlen große Beträge aus, die eigentlich keine Pensionszahlungen sind, sondern anderen sozialen Zwecken zugeordnet werden, wie etwa der Gesundheits- oder Hinterbliebenenversorgung. Bereinigt man die öffentlichen Ausgaben um diese Komponenten bleiben 30,4 Mrd. € übrig, die ausschließlich altersbedingte Pensionsleistungen sind; das entspricht 11,9% des Bruttoinlandsproduktes.

Knapp ein Zehntel der 39 Mrd. € an den Gesamtausgaben für Altersvorsorge wird durch betriebliche und private Institutionen abgewickelt. Mit 2,4 Mrd. € oder 0,9% des Bruttoinlandsproduktes sind die Auszahlungen aus der privaten Altersvorsorge etwas bedeutender als die Betriebspensionen (2006: 0,6% des BIP). Im Vergleich mit dem Jahr 2000 ging der Anteil der 2. und 3. Säule scheinbar von 12,9% (*Url*, 2003A) auf 9,9% der

Gesamtausgaben zurück. Der Rückgang folgt jedoch nicht nur aus verminderten Leistungen privater Lebensversicherungen, sondern auch aus der geänderten Methode für die Schätzung der Leistungen in der Lebensversicherung. Nach einheitlicher Methode berechnet, beträgt der Vergleichswert für das Jahr 2000 2,13 Mrd. €, und der vergleichbare Anteil an den Aufwendungen in der betrieblichen und privaten Altersvorsorge beträgt 10,5% der Gesamtausgaben (2000). Die Bedeutung der dritten Säule ging also im Vergleich mit dem Jahr 2000 etwas schwächer zurück als es der erste Eindruck vermuten lässt.

Auf der Einnahmen- bzw. Beitragsseite wird keine Trennung zwischen altersbezogenen Einnahmen im engeren Sinn und Einnahmen der Institutionen, die mit der Abwicklung der Altersvorsorge betraut sind, vorgenommen. Da das öffentliche Pensionssystem auf dem Umlageverfahren beruht und Abgänge durch Transfers des Staates ausgeglichen werden, entsprechen die Einnahmen nahezu den Ausgaben. Die Einnahmen der betrieblichen und privaten Altersvorsorge sind hingegen etwa doppelt so hoch wie deren Ausgaben. Der Unterschied entsteht durch das kapitalgedeckte System in diesen beiden Säulen, in dem in einer langen Ansparphase ein Kapitalbestand angesammelt wird, der nach dem Antritt der Pension in Form von Rentenzahlungen abgeschmolzen wird. Die private Lebensversicherung verzeichnet auf der Einnahmenseite einen deutlichen Vorsprung gegenüber der betrieblichen Altersvorsorge. Mit 2,5% des BIP ist das Beitragsvolumen der Lebensversicherungen mehr als vier Mal größer als in der betrieblichen Altersvorsorge. Insgesamt werden 16,7% des Bruttoinlandsproduktes als Beiträge zur Altersvorsorge eingezahlt. Die Pensionsreformen 2000, 2003, und 2004 senkten die erwartete Pensionsleistung für Personen mit kurzen Versicherungszeiten, unregelmäßigen Einkommensverläufen oder einem Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter (*Mayrhuber, 2006*), sofern vorübergehende Sonderregelungen für Langzeitversicherte nicht greifen. Erwerbstätige mit langen durchgehenden Versichertenzeiten und einem über die Lebenszeit vergleichsweise konstanten Einkommen, die zum Regelpensionsalter in den Ruhestand treten, werden durch die Pensionsreformen nicht schlechter gestellt. Für Frauen kann die bessere Anrechnung von Kindererziehungszeiten die pensionsdämpfende Wirkung anderer Maßnahmen sogar überkompensieren (*Stefanits – Hollarek, 2008*).

Für die meisten Neupensionisten des Jahres 2006 betrugen die Verluste aus der Anwendung des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) zur Pensionsberechnung bei Bezug einer vorzeitigen Alterspension -5,5% und lagen damit auf dem gesetzlich vorgegebenen Grenzwert (*Stefanits – Hollarek, 2008*). Vergleichsgrundlage für die Berechnung des Verlustes war die Rechtslage, die vor den Reformen galt. Von den Neubeziehern einer vorzeitigen Alterspension hatten 94% Verluste zwischen 5% und 5,5%. Die Bezieher einer normalen Alterspension (Pensionsantritt zum Regelalter) erlitten zu 65% Verluste im Bereich zwischen 5% und 5,5% der Pensionshöhe nach dem alten Pensionsrecht. Mit dem langsamen Auslaufen der Verlustbegrenzung und der fortschreitenden Geltung des APG sind etwa ab 2050 Verluste von bis zu 40% gegenüber der Pensionshöhe nach alter Rechtslage möglich.

Für die betriebliche und private Altersvorsorge bieten die erwarteten Leistungsbeschränkungen der öffentlichen Pension ein Potential zur Ausweitung, weil dadurch ein erhöhter Bedarf privater Haushalte nach alternativen Einkommensquellen entsteht. Da die Übergangsfristen bis zur vollständigen Geltung des APG sehr lange sind, besteht auch ausreichend Zeit für den Aufbau eines Kapitalbestands zur Abdeckung des entfallenen Einkommens aus der öffentlichen Pension. Ansparphasen von 20 bis 30 Jahren ermöglichen eine sinnvolle Zusatzpension ohne zu große Belastung des aktuell verfügbaren Einkommens.

Die betriebliche Altersvorsorge erhält von der Pensionsreform der öffentlichen Rechtsträger ebenfalls einen Impuls. Das bisher eigenständige Pensionsrecht der Bundesbeamten wird langsam an das APG herangeführt, sodass in Zukunft das APG für alle Erwerbstätigen gelten wird. Die Übertragung der Bundesregelung in das Regelwerk anderer Gebietskörperschaften erfolgte bisher unvollständig und weicht teilweise von der Lösung des Bundes ab. Als Kompensation für die Verschlechterung des Pensionsrechts wurde zuerst für die Vertragsbediensteten eine betriebliche Altersvorsorge eingerichtet. Seit 1.1.2009 wurde auch für die Beamten des Bundes eine Zusatzpension in Form einer Pensionskasse eingerichtet. Einige Bundesländer vereinbarten für die Landesbeamten bereits vorher Pensionskassenlösungen. Die Gemeinden dieser Bundesländer übernahmen meist die Landeslösung. Ein erheblicher Anteil der Ausweitung von Anwartschaftsberechtigten in den Pensionskassen war schon in den letzten Jahren auf die Umstellung der Gehaltssysteme in den öffentlichen Gebietskörperschaften zurückzuführen. 2009 werden zusätzlich 140.000 Bundesbedienstete als Anwartschaftsberechtigte in den Pensionskassen erwartet.

### **3.1 Die Entwicklung der Pensionskassen seit 1990**

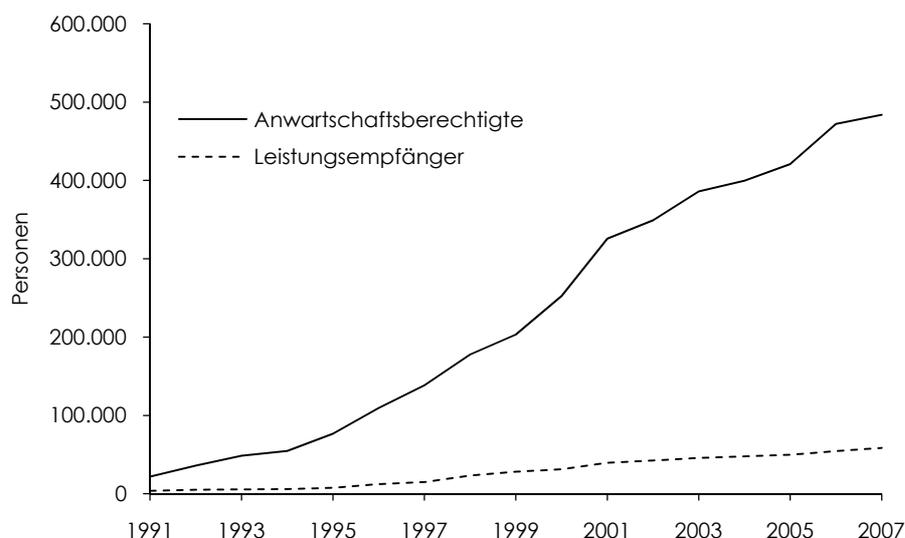
Die Pensionskassen am österreichischen Markt unterteilen sich in betriebliche und überbetriebliche Pensionskassen. Betriebliche Pensionskassen beschränken ihre Tätigkeit auf die Mitarbeiter eines Unternehmens bzw. eines Konzerns. Aus versicherungstechnischen Gründen ist für die Verwaltung der Ansprüche und Pensionsleistungen eine Mindestgröße notwendig, sodass ausschließlich Großunternehmen bzw. große Organisationen diese Institution benutzen. Im Gegensatz dazu bieten die überbetrieblichen Pensionskassen auch für kleinere Unternehmen die Möglichkeit zur Abwicklung einer betrieblichen Altersvorsorge. Durch die Zusammenfassung mehrerer Unternehmen in eine ausreichend große Veranlagungs- und Risikogemeinschaft kann in einer überbetrieblichen Pensionskasse das versicherungstechnische Risiko abgesichert werden.

Die 11 bei der Finanzmarktaufsicht 2009 registrierten betrieblichen Pensionskassen betreuen etwa ein Fünftel der Anwartschaftsberechtigten. Die Ansprüche der restlichen 80% der Anwartschaftsberechtigten werden in einer der 8 überbetrieblichen Pensionskassen verwaltet. Gegenüber dem Anfangsjahr 1991 mit insgesamt 12 Anbietern hat sich die Zahl der Pensionskassen bis 2009 nahezu verdoppelt. Vor allem betriebliche Pensionskassen nahmen verstärkt den Betrieb auf (1991: 3 Pensionskassen).

Die Zahl der Anwartschaftsberechtigten in den Pensionskassen steigt seit 1991, wobei immer wieder Schübe zu verzeichnen sind (Abbildung 3.1.1). In den Jahren 2000, 2001, 2003 und 2006 folgten auf Perioden mit eher verhaltener Zunahme hohe Zuwächse. 2007 gab es in den Pensionskassen 484.000 Anwartschaftsberechtigte. Die Dynamik der Anwartschaftsberechtigten war in den letzten Jahren sehr hoch. Mit einer durchschnittlichen Wachstumsrate von 21,4% pro Jahr lag die Zunahme zwischen 1991 und 2007 deutlich über der Beschäftigungsentwicklung. Die Zahl der Leistungsempfänger entwickelte sich in Abbildung 3.1.1 nur scheinbar etwas ruhiger. Der optische Eindruck entsteht durch den niedrigen Startwert von 3.620 Personen (1991). Ausgehend von diesem Wert nahm die Zahl der Pensionsbezieher bis 2007 im Durchschnitt jährlich um 19% zu und betrug zuletzt 58.500 Personen.

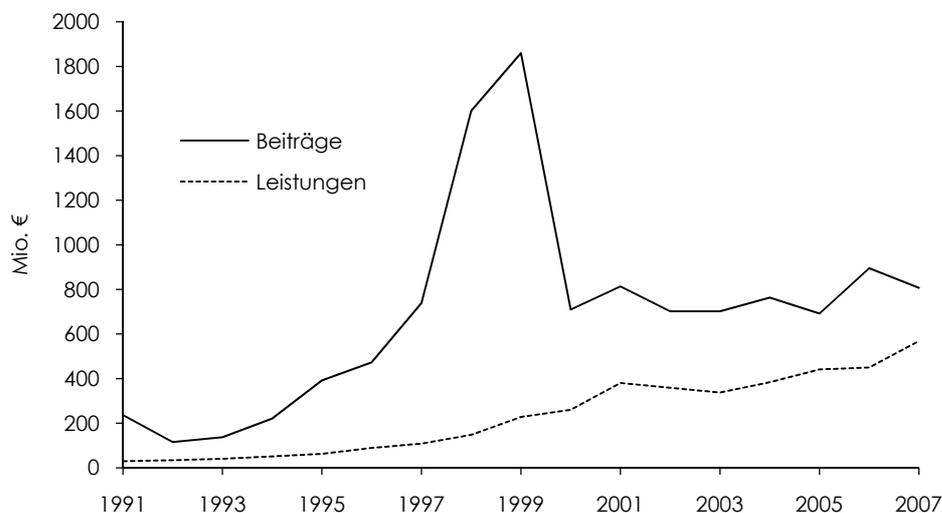
Die Beitragseinnahmen zeigen ein deutlich unruhigeres Bild als die personenbezogenen Kennzahlen. Dieser Unterschied entsteht vor allem durch die Übertragung bereits zuvor eingerichteter Systeme der betrieblichen Altersvorsorge auf Pensionskassen. Vor der Einführung des Betriebspensionsgesetzes und des Pensionskassengesetzes 1990 verwalteten die meisten Unternehmen ihre Pensionszusagen im eigenen Unternehmen in Form der Direkten Leistungszusage. Die seither bestehende Möglichkeit zur Auslagerung der Betriebspensionen aus der Unternehmensbilanz nutzten viele Unternehmen. Vor allem zwischen 1997 und 1999 führten Kapitalübertragungen zu überdurchschnittlich hohen Beitragszahlungen (Abbildung 3.1.2). Seit dem Jahr 2000 sind die Beitragseinnahmen stabil und bewegen sich in einem Band zwischen 700 und 900 Mio. €, wobei das Verhältnis zwischen laufenden Beiträgen und Übertragungen bzw. Einmalbeiträgen etwa 7:3 beträgt. Die durchschnittliche Beitragszahlung je Anwartschaftsberechtigten betrug 1.670 € (2007).

Abbildung 3.1.1: Anwartschaftsberechtigte und Leistungsempfänger in den Pensionskassen



Q: FMA, - Ab 2001 kommt es durch Konsortialgeschäfte zu Doppelzählungen.

Abbildung 3.1.2: Beiträge und Leistungen in Pensionskassen



Q: FMA.

Die Leistungen entwickelten sich seit 1991 vergleichsweise stetig. Mittlerweile werden 570 Mio. € an die Leistungsempfänger ausgezahlt. Das entspricht einer durchschnittlichen Zahlung von 9.730 € pro Jahr (2007) und unter der Annahme einer 14-maligen Auszahlung pro Jahr einer monatlichen Zusatzrente von durchschnittlich 695 €<sup>2)</sup>. Die Höhe der Betriebspension kann entweder beitrags- oder leistungsbezogen bestimmt sein. In beitragsbezogenen Systemen leitet sich die Pensionshöhe aus dem am Beginn der Verrentung zur Verfügung stehenden Kapitalbestand und den versicherungstechnischen Parametern ab. In diesem Fall spielen die Höhe der Beitragszahlungen und die Veranlagungserträge eine bestimmende Rolle für die Leistungshöhe; auch nach dem Zeitpunkt der Verrentung sind die Veranlagungserträge für die Anpassung der Pension entscheidend. In leistungsbezogenen Systemen tragen die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten das Ertragsrisiko der Kapitalveranlagung, d. h. niedrige Veranlagungserträge wirken sich in geringeren Pensionsleistungen oder in einer Verminderung der Schwankungsreserven aus. In einem leistungsbezogenen System wird mit den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten nicht die Höhe der Beitragszahlung vereinbart, sondern die Höhe der Pensionsleistung. Dadurch trägt das Unternehmen das Ertragsrisiko, d. h. bei schlechten Veranlagungserträgen besteht für das Unternehmen eine Nachschussverpflichtung, deren Höhe die Auszahlung der vereinbarten Pensionshöhe ermöglicht. Die Verbreitung dieser beiden Vertragstypen ändert sich im Zeitverlauf. Derzeit sind 84% der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in einem beitragsbezogenen System (2007), wobei der Anteil der beitragsbezogenen

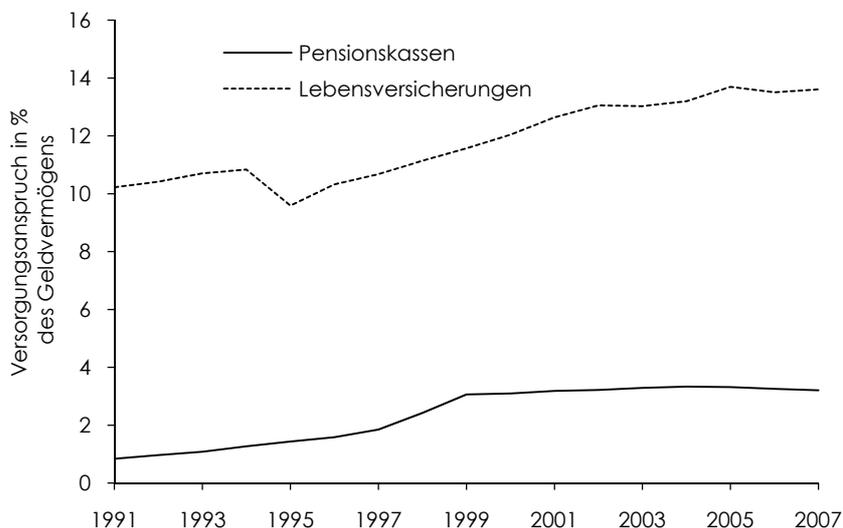
<sup>2)</sup> Pensionskassen zahlen 14 Bezüge pro Jahr aus. Der hier angegebene Wert entspricht einem Viertel der Jahreszahlung. Umgerechnet auf 12 Bezüge würde die durchschnittliche Pension 811 € betragen. Im Folgenden ist mit der Bezeichnung „14-mal jährlich“ immer ein Viertel der Jahreszahlung gemeint.

Betriebspensionen in den letzten Jahren zunahm. In den überbetrieblichen Pensionskassen dominieren die beitragsbezogenen Systeme deutlich (2007: 92%), während sie in den betrieblichen Pensionskassen etwas geringere Verbreitung haben (2007: 73%). Der Trend zu beitragsbezogenen Systemen ist durch die Bestrebungen der Unternehmen verursacht, potentielle Risiken für den Unternehmensertrag abzubauen.

Die Ansprüche privater Haushalte an Pensionskassen sind in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung Teil ihres Finanzvermögens. Von den 450 Mrd. € Finanzvermögen der privaten Haushalte (2007) stammen 14,4 Mrd. € aus Ansprüchen gegenüber Pensionskassen. Das entspricht einem Anteil von etwa 3%. Abbildung 3.1.3 zeigt, dass dieser Anteil zwischen 1995 und 2001 deutlich anstieg und seither konstant bleibt. Ein Vergleich mit den Ansprüchen privater Haushalte an Lebensversicherungen zeigt bis 2001 einen ähnlichen Verlauf. Danach entwickeln sich die beiden Vorsorgearten auseinander: Während der Anteil der Pensionskassen stagnierte, nahm der Anteil der Lebensversicherungen bis 2005 weiter zu. Die Lebensversicherungen profitierten von der anhaltenden Diskussion über Leistungskürzungen im öffentlichen Pensionssystem, dem unabhängig vom Arbeitgeber möglichen Abschluss einer Lebensversicherung und der Einführung der prämiengeforderten Zukunftsvorsorge 2003.

Die wichtigsten Kennzahlen der Pensionskassen – wie etwa Anwartschafts- und Leistungsberechtigte, Beiträge und Leistungen sowie der Vermögensbestand – stehen auch für einzelne Pensionskassen zur Verfügung. Für die genaue Hochrechnung auf die Gesamtwirtschaft ist jedoch eine stärkere Untergliederung der Information notwendig.

Abbildung 3.1.3: Vergleich der Versorgungsansprüche an Pensionskassen bzw. Lebensversicherungen mit dem Geldvermögen privater Haushalte



Q: FMA, OeNB. - Versicherungstechnische Rückstellungen aus Ansprüchen privater Haushalte an Lebensversicherungen (insgesamt) und an Pensionskassen.

Besonders interessant ist dabei die Verteilung der Kennzahlen über Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößenklassen, weil diese beiden Indikatoren eine besonders hohe Erklärungskraft für die Verbreitung von Betriebspensionen in Österreich haben (Mooslechner – Url, 1995). In einer Umfrage unter den in Österreich aktiven Pensionskassen wurde diese Untergliederung abgefragt. Als Vorlage für die Hochrechnung wird die aktuelle Leistungs- und Strukturhebung von Statistik Austria verwendet. Diese Untergliederung unterscheidet Unternehmen nach deren Größe in fünf Gruppen. Sie beginnt mit der Größenklasse bis zu 9 Beschäftigten und endet mit Unternehmen mit mehr als 299 Beschäftigten. Die Abgrenzung nach den Wirtschaftsbereichen orientiert sich an der größten ÖNACE-2003 Gliederung von Statistik Austria (Übersicht ÖNACE), wobei die Land- und Forstwirtschaft, die privaten Haushalte und internationale Organisationen unberücksichtigt bleiben. Diese Aufgliederung unterscheidet 13 Wirtschaftsbereiche vom Bergbau bis zu den persönlichen Dienstleistungen. Die Pensionskassen haben ihre Kundendaten nicht nach diesen Kriterien gespeichert, sodass einem Teil der Pensionskassen die Beantwortung der Umfrage nur teilweise oder gar nicht möglich war. Deshalb wird in den folgenden Übersichten jeweils eine Zeile bzw. Spalte mit nicht zuordenbaren Größen mitgeführt. Sie gewährleisten, dass die Summen über alle Teilpositionen mit den vom Fachverband der Pensionskassen veröffentlichten Zahlen übereinstimmen.

Der Hauptverband der Sozialversicherungsträger ordnete 2007 die Unternehmen einem Wirtschaftsbereich zu, wenn mehr als die Hälfte des Umsatzes im entsprechenden Bereich getätigt wurde. Diese Information liegt den Pensionskassen nicht vor, sodass es sicherlich zu einigen Fehlzusordnungen kommt. Das zeigt sich auch im Vergleich der aggregierten Daten der Pensionskassen mit den gesamtwirtschaftlichen Daten. Es kommt durchaus vor, dass in den Angaben der Pensionskassen in einer Betriebsgrößenklassen-Wirtschaftsbereichs-Kombination mehr Anwartschaftsberechtigte angegeben werden, als dort von der Sozialversicherung Beschäftigte ausgewiesen sind. Solche Fehler sind in den Übersichten 3.1.2 bis 3.1.6 nicht korrigiert; sie werden aber in der nachfolgenden Hochrechnung berücksichtigt.

Die Umfrageauswertung ist für die beiden Kennzahlen „Zahl der Betriebe mit einem Pensionskassenvertrag“ und „Anwartschaftsberechtigte“ nicht mehr so repräsentativ wie in Url (2003A). Waren zuletzt 90% der Betriebe bzw. Anwartschaftsberechtigten einer Betriebsgrößenklasse oder einem Wirtschaftsbereich zuordenbar, so sind es in dieser Umfrage nur rund zwei Drittel. Für die anderen Kenngrößen blieb der Repräsentationsgrad auf zwei Drittel.

Die Verteilung der Betriebe mit einem Pensionskassenvertrag auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen ist im Vergleich zur Verteilung über die Wirtschaftsbereiche etwas schlechter abgesichert (Übersicht 3.1.2). Von den auf Größenklassen zuordenbaren Betrieben bestehen die meisten Verträge mit Unternehmen bis zu 49 Beschäftigten. Die geringe Besetzung der Größenklasse von 10 bis 19 Beschäftigten entsteht vermutlich durch die fehlende Zuordnung von 7.860 Betrieben auf Größenklassen. Insgesamt folgt die

Übersicht 3.1.2: Zahl der Betriebe mit einem Pensionskassenvertrag nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2007

Wirtschaftsbereiche	Davon Betriebe mit					Nicht zuordenbar	Insgesamt
	Bis 9	10 bis 19	Beschäftigten		Zahl		
			20 bis 49	50 bis 299			
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0	0	0	0	1	0	1
D Sachgütererzeugung	0	0	108	0	47	568	723
E Energie- und Wasserversorgung	0	0	0	0	40	0	40
F Bauwesen	0	0	0	20	10	0	30
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	0	0	1.470	0	31	154	1.655
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	0	35	0	0	0	101	136
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0	0	0	25	8	25	58
J Kredit- und Versicherungswesen	0	0	0	10	26	1.156	1.192
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	0	0	0	0	1	449	450
L Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	129	0	163	0	50	1.311	1.653
M Unterrichtswesen	0	0	0	0	0	0	0
N Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	1.990	0	0	100	0	0	2.090
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	0	0	380	0	24	0	404
Nicht zuordenbar	0	0	0	0	0	4.095	4.095
Insgesamt	2.119	35	2.121	155	238	7.859	12.527

Q: WIFO-Erhebung unter Pensionskassen.

Verteilung in Übersicht 3.1.2 dem Muster der österreichischen Betriebsstruktur mit dominanten Kleinunternehmen und einer geringen Zahl von Großunternehmen. Es ist aber bereits erkennbar, dass überproportional viele Großunternehmen einen Pensionskassenvertrag haben.

Die Information über die Verteilung der Vertragszahlen auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche ist wesentlich besser abgesichert. Die meisten Verträge wurden im Gesundheitswesen (N) abgeschlossen. Im Handel (G) und in der öffentlichen Verwaltung (L) gibt es ebenfalls viele Unternehmen mit einem Pensionskassenvertrag. Das Kredit- und Versicherungswesen (J) und die Sachgüterproduktion (D) folgen mit etwas Abstand gegenüber den unternehmensbezogenen (K) und öffentlichen (O) Dienstleistungen.

Die Abgrenzung der fünf Größenklassen hat sich gegenüber der letzten Berechnung in *Url* (2003A) geändert und ist nun im Bereich der Kleinunternehmen detaillierter, während die Großbetriebe schon ab 299 Mitarbeitern in eine Gruppe zusammengefasst werden. Die neue Abgrenzung folgt den Änderungen von Statistik Austria und stimmt mit der Abgrenzung von

Übersicht 3.1.3: Zahl der Anwartschaftsberechtigten in Pensionskassen nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2007

Wirtschaftsbereiche	Davon Betriebe mit					Nicht zuordenbar	Insgesamt
	Bis 9	10 bis 19	Beschäftigten		Über 299		
			20 bis 49	50 bis 299			
	Zahl						
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0	0	0	0	2.627	0	2.627
D Sachgütererzeugung	0	0	3.255	0	21.718	24.620	49.593
E Energie- und Wasserversorgung	0	0	0	0	24.052	0	24.052
F Bauwesen	0	0	0	4.000	4.230	0	8.230
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	0	0	12.827	0	1.234	4.506	18.567
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	0	439	0	0	0	330	769
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0	0	0	4.373	43.230	2.111	49.714
J Kredit- und Versicherungswesen	0	0	0	988	41.504	23.905	66.397
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	0	0	0	0	1.751	2.274	4.025
L Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	130	0	4.936	0	54.182	23.441	82.689
M Unterrichtswesen	0	0	0	0	0	0	0
N Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	10.000	0	0	8.795	0	0	18.795
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	0	0	8.633	0	4.510	0	13.143
Nicht zuordenbar	0	0	0	0	0	145.758	145.758
Insgesamt	10.130	439	29.651	18.156	199.038	226.945	484.359

Q: WIFO-Erhebung unter Pensionskassen.

Eurostat überein. Die Verteilung der Anwartschaftsberechtigten in Übersicht 3.1.3 auf die Betriebsgrößenklassen zeigt die Bedeutung der Großbetriebe für die Verbreitung von Betriebspensionen in Österreich. Während Kleinbetriebe viele Verträge abschließen, dominieren die Großbetriebe in Bezug auf die Anwartschaftsberechtigten. Von den zuordenbaren Anwartschaftsberechtigten fallen mehr als drei Viertel auf die Großbetriebe mit mehr als 299 Mitarbeitern. Das restliche Viertel verteilt sich ungleichmäßig auf die vier unteren Größenklassen. Im Vergleich zur letzten Umfrage unter Pensionskassen aus dem Jahr 2002 hat sich die Verteilung über die Größenklassen nur wenig geändert.

Die meisten Anwartschaftsberechtigten sind in der öffentlichen Verwaltung (L) angesiedelt. Zusätzlich zu den 42.000 Bediensteten des Bundes, die unter die seit dem Jahr 2000 geltende neue Gehaltsregelung fallen, zählen auch Mitarbeiter der Sozialversicherungsanstalten zu den Begünstigten. Darüber hinaus haben viele Gemeinden und teilweise auch die Bundesländer neue Betriebspensionssysteme in einer Pensionskasse eingerichtet. Die Abgrenzung zwischen den Wirtschaftsbereichen Unterrichtswesen (M) und öffentliche

Übersicht 3.1.4: Zahl der Leistungsempfänger in Pensionskassen nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2007

Wirtschaftsbereiche	Davon Betriebe mit					Nicht zuordenbar	Insgesamt
	Bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 299	Über 299		
	Beschäftigten						
	Zahl						
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0	0	0	0	289	0	289
D Sachgütererzeugung	0	0	358	0	6.806	5.546	12.710
E Energie- und Wasserversorgung	0	0	0	0	3.706	0	3.706
F Bauwesen	0	0	0	439	465	0	904
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	0	0	1.408	0	2.873	650	4.931
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	0	48	0	0	0	1	49
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0	0	0	479	4.746	47	5.272
J Kredit- und Versicherungswesen	0	0	0	108	4.660	1.410	6.178
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	0	0	0	0	1.199	62	1.261
L Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	14	0	542	0	14	320	890
M Unterrichtswesen	0	0	0	0	0	0	0
N Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	1.098	0	0	965	0	0	2.063
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	0	0	948	0	333	0	1.281
Nicht zuordenbar	0	0	0	0	0	18.937	18.937
Insgesamt	1.112	48	3.255	1.992	25.091	26.973	58.471

Q: WIFO-Erhebung unter Pensionskassen.

Verwaltung (L) dürfte in den Pensionskassen unscharf sein, weil im Unterrichtswesen keine einzige Person zu verzeichnen ist. Nach dem öffentlichen Bereich hat das Kredit- und Versicherungswesen (J) die meisten Anwartschaftsberechtigten in den Pensionskassen. Die Bereiche Nachrichten- und Verkehrswesen (I) sowie die Sachgüterproduktion (D) weisen in etwa gleich viele Anwartschaftsberechtigte auf. Besonders wenige Anwartschaftsberechtigte in den Pensionskassen haben die Bereiche Gastgewerbe (H), Bergbau (C) und unternehmensbezogene Dienstleistungen (K).

Die Leistungsempfänger sind ähnlich wie die Anwartschaftsberechtigten in den Großunternehmen konzentriert (Übersicht 3.1.4). Das ist vor allem eine Folge der historischen Entwicklung von Betriebspensionen in Österreich. Sie wurden bis zum Beginn der 1990er Jahre vorwiegend in Großunternehmen angeboten; verstaatlichte Unternehmen und Töchter ausländischer Konzerne wiesen ebenfalls häufig Betriebspensionssysteme auf (Mooslechner – Url, 1995). Viele der ursprünglich durch Direkte Pensionszusagen abgewickelten Betriebspensionen wurden auf Pensionskassen übertragen und bildeten damit schon in der

Übersicht 3.1.5: Laufende Beiträge<sup>1)</sup> in Pensionskassen nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2007

Wirtschaftsbereiche	Davon Betriebe mit					Nicht zuordenbar	Insgesamt
	Bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 299	Über 299		
	Beschäftigten						
	Mio. €						
C Bergbau und Gewinnung v on Steinen und Erden	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	0,0	2,7
D Sachgütererzeugung	0,0	0,0	3,4	0,0	27,7	44,9	76,0
E Energie- und Wasserv ersorgung	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	0,0	33,3
F Bauwesen	0,0	0,0	0,0	4,1	4,4	0,0	8,5
G Handel; Instandhaltung und Reparatur v on Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	0,0	0,0	13,3	0,0	4,4	6,3	24,0
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,3	0,8
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0,0	0,0	0,0	4,5	44,7	0,3	49,5
J Kredit- und Versicherungswesen	0,0	0,0	0,0	1,0	47,7	20,4	69,1
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung v on unternehmensbezogenen Dienstleistungen	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	5,5	7,5
L Öffentliche Verwaltung, Landesv erteidigung, Sozialv ersicherung	0,1	0,0	5,1	0,0	17,6	18,4	41,2
M Unterrichtswesen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
N Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	10,3	0,0	0,0	9,1	0,0	0,0	19,4
O Erbringung v on sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	0,0	0,0	8,9	0,0	5,4	0,0	14,3
Nicht zuordenbar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	185,5	185,5
Insgesamt	10,5	0,5	30,7	18,8	189,9	281,6	531,9

Q: WIFO-Erhebung unter Pensionskassen. - <sup>1)</sup> Ohne §48 Übertragungen und Einmalerräge.

Anlaufphase den Grundstein für eine vergleichsweise hohe Zahl von Leistungsempfängern. In der Verteilung der Leistungsempfänger über die Wirtschaftsbereiche ist deutlich erkennbar, dass Betriebspensionen in der Sachgüterproduktion (D), unter den Finanzdienstleistern (J) und im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung (I) eine längere Tradition haben. Die erst jüngst im öffentlichen Bereich (L) zugesagten Betriebspensionen werden noch einige Zeit brauchen, bis Leistungsempfänger auftreten. Die Unschärfe in der Abgrenzung zwischen dem Unterrichtswesen (M) und dem restlichen öffentlichen Sektor spielt daher für die Leistungsempfänger keine Rolle.

Die zuordenbaren laufenden Beitragszahlungen in Pensionskassen von 530 Mio. € sind ähnlich wie die Anwartschaftsberechtigten auf die größte Betriebsgrößenklasse konzentriert (Übersicht 3.1.5). Die laufenden Beiträge beziehen sich ausschließlich auf Beitragszahlungen, die mit den laufenden Verpflichtungen des Unternehmens gegenüber den Anwartschaftsberechtigten in Verbindung stehen. Einmalerräge und Zahlungen durch Übertragungen von Altbeständen auf eine Pensionskasse sollten in den Werten nicht

Übersicht 3.1.6: Laufende Pensionszahlungen von Pensionskassen nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2007

Wirtschaftsbereiche	Davon Betriebe mit					Nicht zuordenbar	Insgesamt
	Bis 9	10 bis 19	20 bis 49	Beschäftigten			
				50 bis 299	Über 299		
Mio. €							
C Bergbau und Gewinnung v on Steinen und Erden	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	1,8
D Sachgütererzeugung	0,0	0,0	2,2	0,0	41,8	33,4	77,4
E Energie- und Wasserv ersorgung	0,0	0,0	0,0	0,0	27,2	0,0	27,2
F Bauwesen	0,0	0,0	0,0	2,7	2,9	0,0	5,6
G Handel; Instandhaltung und Reparatur v on Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	0,0	0,0	8,8	0,0	20,3	3,9	33,0
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0,0	0,0	0,0	3,0	29,6	0,3	32,9
J Kredit- und Versicherungswesen	0,0	0,0	0,0	0,7	27,1	8,5	36,3
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung v on unternehmensbezogenen Dienstleistungen	0,0	0,0	0,0	0,0	28,2	0,4	28,6
L Öffentliche Verwaltung, Landesv erteidigung, Sozialv ersicherung	0,1	0,0	3,4	0,0	0,0	1,9	5,4
M Unterrichtswesen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
N Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	6,9	0,0	0,0	6,0	0,0	0,0	12,9
O Erbringung v on sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	0,0	0,0	5,9	0,0	2,8	0,0	8,7
Nicht zuordenbar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	131,8	131,8
Insgesamt	6,9	0,3	20,3	12,4	181,8	180,2	402,0

Q: WIFO-Erhebung unter Pensionskassen

enthalten sein. Die Beitragszahlungen sind in der Sachgüterproduktion, unter Finanzdienstleistern (J), dem Verkehrs- und Nachrichtenwesen (I) und im öffentlichen Bereich (L) überdurchschnittlich hoch. Auffallend niedrige Beitragszahlungen sind im Gastgewerbe (H), Bergbau (C) und im Bereich unternehmensbezogene Dienstleistungen (K), sowie im Bauwesen zu verzeichnen.

Die Verknüpfung der Anwartschaftsberechtigten in Übersicht 3.1.3 mit den Beitragszahlungen in Übersicht 3.1.5 ergibt die durchschnittlichen laufenden Beitragszahlungen pro Kopf. Die Beiträge je Anwartschaftsberechtigten unterscheiden sich nur geringfügig nach der Betriebsgröße. Es ist jedoch aus den Antworten der Pensionskassen nicht erkennbar, ob dieses Muster durch falsche Zuordnungen zustande kam oder ob die Pro-Kopf-Beiträge tatsächlich wenig Variation aufweisen. Bezogen auf die Wirtschaftsbereiche schwanken die Beitragszahlungen in den Pensionskassen deutlich stärker. Die niedrigsten Pro-Kopf-Beiträge leistet der öffentliche Bereich (L: 500 € pro Jahr). Im Vergleich dazu werden in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K: 1.860 € pro Jahr) und in der Sachgüterproduktion (D: 1.530 € pro Jahr) die höchsten Pensionskassenbeiträge je Anwartschaftsberechtigten gezahlt. In den anderen Wirtschaftsbereichen liegen die Pro-

Kopf-Beiträge in der Nähe des Gesamtdurchschnitts von 1.100 € pro Jahr. Der Unterschied zum zuvor erwähnten höheren Pro-Kopf-Beitrag von 1.670 € pro Jahr (Abbildung 3.1.2) stammt aus Übertragungen und Einmalzahlungen, die in den laufenden Beitragseinnahmen nicht enthalten sind. Zusätzlich weist die Veröffentlichung der FMA höhere Beitragszahlungen auf. Hier wird auf die Veröffentlichungen des Fachverbands der Pensionskassen zurückgegriffen, weil dadurch eine Trennung in laufende Beiträge und Übertragungen sowie Einmalbeiträge möglich ist. Die auffallend niedrigen Pro-Kopf-Beiträge im öffentlichen Sektor (L) können leicht mit den Vorgaben des Kollektivvertrags für Vertragsbedienstete des Bundes begründet werden. Mit der Reform des Gehalts- und Dienstrechts 1999 wurde eine Beitragszahlung von 0,75% der Bruttolohn- und Gehaltssumme vereinbart. Diese Regelung betrifft die seit Anfang 2000 abgeschlossenen Dienstverhältnisse in den Verwendungsgruppen h und v des Bundesdienstes, den Vertragsbediensteten des Bundes mit einem Sondervertrag und den wissenschaftlichen Mitarbeitern an den Universitäten.

Die Leistungen der Pensionskassen konzentrieren sich etwas stärker auf die Großbetriebe als die Beitragszahlungen (Übersicht 3.1.6). Mehr als 80% der zuordenbaren Leistungen entfallen auf Unternehmen mit mehr als 299 Mitarbeitern. Auf die Sachgüterproduktion (D) entfällt der größte Anteil der Leistungen, während im Gastgewerbe (H) die niedrigsten Auszahlungen zu verzeichnen sind. Vergleichsweise gering sind die Pensionsleistungen auch in den Bereichen Bergbau (C), Bauwesen (F), öffentliche Verwaltung (L), sowie der Erbringung öffentlicher bzw. persönlicher Dienstleistungen (O). Mit Hilfe der Verteilung der Leistungsbezieher in Übersicht 3.1.4 können durchschnittliche Pensionszahlungen berechnet werden. Die durchschnittlichen Pensionszahlungen sind durch eine Beobachtung im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K) nach oben verzerrt. Dort dürften entweder Abfindungen oder überdurchschnittlich hohe Pensionsleistungen für Geschäftsführer einen hohen Durchschnittswert bewirken. Zwischen den Pro-Kopf-Leistungen der einzelnen Wirtschaftsbereiche gibt es nur geringe Unterschiede. Der Durchschnittswert über alle Pensionskassen von jährlich 6.880 € weicht nicht sehr stark vom Mindestbetrag (5.880 €) im Kredit- und Versicherungswesen (J) bzw. dem Höchstwert (7.350 €) in der Energiewirtschaft (E) ab. Ähnlich wie der Durchschnittsbeitrag weicht auch die durchschnittliche Pensionsleistung auf Grundlage der Daten des Fachverbands der Pensionskassen von den Veröffentlichungen der Finanzmarktaufsicht nach unten ab. Doppelzählungen durch Konsortialgeschäfte in den Daten der Finanzmarktaufsicht sind eine Ursache für Abweichungen.

Mit Ausnahme der unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K) dürften die Leistungen in dieser Umfrage nicht durch Abfindungen oder einen auf die Geschäftsleitung beschränkten Pensionistenkreis verzerrt sein. Daher stellen die Angaben der Pensionskassen eine wichtige Informationsquelle für die Hochrechnung der Kennzahlen von Betriebspensionssystemen auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereiche dar. Vor allem die Bestimmung der Finanzierungsart von Betriebspensionen wird durch diese Angaben erleichtert. In Verbindung mit anderen Datenquellen ist eine verbesserte Abschätzung der Beitrags- und Leistungszahlen möglich.

### **3.2 Die betriebliche Altersvorsorge in den vom Rechnungshof kontrollierten Unternehmen**

Der Rechnungshof kontrolliert die Einkommen der Beschäftigten, des Vorstands und des Aufsichtsrats von Unternehmen, die im Einflussbereich des öffentlichen Sektors stehen. Für diese Personengruppe wird aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung jedes zweite Jahr im „Bericht über die Einkommen und zusätzlichen Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes“ (Rechnungshof, 2007) eine Zusammenfassung der Löhne, Gehälter und Pensionsleistungen veröffentlicht. Der aktuelle Bericht enthält die Leistungen der Jahre 2005 und 2006 und beschreibt die Einkommenssituation in mehr als 350 Unternehmen. In diesen Unternehmen waren 2006 insgesamt mehr als 6% der unselbständig Beschäftigten erwerbstätig. Die hohe Zahl unselbständig Beschäftigter zeigt, dass Großbetriebe in dieser Stichprobe dominieren. Die befragten Unternehmen unterliegen gegenüber dem Rechnungshof der Berichtspflicht, daher sollten keine Erhebungsfehler auftreten. Die Liste der untersuchten Unternehmen für das Jahr 2006 ist etwas länger als im Rechnungshofbericht für das Jahr 2000.

Der Rechnungshof unterscheidet zwischen Direktlöhnen bzw. Direktgehältern und Beiträgen an Pensionskassen bzw. an Betriebliche Vorsorgekassen. Zusätzlich werden in einem weiteren Teil des Berichts der Umfang der Leistungen für Direkte Leistungszusagen, der dafür notwendige Rückstellungsbedarf und die gebuchte Nettodotierung der Pensionsrückstellung dargestellt. Die Nettodotierung entspricht dem Saldo aus Zuweisung und Auflösung der Pensionsrückstellung. Der Rechnungshof berechnet für alle Unternehmen die erforderliche Höhe der Pensionsrückstellung im Sinne des §211 Abs. 2 UGB. Deshalb sind alle absehbaren Erfordernisse für laufende Pensionen und Anwartschaften auf Betriebspensionen nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berücksichtigt. Das handelsrechtliche Erfordernis für Pensionsrückstellungen wird allerdings in den Bilanzen der Unternehmen nicht immer tatsächlich ausgewiesen. Der Rechnungshof veröffentlicht in seinem Bericht neben den Informationen über Direkte Leistungszusagen auch die Zahl der Anwartschaften und die Beitragszahlungen an Pensionskassen. Damit wird eine Lücke aus den Vorjahren geschlossen. Der Bericht enthält allerdings nicht die Zahl der Anwartschaftsberechtigten mit einer Direkten Leistungszusage. Leistungsbezieher in den Pensionskassen, die zuvor in einem der kontrollierten Unternehmen tätig waren, bleiben ebenfalls unberücksichtigt.

Die Hälfte der vom Rechnungshof untersuchten Unternehmen bietet den Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge an (Übersicht 3.2.1). Von den Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge verwenden 60% ausschließlich eine Pensionskassenlösung, 8% setzen nur die Direkte Leistungszusage ein und ein Drittel hat ein Mischsystem aus Direkter Leistungszusage und Pensionskasse. Informationen über die Nutzung von Lebensversicherungen in den untersuchten Unternehmen gibt es nicht. Insgesamt ist in dieser Stichprobe, die schon länger zu beobachtende Umstellung zum Durchführungsweg Pensionskasse weit fortgeschritten. Das zeigt sich auch daran, dass kaum noch nennenswerte Beträge zur Dotierung der Pensionsrückstellung aufgewendet werden. Mit Ausnahme der Bereiche Verkehr und

Nachrichtenübermittlung (I) und Energie (E) lagen die Dotierungen 2006 deutlich unter 1 Mio. € jährlich. Die im Jahr 2000 noch zu beobachtende Auflösung von Pensionsrückstellungen (Url, 2003A) setzte sich zumindest 2006 nicht mehr fort.

Die Pensionsleistungen aus Direktzusagen lagen 2006 um ein Drittel unter den Ausgaben des Jahres 2000. Besonders stark verringerten sie sich in der Energiewirtschaft (E) und im Kredit- und Versicherungswesen (J). Annähernd gleich große Leistungen wurden im Bereich der öffentlichen Verwaltung ausgezahlt (L). Die durchschnittliche monatliche Pension auf Basis von 14 Auszahlungen pro Jahr betrug 1.390 € (2006) und war somit deutlich höher als in den Pensionskassen (2006: 695 €). Gegenüber dem Jahr 2000 sank die durchschnittliche Pension aus Direkten Leistungszusagen um 15%.

Die geringe Zahl an Leistungsempfängern im Gastgewerbe (H) bei gleichzeitig außerordentlich hoher Durchschnittspension ist vermutlich auf Bezüge ehemaliger Geschäftsführer zurückzuführen. Insgesamt verringerte sich die Zahl der Leistungsbezieher um fast ein Fünftel, wobei ein Großteil des Rückgangs im Bereich Energieversorgung stattfand. Das Verhältnis von Leistungsempfängern zu unselbständig Beschäftigten betrug im Durchschnitt 0,12, d. h. auf 100 Erwerbstätige kamen durchschnittlich 12 Leistungsempfänger. Besonders hoch war das Verhältnis in der Energiewirtschaft (E: 0,36), der öffentlichen Verwaltung (L: 0,56) und den öffentlichen bzw. persönlichen Dienstleistungen (O: 0,49).

Die erforderliche Pensionsrückstellung wird in Übersicht 3.2.1 als Vorsorgeerfordernis für Pensionen ausgewiesen. Insgesamt betrug der Rückstellungsbedarf im Jahr 2006 knapp 0,8 Mrd. €. Leider steht keine Information über die Abweichung von dieser Zielgröße zur Verfügung. Im Jahr 2000 betrug der Rückstellungsbedarf in den kontrollierten Unternehmen noch 2,6 Mrd. €. Der deutliche Rückgang steht im Einklang mit der kleineren Zahl an Leistungsbezieher und deren niedrigerer Durchschnittspension. Er dürfte durch die Umschichtung von Anwartschaftsberechtigten in Pensionskassen verursacht worden sein.

Die Anwartschaftsberechtigten in Pensionskassen sind nach den Wirtschaftsbereichen sehr ungleich verteilt. Während im Bergbau (C), dem Gastgewerbe (H) und den öffentlichen bzw. persönlichen Dienstleistungen (O) unterdurchschnittlich wenige Anwartschaften bestehen, gibt es in den Finanzdienstleistungen (J), der Energiewirtschaft (E), im Verkehrs- und Nachrichtenwesen (I) und in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K) im Vergleich zu den Beschäftigten überdurchschnittlich viele Anwartschaften. Die Beiträge an Pensionskassen beliefen sich 2006 auf 76 Mio. €, was 8,4% des gesamten Beitragsaufkommens der Pensionskassen entsprach.

Übersicht 3.2.1: Kennzahlen zur betrieblichen Altersvorsorge von Unternehmen im Kontrollbereich des Rechnungshofes 2006

Wirtschaftsbereiche	Unternehmen		Beschäftigte	Leistungsempfänger	Pensionsleistungen	Vorsorgeerfordernisse für Pensionen	Jahresfortführung abzüglich Auflösung	Anwartschaftsberechtigte in Pensionskassen	Beiträge an Pensionskassen
	Insgesamt	Mit betrieblicher Altersvorsorge							
	Zahl	Personen	Personen	Mio. €	Mio. €	Personen	Mio. €		
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	1	1	27	1	0,02	0,02	-0,02	0	0,00
D Sachgütererzeugung	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E Energie- und Wasserversorgung	27	14	5.565	1.994	45,85	453,11	2,02	4.857	11,39
F Bauwesen	4	2	413	35	0,71	10,14	0,05	79	0,18
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Verbrauchsgütern	-	-	-	-	-	-	-	-	-
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	2	1	187	2	0,18	2,47	0,00	0	0,00
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	85	45	83.956	717	13,30	302,31	70,56	52.891	51,29
J Kredit- und Versicherungswesen <sup>1)</sup>	5	4	445	11	0,20	4,17	0,38	429	0,98
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von									
unternehmensbezogenen Dienstleistungen	76	27	4.139	18	0,64	9,84	0,10	2.604	1,52
L Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	27	23	27.302	15.160	266,67	0,00	0,00	10.226	3,77
M Unterrichts- und Gesundheitswesen	22	22	30.379	0	0,00	0,35	0,06	10.051	1,85
N Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	3	2	1.792	0	0,00	0,00	0,00	768	0,91
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	30	20	5.130	2.525	70,83	3,14	0,46	493	0,57
Nicht zuordenbar	69	16	11.144	185	2,49	0,95	0,03	5.646	3,12
Insgesamt	351	177	170.479	20.648	400,89	786,51	73,63	88.044	75,57

Q: Rechnungshof 2007. - 1) Ohne Oesterreichische Nationalbank.

### **3.3 Auswertung der BACH-Datenbank der Oesterreichischen Nationalbank**

Die BACH-Datenbank der Oesterreichischen Nationalbank enthält Jahresabschlusskennzahlen nichtfinanzieller Unternehmen in Österreich. Das sind Unternehmen außerhalb des Bereichs der Finanzdienstleister. Die BACH-Datenbank wird in Kooperation zwischen der Nationalbank und der KMU-Forschung Austria zusammengestellt. Die zugrunde liegenden Daten stammen aus mehreren Datenbanken und sind an der ÖNACE-Gliederung für Wirtschaftsbereiche von ST.AT ausgerichtet. In der BACH-Datenbank gibt es auch eine Größenklasseneinteilung nach dem Umsatz, die eine Unterscheidung zwischen kleinen, mittleren und großen Unternehmen ermöglicht. Die Unterteilung in Größenklassen und Wirtschaftsbereiche ist allerdings mit Vorsicht zu betrachten, weil einerseits die Besetzung einzelner Teilgruppen rasch abnimmt und dadurch keine Werte mehr publiziert sind, und weil unter Umständen nur mehr wenige Unternehmen die Berechnungsgrundlage für den Ausweis der Kennzahlen bilden. Die BACH-Datenbank dient zur Analyse der Finanzierungsbedingungen österreichischer Unternehmen und zur Einschätzung von Risiken in der Kreditvergabe österreichischer Kreditinstitute.

Die Kennzahlen sind nach einem europaweit einheitlichen Rahmen definiert und gegliedert. Sie berücksichtigen in der aktuellen Version nicht mehr österreichische Eigenheiten wie etwa die Abfertigungsrückstellung, sondern verschmelzen diese mit der Pensionsrückstellung in die Position Rückstellung für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen. In der BACH-Datenbank sind für das Jahr 2007 die Kennzahlen von etwa 13.500 Unternehmen gesammelt, die insgesamt 630.000 Personen beschäftigten; das entspricht knapp einem Viertel der unselbständig Beschäftigten. Der in Übersicht 3.3.1 ausgewiesene Personalaufwand entspricht etwas über einem Drittel der Arbeitsentgelte laut Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung. In der Stichprobe sind also Unternehmen mit überdurchschnittlichem Pro-Kopf-Lohn überproportional enthalten.

Während die produzierenden Wirtschaftsbereiche vergleichsweise gut in der Stichprobe repräsentiert sind, enthält die BACH-Datenbank kaum Unternehmen aus der öffentlichen Verwaltung (L), der Bildung (M), dem Gesundheitswesen (N) und den öffentlichen bzw. persönlichen Dienstleistungen (O). Trotz der hohen Zahl an Unternehmen im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K) ist auch in diesem Bereich der Repräsentationsgrad der Erhebung vergleichsweise niedrig (Übersicht 3.3.1).

Übersicht 3.3.1: Pensions- und pensionsähnliche Rückstellungen in der BACH-Datenbank 2007

Wirtschaftsbereiche	Unter-	Beschäf-	Personal-	Pensions-	Repräsen-
	nehmen	tigte	aufwand	rückstellung	tationsgrad <sup>1)</sup>
	Zahl		Mio. €		In %
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	39	1.857	120	37	18
D Sachgütererzeugung	2.756	232.604	12.260	3.481	42
E Energie- und Wasserversorgung	137	14.620	1.154	1.150	40
F Bauwesen	1.907	65.043	3.009	416	31
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	3.324	116.516	4.529	1.224	25
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	825	22.174	589	155	22
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	797	96.279	4.680	3.576	38
J <sup>2)</sup> Kredit- und Versicherungswesen	-	-	-	-	-
K <sup>2)</sup> Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	3.313	45.971	2.036	2.032	12
L <sup>3)</sup> Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	12	432	16	11	0
M Unterrichtswesen	22	935	38	10	0
N Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	83	12.935	585	70	0
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	348	18.969	1.063	300	0
Insgesamt	13.563	628.335	47.307	13.452	-

Q: OeNB. - 1) Anteil an den Beschäftigten des gesamten Wirtschaftsbereiches - 2) Für das Jahr 2006. - 3) Für das Jahr 2003.

Die in der BACH-Datenbank erfassten Unternehmen haben insgesamt 13,5 Mrd. € an Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen in ihren Bilanzen stehen; das entspricht 28% des Personalaufwands (Übersicht 3.3.2). Zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen gibt es beträchtliche Abweichungen, wobei die Energiewirtschaft (E) und die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K) mit überdurchschnittlich hohen Rückstellungsquoten auffallen, während im Gesundheits- (N) und Bauwesen (F) besonders niedrige Quoten zu finden sind. Die Interpretation dieser Quoten muss mit Vorsicht erfolgen, weil einige Gruppen nur gering besetzt sind. Deutlich erkennbar ist in Übersicht 3.3.2 auch die Abhängigkeit des Rückstellungsbedarfs von der Unternehmensgröße. Tendenziell steigt die Rückstellungsquote mit der Unternehmensgröße an. Unter den Kleinbetrieben ist die Variation der Rückstellungsquoten um den niedrigeren Mittelwert geringer als unter den Großunternehmen. Mit Ausnahme der Bereiche Energie (E), Bergbau (C) und dem Gastgewerbe (H) schwanken die Rückstellungsquoten in einem engen Band um 12% des Personalaufwands.

Übersicht 3.3.2: Pensions- und pensionsähnliche Rückstellungen in der BACH-Datenbank nach Betriebsgrößenklassen 2007

Wirtschaftsbereiche	Unternehmensgröße <sup>1)</sup>			
	Klein	Mittel	Groß	Insgesamt
	In % des Personalaufwands			
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	26,2	-	33,9	30,7
D Sachgütererzeugung	12,6	19,3	30,4	28,4
E Energie- und Wasserversorgung	41,8	65,3	270,0	99,6
F Bauwesen	8,7	9,0	9,8	13,8
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	13,3	41,2	19,0	27,0
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	5,0	10,4	-	26,3
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	9,5	20,0	11,0	76,4
J Kredit- und Versicherungswesen	-	-	-	-
K <sup>2)</sup> Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	12,5	-	34,1	99,8
L <sup>3)</sup> Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	15,7	-	-	67,0
M Unterrichtswesen	14,3	-	-	27,6
N Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	11,3	12,0	-	12,0
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	8,4	13,7	62,9	28,2
Insgesamt	11,3	24,2	42,8	28,4

Q: OeNB. - 1) Kleine Unternehmen mit einem Umsatz unter 10 Mio. € pro Jahr; mittlere mit einem Umsatz zwischen 10 Mio. € bis unter 50 Mio. € pro Jahr; große Unternehmen mit einem Umsatz ab 50 Mio. € pro Jahr. - 2) Werte für das Jahr 2006. - 3) Werte für das Jahr 2003.

### 3.4 Daten für das Kredit- und Versicherungswesen

Das Kredit- und Versicherungswesen (J) weist traditionell stabile Arbeitsverhältnisse auf und ist wegen des sehr stark auf dem Kundenvertrauen beruhenden Geschäftsmodells darauf angewiesen, dass Mitarbeiter sowohl gegenüber den Kunden als auch gegenüber dem Unternehmen ihre Vertrauensposition nicht nachteilig ausnutzen. Ein wirksames Mittel zur Sicherung dieses Verhaltens sind Arbeitsverträge in denen eine Überzahlung gegenüber anderen Wirtschaftsbereichen geleistet wird. Unter dieser Bedingung hat eine Entlassung stark negative Folgen für das zukünftige Gehaltsniveau, weil in anderen Unternehmen nur mehr ein niedriges Gehaltsniveau erreicht werden kann. Ein weiteres Mittel ist die Teilung des Gehalts in eine laufende und eine nachgelagert ausgezahlte Komponente, d. h. ein Teil des Gehalts wird erst nach Abschluss des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt und ist an eine normale Beendigung des Arbeitsverhältnisses geknüpft. Theoretisch sollten also in diesem Wirtschaftsbereich überdurchschnittlich hohe Gehälter ausgezahlt werden und betriebliche Altersvorsorgeformen bzw. Abfertigungen stark verbreitet sein.

Tatsächlich gibt es im Kreditwesen einige Tarifverträge, in denen zwischen den Tarifpartnern die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge vereinbart wurde. In der Versicherungswirtschaft gibt es zwar keinen Tarifvertrag, dennoch besteht eine branchenweite Regelung für den Innendienst.

Tendenziell wandelten die Kreditinstitute ihre Direkten Leistungszusagen nach 1990 in Ansprüche an Pensionskassen um. Dennoch zeigen die von der Oesterreichischen Nationalbank (OeNB) veröffentlichten Jahresabschlüsse der Kreditinstitute, dass die Direkte Leistungszusage in der Kreditwirtschaft noch eine große Verbreitung hat. Die Versicherungswirtschaft hielt hingegen stärker am Durchführungsweg der Direkten Leistungszusage fest. Übersicht 3.4.1 enthält für das Kreditwesen den Personalaufwand und die Aufwendungen für Altersvorsorge aus den Jahresabschlüssen. In den Jahresabschlüssen sind auch Informationen über die Dotierung der Pensionsrückstellung und die Höhe der Pensionsrückstellung im Kreditwesen enthalten. Der Aufwand für Altersvorsorge einschließlich der Dotierung der Pensionsrückstellung belief sich im Kreditwesen 2007 auf 9% des Personalaufwands (Übersicht 3.4.1). Die Pensionsrückstellungen machten 83% des Personalaufwands aus. Für das Versicherungswesen müssen Daten aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung mit den Veröffentlichungen des Verbands Österreichischer Versicherungsunternehmen und den Geschäftsberichten einzelner Versicherungsunternehmen kombiniert werden. Die daraus folgenden Schätzwerte sind ähnlich dem Kreditwesen: 8,2% des Personalaufwands in der Versicherungswirtschaft wurden 2007 für Altersvorsorge verwendet, und die Pensionsrückstellung lag knapp unter dem Personalaufwand.

Übersicht 3.4.1: Kennzahlen der betrieblichen Altersvorsorge im Kredit- und Versicherungswesen 2007

	Unter- nehmen	Beschäf- tigte	Personal- aufwand	Aufwen- dungen für Alters- vorsorge und Unter- stützung	Dotierung Pensions- rück- stellung (netto)	Pensions- rück- stellung
	Zahl		Mio. €			
Kreditinstitute	870	79.180	5.418	440	48	4.498
Versicherungsunternehmen <sup>1)</sup>	52	26.667	1.483	121 <sup>2)</sup>	-	1.387
Insgesamt	922	105.847	6.901	562	48	5.885

Q: OeNB, ST.AT, VVO, WIFO. - 1) Personalaufwand entspricht dem Arbeitnehmerentgelt lt. VGR. - 2) Enthält die Dotierung für Pensionsrückstellungen.

### 3.5 Eine Auswertung der EU-SILC Befragung

Die EU-SILC Befragung wird in Österreich jährlich unter Privathaushalten durchgeführt und stellt eine Reihe von Fragen über die Lebensbedingungen einzelner Haushaltsmitglieder. Die Befragung über die Statistics on Income and Living Conditions (SILC) wird von Statistik Austria im Gleichklang mit anderen EU-Mitgliedern durchgeführt. Die Umfrage konzentriert sich auf die Wohnsituation, die Ausgaben für Wohnen, die Haushaltsausstattung, sowie auf die Beschäftigungslage und das Einkommen der Haushaltsmitglieder. Weitere Fragen betreffen Bildung, Gesundheit und Zufriedenheit der Privathaushalte. Da auch unterschiedliche Einkommensarten abgefragt werden, ermöglichen die EU-SILC-Daten Schlussfolgerungen über die Einkommensquellen und die Einkommenshöhe von Personen im Pensionsalter.

Alle Personen in einem Haushalt werden im Rahmen der EU-SILC-Befragung nach ihren Einkommensquellen und der Einkommenshöhe befragt. Zusätzlich werden die erhobenen Werte mit den Einkommensdaten aus offiziellen Steuerstatistiken verglichen. Dadurch liegt eine vergleichsweise gesicherte Information über die Einkommenslage der befragten Personen vor, sofern deren Einkommen im Rahmen der Besteuerung erfasst wird. Zum Beispiel sollten Kapitaleinkommen, die der Einkommensteuer unterliegen (etwa Pensionskassenleistungen) richtig erfasst sein. Für endbesteuerte Kapitaleinkommen ist man jedoch auf korrekte Angaben der befragten Personen angewiesen.

In der Hochrechnung der Einzelergebnisse auf die gesamte Bevölkerung werden die Einzelwerte mit Gewichten versehen und entsprechend diesem Gewicht vervielfacht. Damit wird die Zahl der Bezieher einer Altersleistung auf 1,66 Mio. Personen geschätzt. In der Sozialversicherung wurden 2007 1,16 Mio. Alterspensionen ausgezahlt. Insgesamt bezogen 1,89 Mio. Personen eine Pension (*Haydn, 2008*). Das Gewichtungsverfahren liefert also annähernd richtige Gesamtwerte, es ist aber nicht im Hinblick auf Pensionistenhaushalte optimiert. Die Befragungsergebnisse für die Hochrechnung der Betriebspensionen beruhen auf 100 Haushaltsdaten und sind mit dem vorgegebenen Gewicht auf die Gesamtbevölkerung hochgerechnet. Dieses Verfahren führt zu einem Schätzwert für die Zahl der Leistungsbezieher von 60.800, das entspricht einem Anteil an den Beziehern einer Altersleistung von 3,7% und liegt unter der Schätzung von *Url (2003A)* für das Jahr 2000 von 103.000 Personen. *Bauer (1999)* kommt in einer Auswertung des Mikrozensus vom September 1997 ebenfalls auf eine höhere Zahl von 88.000 Leistungsbeziehern.

Die Alterseinkommen von Pensionisten in der EU-SILC Stichprobe betragen 2007 durchschnittlich 1.340 € pro Monat (14-mal jährlich); bei 12-maliger Auszahlung pro Jahr steigt die durchschnittliche Pension auf 1.570 € (Übersicht 3.5.1). Die Aufteilung der Bezieher einer Altersleistung in Pensionisten mit und Pensionisten ohne Betriebspension zeigt, dass die Betriebspension die Einkommenslage von Pensionisten deutlich verbessert: Mit einer Betriebspension konnte im Durchschnitt das Einkommen um 90% gesteigert werden. Die durchschnittliche Betriebspension belief sich auf 950 € und lag damit um etwa 260 € über den

*Übersicht 3.5.1: Einkommenshöhe in privaten Haushalten in Österreich bei Bezug einer Altersleistung 2007*

	Personen Zahl	Durchschnittliches Einkommen <sup>1)</sup>	
		Insgesamt	davon Betriebs- pension In €
Mit Betriebspension	60.803	2.508	951
Ohne Betriebspension	1.596.257	1.300	-
Insgesamt	1.657.060	1.344	41

Q: ST.AT EU-SILC. - Die Zahl der Personen wird durch gewichtete Personenwerte hochgerechnet. - 1) Monatliches durchschnittliches Einkommen auf Basis von 14 Auszahlungen pro Jahr.

durchschnittlichen Leistungen, die von den Pensionskassen ausgezahlt wurden (vgl. Abschnitt 3.1). Die befragten Haushalte unterscheiden bei der Beantwortung dieser Frage nicht zwischen einzelnen Durchführungswegen. In der Erhebung sind auch Direkte Leistungszusagen mit höherer durchschnittlicher Pensionsleistung enthalten, sodass dadurch die Abweichung gegenüber den Durchschnittspensionen der Pensionskassen erklärt werden kann. Ein Vergleich mit der durchschnittlichen Alterspension in der Sozialversicherung von 1.021 € für das Jahr 2007 (Haydn, 2008) zeigt, dass in der EU-SILC Stichprobe überdurchschnittlich viele Personen mit hohen Pensionsleistungen befragt wurden.

### **3.6 Auswertung der WIFO-Erhebung**

Die bisher beschriebenen Datenquellen zeigen, dass mit Ausnahme der Pensionskassen keine vollständig erhobenen Daten für die wichtigsten Kenngrößen der betrieblichen Altersvorsorge vorliegen. Das beruht auf der bereits erwähnten schwierigen Abgrenzung zu anderen Sparmotiven und wird durch die fehlende Erhebung Direkter Leistungszusagen und die unvollständige Erhebung der betrieblichen Altersvorsorge in der Gruppenlebensversicherung verstärkt. Mit einer direkten Befragung von Unternehmen über deren betriebliche Altersvorsorge können diese beiden Lücken verkleinert werden. Für diesen Zweck wurde nunmehr bereits zum dritten Mal eine groß angelegte Umfrage über die betriebliche Altersvorsorge unter österreichischen Unternehmen durchgeführt. Die Auswahl der kontaktierten Unternehmen erfolgte aus der Herold-Unternehmens-Datenbank und war soweit möglich nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen geschichtet. Der Fragebogen wurde im Rahmen einer Sonderumfrage des WIFO an diese repräsentative Stichprobe der österreichischen Wirtschaft verschickt, wobei Unternehmen aus der öffentlichen Verwaltung (L), der Bildung (M), der Gesundheitsversorgung (N) und den öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (O) ausgenommen blieben.

Die Umfrage erfolgte aus Kostengründen schriftlich und beruhte auf dem im Anhang abgedruckten Fragebogen. Der Fragebogen wurde am 15. 2. 2008 an 4.028 Unternehmen ausgesendet. Zur Erhöhung der Rücklaufquote wurde am 10. 3. 2008 ein Erinnerungsschreiben versendet. Bis Ende März langten 872 korrekt ausgefüllte Fragebogen wieder ein, die zur

weiteren Analyse geeignet waren. Die Rücklaufquote betrug damit 21,6% und lag etwas unter der vorigen Umfrage (2001: 24,5%)<sup>3)</sup>. Trotz der gesunkenen Rücklaufquote nahmen an dieser Umfrage absolut betrachtet mehr Unternehmen teil als 2001. Diese Zunahme entstand durch die höhere Zahl befragter Unternehmen.

Der Fragebogen wurde gegenüber Vorgängerversionen geringfügig angepasst. Fragen über die Abfertigung wurden gestrichen und einige Fragen über zusätzliche Anreize zur Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge im Unternehmen wurden eingefügt. Die ersten drei Fragen erheben allgemeine Informationen über den Beschäftigtenstand und den Personalaufwand des Unternehmens. Sie dienen vor allem zur Hochrechnung individueller Angaben auf die Gesamtwirtschaft. Im zweiten Teil des Fragebogens richten sich die Fragen 4 bis 15 an Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge. Darin werden die Unternehmen über das Ausmaß und die Ausgestaltung der betrieblichen Altersvorsorge befragt. Diese Fragen erleichtern die Einschätzung der aktuellen Ausgestaltung betrieblicher Altersvorsorgesysteme und zeigen die Einschätzung der Vor- und Nachteile einzelner Durchführungswege auf. Die letzten beiden Fragen in diesem Block betreffen die Dynamik der Umstellung von Durchführungswegen. Vor allem die Umstellung von Direkten Leistungszusagen zu Pensionskassen bewirkt, dass einige Unternehmen gleichzeitig mehrere Durchführungswege für die betriebliche Altersvorsorge einsetzen. Der letzte Teil des Fragebogens umfasst die Fragen 16 bis 19, in denen die Bereitschaft zur Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge unter Unternehmen ohne ein solches Entlohnungselement und deren Wissen über die einzelnen Durchführungswege abgefragt werden. Der Informationsstand über einzelne Finanzierungsarten der betrieblichen Altersvorsorge und die Bereitschaft zum Wechsel des Durchführungsweges werden in Frage 17 und 18 behandelt. Die abschließende Frage 19 zielt auf wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen ab, die die Unternehmen zur Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge bewegen würden.

Die Güte der Stichprobe kann durch den Vergleich mit der Grundgesamtheit eingeschätzt werden. Als Grundgesamtheit wird die Auswertung des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger über die Zahl der Betriebe und Beschäftigten in Österreich verwendet. Diese Auswertung erfolgt zwei Mal jährlich durch die Krankenversicherungsträger, wobei hier die Ergebnisse vom 1. Jänner 2007 eingesetzt werden. Ein Vergleich der Stichprobe mit dieser Grundgesamtheit erlaubt eine gute Einschätzung der Stichprobenqualität und zeigt etwaige Untererfassungen auf. Die Wahl des Jahresbeginns als Vergleichsdatum orientiert sich am häufigsten Bilanzstichtag österreichischer Unternehmen. Da sich einige Fragen auf Daten aus der Bilanz bzw. der Gewinn- und Verlustrechnung beziehen, liegt der Zeitpunkt möglichst nahe am Bilanzstichtag. Zusätzlich sind im Winter tendenziell Betriebe mit einer Stammbesellschaft aktiv, während Saisonbetriebe vor allem in der Bauwirtschaft geschlossen sind. Die betriebliche Altersvorsorge wird eher an Mitglieder der Stammbesellschaft gewährt als an saisonale Arbeitskräfte. Daher sollte die Hochrechnung auf die Gesamtwirtschaft auf

---

<sup>3)</sup> Die vorige WIFO-Umfrage fand im Herbst 2001 statt. Die quantitativen Fragen bezogen sich auf das Jahr 2000; die qualitativen Fragen auf das Jahr 2001.

Grundlage der Winterdaten weniger verzerrt sein. Die Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge in Saisonbranchen mit einem Aktivitätshochpunkt im Winter wird allerdings verzerrt.

Die Gliederung der Betriebe in Übersicht 3.6.1 erfolgt nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen. Insgesamt gab es in Österreich zu diesem Zeitpunkt 240.000 Unternehmen mit 2,75 Mio. aktiven unselbständig Beschäftigten, die einem Betrieb zuordenbar waren und für die eine Pflichtversicherung in der Sozialversicherung bestand. Dadurch bleiben Beamte, Präsenzdiener und Karenzgeldbezieher, sowie diverse freie Dienstnehmer unberücksichtigt. Diese Zahlen beinhalten auch die unselbständig Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft. Die österreichische Wirtschaft ist überwiegend kleinbetrieblich strukturiert. In Übersicht 3.6.1 befinden sich mehr als 80% der Betriebe in der Größenklasse bis zu 9 Mitarbeitern. Weitere 8% der Betriebe sind in der nächstgrößeren Klasse mit 10 bis 19 Mitarbeitern. 97% der österreichischen Betriebe haben weniger als 50 Mitarbeiter und umgekehrt sind weniger als 0,5% der Betriebe Großunternehmen mit mehr als 299 Mitarbeitern. Nur in den Bereichen Energiewirtschaft (E), öffentliche Verwaltung (L), Bergbau (C), Finanzdienstleistungen (J) und in der Sachgüterproduktion (D) liegt der Anteil der Großunternehmen über 1% der Betriebe des jeweiligen Wirtschaftsbereiches. Die meisten Betriebe sind im Handel (G: 22%), knapp gefolgt von Betrieben mit unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K: 19,7%). Weiters sind auch Betriebe des Gaststättenwesens (H: 12,6%) und der Sachgütererzeugung (D: 10,2%) bedeutend. Sehr wenige Unternehmen gibt es im Bergbau (C: 0,2%), in der Energiewirtschaft (E: 0,3%) und unter den exterritorialen Unternehmen (Q: 0,3%). Die geringe Zahl an Unternehmen im Bergbau folgt aus den natürlichen Gegebenheiten Österreichs als rohstoffarmes Binnenland. In der Energiewirtschaft bewirken vor allem Größenvorteile die Entwicklung großer und damit weniger Unternehmen.

Die unselbständig Beschäftigten in Österreich sind nicht auf die kleinsten Unternehmenseinheiten konzentriert. Im Gegenteil Übersicht 3.6.2 zeigt, dass fast ein Drittel der unselbständig Beschäftigten in Großbetrieben mit mehr als 299 Mitarbeitern beschäftigt ist. Mit einem Viertel stellen die Unternehmen mit 50 bis 299 Mitarbeitern die zweitgrößte Gruppe an Arbeitnehmern. Erst danach kommen die Unternehmen mit bis zu 9 Mitarbeitern, in denen knapp ein Fünftel der unselbständig Beschäftigten erwerbstätig sind. Die Verteilung der Unselbständigen über die Wirtschaftsbereiche weicht ebenfalls von der Verteilung der Betriebe ab. Mit knapp 21% der unselbständig Beschäftigten sind die meisten Arbeitnehmer in der Sachgüterproduktion (D) beschäftigt; knapp gefolgt vom Handel (G) mit 18,7%. In den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K) arbeiten weitere 12% der unselbständig Beschäftigten. Besonders niedrige Anteile haben die kleineren Bereiche Bergbau (C), Energiewirtschaft (E) und exterritoriale Unternehmen (Q).

Übersicht 3.6.1: Stand der von den Krankenversicherungsträgern erfassten Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbereichen

Berichtsmonat: Jänner 2007

Wirtschaftsbereiche	1 bis 9	10 bis 19	Betriebe mit Beschäftigten			Insgesamt
			20 bis 49	50 bis 299	über 299	
	Zahl					
Insgesamt <sup>1)</sup>	200.531	19.890	12.177	6.692	1.064	240.354
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	256	55	62	33	9	415
D Sachgütererzeugung	17.211	3.076	2.275	1.641	302	24.505
E Energie- und Wasserversorgung	446	55	49	60	20	630
F Bauwesen	13.751	2.393	1.473	552	49	18.218
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	43.346	4.719	2.582	1.321	160	52.128
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	26.336	2.364	1.220	377	12	30.309
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	7.742	1.158	799	413	58	10.170
J Kredit- und Versicherungswesen	2.594	374	364	327	71	3.730
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	42.196	2.718	1.551	843	100	47.408
L Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	2.123	702	441	316	100	3.682
M Unterrichtswesen	1.515	289	116	91	21	2.032
N Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	16.280	611	466	320	103	17.780
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	18.421	1.142	664	355	58	20.640
P Private Haushalte		3	1	0	0	2.982
Q Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	689	7	4	5	1	706

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. - 1) Einschließlich Betriebe in der Land- und Forstwirtschaft.

Die antwortenden Unternehmen sind entsprechend der Zuordnung des Herold-Firmenverzeichnisses auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche zugeordnet. Die Zuordnung zu den Größenklassen erfolgt aufgrund der Angabe des Personalstands aus dem Fragebogen. Die Verteilung der antwortenden Unternehmen auf Größenklassen und Wirtschaftsbereiche ist in Übersicht 3.6.3 dargestellt. Die meisten Antworten stammen aus den Bereichen Sachgütererzeugung (D), Handel (G) und unternehmensbezogene Dienstleistungen (K), in denen auch die meisten Betriebe der Grundgesamtheit aktiv sind. Naturgemäß wenige Antworten kommen aus den Bereichen Bergbau (C) und Energiewirtschaft (E).

Insgesamt beantworteten 872 Unternehmen den Fragebogen; das entspricht 0,4% der Grundgesamtheit. Der Anteil antwortender Unternehmen an der Grundgesamtheit ist in den Bereichen Bergbau (C: 2,4%) und Energiewirtschaft (E: 2,4%) überdurchschnittlich hoch.

Übersicht 3.6.2: Stand der von den Krankenversicherungsträgern erfassten Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbereichen

Berichtsmonat: Jänner 2007

Wirtschaftsbereiche	Betriebe mit					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 299	über 299	
	Beschäftigten					
	Zahl					
Insgesamt	529.472	267.074	366.662	728.788	860.405	2.752.401
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	805	732	1.957	4.204	4.040	11.738
D Sachgütererzeugung	55.717	41.781	68.828	195.187	213.338	574.851
E Energie- und Wasserversorgung	1.082	772	1.454	7.865	12.063	23.236
F Bauwesen	44.685	32.235	43.729	55.744	26.071	202.464
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	119.292	63.266	77.752	140.757	113.003	514.070
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	72.507	31.347	35.787	33.585	6.202	179.428
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	23.145	15.713	24.148	42.968	90.034	196.008
J Kredit- und Versicherungswesen	6.574	5.115	11.326	35.302	50.019	108.336
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	92.682	36.292	46.935	89.073	66.319	331.301
L Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	9.262	9.432	13.503	34.944	149.295	216.436
M Unterrichtswesen	5.314	3.865	3.580	10.471	17.948	41.178
N Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	41.352	8.173	14.532	35.845	78.464	178.366
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	43.366	15.229	19.726	39.220	32.548	150.089
P Private Haushalte	3.303	38	29	0	0	3.370
Q Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	789	98	125	679	1.061	2.752

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Vergleichsweise geringe Anteile sind im Gastgewerbe (H: 0,2%), den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K: 0,3%) und im Handel (G: 0,4%) zu verzeichnen. Tendenziell zeigen die Großbetriebe eine hohe Antwortbereitschaft. In der Klasse mit mehr als 299 Mitarbeitern antwortete mehr als ein Fünftel der Unternehmen und selbst in der Klasse mit 50 bis 299 Mitarbeitern beträgt der Anteil noch 5%. In den Unternehmen mit 20 bis 49 Mitarbeitern ist die Antwortbereitschaft mit 1% noch immer in einem Bereich, der als repräsentativ betrachtet werden kann. Die nachfolgenden Ergebnisse für Kleinbetriebe sind aus statistischer Sicht hingegen mit großer Vorsicht zu interpretieren.

Die Verteilung der antwortenden Betriebe über die Wirtschaftsbereiche sollte in der Stichprobe ungefähr der Grundgesamtheit entsprechen. In Abbildung 3.6.1 ist die relative Abweichung der Stichprobenverteilung von der Verteilung der Grundgesamtheit zu sehen.

Übersicht 3.6.3: Zusammensetzung der Betriebe in der Stichprobe nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengrößenklassen

Wirtschaftsbereiche	Betriebe mit					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 299	Über 299	
	Beschäftigten Zahl					
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	1	-	-	6	1	10
D Sachgütererzeugung	13	12	23	124	92	268
E Energie- und Wasserversorgung	1	-	1	5	8	15
F Bauwesen	10	19	18	34	9	94
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	16	38	33	62	37	195
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	1	10	11	17	7	50
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2	9	9	17	15	52
J Kredit- und Versicherungswesen	2	1	6	25	18	52
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	16	21	21	45	29	136
Insgesamt	62	110	122	335	216	872

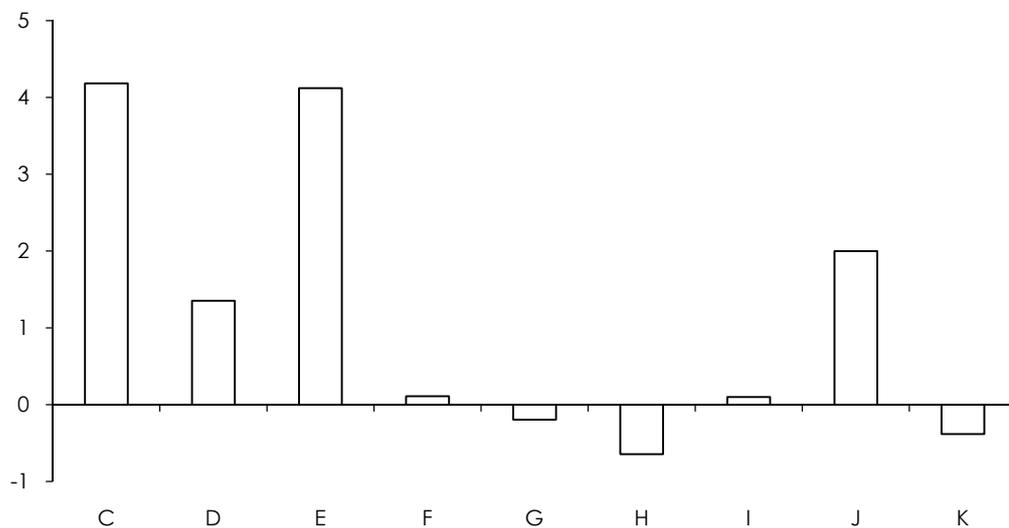
Q: WIFO-Erhebung.

Die Balken geben das Verhältnis zwischen dem Anteil der jeweiligen Betriebe in der Stichprobe und dem Anteil der entsprechenden Betriebe in der Grundgesamtheit an. Alle Quoten sind auf null normiert, sodass ein in der Stichprobe überrepräsentierter Wirtschaftsbereich einen positiven Balken aufweist. Wenn der Anteil in der Stichprobe genau dem Anteil in der Grundgesamtheit entspricht ist in Abbildung 3.6.1 kein Balken sichtbar, und für vergleichsweise unterrepräsentierten Wirtschaftsbereichen ist der Balken negativ. Z. B. sind Unternehmen aus den Bereichen Bergbau (C) und Energiewirtschaft (E) in der Stichprobe etwa 5-Mal so häufig wie in der Grundgesamtheit. Betriebe aus dem Gastgewerbe (H) sind in der Stichprobe zu zwei Drittel unterrepräsentiert. Abbildung 3.6.2 enthält dieselbe Analyse wie Abbildung 3.6.1 aber in Bezug auf die Betriebsgrößenklassen. Es ist klar ersichtlich, dass größere Unternehmen in der Stichprobe stark überproportional vertreten sind und deren überhöhter Anteil ausschließlich zu Lasten der Kleinbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten geht.

Die unselbständig Beschäftigten können ebenso den Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen zugeordnet werden. Diese Verteilung ist in Übersicht 3.6.4 zusammengefasst und hat dasselbe Muster wie die Verteilung der Betriebe in Übersicht 3.6.3. Die meisten unselbständig Beschäftigten in der Stichprobe sind in der Sachgüterproduktion (D) zu finden, danach folgen die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K) und der Handel (G). Wenige Beschäftigte arbeiten im Bergbau (C) und im Gastgewerbe (H). Insgesamt sind in den antwortenden Unternehmen der aktuellen Umfrage 9% der

Abbildung 3.6.1: Relative Verteilung der Betriebe nach Wirtschaftsbereichen

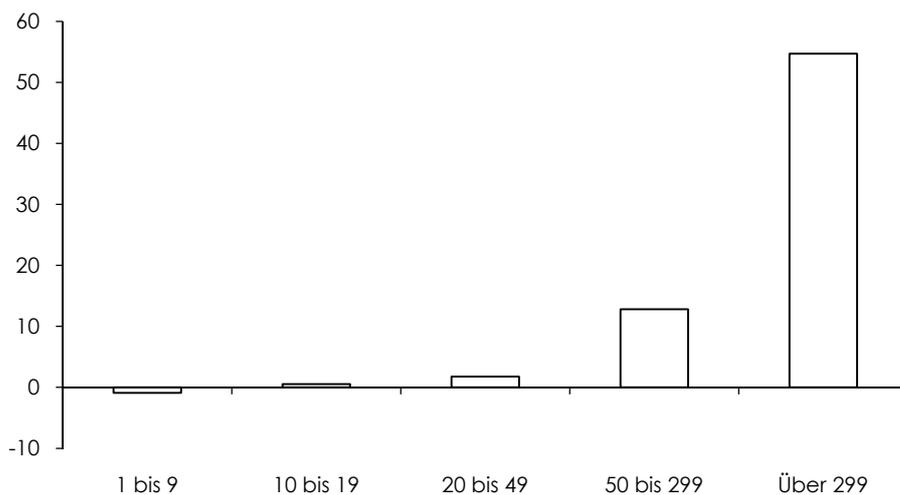
Aussagekraft der Stichprobe



Q: WIFO-Erhebung, Hauptverband der Sozialversicherungsträger. - Anteil des Wirtschaftsbereiches... in der Stichprobe relativ zu seinem Anteil in der Grundgesamtheit minus 1. Werte über null zeigen eine überproportionale Besetzung des Wirtschaftsbereichs in der Stichprobe an; Werte unter null eine unterproportionale Besetzung. C: Bergbau, D: Sachgüterproduktion, E: Energiewirtschaft, F: Bauwesen, G: Handel, H: Gastgewerbe, I: Verkehrs- und Nachrichtenwesen, J: Finanzdienstleistungen, K: unternehmensbezogene Dienstleistungen.

Abbildung 3.6.2: Relative Verteilung der Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen

Aussagekraft der Stichprobe



Q: WIFO-Erhebung, Hauptverband der Sozialversicherungsträger. - Anteil der Beschäftigtengrößenklasse ... in der Stichprobe relativ zu ihrem Anteil in der Grundgesamtheit minus 1. Werte über null zeigen eine überproportionale Besetzung der Beschäftigtengrößenklasse in der Stichprobe an; Werte unter null eine unterproportionale Besetzung.

Übersicht 3.6.4: Zusammensetzung der Beschäftigten in der Stichprobe nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengrößenklassen

Wirtschaftsbereiche	Betriebe mit Beschäftigten					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 299	Über 299	
	Zahl					
C Bergbau und Gewinnung v on Steinen und Erden	7	.	.	860	378	1.245
D Sachgütererzeugung	95	178	702	15.461	63.862	80.298
E Energie- und Wasserv ersorgung	6	.	25	578	9.164	9.773
F Bauwesen	72	270	595	3.794	7.369	12.100
G Handel; Instandhaltung und Reparatur v on Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	107	509	1.076	6.948	30.534	39.174
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	8	143	325	1.849	4.554	6.879
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	15	126	298	1.831	26.731	29.001
J Kredit- und Versicherungswesen	15	13	188	2.975	21.069	24.260
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung v on unternehmensbezogenen Dienstleistungen	103	300	692	5.478	36.348	42.921
Insgesamt	428	1.539	3.901	39.774	200.009	245.651

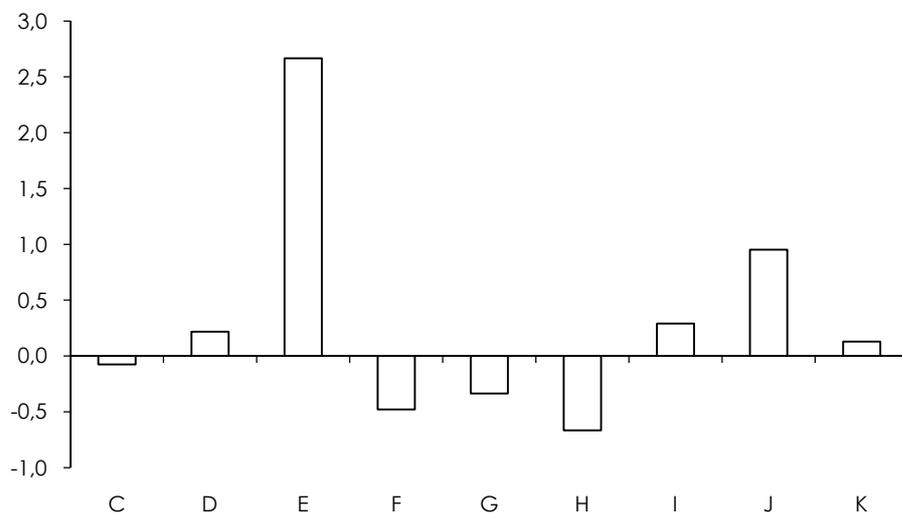
Q: WIFO-Erhebung.

unselbständig Beschäftigten Österreichs erwerbstätig. Der hohe Anteil entsteht vor allem durch die rege Teilnahme der Großbetriebe an der Umfrage. In der größten Klasse (mehr als 299 Beschäftigte) konnte ein Viertel der unselbständig Beschäftigten in der Umfrage erfasst werden. Selbst in der Größenklasse von 20 bis 49 Mitarbeitern sind noch mehr als 1% der unselbständig Beschäftigten in der Stichprobe enthalten. Die Verteilung der unselbständig Beschäftigten in der Stichprobe wird in Abbildung 3.6.3 mit der Verteilung der Grundgesamtheit verglichen. Die Bedeutung der einzelnen Balken entspricht jener in Abbildung 3.6.1. Vergleichsweise überrepräsentiert sind unselbständig Beschäftigte in der Energiewirtschaft (E) und in den Finanzdienstleistungen (J). Andererseits enthält die Stichprobe zu wenige Erwerbstätige aus dem Gastgewerbe (H), dem Bauwesen (F) und dem Handel (G). Die Verteilung der Beschäftigten über die Betriebsgrößenklassen ist stark zu den größten Unternehmen hin verzerrt. Alle anderen Betriebsgrößenklassen sind unterproportional vertreten (Abbildung 3.6.4).

Zusammenfassend kann davon ausgegangen werden, dass die Zuverlässigkeit der statistischen Auswertungen vor allem für Kleinunternehmen in den Bereichen Gastgewerbe (H), Handel (G) und dem Bauwesen (F) schlecht ist, während für Unternehmensgrößen ab 20 Mitarbeitern sehr zuverlässige Aussagen möglich sind; jedoch mit Einschränkungen für die bereits erwähnten Wirtschaftsbereiche. Ab einer Unternehmensgröße von 50 Mitarbeitern sind die Aussagen für alle in der Stichprobe vorhandenen Wirtschaftsbereiche robust.

Abbildung 3.6.3: Relative Verteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen

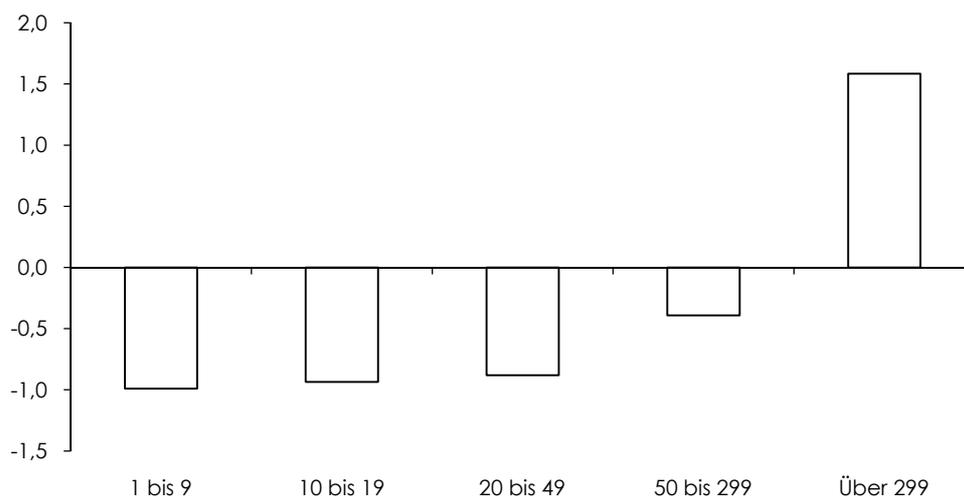
Aussagekraft der Stichprobe



Q: WIFO-Erhebung, Hauptverband der Sozialversicherungsträger. - Anteil des Wirtschaftsbereichs ... in der Stichprobe relativ zu seinem Anteil in der Grundgesamtheit minus 1. Werte über null zeigen eine überproportionale Besetzung des Wirtschaftsbereiches in der Stichprobe an; Werte unter null eine unterproportionale Besetzung. C: Bergbau, D: Sachgüterproduktion, E: Energiewirtschaft, F: Bauwesen, G: Handel, H: Gastgewerbe, I: Verkehrs- und Nachrichtenwesen, J: Finanzdienstleistungen, K: unternehmensbezogene Dienstleistungen.

Abbildung 3.6.4: Relative Verteilung der Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen

Aussagekraft der Stichprobe



Q: WIFO-Erhebung, Hauptverband der Sozialversicherungsträger. - Anteil der Beschäftigtengrößenklasse ... in der Stichprobe relativ zu ihrem Anteil in der Grundgesamtheit minus 1. Werte über null zeigen eine überproportionale Besetzung der Beschäftigtengrößenklasse in der Stichprobe an; Werte unter null eine unterproportionale Besetzung.

### 3.6.1 Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in der Stichprobe

Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge unter den antwortenden Unternehmen nahm im Vergleich zur letzten Umfrage aus dem Jahr 2001 etwas zu. 228 der 872 Unternehmen mit einer verwertbaren Antwort haben eine betriebliche Altersvorsorge (Übersicht 3.6.5). Das entspricht einem Anteil von insgesamt 26,1% gegenüber 20,8% aus dem Jahr 2001.

Knapp ein Drittel der Versorgungsansprüche besteht in der Sachgüterproduktion (D), gefolgt mit einem Fünftel in den Finanzdienstleistungen (J) und jeweils 15% im Handel (G) und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K). Sehr wenige Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge gibt es im Gastgewerbe (H) und dem Bauwesen (F). Der unterste Teil von Übersicht 3.6.5 zeigt den Anteil der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge innerhalb des jeweiligen Wirtschaftsbereiches. Hier stechen vor allem die Finanzdienstleistungen (J) und die Energiewirtschaft (E) mit einem hohen Verbreitungsgrad hervor. Einen überdurchschnittlichen Verbreitungsgrad weist auch das Verkehrs- und Nachrichtenwesen (I) auf. Die Sachgüterproduktion (D) und die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K) liegen nahe am Durchschnittswert. Der Abstand des Gastgewerbes (H) zu den anderen Wirtschaftsbereichen fällt deutlich auf, aber auch im Bauwesen (F) und im Handel (G) werden Betriebspensionen seltener zugesprochen.

Übersicht 3.6.5: Betriebliche Altersvorsorge in der WIFO-Erhebung nach Wirtschaftsbereichen

	Wirtschaftsbereiche									Insgesamt
	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
	Zahl									
Altersvorsorge										
Ja	2	67	12	12	34	2	16	50	33	228
Nein	8	201	3	82	161	48	36	2	103	644
Insgesamt	10	268	15	94	195	50	52	52	136	872
	Anteile in %									
Ja	0,9	29,4	5,3	5,3	14,9	0,9	7,0	21,9	14,5	100,0
Nein	1,2	31,2	0,5	12,7	25,0	7,5	5,6	0,3	16,0	100,0
Insgesamt	1,1	30,7	1,7	10,8	22,4	5,7	6,0	6,0	15,6	100,0
Ja	20,0	25,0	80,0	12,8	17,4	4,0	30,8	96,2	24,3	26,1
Nein	80,0	75,0	20,0	87,2	82,6	96,0	69,2	3,8	75,7	73,9
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: WIFO-Erhebung. - Die Kurzbezeichnungen C bis K stehen für die ÖNACE Bezeichnungen für Wirtschaftsbereiche. Die vollständigen Bezeichnungen und Definition sind in der Übersicht ÖNACE am Anfang der Studie.

Die positive Dynamik gegenüber der letzten Erhebung aus dem Jahr 2001 verteilt sich recht unterschiedlich auf die einzelnen Wirtschaftssektoren. Während im Bergbau (C) trotz einer höheren Zahl antwortender Unternehmen die Verbreitung abnahm (2001: 71,4%) erlaubt die wesentlich bessere Erfassung des Handels (G) nunmehr eine genauere Einschätzung des

Verbreitungsgrades, die deutlich niedriger ausfällt (2001: 50%). Außerhalb des Handels (G) ist die betriebliche Altersvorsorge im Jahr 2008 stärker verbreitet. Im Vergleichsjahr 2001 hatten in der Sachgüterproduktion (D) 22,2%, im Bauwesen (F) 9,7%, im Nachrichten- und Verkehrswesen (I) 16,3% und in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen 21,6% (K) der antwortenden Unternehmen eine Betriebspension. Für die Energiewirtschaft (E) und die Finanzdienstleistungen (J) liegen erstmals Befragungsergebnisse vor, während es für die öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (O) dieses Mal keine Umfrageergebnisse gibt. Wenn die Stichprobe auf die Wirtschaftsbereiche eingeschränkt wird, für die in beiden Erhebungsjahren Ergebnisse vorliegen (C, D, F, G, I, K), fällt der Verbreitungsgrad auf 21,7% (2008), und die Dynamik ist wesentlich schwächer.

Übersicht 3.6.6 zeigt, dass die betriebliche Altersvorsorge vor allem unter großen Unternehmen ein gebräuchlicher Bestandteil der Entlohnung ist. Die Grenzen für die Einteilung der Größenklassen entsprechen nicht mehr den in *Url* (2003A) verwendeten Werten, weil Statistik Austria eine Anpassung an die aktuellen Eurostat-Werte vornahm und diese hier übernommen wird. In den kleinen Betriebsgrößenklassen werden Betriebspensionen kaum eingesetzt. Die meisten Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge sind in den beiden größten Kategorien. Der Anteil der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge steigt deutlich mit der Unternehmensgröße von etwa einem Zehntel für Betriebe mit bis zu 9 Mitarbeitern bis auf knapp 45% für Großbetriebe.

Von den knapp 200 Unternehmen, die das Einführungsjahr der betrieblichen Altersvorsorge in ihrem Unternehmen angaben, kann auch eine Verteilung für die Zeitspanne seit Einführung der betrieblichen Altersvorsorge berechnet werden. Nur ein Fünftel der Unternehmen gewährte ihren Mitarbeitern bereits vor 1990 eine Betriebspension, d. h. 80% der Betriebspensionssysteme in der Stichprobe stammen aus der Zeit nach Einführung des Betriebspensions- und des Pensionskassengesetzes. Die hohe Dynamik in der betrieblichen Altersvorsorge ist auch am Anteil der Unternehmen (30%) ersichtlich, die seit der letzten WIFO-Erhebung im Jahr 2001 eine Betriebspension einrichteten. Die bereits in *Url* (2003A) festgestellte Häufung von Gründungsjahren zwischen 1997 und 2000 bestätigt sich auch in dieser Umfrage, allerdings erlauben die nunmehr vorliegenden Ergebnisse für die Folgejahre die Schlussfolgerung, dass sich die Gründungswelle bis in das Jahr 2006 fortsetzte. Insgesamt wird die günstige Entwicklung der Anwartschaftsberechtigten in den Pensionskassen (Abbildung 3.1.1) durch die Umfrageergebnissen bestätigt.

Im Durchschnitt kommen auf einen Betrieb 345 unselbständig Beschäftigte mit einer Anwartschaft auf Betriebspension. Dieser Wert weicht jedoch wegen der Dominanz von Großunternehmen stark vom Median ab: Die Hälfte der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge haben weniger als 80 Anwartschaftsberechtigte im Unternehmen. Der größte Unterschied zwischen Mittelwert und Median besteht unter den Großbetrieben. In der Größenklasse von 50 bis 299 Mitarbeitern ist die Abweichung schon wesentlich geringer und in den darunter liegenden Größenklassen sind die Differenzen unbedeutend, was auf eine

Übersicht 3.6.6: Betriebliche Altersvorsorge in der WIFO-Erhebung nach Beschäftigtengrößenklassen

	Betriebe mit Beschäftigten					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 299	Über 299	
Zahl						
Altersvorsorge						
Ja	7	17	15	90	96	225
Nein	55	93	107	245	120	620
Insgesamt	62	110	122	335	216	845
Anteile in %						
Ja	3,1	7,6	6,7	40,0	42,7	100,0
Nein	8,9	15,0	17,3	39,5	19,4	100,0
Insgesamt	7,3	13,0	14,4	39,6	25,6	100,0
Ja	11,3	15,5	12,3	26,9	44,4	26,6
Nein	88,7	84,5	87,7	73,1	55,6	73,4
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: WIFO-Erhebung

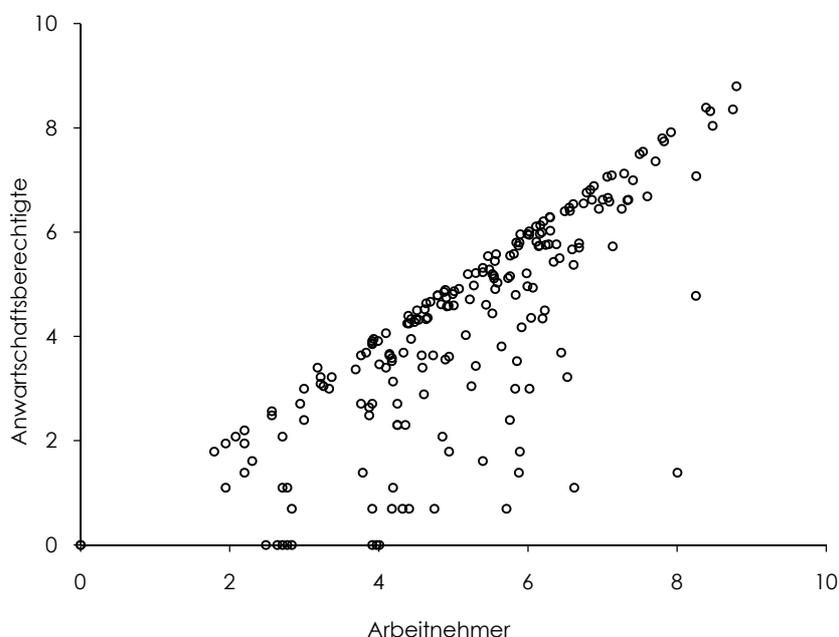
homogenere Besetzung dieser Gruppen schließen lässt. Für die Hochrechnung im folgenden Abschnitt müssen also in den beiden obersten Betriebsgrößenklassen schiefe Verteilungen für die Anwartschaftsberechtigten je Unternehmen angenommen werden. Die Leistungsbezieher sind ebenfalls in den beiden obersten Größenklassen konzentriert. In den drei untersten Größenklassen gibt es praktisch keine Pensionisten. Dieses Phänomen kann entweder durch eine starke Auslagerung des Betriebspensionssystems an Finanzintermediäre oder durch junge Pensionssysteme erklärt werden, in denen noch niemand das Pensionsalter erreicht hat. Beide Hypothesen können bestätigt werden, weil diese Kleinbetriebe ihre Betriebspensionssysteme ausschließlich nach 1990 eingerichteteten, und weil nur ein Viertel der Kleinbetriebe die Direkte Leistungszusage nützt, in der die Pensionisten auch nach dem Übertritt in den Ruhestand im Unternehmen abgerechnet werden.

Der positive Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Zahl der Anwartschaftsberechtigten ist auch in Abbildung 3.6.5 erkennbar. In dieser Abbildung sind sowohl die Beschäftigten als auch die Anwartschaftsberechtigten logarithmiert dargestellt. Diese Transformation erleichtert die gemeinsame Darstellung der sehr großen Unternehmen mit den Kleinstbetrieben. Man kann deutlich zwei Gruppen von Unternehmen unterscheiden. Erstens liegt eine dichte Reihe von Beobachtungen entlang der Diagonale in Abbildung 3.6.5. Diese Gruppe zeichnet sich durch eine Elastizität der Anwartschaftsberechtigten in Bezug auf den Personalstand von 1 aus, d. h. ein Zuwachs der Belegschaft um 1% schlägt sich auch in einer Zunahme der Anwartschaftsberechtigten um 1% nieder. Diese Unternehmen haben also Betriebspensionssysteme eingerichtet, die allen Mitarbeitern offen stehen und in denen die Anspruchsvoraussetzungen keine starke Selektion unter den Mitarbeitern bewirken. Eine

weitere kleinere Gruppe von Unternehmen liegt mehr oder weniger deutlich unter der Diagonale. Der senkrechte Abstand zur Diagonale ist als ein Indikator für die Selektivität der Anspruchsvoraussetzungen zu werten. Ein paar Unternehmen haben nur sehr wenige Anwartschaftsberechtigte und liegen auf oder knapp über der Nulllinie. In diesen Unternehmen gibt es offensichtlich nur für einige wenige Angestellte vermutlich aus der Geschäftsführung eine Betriebspension. Abbildung 3.6.5 zeigt, dass in Österreich die Zahl der Unternehmen mit sehr selektiven Anspruchsvoraussetzungen klein und eher in den kleineren bis mittleren Betrieben zu finden ist.

Diese Beobachtung bestätigt sich auch, wenn die Beschäftigten und die Anwartschaftsberechtigten ohne logarithmische Transformation gegenübergestellt werden. In Abbildung 3.6.6 ist zu diesem Zweck die Zahl der Beschäftigten auf 800 begrenzt. Wenn man alle Unternehmen in die Abbildung einschließen würde, wären die Kleinunternehmen nur mehr als eine dichte Wolke rund um den Nullpunkt sichtbar. Unternehmen mit vergleichsweise wenigen Anwartschaftsberechtigten sind am häufigsten in der Gruppe bis 99 Mitarbeitern. Zwischen 100 und 399 Mitarbeitern gibt es nur mehr sehr wenige Unternehmen mit einem engen Kreis von Anwartschaftsberechtigten und darüber sind es nur mehr Einzelfälle. Dieses Bild unterscheidet sich leicht von den Ergebnissen der letzten Umfrage für das Jahr 2001. Dort konnten noch etliche Unternehmen mit hohen Mitarbeiterzahlen gefunden werden, die selektive Anspruchsvoraussetzungen anwendeten.

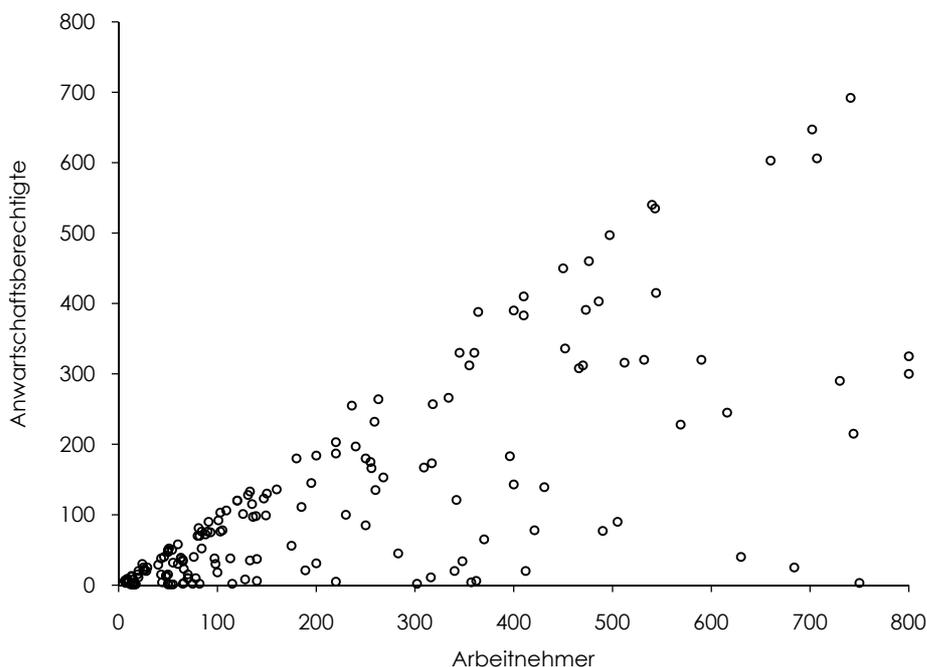
Abbildung 3.6.5: Zusammenhang zwischen Anwartschaftsberechtigten und Arbeitnehmern (logarithmierte Skala)



Q: WIFO-Erhebung; Zahl der einbezogenen Unternehmen: 207.

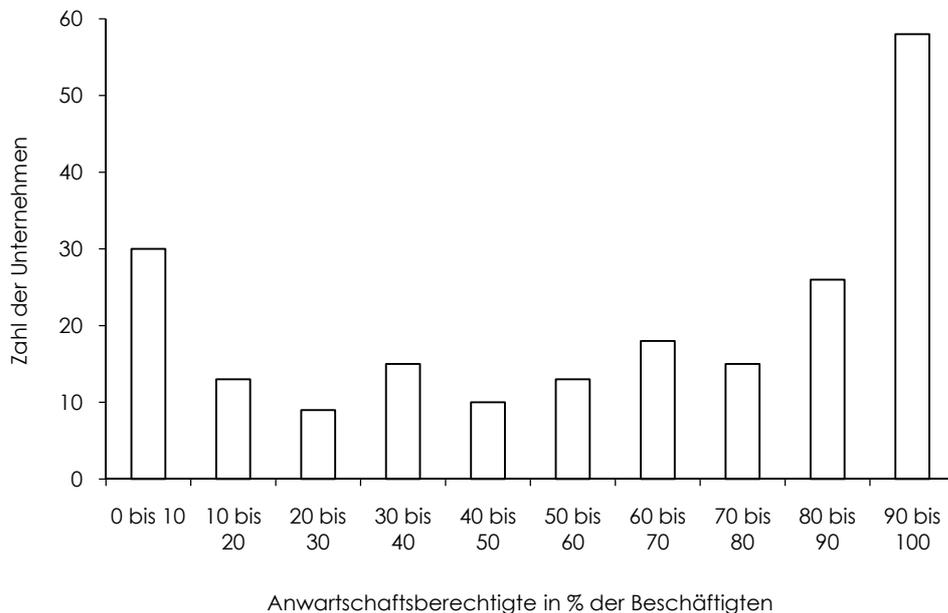
In der vorliegenden Stichprobe dürften die Unternehmen tatsächlich weniger selektive Anspruchsvoraussetzungen einsetzen. Abbildung 3.6.7 zeigt ein Histogramm für das Verhältnis der Anwartschaftsberechtigten zu den Beschäftigten (Anwartschaftsquote). Jeder Balken gibt die Zahl der Unternehmen an, deren Anwartschaftsquoten in den angegebenen Bereich fallen. Z. B. haben 30 Unternehmen in der Stichprobe eine Anwartschaftsquote zwischen 0% und 10%. Die Verteilung der Quote ist zweigipfelig, d. h. es gibt jeweils eine Häufung von Unternehmen mit sehr wenigen und sehr vielen Anwartschaftsberechtigten. Die zwischen diesen beiden Polen liegenden Klassen sind hingegen gleichförmig besetzt. Im Vergleich mit den Ergebnissen aus dem Jahr 2001 (*Url, 2003A*) fällt auf, dass der Anteil der Unternehmen mit vergleichsweise wenigen Anwartschaftsberechtigten 2008 niedriger ist. Diese Verschiebung ist teilweise auf die neu hinzugekommenen Wirtschaftsbereiche Energiewirtschaft (E), Gastgewerbe (H) und Finanzdienstleistungen (J) bzw. den weggefallenen Sektor öffentliche und persönliche Dienstleistungen (O) zurückzuführen. Abbildung 3.6.8 zeigt die Anwartschaftsquote wie in Abbildung 3.6.7, beschränkt aber die Wirtschaftsbereiche auf die bereits im Jahr 2001 in der Stichprobe enthaltenen Sektoren (C, D, F, G, I, K). Diese Anpassung erhöht den Anteil der Unternehmen mit selektiven Anspruchsvoraussetzungen und dämpft

Abbildung 3.6.6: Zusammenhang zwischen Anwartschaftsberechtigten und Arbeitnehmern



Q: WIFO-Erhebung; Zahl der einbezogenen Unternehmen: 207.

Abbildung 3.6.7: Verteilung der Quote von Anwartschaftsberechtigten zu Beschäftigten in der WIFO-Erhebung



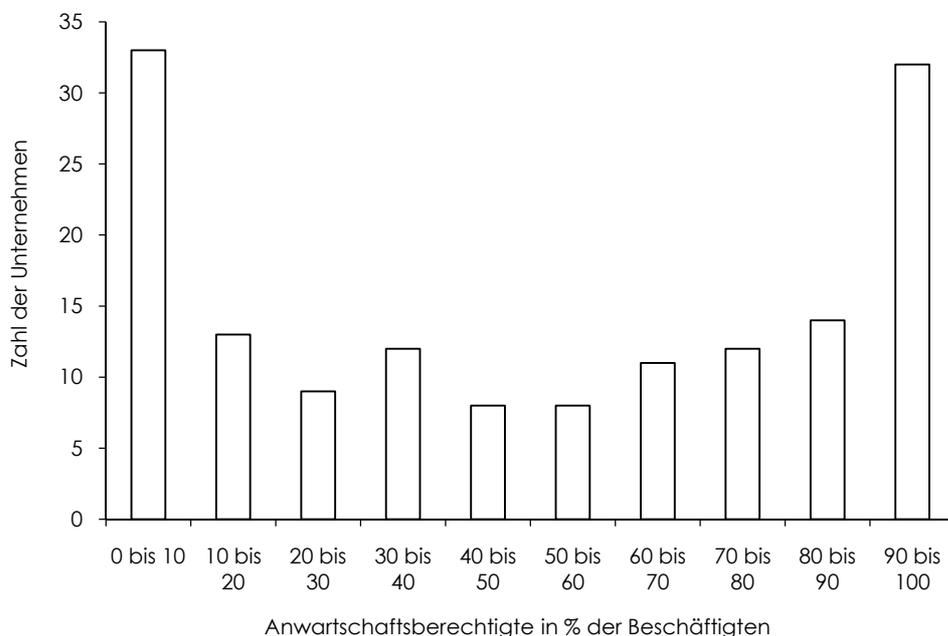
Q: WIFO-Erhebung; Zahl der einbezogenen Unternehmen: 207.

den Anteil der Unternehmen mit allgemein zugänglichen Betriebspensionssystemen. Die Verschiebung reicht aber nicht aus, um die 2001 noch feststellbare Dominanz selektiver Kriterien zu bestätigen.

Die zweigipfelige Verteilung im Verhältnis zwischen Anwartschaftsberechtigten und Beschäftigten spricht gegen eine einfache Hochrechnung auf die Gesamtwirtschaft mit Gruppenmittelwerten, z. B. der durchschnittlichen Zahl an Anwartschaftsberechtigten je Betrieb. Das Hochrechnungsverfahren sollte diese Eigenschaft berücksichtigen und zusätzlich in Betracht ziehen, dass bedingt durch die überproportional häufige Teilnahme von Großbetrieben (Abbildung 3.6.2 und Abbildung 3.6.4) der Anteil der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge in der Stichprobe überhöht ist.

Zusätzliche Information über die Art der Anspruchsvoraussetzungen gibt Abbildung 3.6.9. In ihr sind arbeitnehmerbezogene Selektionskriterien aufgetragen. Jeder Balken gibt den Anteil der Unternehmen an, die das jeweilige Selektionskriterium einsetzen. Unter den Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge knüpfen 12% gar keine Bedingung an die Gewährung einer Anwartschaft, d. h. die Mitarbeiter erhalten sofort eine Anwartschaft, und die damit verbundenen Beitragszahlungen setzen unmittelbar ein. Die meisten Unternehmen setzen eine Mindestgrenze für die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter. Dabei sind fünf Dienstjahre

Abbildung 3.6.8: Verteilung der Quote von Anwartschaftsberechtigten zu Beschäftigten in der WIFO-Erhebung in der gleichen Abgrenzung wie in der Umfrage 2001<sup>1)</sup>)

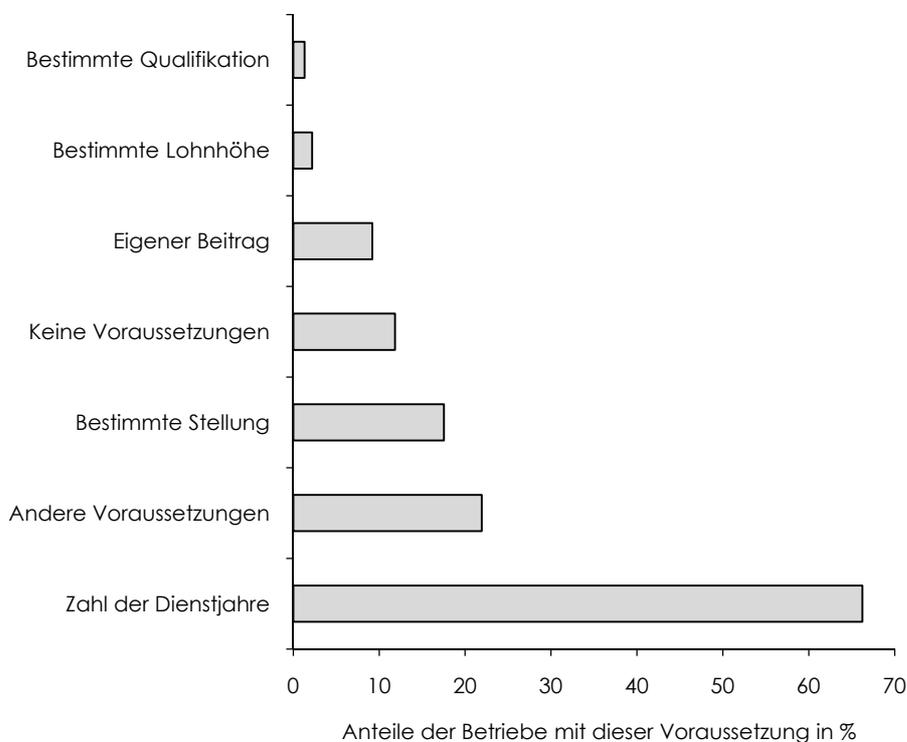


Q: WIFO-Erhebung; Zahl der einbezogenen Unternehmen: 152. - 1) Ohne die Wirtschaftsbereiche Energiewirtschaft (E), Gastgewerbe (H), Finanzdienstleistungen (J) und öffentliche und persönliche Dienstleistungen (O).

verbundenen Beitragszahlungen setzen unmittelbar ein. Die meisten Unternehmen setzen eine Mindestgrenze für die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter. Dabei sind fünf Dienstjahre im Unternehmen der beliebteste Wert; er wird von knapp einem Drittel verwendet. Mindestzugehörigkeiten zwischen ein und vier Jahren sind ebenfalls stark verbreitet und werden von der Hälfte der Unternehmen gewählt. Ein Achtel der Unternehmen legt einen hohen Wert von mindestens 10 Dienstjahren fest. Darüber liegende Werte für die Mindestdauer sind nur mehr in Einzelfällen zu verzeichnen.

Die zweitwichtigste Anspruchsvoraussetzung sind die „anderen Voraussetzungen“, in denen die Unternehmen die Gelegenheit hatten, spezielle von den vorgegebenen Möglichkeiten abweichende Kriterien anzugeben. Tatsächlich setzt etwa ein Fünftel der Unternehmen besondere Kriterien meist in Form eines Mindestalters der Anwartschaftsberechtigten. Das Mindestalter schwankt zwischen dem 20. und dem 40. Lebensjahr der Mitarbeiter, wobei Werte im unteren Bereich dominieren. In den meisten Fällen dürften damit Ausbildungszeiten aus der Anwartschaft ausgeschlossen werden. In einigen Fällen wird ein unbefristetes Dienstverhältnis als Voraussetzung definiert. In Einzelfällen wird auf ein Angestelltenverhältnis, eine Entgeltumwandlung bzw. einen bestimmten Stichtag für den Eintritt ins Unternehmen bedingt. Bei einer Bedingung auf ein Eintrittsdatum wurde das Betriebspensionssystem nach

Abbildung 3.6.9: Voraussetzungen der Mitarbeiter für eine Anwartschaft



Q: WIFO-Erhebung. - Mehrfachantworten möglich. Zahl der einbezogenen Unternehmen: 228.

diesem Tag umgestellt. Etwas weniger als ein Fünftel der Unternehmen bedingt die Anwartschaft auf die Stellung des Mitarbeiters im Unternehmen. Von diesen Unternehmen öffnet etwa die Hälfte der Unternehmen das Betriebspensionssystem leitenden Angestellten und die andere Hälfte bietet nur den Mitgliedern der Geschäftsleitung eine Betriebspension an. Schließlich werden noch Eigenbeiträge der Anwartschaftsberechtigten von knapp 10% der Unternehmen angegeben. In den meisten Betrieben bleibt der Eigenbetrag im Bereich zwischen 1% und 4% der Beitragszahlung. Ein Eigenbeitrag in der Höhe von 50% wird von vier Unternehmen gemeldet, das entspricht genau dem gesetzlich zulässigen Höchstwert. Zwei Unternehmen geben 100% als Eigenbeitrag an. In beiden Fällen werden Lebensversicherungen als Finanzierungsweg genutzt, sodass der Schluss nahe liegt, dass es sich dabei um eine Entgeltumwandlung im Rahmen der §3 Abs. 1 Z 15 EStG Regelung für die steuerlich begünstigte Zukunftssicherung handelt.

Die Pensionshöhe einer Betriebspension wird durch die Rahmenbedingungen der Pensionsvereinbarung und – in Durchführungswegen außerhalb des Unternehmens – auch durch den Veranlagungsertrag bestimmt. Unter den Rahmenbedingungen sind vor allem leistungs- und beitragsbezogene Systeme zu unterscheiden. Bei einer leistungsbezogenen Pensionszusage erhalten Arbeitnehmer eine Pensionszusage, die sich an den Löhnen bzw. Gehältern orientiert und meistens noch zusätzliche Kriterien wie die Betriebszugehörigkeit

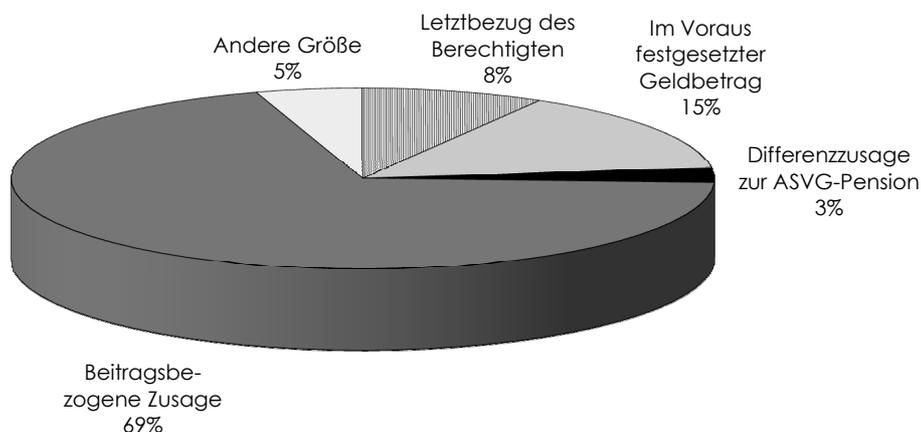
berücksichtigt. Zum Beispiel werden den Anwartschaftsberechtigten valorisierte Beträge pro Dienstjahr gut geschrieben. Differenzzusagen zur ASVG-Pension sind ebenfalls bekannt, genauso wie Verfahren in denen auf ein durchschnittliches Einkommen vor dem Pensionsantritt Bezug genommen wird. Leistungsbezogene Zusagen waren in der Vergangenheit sehr beliebt, haben aber in letzter Zeit wegen des Risikos der Unterdeckung an Verbreitung verloren. In einigen Fällen kam es zu Umwandlungen von leistungs- in beitragsbezogene Pensionsansprüche oder zu einer Umstellung für neue Mitarbeiter. Viele Unternehmen haben dadurch gemischte Systeme mit alten Pensionsansprüchen, die noch leistungsbezogen sind, und neuen Ansprüchen, die bereits beitragsbezogen sind. In der Befragung wurde daher darauf hingewiesen, dass bei Vorliegen mehrerer Durchführungswege nur Angaben für das System gemacht werden sollen, in dem sich die Mehrheit der Anwartschaftsberechtigten befindet. In der Umfrage geben 8% der Unternehmen an, dass ihre Betriebspension von der Höhe des letzten Activeinkommens abhängt (Abbildung 3.6.10). Gegenüber der Umfrage aus dem Jahr 2001 ist das ein Rückgang um 12 Prozentpunkte. Fast alle Unternehmen mit Pensionszusagen, deren Höhe vom Letztgehalt abhängig ist, setzen gleichzeitig Direkte Leistungszusagen und Pensionskassen als Durchführungswege ein.

Nur 3% der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge haben Differenzzusagen zur ASVG-Pension. In diesem Fall ist die Höhe der Betriebspension variabel und hängt zusätzlich von der Ausgestaltung und den Reformen des Sozialversicherungsrechtes ab. Unternehmen mit einer Differenzzusage sind daher einem politischen Risiko ausgesetzt, das bei einer Pensionsreform oder bei der Dynamisierung der öffentlichen Pensionen schlagend wird. Dieser Durchführungswege verlor seit der letzten Befragung ebenfalls an Verbreitung (-2 Prozentpunkte).

Vorab fixierte Geldbeträge sind unter den leistungsbezogenen Pensionszusagen die häufigste Variante. Dabei handelt es sich meistens um kleine Beträge je Leistungsberechtigten. In diesem Fall tragen die Unternehmen ein geringes Risiko, trotzdem hat dieser Anknüpfungspunkt für die Pensionshöhe an Bedeutung verloren: Der Anteil an den Unternehmen mit einem festen Geldbetrag als Betriebspension sank von 24% (2001) auf nunmehr 15%. Interessanterweise verwenden diese Unternehmen die drei wichtigsten Durchführungswege (Direkte Leistungszusage, Lebensversicherung, Pensionskasse) in etwa im gleichen Ausmaß.

Beitragsbezogene Betriebspensionen sind von der Höhe der eingezahlten Beiträge, dem Veranlagungserfolg des Finanzintermediärs und der Lebenserwartung zum Zeitpunkt des Pensionsantritts abhängig. Die Anwartschaftsberechtigten tragen das Veranlagungs- und oft auch das versicherungstechnische Risiko. Ein Teil der Anwartschaftsberechtigten ist diesen Risiken vollständig ausgesetzt, weil sie auf eine Mindestertragsgarantie verzichtet haben. Wenn für diese Gruppe nicht ausreichende Schwankungsreserven während der Ansparphase aufgebaut wurden, haben zu niedrige oder negative Veranlagungsrenditen in der

Abbildung 3.6.10: Verteilung der Anknüpfungspunkte für die Höhe der betrieblichen Pensionszusage



Q: WIFO-Erhebung, - Zahl der einbezogenen Unternehmen: 225.

Auszahlungsphase Pensionskürzungen zur Folge. Eine Begrenzung für das Verlustrisiko besteht in der Mindestertragsgarantie der Pensionskassen. Sie ist an der Sekundärmarktrendite ausgerichtet und kompensiert Leistungsbezieher, falls die Veranlagungsrendite im Durchschnitt der letzten fünf Jahre deutlich unter der Sekundärmarktrendite liegt (§ 2 PKG). In der betrieblichen Kollektivversicherung bzw. der klassischen Lebensversicherung gibt es vom Versicherer einen garantierten Wertzuwachs, jährlich unverfallbare Gewinnzuteilungen und eine garantierte Rentenhöhe in der Auszahlungsphase. Die erweiterte Garantieleistung in der Lebensversicherung ist jedoch mit höheren Kosten verbunden.

In der aktuellen Umfrage sind beitragsbezogene Pensionszusagen mit Abstand die am stärksten genutzte Variante (Abbildung 3.6.10). Der Anteil beitragsbezogener Pensionszusagen in der Auswertung liegt unter jenem der für die Pensionskassen bekannt ist (2007: 84%). Das ist zu erwarten, weil die hier erfassten Direkten Pensionszusagen traditionell leistungsorientiert sind. Der Anteil in der Stichprobe ist sehr gut mit dem Anteil beitragsbezogener Pensionszusagen in den betrieblichen Pensionskassen vergleichbar (2007: 73%). Die Umschichtung von den leistungsbezogenen Betriebspensionen geht vollständig zugunsten beitragsbezogener Formen. Unter den „anderen Größen“ sind zum Großteil Details aus beitragsbezogenen Systemen angeführt, sodass dieser Teil des Kuchens in Abbildung 3.6.10 eigentlich den beitragsbezogenen Systemen zugeteilt werden müsste.

### 3.6.2 Motive für die betriebliche Altersvorsorge

Vergangene Befragungen haben bereits gezeigt, dass die stärkere Bindung qualifizierter Mitarbeiter und die Motivation zu höherer Leistung die wichtigsten Motive für die Gewährung

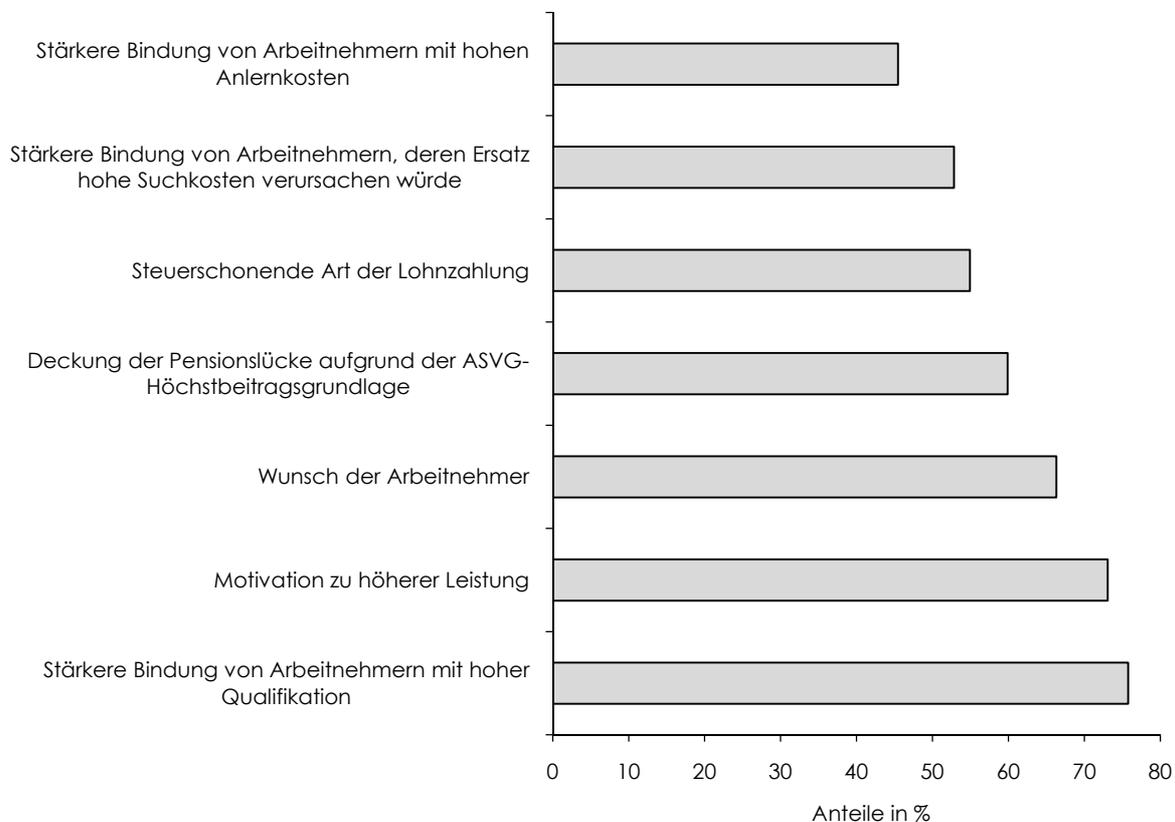
einer Betriebspension sind (Url, 2003A). Diese Aussage wird auch in dieser Umfrage bestätigt (Abbildung 3.6.11). Etwas mehr als drei Viertel der befragten Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge bestätigen das Motiv „stärkere Bindung von Arbeitnehmern mit hoher Qualifikation“. Nur geringfügig kleiner ist die Zustimmung zum Begriff Anreiz zu höherer Leistung.

Der genaue Grund für den Wunsch nach stärkerer Bindung qualifizierter Mitarbeiter kann aber aus den Antworten nicht vollständig entnommen werden. Zum Beispiel erklärt der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften nur zu zwei Drittel die Gewährung von Betriebspensionen. Wenn das Angebot an qualifizierten Fachkräften knapp ist, entstehen beim Abgang solcher Mitarbeiter hohe Suchkosten für Ersatzarbeitskräfte. Zu den Suchkosten zählen nicht nur die direkten Kosten der Ausschreibung und der Auswahl unter den Bewerbern, sondern auch die Zeit, in der die gebrauchte Arbeitskraft noch nicht für den Produktionsprozess zur Verfügung steht. Seltene Qualifikationen sind daher mit höheren Suchkosten verbunden als häufig vorkommende. Im Vergleich zur allgemeinen Frage nach der Bindung von Mitarbeitern mit hoher Qualifikation, findet das Motiv Vermeidung von Suchkosten mit 53% der Unternehmen deutlich weniger Zustimmung.

Betriebsspezifisches Wissen dürfte ebenfalls nur teilweise zu den Qualifikationen zählen, die mit einer betrieblichen Altersvorsorge stärker an das Unternehmen gebunden werden sollen. Betriebsspezifisches Wissen kann nur durch Lernen innerhalb des betreffenden Unternehmens erworben werden. Es ist vor allem dann sehr ausgeprägt, wenn an einer Arbeitsstelle besondere Tätigkeiten zu verrichten sind, die nicht von den allgemeinen Bildungsstätten außerhalb des Unternehmens vermittelt werden. In solchen Positionen sind oft längere Einarbeitungszeiten mit Parallelbesetzung notwendig, um den reibungslosen Betriebsablauf zu gewährleisten. Daher besteht für Unternehmen mit einem hohen Bestand an betriebsspezifischem Wissen ein großer Anreiz die Fluktuation der Mitarbeiter niedrig zu halten. Die Vermeidung von Anlernkosten ist nur für 45% der Unternehmen ein Thema. Die geringere Bedeutung dieser beiden Kostenarten entsteht nur zu einem geringen Teil durch gegenseitig ausschließendes Beantworten der beiden Fragen, d. h. die Unternehmen haben nicht auf die Frage nach den Suchkosten mit „Nein“ und gleichzeitig auf die Frage nach den Anlernkosten mit „Ja“ geantwortet (oder umgekehrt).

Besonders interessant ist das Antwortverhalten der Unternehmen, wenn man die Stichprobe verkleinert und nur mehr Unternehmen untersucht, die als Voraussetzung für eine Anwartschaft die Stellung im Unternehmen angegeben haben (Abbildung 3.6.9). Diese Vorgabe wird von 40 Unternehmen gemacht, deren Antwortverhalten in Bezug auf die Motive für die betriebliche Altersvorsorge in einigen Punkten stark von der Gesamtheit der Unternehmen abweicht. Unter diesen Betrieben ist das Motiv der Bindung hoch qualifizierter Mitarbeiter weitaus höher (91%), wobei Anlernkosten (31%) deutlich weniger oft genannt werden. Andererseits ist in diesen Unternehmen das Motiv „Wunsch der Arbeitnehmer“ (47%)

Abbildung 3.6.11: Motive für die betriebliche Altersvorsorge



Q: WIFO-Erhebung. - Nur Antworten von Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge (Mehrfachantworten möglich). Zahl der einbezogenen Unternehmen je nach Motiv zwischen 176 und 194.

deutlich seltener als in der gesamten Stichprobe. Umgekehrt kann die Stichprobe auf die Unternehmen beschränkt werden, die keine Bedingung für eine Anwartschaft stellen, d. h. ihre betriebliche Altersvorsorge für alle Mitarbeiter offen haben. In dieser Unternehmensgruppe ist die Motivation zur Bindung qualifizierter Mitarbeiter unterdurchschnittlich ausgeprägt (63%) – vor allem im Bereich der Anlernkosten (29%) – während das Motiv der steuerschonenden Auszahlung des Entgelts eine größere Bedeutung einnimmt (76%).

In Abbildung 3.6.11 liegen die rein finanziellen Gründe für eine Betriebspension eher im Mittelfeld bzw. im unteren Bereich der Zustimmung. Im Vergleich mit der letzten Umfrage haben die Deckungslücke in der Pensionsversicherung und der Wunsch der Arbeitnehmer nach einer Betriebspension um 4 bis 5 Prozentpunkte zugelegt. Diese eher schwache Reaktion zeigt, dass lange Übergangsregeln in der Pensionsreform den höheren Anreiz zu Betriebspensionen, der durch niedrigere Leistungsversprechen aus der öffentlichen Pension entsteht, stark verringern. Arbeitnehmer mit kürzeren Erwerbszeiten und steigendem (Karriere) bzw. schwankendem Lebenseinkommensverlauf (Selbständige, Bonuszahlungen,

Arbeitslosigkeit, usw.) werden Einbußen in der öffentlichen Pension erleiden und sollten bereits am Beginn der Übergangsfrist stärker auf Zusatzpensionen drängen. In kapitalgedeckten Altersvorsorgesystemen sind lange Ansparphasen notwendig, damit eine sinnvolle Pensionshöhe erzielt wird. Umgekehrt ist in den Unternehmen noch kein großes Bewusstsein für den zu erwartenden Rückgang öffentlicher Pensionsleistungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen vorhanden. Die geringe Zunahme finanzieller Motive zeigt dennoch eine gewisse Bewusstseinsbildung an.

Ein interessantes und auch stark im Vordergrund stehendes Motiv für Betriebspensionen ist die Motivation zu höherer Leistung. Diese Eigenschaft wird am zweithäufigsten genannt und kann als eine Bestätigung für die Effizienzlohntheorie gewertet werden. Diese Theorie begründet die Überzahlung von Arbeitnehmern gegenüber dem Marktlohn mit der asymmetrischen Information zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. In Bereichen, in denen Vorgesetzte nur unter hohem Kostenaufwand die Leistungsfähigkeit und den Leistungswillen der Mitarbeiter beobachten können, bewirkt eine Überzahlung des normalen Arbeitslohns eine Motivation für höhere Leistung. Der Anreiz zum Mehraufwand entsteht durch den Einkommensverlust, der nach einer Kündigung durch den Wegfall der Überzahlung entsteht (Yellen, 1984).

### *3.6.3 Die Finanzierungsform der betrieblichen Altersvorsorge*

Zur Abwicklung von Betriebspensionen stehen in Österreich vier Alternativen zur Verfügung. Innerhalb der Sozialversicherung besteht die Möglichkeit zur freiwilligen Höherversicherung der Mitarbeiter. Das Unternehmen übernimmt in diesem Fall die Zahlung freiwilliger Beiträge für den Arbeitnehmer. Instrumente mit langer Tradition in Österreich sind die Direkte Pensionszusage und die Gruppenlebensversicherungen. Seit 1991 stehen den Unternehmen auch die Pensionskassen zur Durchführung betrieblicher Altersvorsorgesysteme zur Verfügung. Die Direkte Leistungszusage beruht entweder auf individuellen Verträgen zwischen den Anwartschaftsberechtigten und dem Unternehmen oder auf Betriebsvereinbarungen mit der Belegschaftsvertretung. Mit einer Direkten Leistungszusage verspricht das Unternehmen den Anwartschaftsberechtigten nach dem Übertritt in den Ruhestand eine Zusatzpension. Dieses Zahlungsverprechen ist eine Verbindlichkeit und muss daher in der Unternehmensbilanz abgebildet sein. Diese Funktion übernimmt die Rückstellung für Pensionen, die entsprechend § 211 Abs. 2 UGB alle absehbaren Erfordernisse für laufende Pensionen und die Anwartschaften auf zukünftige Betriebspensionen nach versicherungsmathematischen Grundsätzen beinhalten muss. Die laufenden Pensionszahlungen für die Leistungsempfänger werden entweder aus dem laufenden Ertrag oder durch die Auflösung der Rückstellung für Pensionen finanziert. Der Gesamtaufwand für Altersvorsorge besteht daher aus den laufenden Pensionszahlungen und der Nettodotierung der Pensionsrückstellung. Die Nettodotierung ist positiv solange zusätzliche Anwartschafts- und Leistungsberechtigte in das System eintreten. Wenn die Zahl der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sinkt, wird die Pensionsrückstellung aufgelöst und die Nettodotierung wird negativ, d. h. die Zuweisung zur Rückstellung ist kleiner als die Auflösung der Rückstellung. Die in der Steuerbilanz

ausgewiesene Rückstellung für Pensionen muss zur Hälfte durch risikoarme Wertpapiere gedeckt sein. Mit der Wertpapierdeckung für Direkte Leistungszusagen wollte der Gesetzgeber erreichen, dass ein Teil der Pensionsverpflichtung nicht durch das Betriebsvermögen, sondern durch Wertpapiere gedeckt ist, die nur geringen Wertschwankungen unterliegen. Diese Deckung bewirkt eine teilweise Streuung des Kapitalrisikos für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, sie vermindert dementsprechend die Finanzierungsfunktion des Sozialkapitals. Der nicht durch Wertpapiere gedeckte Teil der Pensionsansprüche muss durch das Unternehmen erwirtschaftet werden und unterliegt dem Konkursrisiko. Da sowohl die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten als auch die Wertpapierdeckung im Unternehmen verwaltet werden, bringt die Direkte Leistungszusage für das Unternehmen einen vergleichsweise hohen Verwaltungsaufwand mit sich. Dieser Verwaltungsaufwand kann teilweise an Finanzdienstleister ausgelagert werden. Die Kapitalverwaltung kann z. B. an speziell ausgerichtete Rentenfonds oder mit einer Rückdeckungsversicherung ausgelagert werden. Die mit einer Direkten Leistungszusage verknüpften Risiken können ebenfalls mit einer Rückdeckungsversicherung an ein Versicherungsunternehmen übertragen werden (z. B. Langlebigkeits-, Hinterbliebenen- oder Invaliditätsrisiken).

Die steuerlichen Regelungen für Betriebspensionen hängen stark vom eingesetzten Durchführungsweg ab. Allgemein gilt jedoch, dass die Beitragszahlung bzw. die Zahlung der Pensionsleistung durch das Unternehmen eine Betriebsausgabe darstellt, sofern gewisse Schwellenwerte nicht überschritten werden (§ 4 EStG). Für die Direkte Leistungszusage muss im Besonderen eine Vorsorge für zukünftige Pensionsleistungen vorgenommen werden. Die Zuweisung zur Pensionsrückstellung gilt innerhalb von Schwellenwerten als Betriebsausgabe. § 14 EStG regelt die zulässige Höhe der Pensionsrückstellung und die dafür erforderliche Wertpapierdeckung. Während der Arbeitgeberbeitrag bzw. die direkte Pensionszahlung als Betriebsausgabe vom Gewinn absetzbar sind, gelten die Zuflüsse aus Pensionen als steuerpflichtiges Einkommen der Empfänger und unterliegen damit der Einkommensteuer. Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge sind in Österreich einheitlich nachgelagert besteuert. Beiträge der Arbeitnehmer in die betriebliche Altersvorsorge werden jedoch in Abhängigkeit vom Durchführungsweg besteuert (Seiler – Url, 2000).

Die Gruppenlebensversicherung steht in engem Zusammenhang mit den Direkten Leistungszusagen, weil viele Unternehmen Rückdeckungsversicherungen für ihre Direkten Leistungszusagen abgeschlossen haben. Mit einer Rückdeckungsversicherung können mit der Betriebspension zusammenhängende versicherungstechnische Risiken aus dem Unternehmen ausgelagert werden. Dazu zählen Ablebens-, Berufsunfähigkeits- oder Langlebigkeitsrisiken. Die Rückdeckungsversicherung kann auch als Ersatz für die Wertpapierdeckung eingesetzt werden und ermöglicht eine Deckung der Leistungszusage über die 50%-Grenze des § 14 EStG. Zusätzlich kann mit dem Leistungsanfall die Abwicklung der Pensionszahlung an das Versicherungsunternehmen übertragen werden.

Die herkömmliche Gruppenlebensversicherung wurde 2005 durch die betriebliche Kollektivversicherung ergänzt. Die betriebliche Kollektivversicherung ermöglicht das Angebot von Versicherungsleistungen in der betrieblichen Altersvorsorge wobei die steuerlichen Rahmenbedingungen an die der Pensionskassen angeglichen sind. Die Gruppenlebensversicherung bietet eine risikoarme und individuell leicht differenzierbare betriebliche Altersvorsorge. Mit der Beitragszahlung ist die Verpflichtung für das Unternehmen erfüllt, und es findet gleichzeitig ein vollständiger Risikotransfer auf die Versicherung statt. Gruppenlebensversicherungen bieten für die Anwartschaftsberechtigten eine garantierte Mindestverzinsung der eingezahlten Beiträge von derzeit höchstens 2,25% an (BGBl. II Nr. 227/2005) und weisen dadurch geringe Wertschwankungen auf. Die Beiträge zur Gruppenlebensversicherung sind für das Unternehmen eine Betriebsausgabe. Die steuerliche Behandlung der Auszahlung an die Arbeitnehmer hängt von der Form der Gruppenlebensversicherung ab. Leistungen der Rückdeckungsversicherung und der betrieblichen Kollektivversicherung unterliegen der Einkommensteuer. Eine besondere Form der Gruppenversicherung sind Zahlungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung der Arbeitnehmer. Beiträge an die Zukunftssicherung sind bis zu einer Grenze von 300 € pro Jahr steuerfrei (§ 3 Abs. 1 Z 15 EStG). Die Leistung aus der Zukunftssicherung kann in Form einer Pauschalzahlung erfolgen oder in eine Rentenversicherung übertragen werden. In beiden Fällen gelten die steuerlichen Regelungen für Lebensversicherungen.

Die freiwillige Höherversicherung im Rahmen der Pensionsversicherung ist eine schon sehr lang zur Verfügung stehende Form der betrieblichen Altersvorsorge, die jedoch einen geringen Verbreitungsgrad hat. Im Gegensatz zu den anderen Durchführungswegen wird hier kein Kapitalbestand zur Deckung des Leistungsversprechens aufgebaut, sondern die Leistungen werden gemeinsam mit den regulären Pensionsansprüchen gegenüber der öffentlichen Pensionsversicherung im Umlageverfahren abgewickelt. Die Beiträge in die freiwillige Höherversicherung bewirken für die Anwartschaftsberechtigten eine Steigerung der Bemessungsgrundlage in der Pensionsberechnung, d. h. sie erhöhen die zu erwartende Pensionszahlung aus der 1. Säule. Steuerlich sind die Beitragszahlungen für das Unternehmen Betriebsausgaben. Die Anwartschaftsberechtigten können eigene Beiträge von der Steuerbemessungsgrundlage vollständig abziehen. Dafür unterliegt die Zusatzpension wiederum vollständig der Einkommensteuer. Im Bereich der freiwilligen Höherversicherung ist damit das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung vollständig umgesetzt.

Die Pensionskassen stehen seit 1991 als Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge zur Verfügung und sind eine Reaktion auf die Krise der Direkten Leistungszusage in den 1980er Jahren. Im Zuge von Unternehmenssanierungen wurde damals in etliche Betriebspensionsregelungen zum Nachteil der Anwartschaftsberechtigten eingegriffen. Vor allem in der Verstaatlichten Industrie wurden Pensionsverpflichtungen gekündigt oder gingen durch Insolvenzen verloren. Im Rahmen des Insolvenzentgeltfonds wurde den Anwartschaftsberechtigten nur ein Bruchteil ihrer Pensionsansprüche abgegolten. Deshalb wurde nach einer Möglichkeit gesucht, die Pensionsverpflichtungen außerhalb des

Unternehmens zu verwalten. Damit ist auch eine externe Verwaltung des angesammelten Kapitals verbunden. Die Wertentwicklung des veranlagten Kapitalbestands sollte möglichst transparent erfolgen, daher wurde für Pensionskassen – abweichend von den Vorgaben für Versicherungen – das Tageswertprinzip zur Bewertung der Kapitalanlagen vorgeschrieben. Die Entwicklung der Wertpapierkurse zwischen 2001 und 2003 sowie im Jahr 2008 zeigte, dass dieses Bewertungsprinzip in Verbindung mit einer hohen Aktienquote in der Veranlagungspolitik starke Schwankungen der Pensionsleistungen bewirkt. Davon waren vor allem jene Leistungsbezieher negativ betroffen, deren Pensionsansprüche mit hohen Rechenzinssätzen und als beitragsbezogene Zusage vom Unternehmen auf die Pensionskasse übertragen wurden. Das Tageswertprinzip ermöglicht zwar eine transparente Darstellung des verwalteten Kapitals, wenn allerdings fehlende oder zu geringe Schwankungsreserven in Verbindung mit hohen Rechenzinssätzen auftreten, schlagen Veranlagungsverluste voll auf die Pensionsleistung durch.

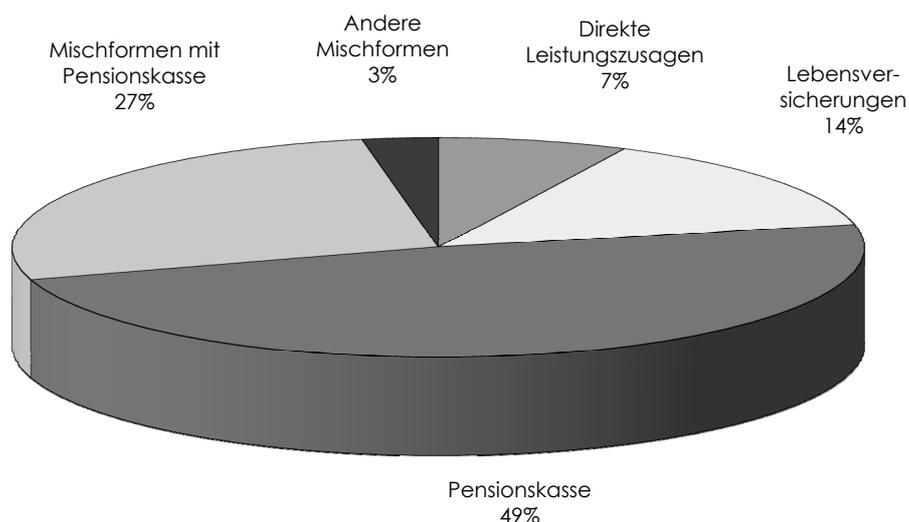
Pensionskassen sind flexibel in Bezug auf die Gestaltung von Leistungszusagen. Grundsätzlich können beide Typen – beitrags- und leistungsbezogene Pensionszusagen – von Pensionskassen verwaltet werden. Bei einer beitragsbezogenen Pensionszusage wird mit der Beitragszahlung das gesamte Risiko auf die Pensionskasse bzw. die Anwartschaftsberechtigten übertragen. Bei einer leistungsbezogenen Zusage bleibt, wie bei einer Direkten Leistungszusage, ein Großteil des Risikos im Unternehmen. Das betrifft sowohl versicherungstechnische Risiken (Langlebighkeits-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrisiken) als auch das Risiko schlechter Veranlagungsergebnisse in der Pensionskasse. Für Unternehmen besteht dann eine Nachschussverpflichtung, mit der eine Unterdeckung des Leistungsversprechens ausgeglichen wird. Die Beitragszahlungen des Arbeitgebers sind als Betriebsausgaben gewinnmindernd anerkannt. Die Rente der Leistungsempfänger unterliegt der Einkommensteuer. Auch in den Pensionskassen ist für die Arbeitgeberbeiträge das Prinzip der nachgelagerten Versteuerung vollständig umgesetzt. Für Arbeitnehmerbeiträge gelten mehrere komplizierte Regelungen, die eine unterschiedliche steuerliche Behandlung nach sich ziehen.

Die Verteilung der befragten Betriebe auf die vier Durchführungswege ist in Abbildung 3.6.12 in Form von Anteilen dargestellt. Insgesamt konnten 208 Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge einer reinen oder einer gemischten Finanzierungsform zugeteilt werden. In einer reinen Finanzierungsform setzt das Unternehmen nur einen Durchführungswege ein. In gemischten Finanzierungsformen werden gleichzeitig mehrere Durchführungswege verwendet. Die meisten Unternehmen setzen nur Pensionskassen als Finanzierungsform ein. Gegenüber der letzten Umfrage stieg dieser Anteil um 9 Prozentpunkte auf 49% an. Unter den Mischformen dominierten 2008 ebenfalls solche mit einer Pensionskasse, wobei unter den Mischformen vorwiegend Direkte Leistungszusagen mit einer Pensionskasse kombiniert wurden (Übersicht 3.6.7). Diese Kombination entsteht bei einer teilweisen Übertragung bestehender Betriebspensionsansprüche von der Direkten Leistungszusage auf eine Pensionskasse. In solchen Fällen werden nicht alle Pensionsverpflichtungen an die Pensionskasse übertragen,

sodass für einen längeren Zeitraum beide Verfahren parallel eingesetzt werden. Nach den Pensionskassen sind Lebensversicherungen die beliebteste Finanzierungsart. Gegenüber der letzten Erhebung fielen die Lebensversicherungen allerdings etwas zurück (2001: 18%). Direkte Leistungszusagen stellen als eigenständiger Durchführungsweg nur mehr für eine kleine Zahl von Unternehmen eine attraktive Alternative dar, allerdings sind in den „Anderen Mischformen“ ausschließlich Kombinationen von Direkten Leistungszusagen mit Lebensversicherungen enthalten. Die genaue Aufteilung zwischen reinen und gemischten Finanzierungsformen in Übersicht 3.6.7 zeigt, dass die freiwillige Höherversicherung in der Pensionsversicherung nur mehr in Verbindung mit anderen Durchführungswegen eingesetzt wird. Zwei Unternehmen nutzen die freiwillige Höherversicherung mit einer Pensionskasse.

Die Wahl des Finanzierungsverfahrens hängt von der Ausgestaltung und der Geschichte des Betriebspensionssystems ab. Alte Systeme setzen stärker die Direkte Leistungszusage ein, während neue Systeme stärker die erst seit einigen Jahren zur Verfügung stehenden Durchführungswegen verwenden. Tatsächlich zeigt eine Trennung der Stichprobe deutlich, dass Unternehmen, die ihre Betriebspension bereits vor 1995 eingerichtet hatten, doppelt so häufig die Direkte Pensionszusage einsetzen als Unternehmen, die ihre Betriebspension danach einrichteten. Der Abbau der Direkten Pensionszusage ging zu etwa gleich großen Teilen zu Gunsten der Lebensversicherung und der Pensionskassen. Ein interessanter Vergleich ist auch für Unternehmen möglich, die ihre Betriebspension nach 2001 einrichteten. Einschließlich der Mischsysteme sind diese besonders jungen Betriebspensionssysteme zu knapp 60% mit Pensionskassen ausgestattet und zu etwa 40% mit Lebensversicherungen. Die Direkte Leistungszusage und die freiwillige Höherversicherung sind praktisch bedeutungslos.

Abbildung 3.6.12: Verteilung der Betriebe nach Finanzierungsart der Betriebspension



Q: WIFO-Erhebung. - Zahl der einbezogenen Unternehmen: 208.

Übersicht 3.6.7: Unternehmen mit einer oder zwei Finanzierungsarten der betrieblichen Altersvorsorge

	Zahl der Unternehmen mit				Anteile in %
	Pensions- kasse	Direkte Leistungs- zusage	Lebensv er- sicherung	Freiwillige Höherv er- sicherung	
Pensionskasse	101				48,6
Direkte Leistungszusage	41	15			26,9
Lebensversicherung	13	6	30		23,6
Freiwillige Höherversicherung	2	0	0	0	1,0
Anteile in %	75,5	10,1	14,4	0,0	100,0

Q: WIFO-Erhebung. - Bemerkung: Die Diagonaleinträge zeigen Unternehmen mit einer einzigen Finanzierungsform. Alle Einträge unterhalb der Diagonale zeigen Mischformen. 8 Unternehmen kombinieren Pensionskassen mit Direktzusage und Lebensversicherungen. Zahl der einbezogenen Unternehmen: 208.

In der Umfrage des Jahres 2001 wurden die Unternehmen gefragt, ob sie die Finanzierungsform ihrer Betriebspension umstellen wollen, bzw. falls sie eine Betriebspension einführen wollen, welche Finanzierungsform sie dafür einsetzen wollen. Dabei wurden die Pensionskassen von etwa 40% der Unternehmen genannt, die Direkte Leistungszusage von 5%, die Lebensversicherung von 23%. Und die freiwillige Höherversicherung von 2% (30% der Unternehmen machten 2001 keine Angaben). Tatsächlich gab es in dieser Periode eine leichte Abweichung von der damaligen Prognose in Richtung Lebensversicherung.

Neben neuen Durchführungswegen sind auch die Eigenschaften des Betriebspensionssystems für die Auswahl der Finanzierungsform ausschlaggebend. Unternehmen mit einem selektiven Kreis von Anwartschaftsberechtigten – z. B. einer Beschränkung auf die Unternehmensleitung bzw. leitende Angestellte – tendieren eher zu den individuell gestaltbaren Finanzierungsarten der Direkten Leistungszusage und der Lebensversicherung und haben unterdurchschnittlich oft eine Pensionskasse.

Der Aufwand für Betriebspensionen setzt sich je nach Durchführungsweg aus den Beitragszahlungen an einen Finanzintermediär, oder in der Direkten Leistungszusage aus den Pensionszahlungen zuzüglich der Nettodotierung der Pensionsrückstellung zusammen. Die Nettodotierung entspricht der Differenz aus der Zuweisung und der Auflösung der Rückstellung für Pensionen. Der Aufwand für Betriebspensionen ist in Übersicht 3.6.8 nach den Finanzierungsarten gegliedert und betrug insgesamt 630 Mio. €. Trotz der Dominanz von Pensionskassen und Lebensversicherungen als Durchführungsweg fließen die meisten Mittel über den Weg der Direkten Leistungszusage. Allein die Zahlungen an Leistungsempfänger machen schon knapp 60% des Gesamtaufwands aus. Die sinkende zukünftige Bedeutung der Direkten Leistungszusage wird erst am kleinen Ausmaß der Nettodotierung zur Pensionsrückstellung ersichtlich. Dieser Betrag entspricht dem Ausmaß in dem die

Übersicht 3.6.8: Aufwand für Betriebspensionen in der WIFO-Erhebung nach Durchführungswegen und Beschäftigtengrößenklassen 2007

Aufwand	Betriebe mit Beschäftigten					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 299	Über 299	
	Mio. €					
Zahlungen für Direkte Leistungs-						
zusagen aus dem laufenden Ertrag	0,01	0,02	0,12	5,24	359,88	365,27
Dotierung der Pensionsrückstellung		0,01	0,04	4,18	65,15	69,39
Auflösung der Pensionsrückstellung			0,01	3,80	36,42	40,22
Beiträge an Lebensversicherungen	0,00	0,03	0,03	6,45	10,61	17,12
Beiträge an Pensionskassen	0,00	0,05	0,36	128,84	92,06	221,31
Beiträge zur freiwilligen Höherversicherung im ASVG					0,04	0,04
Insgesamt	0,02	0,11	0,54	140,92	491,32	632,91
	Durchschnittlicher Pensionsaufwand je Anwartschaftsberechtigten bzw. Pensionsempfänger in € <sup>1)</sup>					
Direkte Leistungszusagen <sup>2)</sup>	1.007	-	-	-11.655	17.605	5.085
Lebensversicherungen <sup>3)</sup>	350	1.255	275	587	547	688
Pensionskassen <sup>3)</sup>	367	4.083	2.213	2.756	1.628	2.275

Q: WIFO-Erhebung. - 1) Ohne Unternehmen mit gemischten Finanzierungsformen. - 2) Aufwand je Anwartschaftsberechtigten und Pensionsempfänger pro Jahr. - 3) Aufwand je Anwartschaftsberechtigten pro Jahr. Zahl der einbezogenen Unternehmen: 181.

Unternehmen für zukünftige Pensionsleistungen vorsorgen müssen. Die dafür ausgegebenen 30 Mio. € entsprechen knapp 5% des Gesamtaufwands. Die mit einer Lebensversicherung finanzierten Betriebspensionen sind zwar sehr stark verbreitet, sie sind aber mit geringen Beitragszahlungen und damit letztendlich niedrigen Pensionshöhen versehen. Weniger als 3% des Aufwands für Betriebspensionen werden über Beiträge an Lebensversicherungen abgewickelt. Der Aufwand für die freiwillige Höherversicherung ist vernachlässigbar. Der Aufwand für die betriebliche Altersvorsorge steigt mit der Betriebsgröße deutlich an.

Die Berechnung des durchschnittlichen Aufwands für die betriebliche Altersvorsorge bezieht je nach Finanzierungsart nur die Anwartschaftsberechtigten (Lebensversicherung, Pensionskasse, freiwillige Höherversicherung) oder zusätzlich auch die Leistungsbezieher (Direkte Leistungszusage) in die Rechnung ein. Diese Unterscheidung ist sinnvoll, weil die Unternehmen durch die Auslagerung der Verwaltung an die Finanzintermediäre bzw. an die Sozialversicherung in der Regel keinen Überblick über die Zahl der Leistungsbezieher und die Höhe der Leistungen haben. Eine Ausnahme besteht für leistungsbezogene Systeme in Pensionskassen, weil in diesem Fall das Unternehmen eine Nachschussverpflichtung hat und daher über die Zahl der Leistungsbezieher und deren Leistungsansprüche informiert sein muss. Die Durchschnittswerte im unteren Teil von Übersicht 3.6.8 werden nur für Unternehmen berechnet, die ein reines Finanzierungsverfahren einsetzen. Dadurch werden Verzerrungen durch den Ein- und Ausschluss von Leistungsbeziehern weitgehend vermieden. Als

Bezugsgröße dient in der Direkten Leistungszusage die laufende Pensionszahlung zuzüglich der Nettodotierung der Rückstellungen für Pensionen. In den anderen Durchführungswegen sind ausschließlich die Beitragszahlungen die Bezugsgröße. In Übersicht 3.6.8 fällt sofort der negative Aufwand pro Kopf in der Direkten Leistungszusage für Unternehmen zwischen 50 und 299 Mitarbeitern auf. In dieser Klasse hat ein Unternehmen die Pensionsrückstellungen aufgelöst und drückt damit den Durchschnittswert in den negativen Bereich. Der Median für diese Klasse beträgt 550 € und passt wesentlich besser in das Gefüge. Umgekehrt ist der durchschnittliche Pensionsaufwand für Großunternehmen mit über 299 Mitarbeitern außerordentlich hoch. In diesem Fall ist die Stichprobe allerdings nicht verzerrt, weil der Median in dieser Klasse nur geringfügig unter dem Durchschnittswert liegt (Median: 14.860 €). In den beiden anderen Durchführungswegen ist der Durchschnittsaufwand deutlich geringer als in der Direkten Leistungszusage, wobei kein klares Muster für den Durchschnittswert erkennbar ist. Auffallend ist der vergleichsweise hohe Betrag für Lebensversicherungen in der Größenklasse von 10 bis 19 Mitarbeitern. Dieser Wert ist durch eine Beobachtung mit einem hohen Aufwand nach oben verzerrt, alle anderen Unternehmen wenden jährlich 300 € für Mitarbeiter auf und nutzen damit die steuerlich begünstigte Zukunftssicherung. Der hohe Wert für Pensionskassen in derselben Größenklasse ist allerdings nicht durch Ausreißer verursacht, sondern bildet die Gegebenheiten richtig ab; allerdings ist die Zahl der zugrundeliegenden Beobachtungen mit 4 Unternehmen zu klein, um stichhaltige Aussage abzuleiten. Der Durchschnittsaufwand für die freiwillige Höherversicherung kann nur aus einer Beobachtung berechnet werden und wird aus mangelnder Repräsentativität nicht veröffentlicht.

Insgesamt bestätigt diese Umfrage nur teilweise das Bild über den durchschnittlichen Aufwand für Betriebspensionen aus der letzten Befragung aus dem Jahr 2001 (*Url, 2003A*). Im Jahr 2000 wurden in der Direkten Leistungszusage 13.000 € je Anwartschafts- und Leistungsberechtigten ausgegeben. In der Lebensversicherung betrug der durchschnittliche Beitrag 3.200 € pro Jahr und in den Pensionskassen wurden je Anwartschaftsberechtigten 1.000 € eingezahlt. In der aktuellen Umfrage sind die Abstände zwischen den drei Durchführungswegen kleiner, und die Reihenfolge zwischen Lebensversicherungen und Pensionskassen drehte sich um. Eine Erklärung für den hohen Aufwand in der Direkten Leistungszusage kann die eher selektive Auswahl der Anwartschaftsberechtigten sein. Die Hälfte der Unternehmen, die ausschließlich Direkte Leistungszusagen einsetzt, beschränkt Anwartschaften auf leitende Angestellte und die Geschäftsleitung. Die kleineren Durchschnittsbeiträge in der Lebensversicherung deuten an, dass die Rückdeckungsversicherung an Bedeutung verloren hat. Dieser Eindruck wird auch durch den geringeren Anteil der Unternehmen mit Direkten Leistungszusagen bzw. mit einer Kombination von Lebensversicherung und Direkter Leistungszusage in der aktuellen Umfrage bestätigt (Abbildung 3.6.12). Knapp zwei Drittel der Unternehmen, die eine Lebensversicherung einsetzen, haben Pro-Kopf-Beiträge bis zur Grenze der steuerlich begünstigten Zukunftssicherung (§ 3 Abs. 1 Z 15 EStG). In den untersten drei Betriebsgrößenklassen sind – unter Berücksichtigung von Ausreißern – die Durchschnittswerte sehr nahe am gesetzlichen

Grenzwert. In den Pensionskassen konzentrieren sich die höchsten Durchschnittswerte wie schon im Jahr 2001 in den mittleren Betriebsgrößenklassen.

Über alle Finanzierungsarten beliefen sich die Aufwendungen für die Altersvorsorge im Durchschnitt auf 2,8% des Personalaufwands, wobei ein Ausreißer mit 76% des Personalaufwands diesen Wert nach oben drückt. Der mittlere Wert – unter dem die Hälfte der Aufwandsquoten liegt (Median) – ist mit 1,3% deutlich niedriger. In Bezug auf die Betriebsgröße gibt es in den Großbetrieben mit mehr als 299 Mitarbeitern überdurchschnittlich hohe Aufwandsquoten (3,8%). In den darunter liegenden Größenklassen ist kein einheitliches Muster erkennbar. Etwas höhere Aufwandsquoten gibt es in den Kleinstbetrieben (2,3%); den niedrigsten Wert in der Größenklasse mit 10 bis 19 Mitarbeitern (1,7%). Die beiden verbleibenden Gruppen verwenden durchschnittlich etwa 2,2% des Personalaufwands für die betriebliche Altersvorsorge. Der Median liegt für Großbetriebe mit über 299 Mitarbeitern am weitesten unter dem Mittelwert (1%); auch für die Unternehmen mit 10 bis 19 Mitarbeitern (1%) und für die Betriebe mit 50 bis 299 Mitarbeitern ist der Median deutlich niedriger als der Mittelwert.

Die Rückstellungen für Pensionen zeigen die erwartete zukünftige Belastung in der Direkten Leistungszusage. Sie dienen zur Glättung des Aufwands für die Altersvorsorge über die Erwerbszeit der Anwartschaftsberechtigten. Dadurch soll vermieden werden, dass die Pensionszahlung das Geschäftsergebnis zu einem Zeitpunkt belastet, in dem der Mitarbeiter bereits im Ruhestand ist und daher keinen Beitrag zur Leistungserstellung erbringt. Pensionsrückstellungen ermöglichen die periodengerechte Gewinnermittlung und sind aus volkswirtschaftlicher Sicht zur korrekten Messung der Arbeitsproduktivität notwendig. Die Angaben über den Bestand an handelsrechtlichen Pensionsrückstellungen sind in Übersicht 3.6.9 nach Betriebsgrößenklassen aufgegliedert. Für diese Auswertung werden alle Unternehmen verwendet, unabhängig davon, ob sie ein gemischtes oder ein reines Finanzierungsverfahren einsetzen. Eine Aufteilung in Wirtschaftsbereiche wäre wegen der zu geringen Zahl an Unternehmen nicht mehr aussagekräftig. Die antwortenden Unternehmen haben insgesamt Pensionsrückstellungen von 1,6 Mrd. €, wobei in der kleinsten Größenklasse keine Beobachtungen vorliegen. Die Verteilung über die Größenklassen ist ausgesprochen schief. Das liegt vor allem an der Definition der Klassengrenzen, die nur für die kleineren Unternehmen detailliert ist aber die Großunternehmen bereits ab 299 Mitarbeitern in eine einzige Gruppe zusammenfasst. 94% des Rückstellungsbestands sind in den Großbetrieben, knapp 6% in der zweitgrößten Klasse und nur mehr 0,1% in der mittleren Gruppe mit 20 bis 49 Beschäftigten.

Die durchschnittliche Rückstellung je Betrieb beträgt in der Stichprobe 20,8 Mio. €. Für diese Kennzahl ist ebenfalls der erwartete Zusammenhang mit der Betriebsgröße feststellbar. Die mittleren Werte (Median) sind in den beiden kleineren Gruppen nahe am Mittelwert, sodass hier keine Verzerrung durch Ausreißer zu erwarten ist. In den beiden oberen Größenklassen ist der Mittelwert 3- bzw. 4-Mal so groß wie der Median, sodass in einer Hochrechnung der Mittelwert mit Vorsicht einzusetzen ist.

Übersicht 3.6.9: Stand an handelsrechtlichen Pensionsrückstellungen in der WIFO-Erhebung nach Beschäftigtengrößenklassen 2007

	Betriebe mit					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 299	Über 299	
	Beschäftigten					
	Mio. €					
Bestand insgesamt	-	0,29	1,85	89,98	1.528,19	1.620,31
Durchschnitt je Betrieb	-	0,07	0,46	2,50	44,95	20,77
Median unter Betrieben	-	0,05	0,50	0,77	11,45	1,40

Q: WIFO-Erhebung. Zahl der einbezogenen Unternehmen: 78.

Im Vergleich mit der letzten Erhebung ist der Umfang erfasster Pensionsrückstellungen wesentlich größer. Im Jahr 2000 waren insgesamt nur 199 Mio. € an Rückstellungen in der Stichprobe bei einer durchschnittlichen Rückstellung je Betrieb von 3 Mio. €. Der Unterschied zwischen Mittelwerten und mittleren Werten (Median) war in der Stichprobe des Jahres 2001 wesentlich ausgeprägter.

Etwa 50 Unternehmen gaben auch die Wertpapierdeckung ihrer Pensionsrückstellung an. Im Durchschnitt decken die Betriebe 70% der Pensionsrückstellung durch Wertpapiere. Der Durchschnittswert ist durch zwei Ausreißer (230% bzw. 360%) und einige Beobachtungen mit Werten über 100% etwas nach oben verzerrt. Der mittlere Wert (Median) der Wertpapierdeckung beträgt 50% und liegt damit genau auf dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestbetrag. Etwa 25 Unternehmen haben Wertpapierdeckungsquoten unter 50%, die bei sechs Unternehmen durch eine Rückdeckungsversicherung gedeckt sind. Die verbleibenden 19 Unternehmen geben nicht an, ob sie Lebensversicherungen zur betrieblichen Altersvorsorge nutzen.

Jedes Finanzierungssystem von Betriebspensionen hat Vor- und Nachteile für das Unternehmen. Die Direkte Leistungszusage ermöglicht z. B. eine günstige Finanzierung des Unternehmens durch Sozialkapital. Risiken, die das Unternehmen nicht übernehmen will, können durch Rückdeckungsversicherungen aus dem Unternehmen ausgelagert werden. Pensionskassen und Lebensversicherungen bieten hingegen eine vollständige Auslagerung der Verwaltung von Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sowie der Kapitalveranlagung an. Zusätzlich hat jedes Verfahren eigene steuerliche Vor- und Nachteile, die sie für bestimmte Zwecke besser geeignet machen. Die Unternehmen schätzten in der Umfrage auch die Eigenschaften ihres dominierenden Finanzierungssystems ein. Übersicht 3.6.10 enthält eine Liste der abgefragten Eigenschaften. Die Option für freie Antworten wurde nur von einem Unternehmen genutzt<sup>4)</sup> und wird daher in Übersicht 3.6.10 nicht aufgenommen. Zur besseren Unterscheidung zwischen den drei Finanzierungsverfahren beschränkt sich die Auswertung der Fragen auf jene Unternehmen, die ausschließlich ein Verfahren einsetzen. Die

<sup>4)</sup> Dieses Unternehmen betonte, dass die Auslagerung der Verwaltung von Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, sowie der Kapitalverwaltung sehr vorteilhaft ist.

drei Spalten in Übersicht 3.6.10 beziehen sich also jeweils auf Unternehmen, die nur den in der Titelzeile angeführten Durchführungsweg benutzen. Der obere Teil von Übersicht 3.6.10 zeigt den Anteil der Unternehmen, die die betreffende Eigenschaft ihres dominierenden Finanzierungsverfahrens positiv bewerten. Der untere Teil zeigt die Anteile der Unternehmen, die diese Eigenschaft als negativ einschätzen. Der Unterschied zwischen den beiden Größen geht auf die Unternehmen zurück, die ihren Durchführungsweg im Hinblick auf diese Eigenschaft für neutral halten. Tendenziell schätzen die Unternehmen ihren Finanzierungsweg positiv ein. Es gibt nur zwei Eigenschaften, in denen die negativen Wertungen die positiven überwiegen: Das sind die Risiken für Kapitalverluste bei einer Pensionskasse und die fehlende Möglichkeit von Arbeitnehmerbeiträgen in der Direkten Leistungszusage. Einhellig positiv wird die Fähigkeit aller Durchführungswege zur Hebung der Betriebsbindung der Arbeitnehmer beurteilt. Interessanterweise überwiegt hier die positive Einschätzung unter den Unternehmen mit einer Lebensversicherung bzw. einer Pensionskasse wesentlich stärker die negativen Wertungen als in der Direkten Pensionszusage. Überaus positiv bewerten die Unternehmen mit einer Pensionskasse die Möglichkeit von Arbeitnehmerbeiträgen in ihrem Verfahren; Betriebe mit einer Lebensversicherung schätzen diese Eigenschaft ebenfalls sehr. Besonders positiv bewerten Unternehmen mit einer Lebensversicherung dessen steuerliche Vorteile und die Vorteile einer freien Vertragsgestaltung. Lebensversicherungen dürften auch durch übersichtlichere Gestaltungsmöglichkeiten Vorteile gegenüber den anderen Verfahren aufweisen. Insgesamt ist der Anteil der Unternehmen mit einer positiven Einschätzung ihres Durchführungsweges unter den Betrieben mit einer Lebensversicherung am höchsten und in der Direkten Leistungszusage am niedrigsten. Die Pensionskassen befinden sich in der Mitte zwischen den beiden Alternativen.

Im Vergleich zu den Umfrageergebnissen des Jahres 2001 verschlechterte sich die Einschätzung der Eigenschaften der Direkten Leistungszusage. Besonders die Betriebsbindung der Arbeitnehmer, die Übersichtlichkeit der Gestaltungsmöglichkeiten und die freie Vertragsgestaltung werden zurzeit wesentlich seltener positiv betrachtet. Im Bereich der Pensionskassen dominieren ebenfalls die Revisionen der positiven Urteile aus 2001 nach unten. Etwas positiver werden nunmehr die Eigenschaften bezüglich der Betriebsbindung der Arbeitnehmer und der Liquiditätsaspekte eingeschätzt. Die Einschätzung von Lebensversicherungen hat sich im Vergleich zum Jahr 2001 deutlich verbessert und zwar in allen Belangen mit Ausnahme der Liquiditätsaspekte und der Unternehmensbesteuerung, wo die Bewertung annähernd konstant blieb.

Unter den negativen Einschätzungen fällt das Urteil der Unternehmen mit einer Direkten Leistungszusage über die Liquiditätswirkungen ihres Verfahrens aus. Mehr als ein Viertel der Unternehmen sieht darin eine Belastung. Das dürfte durch die direkte Wirksamkeit einer Pensionszahlung auf den Cashflow des Unternehmens und den Zwang zur

Übersicht 3.6.10: Einschätzung der Eigenschaften ihres Finanzierungssystems durch die Unternehmen

	Direkte Pensions- zusagen	Lebensver- sicherungen	Pensions- kassen
	Anteil der Unternehmen mit positivem Eindruck in %		
Risiko von Kapitalverlusten	20,0	36,0	11,8
Liquiditätsaspekte im eigenen Unternehmen	26,7	24,0	32,1
Verwaltungsaufwand für das angesammelte Kapital	6,7	48,0	29,4
Auswirkung auf die Unternehmensbesteuerung	40,0	52,0	37,6
Freie Vertragsgestaltung	33,3	52,0	20,7
Übersichtlichkeit der Gestaltungsmöglichkeiten	26,7	54,2	34,5
Betriebsbindung des Anspruchsberechtigten	46,7	72,0	63,5
Internationale Mobilität der Arbeitnehmer	6,7	25,0	11,9
Möglichkeit von Arbeitnehmerbeiträgen	13,3	45,8	69,8
	Anteil der Unternehmen mit negativem Eindruck in %		
Risiko von Kapitalverlusten	13,3	12,0	23,5
Liquiditätsaspekte im eigenen Unternehmen	26,7	12,0	13,1
Verwaltungsaufwand für das angesammelte Kapital	0,0	20,0	11,8
Auswirkung auf die Unternehmensbesteuerung	6,7	0,0	1,2
Freie Vertragsgestaltung	0,0	8,0	17,1
Übersichtlichkeit der Gestaltungsmöglichkeiten	6,7	4,2	10,7
Betriebsbindung des Anspruchsberechtigten	0,0	4,0	1,2
Internationale Mobilität der Arbeitnehmer	6,7	12,5	11,9
Möglichkeit von Arbeitnehmerbeiträgen	26,7	4,2	1,2
Zahl der antwortenden Unternehmen insgesamt	15	25	85

Q: WIFO-Erhebung. Zahl der einbezogenen Unternehmen zwischen 122 und 135.

Wertpapierdeckung der Pensionsrückstellung bewirkt werden. Demgegenüber empfinden nur halb so viele Unternehmen mit den beiden anderen Durchführungswegen Liquiditätsbelastungen. In der Regel besteht in diesen Verfahren ein regelmäßiger Zahlungsfluss an den Finanzintermediär, der offensichtlich zu geringeren Belastungen des Cashflows führt. Das Risiko von Kapitalverlusten wird für Unternehmen mit einer Pensionskasse vergleichsweise hoch eingeschätzt. Das ist eine direkte Folge der Veranlagungsverluste zwischen 2001 und 2002 sowie im Jahr 2008. Interessant ist jedoch, dass Unternehmen mit einer Lebensversicherung das Kapitalrisiko gleich hoch empfinden wie Unternehmen mit einer Direkten Leistungszusage. Die Garantieverzinsung von Lebensversicherungsprodukten führt also nicht zu einer verbesserten Einschätzung im Hinblick auf mögliche Kapitalverluste. Der Anteil von Unternehmen, die den Aufwand für die Kapitalverwaltung in einer Lebensversicherungslösung negativ einschätzen, ist ebenfalls überraschend hoch.

Im Vergleich zum Jahr 2001 stieg der Anteil der Unternehmen mit einer negativen Bewertung der Risiken von Kapitalverlusten in den Pensionskassen. Unter den Unternehmen mit einer Direkten Leistungszusage werden dessen Liquiditätseigenschaften negativer beurteilt. Eine bessere Einschätzung von Direkten Leistungszusagen findet nun die Möglichkeit zur freien Vertragsgestaltung und die Möglichkeit zur internationalen Mobilität der Arbeitnehmer. In der Lebensversicherung wird die Möglichkeit für Arbeitnehmerbeiträge nunmehr weniger negativ eingeschätzt als noch im Jahr 2001.

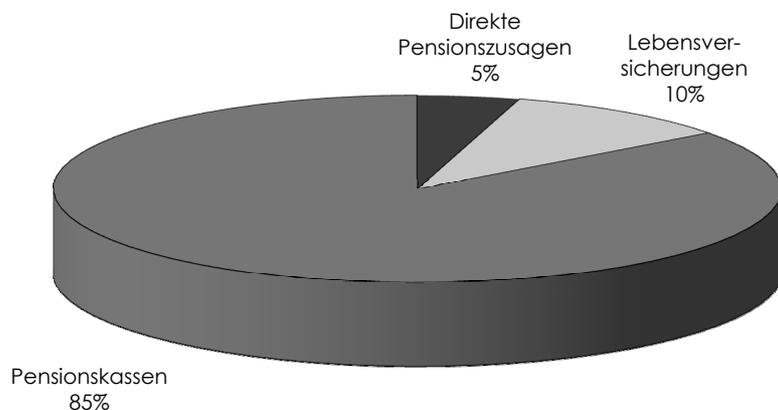
### 3.6.4 *Änderungen im Finanzierungsverhalten der Unternehmen*

Die Umstellung eines Durchführungsweges der betrieblichen Altersvorsorge ist mit hohem Aufwand verbunden und wird daher nur durchgeführt, wenn die erwarteten Vorteile aus dem neuen Verfahren entsprechend hohen Nutzen bzw. ausreichende Kostensenkungen mit sich bringen. 226 Unternehmen beantworteten die Frage nach einer Umstellung in der Vergangenheit. Von dieser Gruppe stellten 37% ihr System um, während die Mehrzahl der Unternehmen den bestehenden Durchführungsweg beibehielt. Abbildung 3.6.13 zeigt die Verteilung der Unternehmen auf die neu gewählten Finanzierungsarten. Der überwiegende Teil wählte eine Pensionskasse als neues System, ein Zehntel ging in Richtung einer Gruppenlebensversicherung und 5% der Unternehmen wählten bei der Umstellung die Direkte Leistungszusage. Für eine freiwillige Höherversicherung entschied sich keines der Unternehmen. Interessant ist auch, dass fünf Unternehmen sich für eine Mischform entschieden, in der eine Pensionskasse entweder mit einer Direkten Leistungszusage oder mit einer Lebensversicherung kombiniert wurde.

Die Unternehmen mit einer Umstellung des Finanzierungsverfahrens unterscheiden sich nur in zwei Einschätzungen bezüglich der Vor- und Nachteile ihres Durchführungsweges von der Gesamtstichprobe: (1) unter den Unternehmen mit einer Umstellung hält ein größerer Anteil die Möglichkeit von Arbeitnehmerbeiträgen für ein positives Merkmal des eigenen Finanzierungsweges. (2) Unternehmen mit einer Umstellung betrachten ihr Verfahren als weniger flexibel in Bezug auf die Freiheit der Vertragsgestaltung als die Gesamtstichprobe.

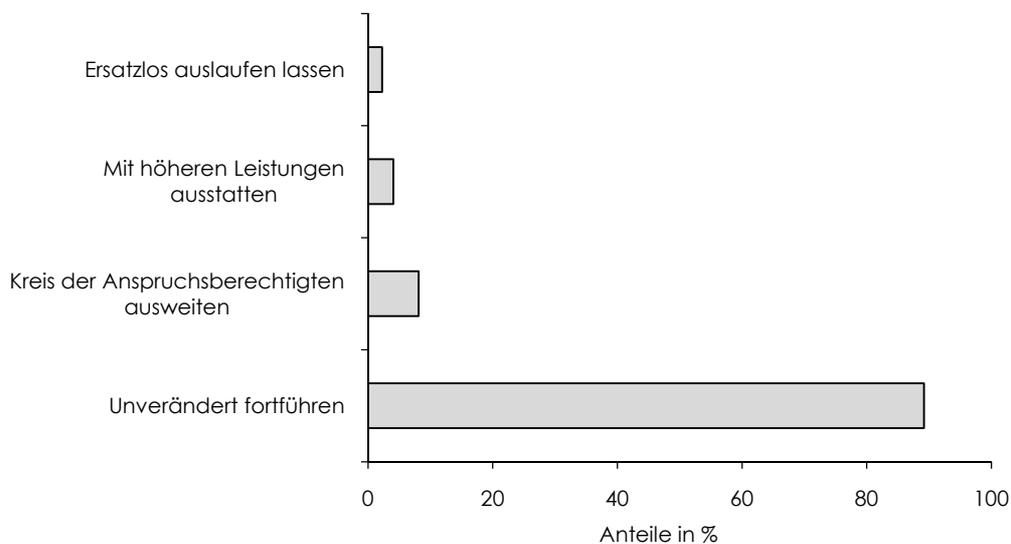
Die Unternehmen wurden auch nach weiteren Umstellungsvorhaben ihrer betrieblichen Altersvorsorge gefragt. Der Großteil der Unternehmen plant eine unveränderte Fortführung der bestehenden Regelungen. Im Vergleich mit der Umfrage für das Jahr 2001 stieg der Anteil der stabilen Unternehmen von 81% auf 89% (Abbildung 3.6.14). Einige wenige Unternehmen ziehen eine Ausweitung der Anwartschaftsberechtigten in Betracht, wobei der Anteil gegenüber dem Jahr 2001 ebenfalls gesunken ist: von 12% auf 8%. Eine Ausweitung der Leistungshöhe plant nur ein kleiner Bruchteil der Unternehmen. Erfreulich ist der niedrige Anteil von Unternehmen, die ein Auslaufen ihres Betriebspensionssystems erwägen. Insgesamt entsteht der Eindruck, dass die betriebliche Altersvorsorge in den nächsten Jahren eine

Abbildung 3.6.13: Wahl des Finanzierungsinstrumentes bei einer bereits umgesetzten Umstellung des Finanzierungssystems



Q: WIFO-Erhebung. - Zahl der Beobachtungen: 84 Unternehmen, die eine Umstellung der Finanzierungsart durchführten.

Abbildung 3.6.14: Geplante Änderung der betrieblichen Altersvorsorge



Q: WIFO-Erhebung. - Zahl der Unternehmen: 222 Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge.

abgeschwächte Dynamik entfalten wird, obwohl zum Zeitpunkt der Befragung der außerordentliche heftige Wirtschaftsabschwung des Herbstes 2008 noch nicht vorhergesehen wurde. Berücksichtigt man zusätzlich die derzeitigen Konjunkturprognosen, hat die betriebliche Altersvorsorge in der Privatwirtschaft in den nächsten Jahren wenig Potential zur Ausweitung.

### 3.6.5 Motive gegen die Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge

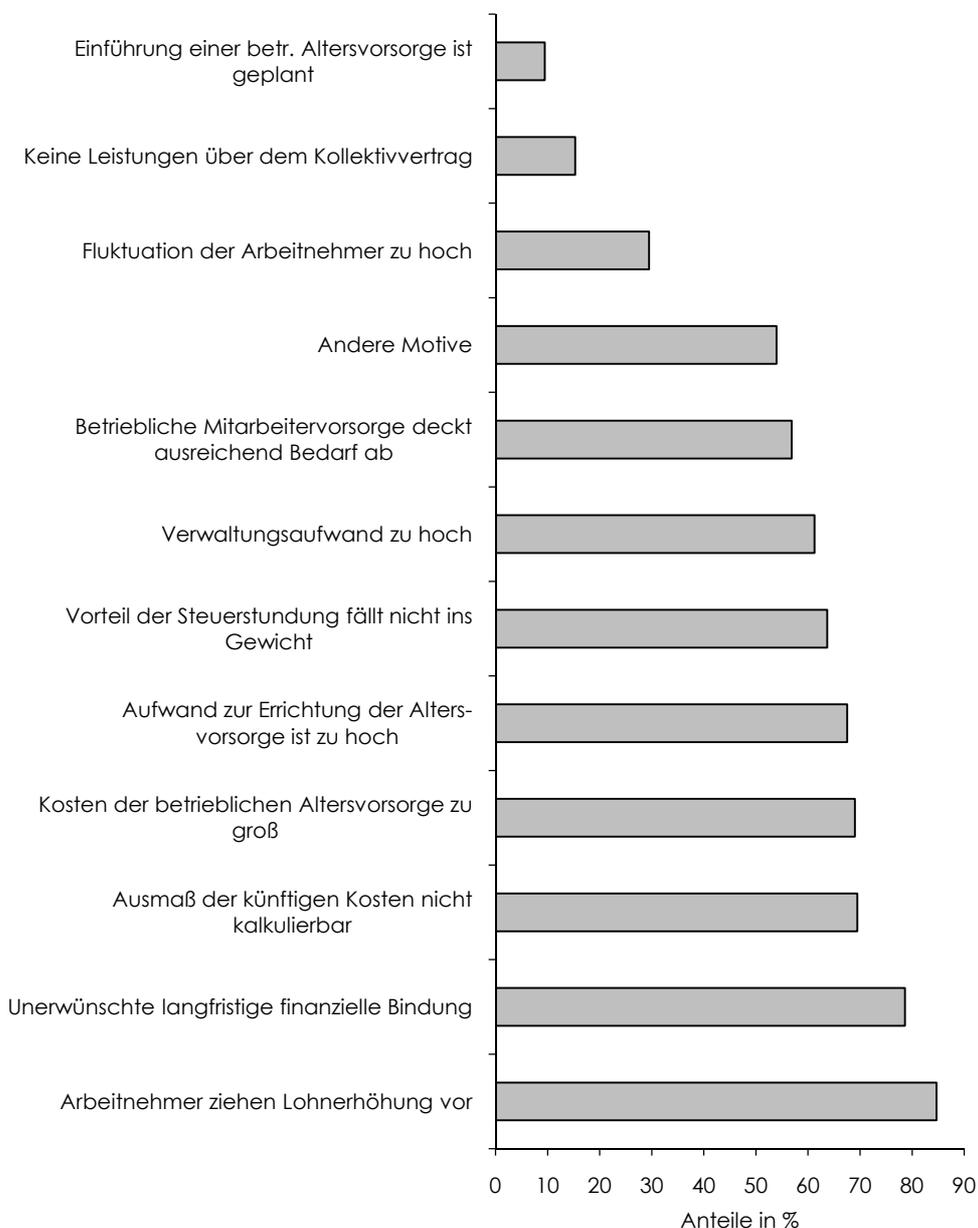
Etwa drei Viertel der Unternehmen in der Stichprobe bieten keine betriebliche Altersvorsorge an. Der Verzicht auf diese freiwillige Sozialleistung kann viele Ursachen haben. Aus den schon zuvor besprochenen Vorteilen der betrieblichen Altersvorsorge geht hervor, dass die Bindung qualifizierter Mitarbeiter und die Motivation zu höherer Leistung die wichtigsten Gründe für das Angebot von Betriebspensionen sind. Im Umkehrschluss hätten Betriebe ohne eine betriebliche Altersvorsorge diese beiden Motive nicht oder nur abgeschwächt, z. B. weil die von ihnen nachgefragten Qualifikationen am Arbeitsmarkt leicht ersetzt werden können, und daher eine stärkere Bindung der Arbeitnehmer nicht sinnvoll erscheint. Ein verstärkter Anreiz zu höherer Leistung in Form einer Betriebspension ist nur für Tätigkeiten, in denen die Leistung schlecht kontrolliert werden kann, sinnvoll. Manche Tätigkeiten erfordern ein besonderes Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer, Kunden und Arbeitgeber, das durch nachgelagerte Entlohnungssysteme gefördert wird. Diese Schlussfolgerungen können in einer Umfrage durch direkte Antworten auf gezielte Fragen ersetzt werden. Ausschlussgründe für die betriebliche Altersvorsorge verbessern auch die Einschätzung der Zukunftsaussichten für Betriebspensionen in Unternehmen, die noch keine betriebliche Altersvorsorge anbieten.

Abbildung 3.6.15 zeigt den Anteil der Unternehmen ohne betriebliche Altersvorsorge, die dem entsprechenden Argument zustimmen. Die in Abbildung 3.6.15 angeführten Argumente lassen sich in drei Gruppen einteilen: (1) Motive mit Bezug auf die Wünsche der Belegschaft an das Entlohnungssystem, (2) Kostenargumente und (3) Motive, die den Verwaltungsaufwand rund um eine betriebliche Altersvorsorge betreffen.

Die meisten Unternehmen geben an, dass ihre Arbeitnehmer eine Lohnerhöhung gegenüber einer betrieblichen Altersvorsorge vorziehen (85%). Dieses Ergebnis ist unabhängig vom durchschnittlichen Personalaufwand des Unternehmens (Korrelation 0,12). Damit wird der Belegschaft eine hohe Zeitpräferenz unterstellt, d. h. die Arbeitnehmer bevorzugen ein aktuell erzielbares Einkommen gegenüber einem zukünftigen Einkommen aus der Betriebspension.

Dieses Argument gilt sicher für eine junge Belegschaft, die sich gerade in der Haushaltgründung befindet. In dieser Lebensphase sind Privathaushalte üblicherweise Kreditnehmer, weil Immobilien und dauerhafte Konsumgüter angeschafft werden. Zusätzliches Arbeitseinkommen entlastet junge Haushalte in dieser Phase und ermöglicht einen geringeren Verschuldungsgrad. Andererseits zeigen Umfragen immer wieder, dass bereits junge Personen private Eigenvorsorge betreiben (Horwitz, 2006). Im Durchschnitt beginnen Privatpersonen im Alter von 30 Jahren mit einer privaten Altersvorsorge. Eine ähnlich hohe Nachfrage nach privaten Altersvorsorgeprodukten unter jungen Personen deutet auch der hohe Anteil von Verträgen der prämiengeförderten Zukunftsvorsorge mit langen Laufzeiten an. Die Hälfte der Verträge mit Versicherungsunternehmen hat eine

Abbildung 3.6.15: Ursachen für die Ablehnung einer betrieblichen Altersvorsorge



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

Laufzeit von 30 und mehr Jahren (FMA, 2008). Bei einem erwarteten Pensionsantrittsalter von 65 Jahren ist dieser Personenkreis daher jünger als 35 Jahre. Zusätzlich steigt für bestimmte Arbeitnehmergruppen nach Ablauf der Übergangsfrist der Pensionsreform etwa ab 2050 der Bedarf nach zusätzlicher Altersvorsorge, weil ihre Nettoeinkommensersatzrate aus der öffentlichen Alterspension deutlich abnehmen wird (Guger – Mayrhuber, 2004). Da

Betriebspensionen mit niedrigeren Abschluss- und Vertriebskosten belastet sind, stellen sie für Privathaushalte eine günstige Alternative zur Privatvorsorge dar. Dieser Blickwinkel könnte von den Unternehmen unterschätzt werden. In eine ähnliche Richtung geht auch das Argument, dass der Vorteil der Steuerstundung für 64% der Unternehmen nicht wichtig erscheint, obwohl Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge vollständig nachgelagert besteuert sind. Der zweite Block an Argumenten gegen eine betriebliche Altersvorsorge betrifft die zusätzlichen Kosten der Betriebspension. Viele Unternehmen möchten eine langfristige finanzielle Bindung in Form der Prämienzahlungen oder der Dotierung von Pensionsrückstellungen nicht eingehen (79%). Die Höhe der Kosten für eine Betriebspension schreckt in ähnlichem Ausmaß ab wie deren unkalkulierbar scheinenden Kosten. Zusätzlich wiegt der erforderliche Aufwand zur Einrichtung und zur laufenden Verwaltung einer betrieblichen Altersvorsorge schwer.

Knapp 60% der Unternehmen sind davon überzeugt, dass die verpflichtende Abfertigung Neu den Bedarf der Mitarbeiter nach einer Altersvorsorge bereits ausreichend deckt. Die Abfertigung Neu hat sich damit wie erwartet zu einer Ersatzlösung für Betriebspensionen entwickelt, jedenfalls in der Auffassung von Unternehmen ohne Betriebspension. Die bisherigen Erfahrungen mit der Abfertigung Neu zeigen jedoch, dass die in diesem System mögliche Entnahme des Kapitals aus der betrieblichen Vorsorgekasse in Regel wahrgenommen wird, sobald eine der dafür notwendigen Bedingungen erfüllt ist (FMA, 2009).

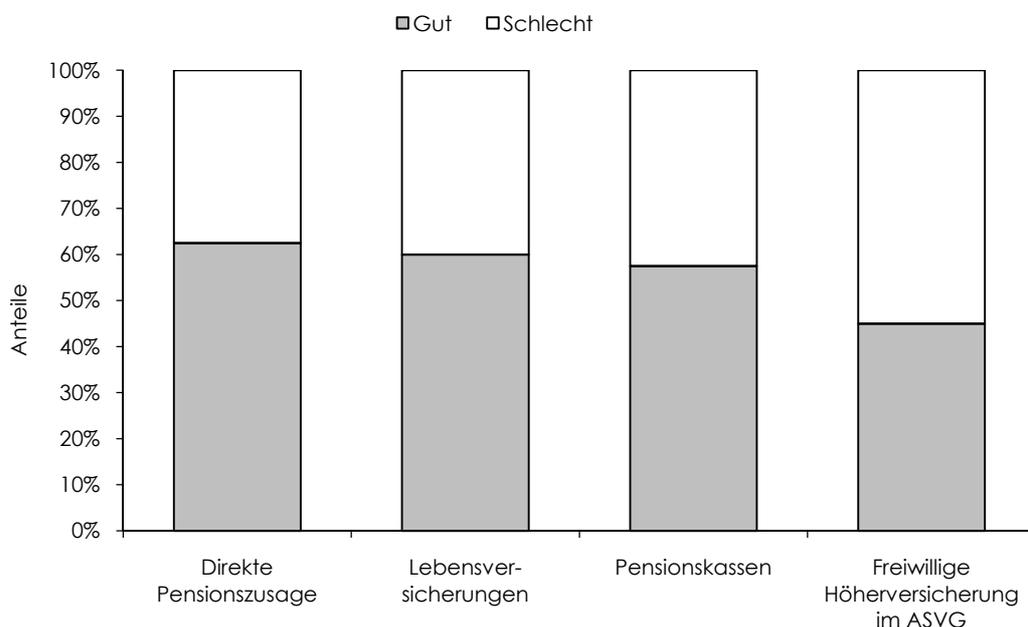
Nur 30% der Unternehmen geben an, dass sie die hohe Betriebsbindung der Betriebspension nicht benötigen, weil die Fluktuation unter den Mitarbeitern geschäftsbedingt zu hoch ist. Vermutlich handelt es sich dabei in erster Linie um Unternehmen, deren Mitarbeiter ohne hohe Such- und Anlernkosten ersetzt werden können. Knapp 30% der Unternehmen, die diese Frage mit „trifft zu“ beantwortet haben, sind aus den Saisonbranchen Bauwesen (F) und Gastgewerbe (H). Wichtige Wirtschaftsbereiche, in denen diese Meinung ebenfalls vorherrscht, sind der Handel (G: 26%) und die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K: 20%). Diese beiden Wirtschaftsbereiche sind auch durch kurze durchschnittliche Beschäftigungsdauern gekennzeichnet (Mayrhuber – Url, 1999). In diesen Unternehmen werden die zusätzlichen Kosten der Betriebspension nicht durch Einsparungen aus einer verringerten Fluktuation der Mitarbeiter wettgemacht. In einem Arbeitsmarkt mit hohem Arbeitsangebot sind Zusatzleistungen zum Kollektivvertragslohn unüblich, vor allem wenn bestehende Arbeitskräfte leicht durch neue Arbeitskräfte ersetzt werden können. Für 15% der Unternehmen scheint dieser Zustand zuzutreffen, weil sie keine über den Kollektivvertrag hinausgehenden Leistungen zahlen. Diese Antwort geben besonders häufig Unternehmen aus der Sachgüterproduktion (D: 39%), dem Handel (G: 21%), den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K: 12%) und der Bauwirtschaft (F: 10%).

Im Vergleich mit den Ergebnissen der Umfrage für das Jahr 2001 blieben sowohl die Reihenfolge als auch die Größenordnung der Zustimmung ungefähr gleich. Verringert hat sich hingegen die Bereitschaft für die Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge. Nur mehr 9,4%

der Unternehmen, die diese Frage beantworteten, planen die Einführung einer Betriebspension in ihrem Unternehmen. Im Vergleich dazu überlegten 2001 noch 12% der Unternehmen für die Zukunft die Einführung einer Betriebspension. Damit zeigt sich auch für die noch nicht mit einer betrieblichen Altersvorsorge ausgestatteten Unternehmen eine leichte Abschwächung der Dynamik.

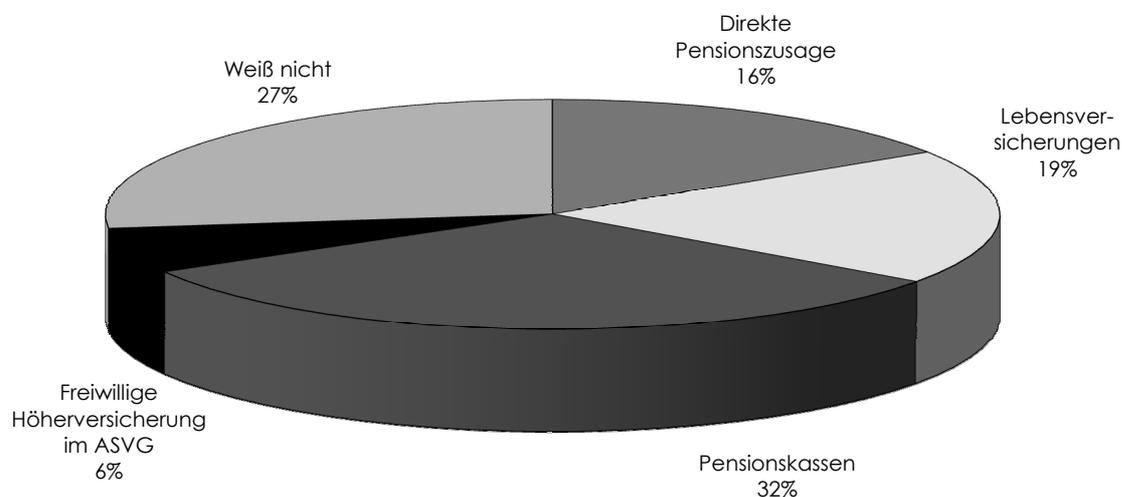
Von den 42 Unternehmen, die eine Betriebspension in Erwägung ziehen, sind 40 über die drei wichtigsten Finanzierungsarten mehrheitlich gut informiert, sodass davon ausgegangen werden kann, dass diese Gruppe sich bereits intensiver mit der Einrichtung einer Betriebspension beschäftigt (Abbildung 3.6.16). Etwas weniger gut sind diese Unternehmen über die freiwillige Höherversicherung informiert. Im Vergleich mit der letzten Umfrage hat sich der Informationsstand im Bereich der Direkten Leistungszusage und der Pensionskassen etwas verbessert und für die Gruppenlebensversicherung hat er sich verschlechtert. Insgesamt ist der Informationsstand ausgeglichener über die drei wichtigen Durchführungswege verteilt. Die gleiche Qualität der Informationslage über die Finanzierungsarten macht die Angaben über das gewünschte Finanzierungssystem vertrauenswürdiger.

Abbildung 3.6.16: Informationsstand über die einzelnen Finanzierungsformen



Q: WIFO-Erhebung. - 40 Unternehmen mit einer geplanten Einführung von Betriebspensionen.

Abbildung 3.6.17: Wahl des Finanzierungsinstruments bei Änderung oder Einführung einer Betriebspension (geplant)



Q: WIFO-Erhebung. - Zahl der Beobachtungen: 63 Unternehmen, die eine Erweiterung der Leistungen oder der Leistungsberechtigten planen oder ein Betriebspensionssystem neu einführen wollen.

Zusätzlich zu den 42 Unternehmen, die eine betriebliche Altersvorsorge planen, gaben noch 21 Unternehmen, die eine Änderung ihrer bereits bestehenden Betriebspension planen, die von ihnen bevorzugte Finanzierungsart an. Der Anteil der Unternehmen ohne eine Vorstellung über den Durchführungsweg ist mit 27% nahezu gleich hoch wie im Jahr 2001 (Abbildung 3.6.17). Überraschend ist der höhere Anteil der freiwilligen Höherversicherung (2001: 2%), weil in der Stichprobe seit einigen Jahren keine Betriebspensionen auf dieser Grundlage abgewickelt wurden. Unter Umständen haben die Pensionsreformen einen Bedarf zum Nachkauf von Versicherungszeiten oder zur Steigerung der Pensionsbemessungsgrundlage erzeugt. Der Anteil der Unternehmen, die eine Pensionskasse wählen würden, ist gegenüber der letzten Umfrage um 8 Prozentpunkte gesunken. Die geringere Beliebtheit von Pensionskassen ist angesichts der negativen Berichterstattung in den Medien nicht verwunderlich. Pensionskürzungen für die Leistungsberechtigten und hohe Veranlagungsverluste zwischen 2001 und 2002 haben den Pensionskassen geschadet. Der Einbruch der Aktienmärkte zwischen 2008 und 2009 und die damit verbundenen Kursverluste anderer Wertpapiere hat dieses Antwortverhalten noch nicht voll beeinflusst, weil die Umfrage bereits im März 2008 abgeschlossen wurde. Die Gruppenlebensversicherung hat ebenfalls an Popularität verloren – allerdings nur geringfügig (2001: 23%). Stark zulegen konnte die Direkte Leistungszusage, die 2001 nur von 5% der Unternehmen als bevorzugte Finanzierungsart angegeben wurde.

### 3.6.6 *Günstige Rahmenbedingungen für die Einführung oder Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge*

Die wirtschafts- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen sind für die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge entscheidend. In Österreich ist die Betriebspension derzeit durch die dominante öffentliche Pensionsleistung auf die Rolle einer Zusatzpension beschränkt. Die öffentliche Pensionsversicherung bietet unter der Höchstbemessungsgrundlage hohe Einkommensersatzraten. Sie mindern für Einkommensbezieher unter der Höchstbeitragsgrundlage den Anreiz für private Vorsorgemaßnahmen. Die Pensionsreformen der letzten Jahre werden die Bedeutung der öffentlichen Alterspension für das Alterseinkommen unselbständig Beschäftigter mit besonderen Karriereverläufen vermindern (Mayrhuber, 2006). Unregelmäßige Beschäftigungsverläufe oder Einkommenshöhen werden ab 2050 größere Einkommenseinbußen im Pensionsalter mit sich bringen. Andererseits wurde mit der Abfertigung Neu für junge unselbständig Beschäftigte die Möglichkeit zu einer günstigen zusätzlichen Altersvorsorge geschaffen. Innerhalb dieses Rahmens erlebte die betriebliche Altersvorsorge nur einen verhaltenen Aufschwung. Daher ist die Frage nach möglichen Änderungen der Rahmenbedingungen, die eine Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge bewirken können, von besonderer sozialpolitischer Bedeutung.

Abbildung 3.6.18 zeigt die wichtigsten potentiellen Maßnahmen, die zur Einführung neuer oder zur Ausweitung bestehender betrieblicher Altersvorsorgesysteme führen könnten. Mehr als 500 Unternehmen beantworteten die Fragen in diesem Zusammenhang. Die Maßnahmen sind in Abbildung 3.6.18 nach dem Zuspruch der antwortenden Unternehmen geordnet. Die höchste Wirkung ordnen die antwortenden Unternehmen einer weiteren steuerlichen Erleichterung für Aufwendungen zur betrieblichen Altersvorsorge zu. Diese sehr allgemein gehaltene Frage wird besonders durch die positive Reaktion auf eine mögliche steuerliche Absetzbarkeit von Eigenbeiträgen der Unternehmer getragen. Mittlerweile wurden Pensionskassen auch für Eigenbeiträge von Unternehmern geöffnet, d. h. Unternehmer können für sich selbst Beiträge entrichten und kommen damit in den Genuss einer Betriebspension; allerdings sind ihre Beitragszahlungen voll mit der Einkommensteuer belastet. Eine Befreiung der Eigenbeiträge der Selbständigen von der Einkommensteuer würde drei Viertel der Unternehmen dazu veranlassen, eine betriebliche Altersvorsorge einzurichten oder auszuweiten. Nur etwas weniger Bedeutung haben Kosten- und Planbarkeitsargumente. Für 7 von 10 Unternehmen haben diese beiden Entscheidungskomponenten eine große Bedeutung.

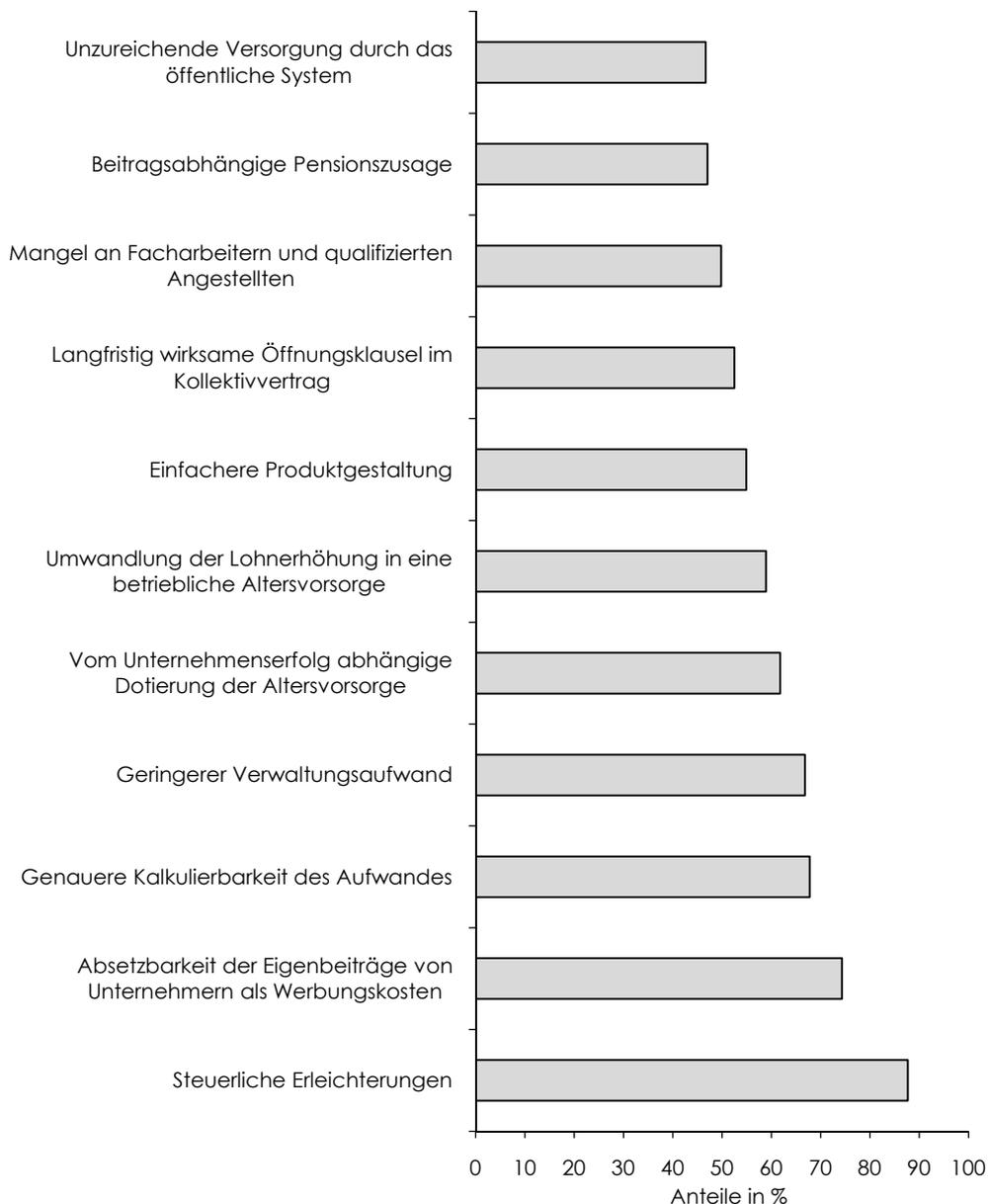
Knapp zwei Drittel der Unternehmen wünschen sich eine flexiblere Einzahlungsmöglichkeit für die betriebliche Altersvorsorge. Gewinnabhängige Dotierungen sind dabei besonders interessant. Zurzeit schreibt das Betriebspensionengesetz vor, dass die Beitragszahlungen des Unternehmens gleichmäßig stattfinden sollen. Dadurch wird gewährleistet, dass der Aufbau der Altersvorsorge dauerhaft stattfindet und nicht als ein Mittel zur Glättung der Steuerbelastung von Spitzeneinkommen eingesetzt wird. Andererseits befürchten Unternehmen ohne eine betriebliche Altersvorsorge, dass das Ausmaß der künftigen Kosten

nicht kalkulierbar ist, und dass durch die Betriebspension eine unerwünschte langfristige Bindung entsteht (Abbildung 3.6.15).

Eine ähnliche Flexibilisierung ist durch die Umwandlung von Lohnerhöhungen in eine Zuweisung zur Betriebspension möglich. Diese Möglichkeit besteht im österreichischen Steuerrecht bereits jetzt. Knapp 60% der Unternehmen würden aufgrund dieser Maßnahme eine betriebliche Altersvorsorge in Erwägung ziehen. Damit kommt den Tarifpartnern in Zukunft eine besondere Bedeutung in der Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge zu. In dieselbe Kerbe schlägt das Argument, dass in Kollektivverträgen mittelfristig wirksame Öffnungsklauseln zugunsten einer Betriebspension ermöglicht werden. Auch hier sind die Tarifpartner als Entscheidungsträger gefordert. Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen würde eine Betriebspension einrichten, wenn innerhalb des Tarifvertrags Öffnungsklauseln eingerichtet werden. Die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge erfordert einige Zeit, weil der richtige Durchführungsweg gefunden werden muss, die Betriebsvereinbarung mit der Belegschaft ausgehandelt werden muss, und danach die Auswahl des günstigsten Anbieters ebenfalls Zeit erfordert. Innerhalb der herkömmlichen Öffnungsklauseln von Kollektivverträgen erscheint die Einrichtung einer Betriebspension nur schwer möglich, weil die Fristen üblicherweise auf ein Jahr festgesetzt sind. Für Öffnungsklauseln mit Betriebspensionen sind längere Umsetzungsfristen notwendig. Die hohe Zustimmung der Unternehmen ist allerdings mit Vorsicht zu betrachten, weil bisher Öffnungsklauseln für stärker individuell ausgerichtete Lohnsteigerungen oder Arbeitszeitanpassungen in Kollektivverträgen nur selten ausgenutzt wurden.

Annähernd gleichwertig schätzen die Unternehmen die Bedeutung externer makroökonomischer bzw. politischer Faktoren ein. Facharbeitermangel und eine unzureichende Versorgung durch das öffentliche Pensionsversicherungssystem werden von etwa der Hälfte der Unternehmen als wichtige Faktoren zur Einführung oder Änderung einer betrieblichen Altersvorsorge angeführt.

Abbildung 3.6.18: Günstige gesamtwirtschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen für die Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge



Q: WIFO-Erhebung. - Bemerkung: Nur Unternehmen, die entweder ihr Betriebspensionssystem unverändert fortführen wollen oder keine Einführung einer Betriebspension planen. Zahl der einbezogenen Unternehmen zwischen 503 und 536.

### 3.6.7 Anhang: Der Fragebogen



# Betriebliche Altersvorsorge in Österreich

## Ein Forschungsprojekt des WIFO mit Unterstützung des Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank

Bitte schicken Sie den ausgefüllten Fragebogen bis 29. Februar 2008 an:

WIFO  
Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung  
Arsenal Objekt 20  
1030 Wien  
Fax: (01) 798 93 86

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Dr. Thomas Url  
Tel: (01) 798 26 01 – 279  
[Thomas.Url@wifo.ac.at](mailto:Thomas.Url@wifo.ac.at)

Ursula Glauninger  
Tel: (01) 798 26 01 – 224  
[Ursula.Glauninger@wifo.ac.at](mailto:Ursula.Glauninger@wifo.ac.at)

Bitte beantworten Sie diesen Fragebogen unabhängig davon, ob Ihr Unternehmen eine betriebliche Altersvorsorge anbietet oder nicht. Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt und keinesfalls an Dritte weitergegeben. Es werden ausschließlich Ergebnisse veröffentlicht, die keinerlei Rückschlüsse auf einzelne Teilnehmer zulassen.

Firmenidentifikation: xxx xxx xxx xxx xxx xxx

DVR: 0057282

**1 An welchem Tag endete Ihr letztes abgeschlossenes Geschäftsjahr?**

Tag            Monat            Jahr  
\_\_\_\_\_

**2 Wie hoch war der Personalaufwand Ihres Unternehmens im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr?**

Personalaufwand \_\_\_\_\_ in 1000 €

**3 Wie viele Arbeitnehmer waren im Durchschnitt des letzten abgeschlossenen Geschäftsjahres in Ihrem Unternehmen beschäftigt?**

Anzahl der Arbeitnehmer \_\_\_\_\_

**4 Bieten Sie Ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersvorsorge an?**

- ja
- nein → bitte mit Frage 16 fortsetzen

**5 Seit wann bietet Ihr Unternehmen eine betriebliche Altersvorsorge an?**

betriebliche Altersvorsorge seit \_\_\_\_\_ Jahr  
 weiß nicht

**6 Wie viele Personen waren im letzten Geschäftsjahr in Ihr betriebliches Altersvorsorgesystem eingebunden?**

Anwartschaftsberechtigte \_\_\_\_\_ Personen  
Pensionsempfänger \_\_\_\_\_

**7 Welche Voraussetzungen muss ein Arbeitnehmer erfüllen, um in das betriebliche Altersvorsorgesystem Ihres Unternehmens aufgenommen zu werden?**

Mehrfachantworten möglich.

- einen eigenen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge leisten, und zwar mindestens \_\_\_\_\_ Prozent des Gesamtbeitrages.
- eine bestimmte Anzahl von Dienstjahren im Unternehmen verbracht haben, und zwar mindestens \_\_\_\_\_ Jahre.
- eine bestimmte Lohnhöhe erreichen, und zwar mindestens \_\_\_\_\_ € brutto pro Jahr.
- eine bestimmte Qualifikation haben und zwar mindestens folgende Ausbildung:  
\_\_\_\_\_
- eine bestimmte hierarchische bzw. handelsrechtliche Stellung im Unternehmen bekleiden, und zwar:
  - leitende Angestellte
  - Angestellte mit Prokura
  - Unternehmensleitung
  - andere Position(en)
- andere Voraussetzungen, und zwar:  
\_\_\_\_\_
- keine Voraussetzungen, betriebliche Altersvorsorge ist für alle Arbeitnehmer offen.

**8 Die Höhe der Pension aus Ihrer betrieblichen Altersvorsorge ergibt sich aus:**

Bitte nur eine Nennung<sup>\*</sup>).

- dem Letztbezug des Berechtigten
- einem im Voraus festgesetzten Geldbetrag
- einer Differenzzusage zur ASVG-Pension
- den geleisteten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen
- einer anderen Größe, und zwar:  
\_\_\_\_\_

<sup>\*</sup>) Wenn in Ihrem Unternehmen mehrere Modelle gleichzeitig Anwendung finden, so geben Sie bitte jenes Modell an, das für die Mehrheit der Anwartschaftsberechtigten Anwendung findet.

**9 Warum bieten Sie Ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersvorsorge an?**

Bitte in jeder Zeile eine Antwort ankreuzen.

- |   | ja                       | nein                     |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Wunsch der Arbeitnehmer .....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Deckung der Pensionslücke aufgrund der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage.....                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| stärkere Bindung von Arbeitnehmern mit hoher Qualifikation .....                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| stärkere Bindung von Arbeitnehmern mit hohen Anlernkosten .....                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| stärkere Bindung von Arbeitnehmern, deren Ersatz hohe Suchkosten verursachen würde..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| steuerschonende Art der Lohnzahlung...  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Motivation zu höherer Leistung.....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**10 In welcher Form wird Ihre betriebliche Altersvorsorge finanziert und wie hoch war Ihr Aufwand (Arbeitgeberanteil) im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr?**

Bitte geben Sie alle vorhandenen Positionen an.

in 1000 €

- direkte Pensionszusagen<sup>\*)</sup>,  
davon:
  - Zahlungen aus dem laufenden Ertrag \_\_\_\_\_
  - Dotierung der Pensionsrückstellung \_\_\_\_\_
  - Auflösung der Pensionsrückstellung \_\_\_\_\_
- individuelle Lebensversicherungsverträge \_\_\_\_\_
- Leistungen an Pensionskassen \_\_\_\_\_
- freiwillige Höherversicherung im ASVG \_\_\_\_\_

<sup>\*)</sup> Der Aufwand setzt sich aus den Pensionszahlungen und der Veränderung der handelsrechtlichen Pensionsrückstellungen (ohne Auffüllung des Fehlbetrags aus dem Vorjahr) zusammen.

**11 Falls direkte Pensionszusagen durch eine Rückstellung gedeckt werden:**

**Geben Sie bitte den Stand an handelsrechtlichen Rückstellungen für Pensionen zum Ende des letzten abgeschlossenen Geschäftsjahres an.**

in 1000 €

Stand Pensionsrückstellungen \_\_\_\_\_

**Geben Sie bitte den Stand der Wertpapierdeckung an.**

in 1000 €

Stand der Wertpapierdeckung \_\_\_\_\_

**Geben Sie bitte den Aufwand für eine etwaige Rückdeckungsversicherung an.**

in 1000 €

Aufwand für Rückdeckungsversicherung<sup>\*)</sup> \_\_\_\_\_

<sup>\*)</sup> Der Aufwand besteht ausschließlich aus Versicherungsprämien.

**12 Wie schätzen Sie die Eigenschaften Ihres dominierenden Finanzierungsverfahrens in Hinblick auf die folgenden Gesichtspunkte ein?**

Bitte in jeder Zeile eine Antwort ankreuzen.

- |   | positiv                  | neutral                  | negativ                  |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Risiko von Kapitalverlusten.....                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Liquiditätsaspekte im eigenen Unternehmen.....      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verwaltungsaufwand für das angesammelte Kapital ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Auswirkung auf die Unternehmensbesteuerung .....    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| freie Vertragsgestaltung.....                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Übersichtlichkeit der Gestaltungsmöglichkeiten ...  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Betriebsbindung des Anspruchsberechtigten .....     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| internationale Mobilität der Arbeitnehmer.....      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Möglichkeit von Arbeitnehmerbeiträgen.....          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| andere, und zwar: .....                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**13** Haben Sie in der Vergangenheit die Finanzierungsform Ihrer betrieblichen Altersvorsorge umgestellt (z. B. von direkter Pensionszusage auf Pensionskasse)?

- ja
- nein → bitte mit Frage 15 fortsetzen

**14** Falls Finanzierungsform umgestellt:  
Auf welche Finanzierungsform(en) sind Sie dabei umgestiegen?

- Mehrfachantworten möglich.
- direkte Pensionszusagen
  - individuelle Lebensversicherungsverträge
  - Pensionskasse
  - freiwillige Höherversicherung im ASVG

**15** Planen Sie in nächster Zeit, Ihre betriebliche Altersvorsorge ...

- Mehrfachantworten möglich.
- unverändert fortzuführen
  - auf weitere Kreise von Anspruchsberechtigten auszuweiten
  - mit höheren Leistungen auszustatten
  - ersatzlos auslaufen zu lassen

**Unternehmen mit betrieblicher Altersvorsorge: bitte weiter mit Frage 17**

**16** Falls Sie keine betriebliche Altersvorsorge anbieten:

**Im Hinblick auf eine betriebliche Altersvorsorge: welche der folgenden Punkte treffen auf Ihr Unternehmen zu bzw. treffen nicht zu?**

Bitte in jeder Zeile eine Antwort ankreuzen.

- |   | trifft<br>zu             | trifft<br>nicht<br>zu    |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge ist geplant .....             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| wir erbringen grundsätzlich keine Leistungen über dem Kollektivvertrag..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| unsere Arbeitnehmer ziehen Lohnerhöhungen vor .....                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vorteil der Steuerstundung fällt für die Arbeitnehmer nicht ins Gewicht ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

trifft  
zu      trifft  
nicht  
zu

- |   |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Fluktuation unserer Arbeitnehmer ist zu groß.....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kosten einer betrieblichen Altersvorsorge sind zu hoch.....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ausmaß der künftigen Kosten ist nicht genau kalkulierbar .....  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| unerwünschte, langfristige finanzielle Bindung des Unternehmens .....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Betriebliche Mitarbeitervorsorge (Abfertigung neu) deckt zusätzliche Altersvorsorge der Arbeitnehmer ausreichend ab ..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Aufwand zur Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge ist zu hoch .....  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Lfd. Verwaltungsaufwand ist zu hoch .....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| andere Punkte, und zwar: .....  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**17** Unabhängig davon, ob Ihr Unternehmen eine betriebliche Altersvorsorge anbietet oder nicht:

**Fühlen Sie sich über die Vor- und Nachteile der einzelnen Durchführungswege gut oder schlecht informiert?**

Bitte in jeder Zeile eine Antwort ankreuzen.

- |  | Informationsstand        |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|
|  | gut                      | schlecht                 |
| direkte Pensionszusagen.....                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| individuelle Lebensversicherungsverträge ..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pensionskassen.....                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| freiwillige Höherversicherung im ASVG .....    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**18** Falls Sie eine betriebliche Altersvorsorge einführen wollen oder eine bereits bestehende ändern oder erweitern wollen:

**Welches Finanzierungssystem werden Sie wählen?**

Bitte, nur eine Antwort ankreuzen.

- direkte Pensionszusagen
- individuelle Lebensversicherungsverträge
- Pensionskassen
- freiwillige Höherversicherung im ASVG
- weiß nicht

**19** Welche der folgenden Rahmenbedingungen würde Sie dazu veranlassen, eine betriebliche Altersvorsorge einzuführen bzw. eine bestehende betriebliche Altersvorsorge zu erweitern?

Bitte in jeder Zeile eine Antwort ankreuzen.

- |  | ja                       | nein                     |
|--|--------------------------|--------------------------|
| niedrigere Versorgung durch das öffentliche System nach Pensionsreform.....  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mangel an Facharbeitern und qualifizierten Angestellten .....                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| weitere steuerliche Erleichterungen.....                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Absetzbarkeit der Eigenbeiträge von Unternehmern als Werbungskosten .....    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| einfachere Produktgestaltung .....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| geringerer laufender Verwaltungsaufwand                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| überwiegend vom Unternehmenserfolg abhängige Dotierung der Altersvorsorge .. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| genauere Kalkulierbarkeit des Aufwands .                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| beitragsabhängige Pensionszusage .....                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Umwandlung der Lohnerhöhung in eine betriebliche Altersvorsorge .....        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| langfristig wirksame Öffnungsklausel im Kollektivvertrag.....                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| andere, und zwar: .....  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- 

**Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!**

für etwaige Nachfragen:

Sachbearbeiter(in):

---

Telefon:

---

Email:

---

### 3.7 Zusammenfassung

Die betriebliche Altersvorsorge bietet in Österreich ein Zusatzeinkommen zur öffentlichen Pension und wird vom Unternehmen den Arbeitnehmern freiwillig angeboten. Nur in einigen wenigen Wirtschaftsbereichen gibt es Kollektivverträge mit einer Vereinbarung über Betriebspensionen. Die Betriebspension zählt damit zu den freiwilligen Sozialleistungen und hat keine flächendeckende Verbreitung wie in einigen anderen europäischen Ländern. Für die Abwicklung stehen den Unternehmen in Österreich mehrere Durchführungswege zur Verfügung. Die Vielfalt der Durchführungswege und die Freiwilligkeit der Leistung erschweren die Zusammenstellung eines umfassenden Überblicks über die Verbreitung von Betriebspensionen in Österreich. In diesem Abschnitt werden alle zur Verfügung stehenden Quellen über die betriebliche Altersvorsorge ausgewertet, und die Ergebnisse der vom WIFO eigens durchgeführten Umfrage vorgestellt.

Die Pensionskassen sind die bekannteste Finanzierungsart der betrieblichen Altersvorsorge. Sie verwalten die meisten Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Als Finanzdienstleister werden sie von den Aufsichtsbehörden intensiv beobachtet, und daher gibt es für diesen Bereich zusammenfassende Daten. Die Zahl der Anwartschaftsberechtigten in den Pensionskassen stieg seit 1991 auf nunmehr 484.000 Personen. Mit einer durchschnittlichen Wachstumsrate von 21,4% pro Jahr lag die Zunahme zwischen 1991 und 2007 deutlich über der Beschäftigungsentwicklung. Die Zahl der Leistungsempfänger nahm über denselben Zeitraum jährlich im Durchschnitt um 19% zu und betrug zuletzt 58.500 Personen. Seit dem Jahr 2000 sind die Beitragseinnahmen stabil und bewegen sich in einem Band zwischen 700 und 900 Mio. €, wobei das Verhältnis zwischen laufenden Beiträgen und Übertragungen bzw. Einmalbeiträgen etwa 7:3 betrug. Die durchschnittliche Beitragszahlung je Anwartschaftsberechtigten betrug 1.670 € (2007).

Die Leistungen der Pensionskassen entwickelten sich seit 1991 vergleichsweise stetig. Mittlerweile werden 570 Mio. € an die Leistungsempfänger ausgezahlt, was einer durchschnittlichen Pension von 9.730 € pro Jahr (2007) und unter der Annahme einer 14-maligen Auszahlung pro Jahr einer monatlichen Zusatzrente von durchschnittlich 695 € entspricht. Die Ansprüche privater Haushalte an Pensionskassen sind Teil ihres Finanzvermögens. Mit 12,5 Mrd. € sind knapp 3% des Finanzvermögens privater Haushalte der kapitalgedeckten Vorsorge in Pensionskassen gewidmet.

Die Durchsicht von Rechnungshofberichten, der BACH-Datenbank der Oesterreichischen Nationalbank (OeNB), der OeNB-Daten über das Kreditwesen und einiger Veröffentlichungen über die Versicherungswirtschaft zeigen, dass die Direkte Leistungszusage nach wie vor eine bedeutende Rolle in der betrieblichen Altersvorsorge spielt. Interessant sind die Ergebnisse einer regelmäßigen Haushaltsbefragung, die von Statistik Austria im europäischen Verbund mit Eurostat durchgeführt wird. In der EU-SILC Erhebung (Statistics on Income and Living Conditions) werden Haushalte nach ihren Einkommensquellen befragt. Für Pensionistenhaushalte gibt es auch Angaben über ihr Einkommen aus Betriebspensionen. Das

Pensionseinkommen von Personen mit einer Betriebspension ist im Durchschnitt um 93% höher als von Pensionisten, die nur Zahlungen aus der öffentlichen Pension beziehen. Die durchschnittliche Betriebspension beläuft sich in den EU-SILC Daten auf 950 € (14-mal jährlich) und liegt damit um etwa 260 € über der durchschnittlichen Leistung von den Pensionskassen.

Mit Ausnahme der Pensionskassen gibt es keine vollständig erhobenen Daten über die wichtigsten Kenngrößen der betrieblichen Altersvorsorge. Eine direkte Befragung von Unternehmen ermöglicht die Einschätzung der Verbreitung von Betriebspensionen außerhalb der Pensionskassen und bietet die Datenbasis für eine Hochrechnung auf die Gesamtwirtschaft. Das WIFO erhob im Frühjahr 2008 zum dritten Mal die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge unter österreichischen Unternehmen aus der nichtlandwirtschaftlichen Privatwirtschaft.

Insgesamt beantworteten 872 Unternehmen den Fragebogen, wobei vor allem größere Unternehmen vermehrt auf den Fragebogen reagierten. Unter den Unternehmen mit mehr als 299 Mitarbeitern antwortete mehr als ein Fünftel, und auch in der Klasse mit 50 bis 299 Mitarbeitern beträgt der Anteil der antwortenden Unternehmen noch 5%. In den Unternehmen mit 20 bis 49 Mitarbeitern ist die Antwortbereitschaft mit 1% noch immer in einem Bereich der als repräsentativ betrachtet werden kann. Die Ergebnisse für Kleinbetriebe sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren.

Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge unter den antwortenden Unternehmen nahm im Vergleich zur letzten Umfrage aus dem Jahr 2001 etwas zu. 228 der 872 Unternehmen haben eine betriebliche Altersvorsorge. Das entspricht einem Anteil von insgesamt 26,1%, der deutlich über dem Anteil des Jahres 2001 (20,8%) liegt. Ein Teil der Zunahme muss jedoch dem unterschiedlichen Adressatenkreis zugeschrieben werden. Wenn die Stichprobe auf gleichartige Wirtschaftsbereiche eingeschränkt wird, fällt der Verbreitungsgrad auf 21,7% (2008), und der Zuwachs ist schwächer ausgeprägt. Nach wie vor ist die betriebliche Altersvorsorge in Österreich stark von der Betriebsgröße abhängig. In der Umfrage steigt der Anteil der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge deutlich von etwa einem Zehntel für Betriebe mit bis zu 9 Mitarbeitern bis auf knapp 45% für Großbetriebe. Interessanterweise haben viele Unternehmen ihre Betriebspension erst nach 1991 – dem Jahr der Einführung von Pensionskassen – eingerichtet. Nur ein Fünftel der Unternehmen gewährte ihren Mitarbeitern bereits davor eine Betriebspension.

Vergangene Befragungen des WIFO zeigten bereits, dass die stärkere Bindung qualifizierter Mitarbeiter und die Motivation zu höherer Leistung die wichtigsten Motive für die Gewährung einer Betriebspension sind. Diese Umfrage bestätigte wiederum diese Aussage. Mehr als drei Viertel der befragten Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge streben durch die betriebliche Altersvorsorge eine „stärkere Bindung von Arbeitnehmern mit hoher Qualifikation“ an. Ähnlich hoch ist die Zustimmung für das Motiv „Anreiz zu höherer Leistung“. Die Vermeidung von Suchkosten findet mit 53% deutlich weniger Zustimmung. Die Vermeidung von Anlernkosten ist mit 45% kein mehrheitlich verfolgtes Ziel. Rein finanzielle Gründe für eine Betriebspension liegen eher im Mittelfeld bzw. im unteren Bereich der

Zustimmung. Im Vergleich mit der letzten Umfrage haben die Deckungslücke und der Wunsch der Arbeitnehmer nach einer Betriebspension um 4 bis 5 Prozentpunkte zugelegt.

Zur Abwicklung von Betriebspensionen stehen in Österreich vier Durchführungswege zur Verfügung. Innerhalb der Sozialversicherung besteht die Möglichkeit zur freiwilligen Höherversicherung der Mitarbeiter. Instrumente mit langer Tradition sind die Direkte Pensionszusage und die Gruppenlebensversicherungen. Seit 1991 stehen den Unternehmen auch Pensionskassen zur Verfügung. 49% der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge setzen Pensionskassen als Finanzierungsform ein, das entspricht gegenüber der letzten Umfrage aus dem Jahr 2001 einem Anstieg um 9 Prozentpunkte. Da bei einer Umstellung der Finanzierungsart oft einige Mitarbeiter im alten System verbleiben, gibt es auch Unternehmen mit mehreren Durchführungsweisen. Unter den Mischformen dominierten 2008 solche mit einer Pensionskasse, wobei vorwiegend Direkte Leistungszusagen mit einer Pensionskasse kombiniert wurden. Gegenüber der letzten Erhebung fielen die Lebensversicherungen mit einem Anteil von 14% zurück (2001: 18%). Direkte Leistungszusagen stellen als eigenständiger Durchführungsweg nur mehr für 7% der Unternehmen eine attraktive Alternative dar, sie werden vereinzelt mit Lebensversicherungen kombiniert. Die freiwillige Höherversicherung in der öffentlichen Pensionsversicherung wird nur mehr in Verbindung mit Pensionskassen eingesetzt.

Unternehmen, die eine Änderung oder Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge planen, ziehen ebenfalls mehrheitlich eine Pensionskassenlösung in Erwägung (32%). Etwa gleichviele Unternehmen haben über die Finanzierungsart noch keine Entscheidung getroffen und sind unschlüssig (27%). Ein Fünftel der Unternehmen würde eine Lebensversicherung einsetzen und 16% würden überraschenderweise eine Direkte Leistungszusage verwenden. Damit zeichnet sich im Unterschied zu den vorangegangenen Befragungen des WIFO ein Aufschwung dieses Durchführungsweges ab. Im Jahr 2001 zogen nur 5% der Unternehmen die Direkte Leistungszusage vor.

Der Großteil der Unternehmen mit einer Betriebspension plant keine Änderung der bestehenden Regelungen. Im Vergleich mit der Umfrage aus dem Jahr 2001 stieg dieser Anteil von 81% auf 89%. Einige wenige Unternehmen ziehen eine Ausweitung der Anwartschaftsberechtigten in Betracht, wobei hier der gegenläufige Trend zu beobachten ist: der Anteil sinkt von 12% auf 8%. Erfreulich ist der nach wie vor niedrige Anteil von Unternehmen, die ein Auslaufen ihres Betriebspensionssystems erwägen. Insgesamt entsteht der Eindruck, dass die betriebliche Altersvorsorge in der Privatwirtschaft in den nächsten Jahren eine abgeschwächte Dynamik entfalten wird.

Die Gründe für die Ablehnung von Betriebspensionen lassen sich in drei Gruppen einteilen: (1) Wünsche der Belegschaft, (2) Kostenargumente und (3) der Verwaltungsaufwand rund um die Einrichtung und Abwicklung einer betrieblichen Altersvorsorge. Die meisten Unternehmen gaben an, dass ihre Arbeitnehmer eine Lohnerhöhung gegenüber einer betrieblichen Altersvorsorge vorziehen (85%), und dass der Vorteil der Steuerstundung von Beitragszahlungen für die Beschäftigten unwichtig ist (64%). Viele Unternehmen wollen keine

langfristige finanzielle Bindung eingehen (79%) und empfinden die Höhe der Kosten für eine Betriebspension unkalkulierbar (70%). Zusätzlich wiegt der erforderliche Aufwand zur Einrichtung und zur laufenden Verwaltung einer betrieblichen Altersvorsorge schwer (68%). Knapp 60% der Unternehmen sind davon überzeugt, dass die verpflichtende Abfertigung Neu den Bedarf der Mitarbeiter nach einer zusätzlichen Altersvorsorge bereits ausreichend deckt. Die Abfertigung Neu hat sich damit in den Augen vieler Unternehmen zu einer Ersatzlösung für Betriebspensionen entwickelt. Nur ein geringer Teil der Unternehmen gibt arbeitsmarktbezogene Ursachen für die Ablehnung einer Betriebspension an: 30% haben geschäftsbedingt eine zu hohe Fluktuation der Mitarbeiter und 15% gewähren keine über den Kollektivvertrag hinausgehende Leistungen. Im Vergleich mit den Ergebnissen der Umfrage für das Jahr 2001 blieben sowohl die Reihenfolge als auch die Größenordnung der Zustimmung ungefähr gleich.

Für den weiteren Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge werden immer wieder zusätzliche Anreize vorgeschlagen. Steuerliche Erleichterungen, eine flexiblere Handhabung der Beitragszahlung und einfachere Durchführungswege spielen dabei eine wichtige Rolle. Das WIFO hat in der Vergangenheit auch nach wirtschaftlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen gefragt, die Unternehmen zur Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge bewegen würden. In der Umfrage reagieren die Unternehmen am stärksten auf weitere steuerliche Erleichterung: 88% der Unternehmen würden sich in diesem Fall eine Einführung bzw. eine Ausweitung des bestehenden Systems überlegen. Vor allem die Befreiung der Eigenbeiträge von Selbständigen von der Einkommensteuer trägt dieses Ergebnis. Drei Viertel der Unternehmen würden dann eine betriebliche Altersvorsorge einrichten oder ausweiten. Mit 70% haben aber auch Kosten- und Planbarkeitsargumente eine große Bedeutung. Über 60% der Unternehmen wünschen sich flexiblere Einzahlungsmöglichkeiten in die betriebliche Altersvorsorge, z. B. gewinnabhängige Dotierungen. Öffnungsklauseln in Tarifverträgen mit einer Option für Betriebspensionen sind für etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen interessant. Da die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge einige Zeit erfordert, müssten in diesem Fall die Fristen der Öffnungsklausel von den Sozialpartnern ausgeweitet werden.

#### **4. Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich, Hochrechnung 2007**

Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich kann nur mit einer Hochrechnung ermittelt werden, weil ein wichtiger Durchführungsweg – die Direkte Leistungszusage – nicht zentral erhoben wird, und für die Lebensversicherung nur ungenaue Angaben vorliegen. Die letzten Schätzwerte stehen für das Jahr 2000 zur Verfügung (Url, 2003A) und beruhen auf einer Mischung aus direkten Erhebungen und Projektionen, die ebenfalls auf einer WIFO-Umfrage beruhen. Die Schätzungen für das Jahr 2000 erbrachten insgesamt 32.000 Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge, d. h. 13% der Betriebe hatten 2000 eine betriebliche Altersvorsorge eingerichtet. Sie beschäftigten 435.000 Anwartschaftsberechtigte oder 16,1% der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich. Etwa 105.000 Leistungsberechtigte erhielten Pensionszahlungen aus der zweiten Säule was einem Anteil von 11,5% an den Beziehern einer Alterspension in der Pensionsversicherung der Unselbständigen entsprach.

Gegenüber der Umfrage des Jahres 2001 haben sich einige Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge in Österreich geändert. Die Pensionskassen erlitten zwischen 2001 und 2002 und zuletzt 2008 Verluste aus ihrer Kapitalveranlagung, die auch zu Leistungskürzungen führten. Die damit verbundene mediale Aufmerksamkeit führte insgesamt zu einer größeren Zurückhaltung gegenüber der kapitalgedeckten Altersvorsorge. Weiters wurde beginnend mit 2003 die verpflichtende Abfertigung Neu eingerichtet, in die von den Unternehmen laufend Beiträge für jene Mitarbeiter eingezahlt werden müssen, die nach dem 1. Jänner 2003 ein Arbeitsverhältnis begonnen haben. Das angesammelte Kapital kann zum Pensionszeitpunkt in eine steuerlich begünstigte Rente umgewandelt werden. Die Abfertigung Neu stellt damit eine Alternative zu herkömmlichen Betriebspensionssystemen dar. Die neue Möglichkeit zum Aufbau einer kapitalgedeckten Zusatzpension wird von den Arbeitnehmern bisher überwiegend nicht genutzt. Falls die Möglichkeiten dazu bestehen, ziehen sie das Kapital überwiegend aus den Betrieblichen Vorsorgekassen ab (FMA, 2009). Gleichzeitig schätzt mehr als die Hälfte der Unternehmen die Abfertigung Neu als ausreichende Möglichkeit zum Aufbau einer Zusatzpension ein. Diesen negativen Einflussfaktoren stehen aber auch positive Impulse gegenüber. Die Bedingungen für Lebensversicherer zum Angebot der betrieblichen Altersvorsorge wurden 2005 mit der Betrieblichen Kollektivversicherung an die der Pensionskassen herangeführt und damit attraktiver. Die öffentlichen Pensionsleistungen werden im Zeitverlauf für bestimmte Typen von Arbeitnehmern immer weniger an den bisherigen Leistungsumfang heranreichen. Der daraus zu erwartende Einkommensentfall im Ruhestand kann durch einen längeren Verbleib am Arbeitsmarkt oder durch Betriebspensionen ausgeglichen werden.

Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht sind der stärkere Öffnungsgrad der österreichischen Wirtschaft und die vermehrte Konkurrenz aus Osteuropa bzw. Südostasien als hemmend für den Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge zu vermerken. Österreichische Unternehmen

sind damit stärkerem internationalem Wettbewerb ausgesetzt und stehen unter hohem Druck zur Umstellung auf kostengünstigere Produktionsverfahren. Der Binnenmarkt und die Liberalisierung einiger geschützter Sektoren weiten die Konkurrenzbeziehung auch auf Dienstleistungsbereiche aus. Der Druck führte zu neuen Unternehmensstrukturen mit weitreichenden Umgruppierungen von Unternehmensteilen in andere Wirtschaftsbereiche mit niedrigerem Personalaufwand. Der vermehrte Einsatz von Personalleasing wirkt ähnlich. Insgesamt dämpfen diese Kräfte die Lohnentwicklung und haben seit 2000 zu einer Verringerung der Lohnquote – des Anteils der Lohneinkommen am Volkseinkommen<sup>5)</sup> – um 4,1 Prozentpunkte auf 67,8% des BIP (2008) geführt. Andererseits besteht in gewissen Qualifikationssegmenten und Regionen ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften (Huemer et al., 2008). Bedingte Lohnbestandteile sind unter diesen Umständen ein wirksames Mittel zur stärkeren Mitarbeiterbindung. Zusätzlich bieten hohe Produktivitätssteigerungen einen finanziellen Spielraum für die Einführung neuer oder die Ausweitung bestehender Betriebspensionssysteme. Im Geschäftsjahr 2007, auf das sich die Umfrage bezieht, befand sich die österreichische Wirtschaft in einer Hochkonjunkturphase.

Vor diesem Hintergrund ist die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge seit 2000 unsicher. In den folgenden Abschnitten werden die Umfrageergebnisse genutzt und auf die Gesamtwirtschaft umgelegt. Ausgangspunkt der Hochrechnung ist eine Auswertung der Sozialversicherung über die aktiven Betriebe mit unselbständig Beschäftigten, die einer Krankenversicherungspflicht unterliegen.

#### **4.1 Ausgangslage für die Hochrechnung**

Die Grundgesamtheit der Betriebe in Österreich besteht aus den Betrieben, die im Jänner 2007 mindestens einen krankenversicherungspflichtigen unselbständig Erwerbstätigen beschäftigten. Die Wahl dieses Zeitpunktes lehnt sich am beliebtesten Bilanzstichtag an und ermöglicht eine genauere Abgrenzung der Unternehmen mit einer Stammbelogschaft von Saisonbetrieben, die nur während der warmen Jahreszeit aktiv sind; z. B. ein Großteil der Unternehmen aus dem Bauwesen. Saisonbetriebe im Tourismus können durch diese Wahl nicht vollständig aus der Stichprobe entfernt werden, weil es im Jänner Wintertourismus gibt. Die Verteilung der Betriebe über die Betriebsgrößenklassen und die Wirtschaftsbereiche außerhalb der Landwirtschaft wurde bereits in Abschnitt 3.6 zur Einschätzung der Qualität der Umfrage vorgestellt (Übersicht 3.6.1). Zu Jahresbeginn 2007 waren in Österreich 240.000 Betriebe aktiv. Davon waren 232.000 außerhalb der Land- und Forstwirtschaft (A, B), den privaten Haushalten (P) und den exterritorialen Organisationen (Q) tätig. Diese 232.000 Betriebe stellen die Grundlage für die Hochrechnung dar.

Die Hochrechnung beruht auf einer Kombination von Regressionsgleichungen, einfachen Mittelwerten und Medianwerten aus der Umfrage. Ergänzend bieten die in den Abschnitten 3.1 bis 3.5 vorgestellten Erhebungen über die betriebliche Altersvorsorge Informationen. Die

---

<sup>5)</sup> Nettonationaleinkommen minus Produktionsabgaben minus Subventionen.

aus der Umfrage abgeleiteten statistischen Auswertungen bilden eine Rohrechnung, die noch korrigiert wird, wenn eine der zusätzlichen Informationsquellen widersprüchliche Ergebnisse liefert.

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. Schließlich kann die Auszahlung der Zukunftssicherung zum Pensionsantritt in eine Rentenversicherung übergeführt werden. Daher und weil die Beitragszahlung durch den Betrieb erfolgt, wird die Zukunftssicherung in dieser Hochrechnung als Form der betrieblichen Altersvorsorge gewertet.

#### **4.2 Hochrechnung der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge**

Die Zahl der aktiven Betriebe wird mit einer logistischen Regression berechnet. Diese Methode ist im Anhang zu diesem Abschnitt kurz dargestellt. Die logistische Regression beschreibt die Wahrscheinlichkeit, mit der ein Betrieb eine Betriebspension anbietet. Die Schätzung wird dabei auf zwei erklärende Kenngrößen vereinfacht, die für die Grundgesamtheit zur Verfügung stehen: die Unternehmensgröße und die Sektorzugehörigkeit. *Mooslechner – Url* (1995) zeigen die Ergebnisse einer detaillierteren Analyse, die auch unternehmens- und arbeitnehmerspezifische Eigenschaften zur Vorhersage der Wahrscheinlichkeit mit einbezieht. Die Vereinfachung des Modells ermöglicht trotz des Verlustes an Erklärungskraft relativ zuverlässige Aussagen über den Anteil der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge. Übersicht 4.2.1 zeigt die Vorhersagegüte, 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 4.2.1 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, geht die Wahrscheinlichkeit für eine Betriebspension gegen null, d. h. sie wird in einem Betrieb mit diesen Eigenschaften weniger wahrscheinlich. 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 4.2.1 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 Kontrastformat muss auch für die neun Wirtschaftsbereiche vorgenommen werden, wobei dafür die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K) die Referenzgruppe bilden.

*Übersicht 4.2.1: Erklärungsfaktoren für eine betriebliche Altersvorsorge*

*Logistische Regression*

**Klassifizierungstabelle**

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

**Erklärende Variablen**

	Regressionskoeffizient	Signifikanz	Exp(B)
<b>Beschäftigtengrößenklassen</b>			
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
<b>Wirtschaftsbereiche</b>			
C	0,084	0,922	1,088
D	0,259	0,318	1,296
E	-2,253	0,001	0,105
F	0,640	0,093	1,896
G	0,485	0,095	1,624
H	2,725	0,009	15,256
I	-0,184	0,626	0,832
J	-4,336	0,000	0,013
Konstante	0,219	0,378	1,244
Cox & Snell R <sup>2</sup>	0,23		

Q: WIFO-Berechnung. - Anmerkung: Erklärte Variable ist das Vorhandensein einer betrieblichen Altersvorsorge im jeweiligen Betrieb (Ja=0, Nein=1). Die Schätzung beruht auf 845 Beobachtungen. C: Bergbau, D: Sachgüterproduktion, E: Energiewirtschaft, F: Bauwesen, G: Handel, H: Gastgewerbe, I: Verkehrs- und Nachrichtenwesen, J: Finanzdienstleistungen.

Der positive Zusammenhang der Unternehmensgröße mit dem Angebot einer betrieblichen 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 K – eine geringere Wahrscheinlichkeit für eine betriebliche Altersvorsorge. Der mit Abstand höchste Wert ist im Gastgewerbe (H) zu finden, in dem auch schon die deskriptive Auswertung der WIFO-Erhebung (Übersicht 3.6.5) den niedrigsten Anteil an Unternehmen mit einer Betriebspension verzeichnete; auch dieses Ergebnis ist hoch signifikant. Die unterdurchschnittliche Verbreitung von Betriebspensionen in der Bauwirtschaft (F) und im Handel (G) ist statistisch nur noch am 10%-Sicherheitsniveau abgesichert. Die positiven Koeffizienten für den Bergbau (C) und die Sachgüterproduktion (D) sind von null nicht mehr klar unterscheidbar. Die negativen Koeffizienten in der Energiewirtschaft (E) und den Finanzdienstleistungen (J) sind ebenfalls durch die hohen Verbreitungsgrade in der Stichprobe (Übersicht 3.6.5) bestätigt und stark signifikant. Im Gegensatz dazu ist der überproportional hohe Anteil der Betriebspensionen im Nachrichtenwesen und Verkehr (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 in Übersicht 4.2.1. Das Ergebnis dieser Gleichung ist eine Wahrscheinlichkeit mit der ein Unternehmen, das die Merkmale Zugehörigkeit zum Wirtschaftsbereich  $i=C, D, E, G, H, I, J, K$  und zu den Größenklassen  $j=1$  bis 9, 10 bis 19, 20 bis 49, 50 bis 299 und mehr als 299 hat. Für jede dieser Merkmalskombinationen folgt 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 (H) und unternehmensbezogene Dienstleistungen (K) wegen der vergleichsweise schlechten Qualität der Stichprobe mit größeren Unsicherheiten behaftet ist (Abbildung 3.6.1 und Abbildung 3.6.2). 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 den Abschnitten 3.1 bis 3.5 ein. Sie führen zu einer mehr oder minder starken Korrektur der Rohergebnisse nach oben. Diese Zusatzinformation

Übersicht 4.2.2: Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge 2007

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

Q: WIFO-Berechnung. - Anmerkung: Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

dient auch zur Einschätzung der Wirtschaftsbereiche, die in der Umfrage nicht kontaktiert wurden. Das sind die öffentliche Verwaltung (L), der Bildungssektor (M), das Gesundheitswesen (N) und die öffentlichen bzw. persönlichen Dienstleistungen (O). Für die öffentlichen Dienstleistungen (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 auch in die aktuelle Hochrechnung ein.

Die Schätzergebnisse sind im oberen Teil von Übersicht 4.2.2 in absoluten Zahlen und im unteren Teil als Anteil an der Grundgesamtheit der in Österreich aktiven Betriebe dargestellt. Da alle Zahlen in Übersicht 4.2.2 ganzzahlig sind, und die Berechnungen auf geschätzten Anteilen an der Grundgesamtheit jeder einzelnen Gruppe aufsetzen, kann es zu Rundungsfehlern der Gesamtpositionen kommen. Insgesamt bieten 60.000 Unternehmen in Österreich ihren Mitarbeitern eine Betriebspension an; das entspricht 25% der aktiven Betriebe. Gegenüber der Hochrechnung für das Jahr 2000 (Url, 2003A) steigt die Verbreitung von Betriebspensionen stark an (2000: 13%). Die Zunahme ist teilweise von der Ausweitung der Pensionskassen getragen; der Großteil kommt jedoch durch den erfolgreichen Vertrieb der Zukunftssicherung im Rahmen der Gruppenlebensversicherungen zustande. Die betriebliche Kollektivversicherung konnte hingegen im ersten Jahr des Bestehens nur wenig Terrain gewinnen.

In den Wirtschaftsbereichen öffentliche Verwaltung (L), Bildung (M) und Gesundheit (N) sind überwiegend Unternehmen der öffentlichen Hand aktiv, wobei der Anteil privater Unternehmen im Gesundheitswesen bedeutend ist. Die Hochrechnung setzt in diesem Bereich auf das Gehaltsrecht des Bundes auf. 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 (L) und Bildung (M) überdurchschnittlich hohe Verbreitungsgrade für Betriebspensionen. Im Vergleich zu den Ergebnissen für das Jahr 2000 sind in beiden Wirtschaftsbereichen deutlich mehr Betriebe mit einer Betriebspension ausgestattet.

In der Gesundheitsversorgung (N) dominieren Privatbetriebe 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 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. 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 (L).

Die betriebliche Altersvorsorge ist auch unter Finanzdienstleistern (J) 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 vorigen Hochrechnung gibt es nur in der Gruppe der Kleinstunternehmen mit 1 bis 9 Mitarbeitern eine nennenswerte Anpassung nach oben. Die Hochrechnung für die Energiewirtschaft (E) zeigt in allen Betriebsgrößenklassen mit mehr als 9 Mitarbeitern eine hohe Verbreitung von Betriebspensionen. Aufgrund der aktuellen Umfrageergebnisse wird gegenüber der letzten Hochrechnung für das Jahr 2000 vor allem in den kleineren Unternehmen eine stärkere Verbreitung von Betriebspensionen ausgewiesen. Das Nachrichten- und Verkehrswesen (I) bietet ebenfalls überdurchschnittlich oft eine Betriebspension an. Gegenüber der letzten Hochrechnung verdreifachte sich der Anteil der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge. Diese Revision beruht auf den neuen Umfrageergebnissen und dem Rechnungshofbericht. In der Sachgüterproduktion (D) und in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K) liegt die Verbreitung betrieblicher Altersvorsorgesysteme nahe am Durchschnittswert.

Besonders selten werden Betriebspensionen im Gastgewerbe (H) angeboten. In diesem Wirtschaftsbereich gibt es auch keinen großen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und einer betrieblichen Altersvorsorge. Die Schätzung für das Jahr 2000 zeigt ebenfalls einen geringen Verbreitungsgrad (2,2%). In der Bauwirtschaft (F) ist die Bereitschaft zur Vergabe von Betriebspensionen im Durchschnitt sehr niedrig, sie steht 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 stagniert die Verbreitung von Betriebspensionen. Da die anderen Wirtschaftsbereiche das Angebot an Betriebspensionen ausgeweitet haben, gehört dieser Sektor nun zu den Bereichen mit unterdurchschnittlicher Verbreitung von Betriebspensionen.

In den öffentlichen bzw. persönlichen Dienstleistungen (O) werden in den kleineren Betrieben zurzeit eher Betriebspensionen angeboten als noch im Jahr 2000. Insgesamt hat das zu einer deutlichen Steigerung der Verbreitung in diesem Bereich geführt, trotzdem ist der Verbreitungsgrad nur halb so groß wie im Gesamtdurchschnitt.

Ein noch weiter in die Vergangenheit zurückreichender Vergleich ist nur für die nichtlandwirtschaftliche Privatwirtschaft möglich (Mooslechner – Url, 1995). Dieser Bereich umfasst in Übersicht 4.2.2 die Sektoren C bis K. Während 1993 etwa 6.200 Betriebe eine betriebliche Altersvorsorge anboten, waren es im Jahr 2000 schon 27.600 und in der aktuellen Hochrechnung sind es 36.000 Unternehmen. Umgerechnet auf die jeweils aktiven Unternehmen stieg der Verbreitungsgrad von 6,1% (1993) auf 12,6% (2000) und beträgt nunmehr 19,2% (2007).

### **4.3 Hochrechnung der Anwartschaftsberechtigten**

Die Hochrechnung der Anwartschaftsberechtigten beruht im Gegensatz zur Methode in *Url* (2003A) 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 trotz der Bedenken über die zweigipfelige Verteilung der Anwartschaftsberechtigten je Betrieb eingesetzt (Abbildung 3.6.7 und Abbildung 3.6.8), weil die in *Url* (2003A) noch verwendete Schätzgleichung für den Anteil der Anwartschaftsberechtigten an den Beschäftigten – wie gleich gezeigt werden wird – keine zufriedenstellenden Ergebnisse bringt.

Übersicht 4.3.1 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 (F) und Gastgewerbe (H) negativ. Der Handel (G), die Sachgüterproduktion (D) und das Verkehrs und Nachrichtenwesen (I) weichen jedoch kaum vom Durchschnitt ab. In Übersicht 4.3.1 stechen der Energiebereich (E) und die Finanzwirtschaft (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 4.3.1 einen höheren Abschlag als die mittleren Betriebe mit 20 bis 49 Beschäftigten.

### Übersicht 4.3.1: Schätzung des Anteils der Anwartschaftsberechtigten an den Beschäftigten

#### Ergebnisse der OLS-Regression

	Regressions- koeffizient	Standardfehler	Signifikanz
Konstante	0,797	0,000	0,000
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,444	0,085	0,192
D Sachgüterzeugung	0,036	0,045	0,639
E Energie- und Wasserversorgung	0,442	0,261	0,000
F Bauwesen	-0,235	-0,139	0,055
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	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
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 <sup>2</sup>	0,171		

Q: WIFO-Berechnung.

Wegen der schlechten Eigenschaften dieser Regressionsgleichung wird die Hochrechnung in Übersicht 4.3.2 in einer ersten Rohfassung mit den gruppenspezifischen Mittelwerten vorgenommen. Diese Mittelwerte werden mit der Zahl der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge multipliziert und ergeben damit eine konsistente Hochrechnung. Die Auswertungen in Abschnitt 3.6.1 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 abgedeckt wurden, sind vor allem die Angaben der Pensionskassen und des Rechnungshofes wichtig. In Übersicht 3.1.3 können immerhin 340.000 Anwartschaftsberechtigte auf Wirtschaftsklassen und großteils sogar auf die Unternehmensgröße zugeordnet werden. Die Auswertungen des Rechnungshofes erlauben eine Zuordnung von 90.000 Anwartschaftsberechtigten auf Wirtschaftsbereiche (Übersicht 3.2.1). Beide Quellen sind aber in Bezug auf die Sektorzuteilung ungenau, weil die Zuteilungen des Rechnungshofes und der Pensionskassen von der Abgrenzung des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger abweichen können. Ein typisches Beispiel in der Umfrage unter den Pensionskassen ist die fehlende Trennung von Anwartschaftsberechtigten in die Bereiche öffentliche Verwaltung (L) und Bildung (M) (Übersicht 3.1.3).

Die Mehrzahl der Anwartschaftsberechtigten ist zurzeit in der Sachgüterproduktion (D) tätig. Mit deutlichem Anstand folgen die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K) und das Verkehrs- und Nachrichtenwesen (I) (Übersicht 4.3.2). Die höchsten Anwartschaftsquoten konzentrieren sich in der Energiewirtschaft (E) und der Finanzindustrie (J). Überdurchschnittlich viele Anwartschaften gibt es auch im Verkehrs- und Nachrichtenwesen (I), dem Bergbau (C)

Übersicht 4.3.2: Hochgerechnete Zahl der Anwartschaftsberechtigten 2007

Wirtschaftsbereiche	Betriebe mit					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 299	Über 299	
	Zahl					
C Bergbau und Gewinnung v on Steinen und Erden	143	138	379	1.084	3.467	5.211
D Sachgütererzeugung	10.261	8.999	19.252	66.484	100.745	205.741
E Energie- und Wasserv ersorgung	416	352	782	7.216	11.348	20.114
F Bauwesen	2.581	2.002	3.387	5.264	5.154	18.387
G Handel, Instandhaltung und Reparatur v on Krafffahrzeugen und Gebrauchsgütern	8.699	6.422	9.548	19.724	16.163	60.557
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	2.135	1.370	1.802	1.413	331	7.051
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	12.154	6.709	9.900	23.176	54.927	106.866
J Kredit- und Versicherungswesen	5.396	4.428	9.605	29.628	43.581	92.637
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung v on unternehmen- bezogenen Dienstleistungen	44.102	11.202	14.343	28.400	19.537	117.585
L Öffentliche Verwaltung, Landesv erteidigung, Sozialv ersicherung	3.469	3.533	5.058	13.088	55.919	81.066
M Unterrichtswesen	1.758	1.279	1.184	3.464	5.938	13.624
N Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	17.722	3.503	6.228	15.362	33.627	76.443
O Erbringung v on sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	10.130	4.003	5.452	15.276	24.063	58.924
Insgesamt	118.967	53.939	86.920	229.579	374.801	864.206
	Anteile an den Beschäftigten insgesamt in %					
C Bergbau und Gewinnung v on Steinen und Erden	17,7	18,9	19,4	25,8	85,8	44,4
D Sachgütererzeugung	18,4	21,5	28,0	34,1	47,2	35,8
E Energie- und Wasserv ersorgung	38,5	45,5	53,8	91,7	94,1	86,6
F Bauwesen	5,8	6,2	7,7	9,4	19,8	9,1
G Handel, Instandhaltung und Reparatur v on Krafffahrzeugen und Gebrauchsgütern	7,3	10,2	12,3	14,0	14,3	11,8
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	2,9	4,4	5,0	4,2	5,3	3,9
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	52,5	42,7	41,0	53,9	61,0	54,5
J Kredit- und Versicherungswesen	82,1	86,6	84,8	83,9	87,1	85,5
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung v on unternehmensbezogenen Dienstleistungen	47,6	30,9	30,6	31,9	29,5	35,5
L Öffentliche Verwaltung, Landesv erteidigung, Sozialv ersicherung	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5
M Unterrichtswesen	33,1	33,1	33,1	33,1	33,1	33,1
N Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	42,9	42,9	42,9	42,9	42,9	42,9
O Erbringung v on sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	23,4	26,3	27,6	38,9	73,9	39,3
Insgesamt	23,1	20,4	23,9	31,7	43,6	31,7

Q: WIFO-Berechnung. - Anmerkung: Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

und den Gesundheitsberufen (N). Die im Verhältnis zu den Beschäftigten wenigsten Anwartschaftsberechtigten sind im Gastgewerbe (H), in der Bauwirtschaft (F) und im Handel (G). Vergleichsweise viele Anwartschaftsberechtigte gibt es in den öffentlichen bzw. persönlichen Dienstleistungen (O).

Im Gegensatz zur starken Durchdringung auf Ebene der Betriebe sind die Anwartschaftsberechtigten im Bereich der öffentlichen Wirtschaft nicht überdurchschnittlich häufig in Betriebspensionssysteme einbezogen. Das liegt vor allem an der geringen Zahl unselbständig Beschäftigter, für die das neue Dienstrecht bereits gilt. In die Gegenrichtung wirkt, dass die Zukunftssicherung mit vielen Kleinstbeträgen (§ 3 Abs. 1 Z 15 EStG) in der öffentlichen Verwaltung, dem Bildungs- und Gesundheitswesen sehr stark verbreitet ist. Ab 2009 gilt auch für die Bundesbeamten eine ähnliche Pensionskassenregelung wie für die Vertragsbediensteten, sodass dann mit einer sprunghaften Zunahme der Anwartschaftsberechtigten – allerdings mit niedrigen durchschnittlichen Beitragszahlungen – zu rechnen ist.

Die Rohschätzung der Anwartschaftsberechtigten auf Grundlage der Umfrageergebnisse berücksichtigt keine Zusatzinformationen. Eine solche Informationsquelle ist der Jahresbericht des Verbands der Versicherungsunternehmen Österreichs. Im Jahresbericht werden für die Gruppenlebensversicherung in den Bereichen Kapital-, Renten-, Erlebens- und fondsgebundene Versicherung 560.000 Risiken angegeben; ohne die Kapitalversicherung sind es knapp 200.000 Risiken. Ein Teil der Kapitalversicherungen ruht, d. h. es werden keine laufenden Einzahlungen getätigt. Sie sind entweder Einmalanlage oder es wurde die laufende Einzahlung ausgesetzt. Unter Berücksichtigung der Kapitalversicherungen würde allein durch Gruppenlebensversicherungen ein Fünftel der unselbständig Beschäftigten Anrecht auf eine betriebliche Altersvorsorge haben. Dieser Wert ist unplausibel hoch! Verträge ohne laufende Einzahlung und die unplausibel hohen Verbreitungsgrade sprechen für einen Abschlagsfaktor, der inaktive Kapitalversicherungen berücksichtigt. Als Näherungswert werden 310.000 Anwartschaftsberechtigte mit einer Gruppenlebensversicherung angesetzt. Eine genauere Beschreibung der Näherungsrechnung für die Gruppenlebensversicherung gibt *Url (2003A)*. Die Verteilung dieser großen Zahl auf die Wirtschaftsbereiche ist schwierig, weil in der WIFO-Umfrage 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 2007 in Österreich 865.000 Personen oder knapp 32% der unselbständig Beschäftigten über eine Anwartschaft in einer betrieblichen Altersvorsorge verfügen. Damit wurde im Vergleich mit dem Jahr 2000 die Zahl der Anwartschaftsberechtigten verdoppelt. Der größte Zuwachs fand in der Sachgüterproduktion (D) statt und ist dort auf das geänderte Hochrechnungsverfahren zurückzuführen. Überdurchschnittlich starke Zunahmen gab es auch in den Bereichen Gesundheit (N) und Verkehrs- und Nachrichtenwesen (I), sowie den

Finanzdienstleistungen (J). In diesen Bereichen erklären die Zuteilungen der Gruppenlebensversicherung auf die kleineren Unternehmenseinheiten das starke Wachstum. Dieselbe Erklärung gilt für die vielen zusätzlichen Anwartschaften in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K) und den öffentlichen Dienstleistungen (O). In einem Bereich nahm die Zahl der Anwartschaftsberechtigten gegenüber dem Jahr 2000 ab: im Handel (G). Dort umfasste die WIFO-Umfrage des Jahres 2001 nur zwei Unternehmen (*Url, 2003A*), während für diese Studie 195 Unternehmen antworteten, und daher die Aussagekraft wesentlich höher ist.

Für einen Vergleich mit dem Jahr 1993 muss die Abgrenzung nach der nichtlandwirtschaftlichen Privatwirtschaft herangezogen werden. Das entspricht in Übersicht 4.3.2 den Bereichen C bis K, in denen insgesamt 635.0000 Anwartschaften zu verzeichnen sind; das entspricht knapp 30% der unselbständig Beschäftigten in diesem Bereich. Im Jahr 2000 gab es nur 330.000 Anwartschaften (12,3%) und 1993 waren es nur 186.000 Personen oder 10,4% der unselbständig Beschäftigten.

#### **4.4 Hochrechnung der Leistungsempfänger**

Die Leistungsempfänger betrieblicher Altersvorsorgesysteme sind ebenfalls nicht zentral erfasst. Erste Hinweise gibt die Auswertung von EU-SILC-Daten in Abschnitt 3.5, in der 60.800 Leistungsempfänger geschätzt wurden. Dieser Schätzwert erscheint angesichts der früheren Ergebnisse in *Mooslechner-Url (1995)*, *Bauer (1999)* und *Url (2003A)* zu niedrig. Diese Einschätzung wird durch die knapp 60.000 (2007) in den Pensionskassen verzeichneten Leistungsempfänger unterstützt. Übersicht 3.1.4 zeigt die Verteilung der Leistungsbezieher entsprechend den Angaben aus der Umfrage unter den Pensionskassen. Von den 60.000 Leistungsempfängern können zwei Drittel einzelnen Wirtschaftsbereichen zugeordnet werden, für viele Leistungsbezieher ist sogar eine weitere Aufteilung in die Betriebsgrößenklassen möglich.

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 ist der Bericht des Rechnungshofes eine wertvolle Informationsquelle. In Übersicht 3.2.1 werden 21.000 Leistungsempfänger in Unternehmen registriert, die im Einflussbereich der öffentlichen Hand stehen. In der aktuellen WIFO-Umfrage, die sich überwiegend an Privatunternehmen richtete, geben die Unternehmen in Summe 20.000 Leistungsempfänger an, wobei hier sicherlich eine Überlappung mit den Leistungsempfängern der Pensionskassen besteht. Bei einer Einschränkung auf die Unternehmen mit einer Direkten Leistungszusage sinkt die Zahl der Pensionisten auf 12.700 Personen.

In der aktuellen Umfrage beträgt das Verhältnis zwischen Leistungsempfängern und Anwartschaftsberechtigten im Durchschnitt 0,50 und ist damit mehr als doppelt so hoch wie 2000. Diese Steigerung ist auf die neu hinzugekommenen Wirtschaftsbereiche zurückzuführen. In den Wirtschaftsbereichen, die in beiden Umfragen abgedeckt sind, beträgt die Quote

durchschnittlich 0,21 und ist damit nahe am Wert des Jahres 2000 (0,24). Das Verhältnis zwischen Leistungs- und Anwartschaftsberechtigten hängt vom Alter des Betriebspensionssystems ab, das in der Energiewirtschaft (E), in den Finanzdienstleistungen (J) und im Nachrichten- und Verkehrswesen (I) offensichtlich hoch ist. Der Zusammenhang zwischen Leistungs- und Anwartschaftsberechtigten wird auch für die erste Rohrechnung der Leistungsbezieher in Übersicht 4.4.2 verwendet. Die dazu eingesetzte Regression ist in Übersicht 4.4.1 zusammengefasst. 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 Irrtumswahrscheinlichkeit von mehr als 10% verbunden. In einer zweiten Stufe werden die 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. Ein grobes Näherungsverfahren trennt von den Schaden- und Leistungsfällen der gesamten Lebensversicherung die Leistungsfälle mit Rentenzahlungen. Sie können dann mit dem Verhältnis der Risiken zwischen Einzel- und Gruppenversicherung auf die beiden Bereiche aufgeteilt werden. Dieses Verfahren gibt als Anhaltspunkt 13.500 Leistungsberechtigte in der Gruppenlebensversicherung.

Im Jahr 2007 gab es knapp 135.000 Leistungsbezieher (Übersicht 4.4.2). Damit verfügen 13% der Bezieher einer Alterspension in der Pensionsversicherung der Unselbständigen über

#### Übersicht 4.4.1: Schätzung der Leistungsberechtigten

##### Ergebnisse der OLS-Regression

	Regressions- koeffizient	Standard- fehler	Signifikanz
Konstante	-3,928	39	0,921
C Bergbau und Gewinnung v on Steinen und Erden	-2,791	188	0,988
D Sachgütererzeugung	5,395	55	0,922
E Energie- und Wasserv ersorgung	258,988	91	0,005
F Bauwesen	-2,425	155	0,988
G Handel, Instandhaltung und Reparatur v on Krafffahrzeugen und Gebrauchsgütern	101,281	66	0,125
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	-0,847	263	0,997
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	-1,666	108	0,988
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung v on unternehmens- bezogenen Dienstleistungen	-67,077	72	0,355
Zahl der Anwartschaftsberechtigten	0,289	0	0,000
Korrigiertes R <sup>2</sup>	0,171		

Q: WIFO-Berechnung.

Übersicht 4.4.2: Hochgerechnete Zahl der Leistungsbezieher mit einer betrieblichen Altersvorsorge 2007

Wirtschaftsbereiche	Betriebe mit					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 299	Über 299	
	Beschäftigten					
	Zahl					
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	27	26	84	252	821	1.210
D Sachgütererzeugung	1.682	1.475	3.154	10.888	16.498	33.697
E Energie- und Wasserversorgung	375	357	481	2.339	3.532	7.083
F Bauwesen	610	472	802	1.250	1.224	4.358
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	2.174	1.631	2.377	4.806	3.956	14.944
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	505	322	425	332	74	1.660
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1.681	925	1.368	3.210	7.615	14.799
J Kredit- und Versicherungswesen	745	610	1.329	4.107	6.043	12.834
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	3.843	923	1.202	2.449	3.617	12.034
L Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	89	90	151	413	14.827	15.570
M Unterrichtswesen	18	15	16	33	110	192
N Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	2.251	270	479	1.644	5.952	10.595
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	895	351	480	1.352	2.132	5.210
Insgesamt	14.895	7.467	12.348	33.075	66.400	134.186

Q: WIFO-Berechnung. - Anmerkung: Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

eine Zusatzpension. Im Vergleich zur Hochrechnung für das Jahr 2000 legte die Zahl der Betriebspensionisten um 30% zu. Die Mehrzahl der Leistungsbezieher arbeitete in der Sachgüterproduktion (D). Mit deutlichem Abstand folgen die öffentliche Verwaltung (L), der Handel (G), das Verkehrs- und Nachrichtenwesen (I), die Finanzdienstleistungen (J) und die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K). Sehr wenige Pensionisten sind im Bildungsbereich (M), im Bergbau (C) und im Gastgewerbe (H). Insgesamt wird das Verteilungsmuster der Anwartschaftsberechtigten bestätigt. In den Bereichen mit jungen Altersvorsorgesystemen – Bildung und Gesundheit – überwiegen die Anwartschaftsberechtigten deutlich. Trotzdem zeigen die Daten des Rechnungshofberichtes, dass auch im öffentlichen Sektor durch die Sozialversicherungen Betriebspensionen bezogen werden.

Die Zahl der Leistungsbezieher nahm auch im Vergleich mit dem Jahr 1993 zu. Für dieses Jahr ist allerdings nur ein eingeschränkter Vergleich mit der nichtlandwirtschaftlichen Privatwirtschaft möglich. Diese Gruppe entspricht der Summe aus den Wirtschaftsbereichen

C bis K in Übersicht 4.4.1. Gegenüber 1993 nahm die Zahl der Leistungsbezieher von 79.000 auf 103.000 um 30% zu.

#### **4.5 Hochrechnung des Aufwands für betriebliche Altersvorsorge**

Der Aufwand für die betriebliche Altersvorsorge sollte fristenkongruent auf jene Periode zugeteilt werden, in der vom Arbeitnehmer eine Leistung für das Unternehmen erbracht wird. Die Zuweisung zur Rückstellung für Pensionen und die Beitragszahlungen in Pensionskassen bzw. Gruppenlebensversicherungen folgen genau dieser periodengerechten Aufwandsbetrachtung. In der Direkten Leistungszusage wird in vielen Fällen die Pensionszahlung aus dem laufenden Einkommen gezahlt ohne dass eine vollständige (Brutto-) Gegenbuchung mit der Pensionsrückstellung erfolgt. Eine Trennung des Aufwands in laufende Pensionszahlungen auf der einen Seite und Vorsorge für zukünftige Pensionszahlungen auf der anderen Seite ist daher schwer.

Zu den Pensionszahlungen zählen die Auszahlungen der Direkten Leistungszusage in vollem Ausmaß. Ebenso sind die Leistungen der Pensionskassen als Pensionsleistung zu werten. In den Gruppenlebensversicherungen werden zusätzlich zu den Rentenzahlungen auch die Pauschalzahlungen in die Leistungen einbezogen.

##### *4.5.1 Hochrechnung der Beitragszahlungen*

Die Beitragszahlungen in der betrieblichen Altersvorsorge entsprechen den Beitragseinnahmen der Pensionskassen und der Gruppenlebensversicherung. Übertragungen bestehender Rückstellungen auf Pensionskassen werden in der Hochrechnung nicht als Beitragszahlung gewertet, ihre Bedeutung hat in den letzten Jahren auch deutlich nachgelassen (Abbildung 3.1.2). Die Übertragungen werden nicht als Beitragszahlungen gewertet, weil sie bestehende Ansprüche der Anwartschaftsberechtigten nur von einem Durchführungsweg in einen anderen verlagern. 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.

Ausgangspunkt der Berechnungen sind die Beitragseinnahmen der Pensionskassen im Jahr 2007 von 783 Mio. € (laut Fachverband der Pensionskassen). Dieser Betrag setzt sich aus laufenden Beiträgen von 532 Mio. € und Einmalbeträgen und Übertragungen von 251 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 2007 auf 420 Mio. €.

Insgesamt wurden 2007 damit 950 Mio. € 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 mehreren 100 Mio. €. Die in Übersicht 3.4.1 ausgewiesene Dotierung der Pensionsrückstellung des Jahres 2007 ist mit 48 Mio. € vergleichsweise niedrig. Sie fiel damit auf ein Fünftel des Vorjahreswertes. Dadurch bringt ein wichtiger Beitragszahler im Bereich der Direkten Leistungszusage ein unterdurchschnittlich niedriges Beitragsniveau auf. Für die Versicherungswirtschaft sind die Zuweisungen zur Rückstellung von anderen altersbedingten Lohnbestandteilen nicht trennbar, sie sind aber im langjährigen Vergleich nicht auffallend niedrig.

In Übersicht 4.5.1 sind die Beitragszahlungen nach Betriebsgrößenklassen aufgeteilt. Insgesamt wurden 1,4 Mrd. € zur Vorsorge für künftige Pensionszahlungen aufgewendet; das entspricht 1% des Personalaufwands. Der Aufwand steigt mit der Unternehmensgröße an, weil in Großbetrieben die betriebliche Altersvorsorge eine höhere Verbreitung hat und dort höhere Durchschnittsgehälter gezahlt werden.

Die Nettodotierung der Oesterreichischen Nationalbank (OeNB) ist in diesen Werten nicht enthalten, weil die OeNB ein eigenständiges Pensionssystem unterhielt, das die öffentliche Pensionsleistung vollständig ersetzte. Erst ab dem Jahr 1998 wurde dieses System umgestellt. Alle seither in die OeNB eingetretenen Mitarbeiter sind in die Pensionsversicherung integriert und erhalten – entsprechend den Gepflogenheiten im Kreditwesen – über eine Pensionskasse eine betriebliche Zusatzpension. Die OeNB dotierte 2007 laut Bericht des Rechnungshofes 2007 keine Rückstellung für Pensionen. Die Überweisung an Pensionskassen machte 2 Mio. € aus.

*Übersicht 4.5.1: Beiträge, Leistungen und Pensionsrückstellungen für die betriebliche Altersvorsorge in Österreich 2007*

	Betriebe mit					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 299	Über 299	
	Beschäftigten					
	Mio. €					
Beiträge bzw. Dotierung von Rückstellungen	73	68	117	322	788	1.368
Leistungen	101	53	95	309	1.119	1.677
Bestand an Rückstellungen	587	330	870	3.469	13.769	19.024
	In % des Personalaufwands					
Beiträge bzw. Dotierung von Rückstellungen	0,49	0,67	0,81	1,08	1,20	1,02
Leistungen	0,68	0,53	0,66	1,04	1,71	1,25
Bestand an Rückstellungen	3,97	3,28	6,04	11,67	21,01	14,14

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

#### 4.5.2 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 Hochrechnung vereinfachend als laufende Pensionszahlung gewertet. 2007 wurden von Pensionskassen 400 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 91 Mio. € (2007). Dieser Betrag kann nicht mehr in Pauschal- und Rentenleistungen zerlegt werden und wird voll als Pensionsleistung gewertet.

Übersicht 4.5.1 fasst die Leistungen aus den drei Durchführungswegen zusammen und trennt sie nach den Betriebsgrößen auf. Insgesamt wurden 1,7 Mrd. € an Betriebspensionen ausgezahlt. Der Großteil davon in den Großunternehmen. Großunternehmen tätigen nicht nur absolut größere 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 2000 um 38% zu. Umgelegt auf die Zahl der Leistungsbezieher in Übersicht 4.4.2 beträgt die Durchschnittspension 12.500 € jährlich bzw. 890 € monatlich bei 14-maliger Auszahlung pro Jahr. Dieser Wert liegt etwas über der durchschnittlichen Pensionshöhe der Pensionskassen von 695 € (vgl. Abschnitt 3.1). Der geringe Abstand ist leicht durch höhere Leistungsversprechen der Direkten Leistungszusage erklärbar. Die Durchschnittspension aus der EU-SILC Befragung beläuft sich auf 950 € monatlich (14-malige Auszahlung) und ist damit etwas höher (Übersicht 3.5.1).

Das relativ zu den Beiträgen hohe Volumen der Leistungen erscheint in einem Widerspruch zur Lage der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich. Die Dynamik der Beitragszahlungen in den letzten Jahren, die weiter fortschreitende Verbreitung von Betriebspensionen und die überaus stark wachsende Zukunftssicherung deuten auf eine im Aufbau befindliche zweite Säule. Die im Vergleich zu den Beiträgen annähernd gleich hohen Leistungen lassen hingegen auf ein stabiles Altersvorsorgesystem schließen, in dem der Kapitalbestand nahezu konstant bleibt. Dieser Eindruck ist falsch, weil 2007 sicherlich ein Ausnahmejahr mit vergleichsweise niedriger Nettodotierung der Pensionsrückstellungen war. Dadurch fallen die Beitragszahlungen niedrig aus. Schließlich gibt es in der Sozialversicherung ein lange bestehendes Betriebspensionssystem, das nicht durch Rückstellungen gedeckt wurde, sondern das die Pensionszahlungen aus den laufenden Einnahmen finanziert. Der Rechnungshofbericht zeigt, dass in diesem Bereich 270 Mio. € an Leistungen in der Direkten Leistungszusage ausgezahlt werden. Ein wichtiger Systemparameter der betrieblichen

Altersvorsorge in Österreich wandelt sich dennoch. 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. Diese Entwicklung ist nicht nur wegen der ergänzenden Funktion der Betriebspensionen zum Alterseinkommen zu erwarten, sondern folgt auch aus der Ausweitung auf bisher nicht betroffene Unternehmen, die tendenziell kleinere Arbeitgeberbeiträge einbringen und Eigenbeiträge der Arbeitnehmer fördern.

#### **4.6 Hochrechnung der Pensionsrückstellungen**

Die Rückstellungen für Pensionen bilden die Verpflichtungen der Unternehmen gegenüber den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in der Bilanz ab. Sie sind auf der Passivseite der Bilanz verbucht und stellen damit eine Fremdfinanzierungsquelle dar. Der Gesetzgeber zieht allerdings eine Schranke für die vollständige Investition des Sozialkapitals im eigenen Unternehmen ein und verpflichtet die Betriebe zur Investition von 50% der Pensionsrückstellung in risikoarme Wertpapiere (§ 14 Abs. 5 EStG). Damit will der Gesetzgeber den Schutz der Begünstigten eines Betriebspensionensystems verstärken und das veranlagte Kapital stärker streuen.

Viele österreichische Unternehmen befinden sich in einer Umstellungsphase der betrieblichen Altersvorsorge von der Direkten Leistungszusage auf eine Pensionskasse. In diesen Unternehmen bestehen Mischsysteme, und die Rückstellungen werden entweder langsam zur Finanzierung der Pensionsleistungen aus der Direkten Zusage verwendet oder im Lauf der Zeit auf die Pensionskasse übertragen. Im Jahr 2007 wurden z. B. 250 Mio. € als Einmalerläge und Übertragungen in die Pensionskassen eingezahlt. Für die Unternehmen entfällt dadurch eine günstige Finanzierungsquelle, andererseits wird mit der Umstellung auf ein neues Finanzierungsverfahren oft auch das Risiko der Unternehmen vermindert. Anstelle leistungsbezogener Pensionszusagen werden oft beitragsbezogene Systeme eingerichtet.

Die Pensionsrückstellungen sind wie viele andere Kennzahlen der betrieblichen Altersvorsorge in keiner öffentlichen Statistik ausgewiesen. Die Analyse der BACH-Datenbank ergab mit einer relativ großen Stichprobe von Unternehmen ein Volumen von 13,5 Mrd. € an Rückstellungen (2007). Da es sich dabei nur um eine Stichprobe aus der Grundgesamtheit aller österreichischen Unternehmen handelt, muss der tatsächliche Betrag deutlich über diesem Wert liegen. Auch das Rückstellungserfordernis, das der Rechnungshof für die von ihm beobachteten 350 Unternehmen berechnet, beträgt schon 790 Mio. € (2006). Für das Kreditwesen veröffentlicht die Oesterreichische Nationalbank Pensionsrückstellungen von 4,5 Mrd. €, und eine Hochrechnung auf Grundlage von Geschäftsberichten der Versicherungswirtschaft bringt in diesem Bereich einen Wert von 1,4 Mrd. € an Pensionsrückstellungen. Schließlich zeigt die Auswertung der WIFO-Umfrage, dass die 78 antwortenden Unternehmen bereits Rückstellungen im Ausmaß von 1,6 Mrd. € angeben.

Insgesamt erscheint daher der Schätzwert für das Jahr 2000 von 7,6 Mrd. € im Nachhinein als zu niedrig.

In der aktuellen Hochrechnung wird ausgehend von den Leistungen der Direkten Leistungszusage die erwartete Pensionsrückstellung berechnet. Dazu wird der mittlere Wert (Median) für das Verhältnis zwischen Gesamtaufwand und Pensionsrückstellung in der WIFO-Umfrage berechnet. Im zweiten Schritt wird aus den Leistungen in Übersicht 4.5.1 der Aufwand für Direkte Leistungszusagen heraus gerechnet und mit Hilfe des Medians für alle Zellen in Übersicht 4.4.2 auf die Pensionsrückstellungen der Gesamtwirtschaft zurückgerechnet. Diese Rohrechnung wird um vorhandene Detailinformationen einiger Sektoren ergänzt. Übersicht 4.5.1 enthält die Schätzwerte für einzelne Betriebsgrößenklassen und für die Gesamtwirtschaft. Das neue Verfahren ergibt für das Jahr 2007 ein Rückstellungsvolumen von 19 Mrd. €. Dazu kommt noch das Deckungskapital der Gruppenlebensversicherung und der Pensionskassen im Ausmaß von insgesamt 14,8 Mrd. €. Den betrieblichen Pensionsverpflichtung stehen in Österreich somit 33,8 Mrd. € an Deckungskapital gegenüber, das entspricht einem Viertel des Personalaufwands. Dazu kommen noch 1,9 Mrd. € an Vorsorgeerfordernis der Oesterreichischen Nationalbank (*Rechnungshof, 2007*).

#### **4.7 Die Verteilung der Betriebspension auf die drei Finanzierungsarten**

Von den vier zur Verfügung stehenden Finanzierungsarten der betrieblichen Altersvorsorge erscheint die freiwillige Höherversicherung aufgrund der aktuellen und der beiden vorangegangenen Umfragen als bedeutungslos. Sie wird daher nicht weiter berücksichtigt.

Aus der Auswertung der Vor- und Nachteile der drei verbleibenden Durchführungswege geht klar hervor, dass die Möglichkeit von Arbeitnehmerbeiträgen als vorteilhaft für die beiden ausgelagerten Finanzierungsarten (Gruppenlebensversicherung und Pensionskasse) betrachtet wird. Zusätzlich wird diesen beiden Finanzierungsarten im Vergleich zur Direkten Leistungszusage eine höhere Fähigkeit zur Betriebsbindung der Mitarbeiter zugesprochen. Etliche Unternehmen geben an, dass ihnen die Liquiditätsaspekte der Direkten Leistungszusage nachteilig erscheinen. Allgemein schneiden die Eigenschaften von Lebensversicherungen besser ab als die der beiden anderen Durchführungswege (Übersicht 3.6.10). 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 aktuellen Auswertung nicht mehr auffällig. Unternehmen mit einer Direkten Leistungszusage haben in der aktuellen Umfrage tendenziell den Kreis der potentiellen Anwartschaftsberechtigten auf eine kleine Gruppe eingeschränkt. 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 wenig selektiver Auswahl der Anwartschaftsberechtigten beliebt.

Diese unterschiedlichen Eigenschaften sollten es ermöglichen, mit einem multinomialen logistischen Modell (siehe Anhang) die Unternehmen mit einer Betriebspension erfolgreich nach deren Durchführungswegen zu unterscheiden. In das Modell fließen die Unternehmensgröße und der Anteil der Anwartschaftsberechtigten an den Beschäftigten als erklärende Faktoren ein. Das Ergebnis der multinomialen Regression sind Koeffizienten, die in Verbindung mit den erklärenden Faktoren einen Indikator ergeben. Dieser Indikator muss mit der logistischen Funktion transformiert werden und ergibt eine Wahrscheinlichkeit für das Auftreten einer der drei Finanzierungsarten (vgl. Anhang in Abschnitt 4.7.1). Für die Schätzung der Regression wurden alle Unternehmen aus der Stichprobe ausgeschlossen, die ein gemischtes System einsetzen.

Das Ergebnis der Schätzung ist in Übersicht 4.7.1 zusammengefasst 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.

Ein negativer Koeffizient in Übersicht 4.7.1 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 sind sie für die kleinsten Unternehmen positiv, was die Hypothese bestätigt, dass kleine Unternehmen die freie Vertragsgestaltung von Lebensversicherungen in Verbindung mit übersichtlichen Gestaltungsmöglichkeiten schätzen (Übersicht 3.6.10). Die mit steigender Unternehmensgröße kleiner werdenden Koeffizienten zeigen, dass größere Unternehmen eher eine Pensionskasse wählen. 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 (vgl. Übersicht 4.3.1).

Übersicht 4.7.1: Bestimmungsfaktoren für die Wahl des Finanzierungsverfahrens

Ergebnisse der multinomialen logistischen Regression

	Regressions- koeffizient	Signifikanz	Exp(B)
<b>Direkte Pensionszusage</b>			
Konstante	-0,478	0,356	
Anwartschaftsquote	-2,071	0,011	0,126
Bis 9 Arbeitnehmer	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 Arbeitnehmer	0,000	.	.
<b>Lebensversicherung</b>			
Konstante	-0,884	0,095	
Anwartschaftsquote	-2,332	0,001	0,097
Bis 9 Arbeitnehmer	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 Arbeitnehmer	0,000	.	.
Cox & Snell R <sup>2</sup>	0,205		

Q: WIFO-Berechnung. Anmerkung: Erklärte Variable ist das Vorhandensein einer Direkten Pensionszusage, einer Gruppenlebensversicherung oder einer Pensionskasse. Die Pensionskassen sind die Referenzgröße in diesem System.

Die Regressionsgleichungen in Übersicht 4.7.1 ermöglichen eine Zuteilung der Betriebe in Übersicht 4.2.2 auf die drei Finanzierungsarten, in dem für jede Kombination aus Größenklasse und Wirtschaftsbereich das Verhältnis zwischen Anwartschaftsberechtigten entsprechend Übersicht 4.3.2 und den gesamten unselbständig Beschäftigten entsprechend Übersicht 3.6.2 gebildet wird. Mit den Koeffizienten der Regression können dann für jede Betriebsgrößenklasse Wahrscheinlichkeiten für die drei Finanzierungsarten ausgerechnet werden. Diese Rohrechnung wird durch Zusatzinformationen aus der Befragung der Pensionskassen 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 (K oder O) tätig sind.

Die Übersichten 4.7.2 bis 4.7.4 zeigen die so berechnete Verteilung der Betriebe auf die drei Durchführungswege. Von den 60.000 Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge verwenden 4.700 eine Direkte Leistungszusage, 41.500 Unternehmen nutzen die Gruppenlebensversicherung und 12.500 Unternehmen haben sich für eine Pensionskasse entschieden.

Übersicht 4.7.2: Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2007  
Betriebe mit Direktzusage

Wirtschaftsbereiche	Betriebe mit					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 299	Über 299	
	Beschäftigten					
	Zahl					
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	7	1	2	1	0	11
D Sachgütererzeugung	750	136	102	75	34	1.096
E Energie- und Wasserversorgung	121	3	4	6	3	137
F Bauwesen	217	43	28	10	4	302
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	847	108	58	38	18	1.069
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	213	11	5	2	0	232
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	359	37	17	12	5	429
J Kredit- und Versicherungswesen	279	19	18	13	3	332
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	197	21	12	32	12	273
L Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	33	8	7	25	10	84
M Unterrichtswesen	9	3	1	8	0	21
N Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	146	7	4	24	19	200
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	461	32	12	12	4	521
Insgesamt	3.638	431	270	257	111	4.707

Q: WIFO-Berechnung. - Anmerkung: Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

Die Verteilung anderer Kennzahlen auf die drei Durchführungswege konnte in dieser Studie ebenfalls vorgenommen werden (Übersicht 4.7.5). Sie bestätigt das bereits zur Aufteilung der Betriebe genutzte Muster in der WIFO-Umfrage. Die meisten Anwartschaftsberechtigten werden von den Pensionskassen verwaltet. Sie werden tendenziell von großen Unternehmen mit vergleichsweise offenen Zugangsmöglichkeiten zu Anwartschaften eingesetzt. Eine große Zahl von Anwartschaftsberechtigten hat Lebensversicherungen, weil es den Versicherungsunternehmen mit dem Produkt Zukunftssicherung gelang, die betriebliche Altersvorsorge in eine Vielzahl von Betrieben zu tragen; allerdings mit sehr niedrigem Beitragsniveau. In der Direkten Leistungszusage befinden sich knapp 8% der Anwartschaftsberechtigten. In Bezug auf die Leistungsberechtigten ist die Direkte Leistungszusage hingegen gleichauf mit den Pensionskassen. Die Lebensversicherung verwaltet in diesem Bereich nur ein Zehntel der Pensionsbezieher.

Die Beitragszahlungen sind über die drei Finanzierungswege wesentlich gleichmäßiger verteilt als die Anwartschaftsberechtigten (Übersicht 4.7.5). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Nettodotierung zur Pensionsrückstellung im Kreditwesen 2007 vergleichsweise niedrig war.

Übersicht 4.7.3: Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2007  
Betriebe mit einer Lebensversicherung

Wirtschaftsbereiche	Betriebe mit Beschäftigten					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 299	Über 299	
	Zahl					
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	22	8	5	3	0	38
D Sachgütererzeugung	2.109	686	228	178	22	3.224
E Energie- und Wasserversorgung	67	14	7	4	1	94
F Bauwesen	525	186	69	30	2	812
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	5.183	679	205	113	11	6.192
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	628	69	21	7	0	725
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1.542	328	153	59	3	2.085
J Kredit- und Versicherungswesen	1.249	100	22	5	0	1.376
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	8.969	827	349	180	7	10.332
L Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	400	98	55	23	2	578
M Unterrichtswesen	1.377	206	56	4	0	1.642
N Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	12.473	304	107	49	11	12.945
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	1.297	77	32	24	2	1.433
Insgesamt	35.840	3.584	1.311	679	62	41.475

Q: WIFO-Berechnung. - Anmerkung: Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

Die große Tradition der Direkten Leistungszusage in Österreich lässt sich am leichtesten an der Bestandsgröße Deckungskapital bzw. Pensionsrückstellung sehen. Mit einem Anteil von 56% am angesammelten Kapitalbestand für Betriebspensionen setzt sich die Direkte Leistungszusage deutlich von den beiden anderen Durchführungswegen ab. Die Pensionskassen sind mit knapp 40% des Volumens die zweitwichtigste Finanzierungsart. Lebensversicherungen kommen nur auf 5% des verwalteten Kapitalbestands.

Übersicht 4.7.4: Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2007

Betriebe mit einer Pensionskasse

Wirtschaftsbereiche	Betriebe mit					Insgesamt
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 299	Über 299	
	Beschäftigten					
	Zahl					
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	4	4	11	7	4	30
D Sachgütererzeugung	264	303	556	429	120	1.671
E Energie- und Wasserversorgung	45	21	25	36	14	142
F Bauwesen	44	57	105	48	9	262
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	736	284	384	205	38	1.647
H Beherbergungs- und Gaststättenwesen	93	25	32	10	0	162
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	200	82	163	115	29	589
J Kredit- und Versicherungswesen	941	249	318	310	69	1.887
K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	246	170	231	153	35	836
L Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	416	209	291	267	89	1.272
M Unterrichtswesen	114	81	58	80	21	353
N Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	2.033	238	331	247	73	2.923
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	444	57	117	112	26	756
Insgesamt	5.581	1.781	2.623	2.017	527	12.530

Q: WIFO-Berechnung. - Anmerkung: Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

Übersicht 4.7.5: Die Verteilung der betrieblichen Altersvorsorge auf die drei wichtigsten Finanzierungsarten 2007

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

Q: WIFO-Berechnung. - Anmerkung: Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

#### 4.7.1 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 4.7.1 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  $\frac{1}{2}$ , und das Modell kann für den betreffenden Betrieb 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.

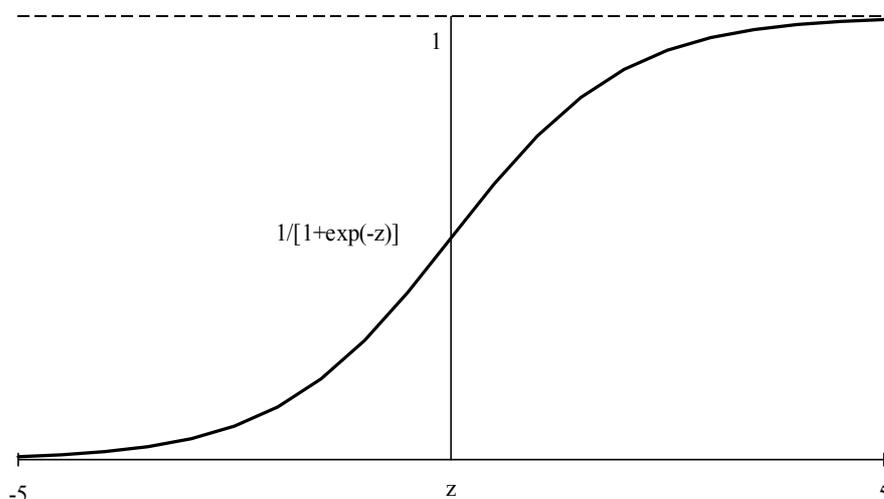
Der Zusammenhang zwischen dem Index  $Z_i$  und den  $n=1, \dots, N$  erklärenden Variablen  $x_{in}$  wird durch folgende Beziehung erzeugt:

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

oder in Matrix-Schreibweise  $Z_i = \mathbf{X}_i' \mathbf{b}$ . Wobei  $Z_i$  der hochgerechnete Indexwert  $Z_i$  für den  $i$ -ten Betrieb ist. Die  $N$  erklärenden Variablen für den  $i$ -ten Betrieb sind im Vektor  $X_i$  enthalten. Der Index spiegelt die Variation der erklärenden Variablen über die Betriebe. 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 4.7.1: Die logistische Verteilungsfunktion  $1/[1+\exp(-z)]$



ist, wird  $y_i = 1$  gesetzt, falls keine vorliegt, nimmt  $y_i$  den Wert Null an. Ein Logit-Modell erlaubt es nun, für jeden Betrieb in der Stichprobe die bedingte Wahrscheinlichkeit zu schätzen, mit der dieser Betrieb 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 4.7.1 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 Betrieb 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 Betriebe 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 Betriebes 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 Betrieb die Direkte Leistungszusage gegenüber einer Pensionskasse vorzieht, und wie stark ein Betrieb eine Lebensversicherung gegenüber einer Pensionskasse vorzieht. Daraus ergibt sich implizit, wie sehr ein Betrieb 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:

$$P_{ij} = \frac{e^{Z_{ij}}}{1 + e^{Z_{i1}} + e^{Z_{i2}}}, \quad \text{für } j=1, 2$$

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

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 – Hill - Griffiths – Lütkepohl - Lee (1985)*.

#### **4.8 Zusammenfassung**

Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge kann für Österreich nur mit einer Hochrechnung auf Grundlage einer Unternehmensbefragung geschätzt werden. Gegenüber der WIFO-Umfrage aus dem Jahr 2001 haben sich einige Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge in Österreich geändert. Die Pensionskassen erlitten Kapitalverluste und mussten bei beitragsbezogenen Pensionsverträgen mit hohem Rechnungszinssatz und niedrigen Schwankungsreserven Leistungskürzungen vornehmen. Die damit verbundene mediale Aufmerksamkeit führte insgesamt zu einer größeren Zurückhaltung gegenüber der kapitalgedeckten Altersvorsorge. Die Wirtschaftspolitik hat mit der Umstellung des alten Abfertigungssystems auf die verpflichtende Abfertigung Neu ein Instrument geschaffen, das als eine Alternative zu herkömmlichen Betriebspensionssystemen betrachtet werden kann und eine dämpfende Wirkung auf die Entwicklung der Betriebspensionen entfalten kann. Expansiv wirken die Reformen in der öffentlichen Pensionsversicherung, mit denen in mehreren Reformschritten Leistungskürzungen umgesetzt wurden, die erst nach Ablauf langer Übergangsfristen ab etwa 2050 voll wirksam werden. Der daraus für einen Teil der Arbeitnehmer zu erwartende Einkommensentfall im Ruhestand kann durch Betriebspensionen ausgeglichen werden. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht hemmen der stärkere Öffnungsgrad

der österreichischen Wirtschaft und die damit verbundene erhöhte Konkurrenz aus Osteuropa bzw. Südostasien den Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge. Österreichische Unternehmen sind damit einem intensiveren internationalen Wettbewerb ausgesetzt und stehen unter Kostendruck. Insgesamt dämpfen diese Kräfte die Lohnentwicklung und haben seit 2000 zu einer Verringerung der Lohnquote – des Anteils der Lohneinkommen am Volkseinkommen – um 4,1 Prozentpunkte auf 67,8% (2008) geführt. Andererseits besteht in gewissen Qualifikationssegmenten und Regionen ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, der durch Betriebspensionen gemildert werden kann.

Im Vergleich mit der letzten Untersuchung des WIFO haben Verträge im Rahmen der Aufwendungen für Zukunftssicherung entsprechend § 3 Abs. 1 Z 15 EStG zu einer starken Ausweitung der Gruppenlebensversicherung geführt. Die Zukunftssicherung ist ein Grenzfall zwischen privater und betrieblicher Altersvorsorge, weil sie nicht notwendigerweise auf einem kollektiven Entscheidungsprozess mit einer Betriebsvereinbarung beruht, sondern oft im Rahmen einer Entgeltumwandlung stattfindet, und der angesammelte Kapitalbestand nicht verpflichtend in eine Rentenzahlung übergeführt werden muss. Da aber eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen werden muss, am Ende der Laufzeit eine Möglichkeit zur Umwandlung in eine Rente besteht und die Einzahlung der Beiträge durch das Unternehmen erfolgt, wird in dieser Hochrechnung die Zukunftssicherung der betrieblichen Altersvorsorge zugerechnet.

Zu Jahresbeginn 2007 waren in Österreich 240.000 Betriebe tätig. Die 232.000 außerhalb der Land- und Forstwirtschaft, den privaten Haushalten und den exterritorialen Organisationen, tätigen Unternehmen bilden die Grundlage für die Hochrechnung. Die Hochrechnung der Betriebe mit einer Betriebspension kombiniert eine Regressionsgleichung auf Basis der WIFO-Umfrage mit ergänzenden Informationen aus dem Rechnungshofbericht, der Umfrage unter Pensionskassen, Veröffentlichungen der OeNB über Finanzdienstleister und Informationen über bestehende Kollektivverträge. Diese Zusatzinformationen sind besonders für die Einschätzung von Wirtschaftsbereichen wichtig, die in der Umfrage nicht kontaktiert wurden (öffentliche Verwaltung, Bildung, Gesundheitswesen und die öffentlichen bzw. persönlichen Dienstleistungen).

Mit der aus den Umfrageergebnissen abgeleiteten Schätzgleichung wird eine Rohrechnung erstellt, in die dann die ergänzenden Informationsquellen eingearbeitet werden. Die Rohrechnung stützt sich auf zwei statistische Zusammenhänge: (1) Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge hängt positiv mit der Unternehmensgröße zusammen, d. h. je größer ein Unternehmen ist, desto eher bietet dieses Unternehmen eine Betriebspension an. (2) Es gibt deutliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftsbereichen, in denen ein Unternehmen aktiv ist.

Insgesamt bieten 60.000 Unternehmen in Österreich ihren Mitarbeitern eine Betriebspension an; das entspricht 25% der aktiven Betriebe. Gegenüber der Umfrage aus dem Jahr 2001 steigt die Verbreitung von Betriebspensionen stark an (2001: 13%). Ein weiter in die Vergangenheit zurückreichender Vergleich ist nur für die nichtlandwirtschaftliche

Privatwirtschaft und das Jahr 1993 möglich. Der Verbreitungsgrad stieg in der nichtlandwirtschaftlichen Privatwirtschaft von 6,1% (1993) auf 12,6% (2001) und beträgt nunmehr 19,2% (2007).

Die Zunahme ist teilweise von der Ausweitung der Pensionskassen getragen, stammt jedoch zum Großteil vom erfolgreichen Vertrieb der Zukunftssicherung im Rahmen der Gruppenlebensversicherungen und von der Gehaltsumstellung im öffentlichen Dienst. Der Anteil der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge ist daher in der öffentlichen Verwaltung (53%), im Bildungs- (99%) und im Gesundheitswesen (90%) überdurchschnittlich hoch. Die Befragung der Pensionskassen hat darüber hinausgehend gezeigt, dass eine vergleichsweise große Zahl von Unternehmen im Gesundheitsbereich einen Pensionskassenvertrag hat. Die betriebliche Altersvorsorge ist auch unter Finanzdienstleistern, wo ebenfalls kollektivvertragliche Regelungen bestehen, weit verbreitet (96%). Die Energiewirtschaft (59%) fällt ebenso mit einem hohen Verbreitungsgrad auf. Das Nachrichten- und Verkehrswesen (31%) bietet ebenfalls überdurchschnittlich oft eine Betriebspension an. In der Sachgüterproduktion (25%) und in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (24%) liegt die Verbreitung betrieblicher Altersvorsorgesysteme nahe am Durchschnittswert. Besonders selten werden Betriebspensionen hingegen im Gastgewerbe (4%) angeboten. In der Bauwirtschaft (8%) ist die Bereitschaft zur Vergabe von Betriebspensionen ebenfalls sehr niedrig. Der Handel (17%) ist mit der Vergabe von Betriebspensionen auch zurückhaltend. Im Bergbau (19%) stagniert die Verbreitung von Betriebspensionen, und in den öffentlichen bzw. persönlichen Dienstleistungen (13%) ist der Verbreitungsgrad nur halb so groß wie im Gesamtdurchschnitt.

Unter Berücksichtigung der Zusatzinformation aus der Gruppenlebensversicherung dürften 2007 in Österreich 865.000 Personen oder knapp 32% der unselbständig Beschäftigten über eine Anwartschaft in einer betrieblichen Altersvorsorge verfügen. Damit wurde im Vergleich zum Jahr 2000 die Zahl der Anwartschaftsberechtigten verdoppelt. Der größte Zuwachs fand in der Sachgüterproduktion statt (+128.000 Personen) und ist auf das neue Hochrechnungsverfahren zurückzuführen. Überdurchschnittlich starke Zunahmen gab es auch in den Bereichen Gesundheit (+70.000 Personen) und Verkehrs- und Nachrichtenwesen (+71.000 Personen), sowie den Finanzdienstleistungen (+56.000 Personen). Im Kreditwesen führte die erstmalige Befragung von Kreditinstituten in der aktuellen WIFO-Umfrage zu einer höheren Einschätzung. In den anderen Bereichen dürfte die Zukunftssicherung eine starke Ausweitung gefunden haben. Diese Erklärung gilt auch für die vielen zusätzlichen Anwartschaften in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (+39.000 Personen) und in den öffentlichen bzw. persönlichen Diensten (+31.000 Personen). In einem Bereich nahm die Zahl der Anwartschaftsberechtigten gegenüber dem Jahr 2000 ab: im Handel (-6.000 Personen). Dort umfasste die WIFO-Umfrage damals nur zwei Unternehmen, während dieses Mal 195 Unternehmen antworteten, und daher die Aussagekraft wesentlich besser ist.

Im Vergleich zu den unselbständig Beschäftigten haben die meisten Arbeitnehmer in der Energiewirtschaft (87%) und unter Finanzdienstleistern (86%) eine Anwartschaft auf eine

Betriebspension. Überdurchschnittlich viele Anwartschaften gibt es auch im Verkehrs- und Nachrichtenwesen (55%), dem Bergbau (44%), den Gesundheitsberufen (43%) und in den öffentlichen bzw. persönlichen Dienstleistungen (39%). Die geringste Verbreitung haben Betriebspensionen unter den Beschäftigten im Gastgewerbe (4%), in der Bauwirtschaft (9%) und im Handel (12%).

Die Leistungsbezieher der betrieblichen Altersvorsorge sind nur in den Pensionskassen gut erfasst. Dort empfangen 2007 knapp 60.000 Personen eine Betriebspension. Zu dieser gesicherten Zahl müssen noch Leistungsempfänger der Direkten Pensionszusagen und der Lebensversicherungen hinzugezählt werden. Mit einem groben Näherungsverfahren wird die Zahl der Leistungsberechtigten in der Gruppenlebensversicherung auf 13.500 Personen geschätzt. Eine Hochrechnung auf Grundlage der aktuellen WIFO-Umfrage rechnet der Direkten Leistungszusage weitere 60.000 Leistungsbezieher zu, sodass 2007 insgesamt 135.000 Leistungsbezieher in den Genuss einer Betriebspension kamen. Damit verfügen 13% der Bezieher einer Alterspension in der Pensionsversicherung der Unselbständigen über eine Zusatzpension. Im Vergleich zur Hochrechnung für das Jahr 2000 legte die Zahl der Betriebspensionisten um 30% zu. Die Mehrzahl der Leistungsbezieher arbeitete in der Sachgüterproduktion. Mit deutlichem Abstand folgen die öffentliche Verwaltung, der Handel, das Nachrichten- und Verkehrswesen, die Finanzdienstleistungen und die unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Sehr wenige Pensionisten gibt es im Bildungsbereich, im Bergbau und im Gastgewerbe. Für das Jahr 1993 ist ein eingeschränkter Vergleich mit der nichtlandwirtschaftlichen Privatwirtschaft möglich. In diesem Bereich nahm die Zahl der Leistungsbezieher seit 1993 von 79.000 auf 103.000 um 30% zu.

Die betriebliche Altersvorsorge beruht in den meisten Fällen auf einem kapitalgedeckten Verfahren, in dem während der Erwerbszeit ein Kapitalbestand angespart wird, der nach Antritt des Ruhestands in Form einer Pension ausgezahlt wird. Die Definition der Beitragszahlungen orientiert sich am klassischen Ablauf der kapitalgedeckten Altersvorsorge. Sie umfassen daher nur die laufenden Beitragseinnahmen der Pensionskassen (2007: 532 Mio. €), die Einzahlungen in Gruppenlebensversicherungen (2007: 420 Mio. €) und die Nettodotierung der Rückstellungen für Pensionen in der Direkten Leistungszusage (2007: 410 Mio. €). Auffallend war 2007 die vergleichsweise niedrige Dotierung der Pensionsrückstellungen im Kreditwesen. Über alle Durchführungswege wurden 1% des Personalaufwands bzw. 1,3% der Bruttolohn- und Gehaltssumme zur Deckung künftiger Pensionsansprüche aufgewendet. Die Beitragszahlung steigt mit der Unternehmensgröße, weil in Großbetrieben die betriebliche Altersvorsorge weiter verbreitet ist und dort höhere Durchschnittsgehälter gezahlt werden.

Die Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge bestehen überwiegend aus Rentenzahlungen an die Leistungsberechtigten. In seltenen Fällen kommt es in den Pensionskassen zu Abfindungen, weil der angesammelte Kapitalbestand unter die Geringfügigkeitsgrenze des § 1 Abs. 2 PKG von 10.500 € fällt (gültig seit 1. 1. 2009). Die pauschale Abfindung wird in der Hochrechnung vereinfachend als laufende Pensionszahlung gewertet. 2007 wurden von

Pensionskassen 400 Mio. € an Pensionisten ausgezahlt. In der Gruppenlebensversicherung wurden 91 Mio. € (2007) an Leistungsbezieher überwiesen. Dieser Betrag kann nicht in Pauschal- und Rentenleistungen zerlegt werden und wird ebenso voll als Pensionsleistung gewertet. Zusätzlich zahlten Unternehmen über die Direkte Leistungszusage 1,2 Mrd. € an Pensionisten, sodass 2007 insgesamt 1,7 Mrd. € an Betriebspensionen ausgezahlt wurden. Der Großteil davon kann ehemaligen Beschäftigten von Großunternehmen zugerechnet werden. 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 2000 um 38% zu. Umgelegt auf die 135.000 Leistungsbezieher beträgt die Durchschnittspension 12.500 € jährlich bzw. 890 € monatlich (bei 14-maliger Auszahlung pro Jahr). Dieser Wert liegt etwas über der durchschnittlichen Pensionshöhe der Pensionskassen von 695 €. Der geringe Abstand ist leicht durch höhere Leistungsversprechen der Direkten Leistungszusage erklärbar. Die Durchschnittspension aus der EU-SILC Befragung beläuft sich auf 950 € monatlich (14-malige Auszahlung) und ist damit etwas höher.

Die Rückstellungen für Pensionen bilden die Verpflichtungen der Unternehmen gegenüber den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in der Bilanz ab. Sie sind auf der Passivseite der Bilanz verbucht und stellen eine Fremdfinanzierungsquelle dar. Viele österreichische Unternehmen befinden sich in einer Umstellungsphase der betrieblichen Altersvorsorge von der Direkten Leistungszusage auf eine Pensionskasse. In diesen Unternehmen bestehen Mischsysteme. Die Rückstellungen werden entweder langsam zur Finanzierung der Pensionsleistungen aus der Direkten Zusage verwendet oder im Lauf der Zeit auf eine Pensionskasse übertragen. Im Jahr 2007 wurden z. B. 250 Mio. € als Einmalerrläge und Übertragungen in Pensionskassen eingezahlt. Die Pensionsrückstellung ist wie viele andere Kennzahlen der betrieblichen Altersvorsorge in keiner zentralen Statistik ausgewiesen. Die aktuelle Schätzung des WIFO ergibt für das Jahr 2007 ein Rückstellungsvolumen von 19 Mrd. €. Dazu kommt noch das Deckungskapital der Gruppenlebensversicherung und der Pensionskassen im Ausmaß von insgesamt 14,8 Mrd. €. Den betrieblichen Pensionsverpflichtungen stehen in Österreich somit 33,8 Mrd. € an Deckungskapital gegenüber, das entspricht einem Viertel des Personalaufwands.

Von den vier zur Verfügung stehenden Finanzierungsarten der betrieblichen Altersvorsorge erscheint die freiwillige Höherversicherung aufgrund der aktuellen und der beiden vorangegangenen Umfragen als bedeutungslos. Die verbleibenden drei Durchführungswege können mit einem auf Grundlage der Umfragedaten geschätzten Modell den Unternehmen zugeordnet werden. Von den 60.000 Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge verwenden 4.700 eine Direkte Leistungszusage, 41.500 Unternehmen nutzen die Gruppenlebensversicherung und 12.500 Unternehmen haben sich für eine Pensionskasse entschieden. Die meisten Anwartschaftsberechtigten (485.000 Personen) werden von den Pensionskassen verwaltet. Große Unternehmen mit vergleichsweise offenen Zugangsmöglichkeiten zur Betriebspension benutzen vorzugsweise Pensionskassen. Eine große

Zahl von Anwartschaftsberechtigten hat eine Gruppenlebensversicherung (310.000 Personen). Den Versicherungsunternehmen gelang es mit dem Produkt Zukunftssicherung, die betriebliche Altersvorsorge in eine Vielzahl von Betrieben zu tragen; allerdings mit sehr niedrigem Beitragsniveau und ohne verpflichtende Verrentung des angesammelten Kapitals. In der Direkten Leistungszusage befinden sich knapp 8% der Anwartschaftsberechtigten (68.000 Personen). In Bezug auf die Leistungsberechtigten liegt die Direkte Leistungszusage mit 62.000 Personen gleichauf mit den Pensionskassen (59.000 Personen). Die Lebensversicherung verwaltet in diesem Bereich nur ein Zehntel der Pensionsbezieher (14.000 Personen).

Die Beitragszahlungen von 1,4 Mrd. € sind mit je einem Drittel wesentlich gleichförmiger über die drei Finanzierungswege verteilt als die Anwartschaftsberechtigten; die Pensionskassen haben daran mit 39% den größten Anteil. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Nettodotierung zur Pensionsrückstellung im Kreditwesen 2007 vergleichsweise niedrig war.

Die große Tradition der Direkten Leistungszusage in Österreich lässt sich am leichtesten an der Bestandsgröße Deckungskapital bzw. Pensionsrückstellung sehen. Mit 56% Anteil am angesammelten Kapitalbestand für Betriebspensionen von 33,8 Mrd. € setzt sich die Direkte Leistungszusage deutlich von den beiden anderen Durchführungswegen ab. Die Pensionskassen sind mit knapp 40% des Volumens die zweitwichtigste Finanzierungsart. Lebensversicherungen kommen nur auf 5% des verwalteten Kapitalbestands.

## 5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge kann für Österreich nur mit einer Hochrechnung auf Grundlage einer Unternehmensbefragung geschätzt werden. Die Vielfalt der Durchführungswege und die Freiwilligkeit von Betriebspensionen erschweren die Zusammenstellung eines umfassenden Überblicks. Deshalb gab es schon in der Vergangenheit zwei WIFO-Umfragen und Hochrechnungen zu diesem Thema.

Seit der letzten WIFO-Umfrage im Jahr 2001 haben sich einige Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge geändert. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht stehen österreichische Unternehmen erhöhter Konkurrenz und stärkerem Kostendruck aus Osteuropa bzw. Südostasien gegenüber. Andererseits gibt es in gewissen Qualifikationssegmenten und Regionen einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, der durch Betriebspensionen gemildert werden kann. Von der Wirtschaftspolitik wurde mit der Umstellung des alten Abfertigungssystems auf die verpflichtende Abfertigung Neu seit dem Jahr 2003 ein Instrument geschaffen, das als eine Alternative zu herkömmlichen Betriebspensionssystemen betrachtet werden kann und den weiteren Ausbau der Betriebspensionen dämpfen könnte. In dieselbe Richtung wirken Pensionskürzungen der Pensionskassen, die mit großem Medienecho verbunden waren, und das Vertrauen in die kapitalgedeckte Altersvorsorge senkten. Expansiv wirken wiederum die Reformen der öffentlichen Pensionsversicherung, die schrittweise zu Leistungskürzungen führen werden. Sie werden erst nach Ablauf langer Übergangsfristen – etwa ab 2050 – voll wirksam.

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

Ähnlich unterschiedlich wie die rechtlichen Rahmenbedingungen sind in Europa auch die Institutionen für die Ein- und Auszahlung der Beiträge bzw. die Kapitalveranlagung. Sie reichen von Pensionsanstalten im Sinne der österreichischen Sozialversicherungsanstalten (Frankreich) über Pensionskassen, Versicherungsunternehmen, Pensionsfonds bis zur Direkten Leistungszusage. Kreditinstitute, Investmentfonds, Treuhandgesellschaften und andere Vermögensverwalter haben vor allem in den angelsächsischen Ländern einige Verbreitung. Österreich zählt im internationalen Vergleich zu den Ländern mit einer hohen Vielfalt an möglichen und genutzten Durchführungsweegen.

In Österreich dominieren Pensionskassen im Hinblick auf Anwartschaftsberechtigte und Beitragseinnahmen. Gruppenlebensversicherungen werden von den meisten Betrieben

genutzt, verzeichnen aber ein niedriges Beitragsvolumen. In Bezug auf die Leistungsberechtigten und das Ausmaß an Pensionsleistungen ist die Direkte Leistungszusage von vorrangiger Bedeutung. Die Verbreitung der freiwilligen Höherversicherung im Rahmen des ASVG (APG) ist vernachlässigbar.

Die Auswertung eines europäischen Datensatzes (SHARE) für Personen im Alter von mindestens 50 Jahren zeigt, dass die Pensionseinkommen in Europa von öffentlichen Pensionsleistungen dominiert sind. Im europäischen Vergleich stammen trotzdem bis zu 25% (2004) des Pensionseinkommens aus Betriebsrenten. Österreich liegt mit einem Einkommensanteil zwischen 2% und 4% im unteren Bereich der Vergleichsländer.

In einer regelmäßig im europäischen Verbund mit Eurostat durchgeführten Haushaltsbefragung von Statistik Austria (EU-SILC) werden Haushalte auch nach ihrem Einkommen aus Betriebspensionen befragt. Eine Auswertung dieser Befragung zeigt, dass Leistungsbezieher mit einer Betriebspension im Durchschnitt eine knapp doppelt so hohe Pension erhalten wie Pensionisten, die nur eine öffentliche Pension beziehen. In Österreich beträgt die durchschnittliche Betriebspension 950 € (14-mal jährlich) und liegt damit um etwa 260 € über der durchschnittlichen Leistung der Pensionskassen von 695 € (14-mal jährlich).

Die direkte Befragung von Unternehmen durch das WIFO ermöglicht eine umfassende Einschätzung der Beweggründe für und gegen die betriebliche Altersvorsorge und bietet die Datenbasis für eine Hochrechnung auf die Gesamtwirtschaft. Zusätzlich können Unternehmen ihre Einschätzung über die zukünftigen Möglichkeiten des Entlohnungsinstrumentes Betriebspension geben. Das WIFO erhob im Frühjahr 2008 zum dritten Mal Motive, Bedenken und Kennzahlen zur betrieblichen Altersvorsorge unter österreichischen Unternehmen aus der nichtlandwirtschaftlichen Privatwirtschaft. Insgesamt beantworteten 872 Unternehmen den schriftlichen Fragebogen, wobei die Ergebnisse für Kleinbetriebe unter 20 Mitarbeitern statistisch nicht gut abgesichert sind.

Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge unter den antwortenden Unternehmen nahm im Vergleich zur letzten Umfrage aus dem Jahr 2001 zu. 228 der 872 Unternehmen haben eine betriebliche Altersvorsorge. Das entspricht einem Anteil von insgesamt 26,1%, der deutlich über dem Anteil des Jahres 2001 (20,8%) liegt. Teilweise ist die Zunahme jedoch dem unterschiedlichen Adressatenkreis zuzuschreiben: In dieser Umfrage wurden erstmals Energieunternehmen und Finanzdienstleister kontaktiert. Wenn der Vergleich auf dieselben Wirtschaftsbereiche eingeschränkt wird, fällt der Verbreitungsgrad auf 21,7% (2008), und der Zuwachs ist somit geringer. Nach wie vor ist die betriebliche Altersvorsorge in Österreich stark von der Betriebsgröße abhängig. In der Umfrage steigt der Anteil der Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge deutlich von etwa einem Zehntel für Betriebe mit bis zu 9 Mitarbeitern auf knapp 45% für Großbetriebe. Interessanterweise haben viele Unternehmen ihre Betriebspension erst nach 1991 – dem Jahr der Einführung von Pensionskassen – eingerichtet. Nur ein Fünftel der Unternehmen gewährte ihren Mitarbeitern bereits davor eine Betriebspension.

Vergangene Befragungen des WIFO zeigten bereits, dass die stärkere Bindung qualifizierter Mitarbeiter und die Motivation der Mitarbeiter zu höherer Leistung die wichtigsten Motive für die Gewährung einer Betriebspension sind. Die aktuelle Umfrage bestätigt diese Schlussfolgerung. Mehr als drei Viertel der befragten Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge streben damit eine „stärkere Bindung von Arbeitnehmern mit hoher Qualifikation“ an. Ähnlich hoch ist die Zustimmung für das Motiv „Anreiz zu höherer Leistung“. Die Vermeidung von Suchkosten für neue Mitarbeiter findet mit 53% deutlich weniger Zustimmung, und die Vermeidung von Anlernkosten ist mit 45% kein mehrheitlich verfolgtes Ziel. Rein finanzielle Gründe für eine Betriebspension liegen eher im Mittelfeld bzw. im unteren Bereich der Zustimmung. Im Vergleich mit der letzten Umfrage haben die Deckungslücke und der Wunsch der Arbeitnehmer nach einer Betriebspension um 4 bis 5 Prozentpunkte zugelegt.

Von den befragten Unternehmen setzten 49% Pensionskassen als Finanzierungsform ein, das entspricht gegenüber der letzten Umfrage aus dem Jahr 2001 einem Anstieg um 9 Prozentpunkte. Da bei einer Umstellung der Finanzierungsart oft einige Mitarbeiter im alten System verbleiben, gibt es auch Unternehmen mit mehreren Durchführungswegen. Unter den Mischformen dominierten 2008 solche mit einer Pensionskasse, wobei vorwiegend Direkte Leistungszusagen mit einer Pensionskasse kombiniert wurden. Gegenüber der letzten Erhebung fielen die Lebensversicherungen auf einen Anteil von 14% zurück (2001: 18%). Die betriebliche Kollektivversicherung konnte sich bisher noch nicht breitflächig als Durchführungsweg etablieren. Direkte Leistungszusagen stellen als eigenständiger Durchführungsweg nur mehr für 7% der Unternehmen eine attraktive Alternative dar, sie werden vereinzelt mit Lebensversicherungen kombiniert. Die freiwillige Höherversicherung in der öffentlichen Pensionsversicherung wird nur mehr in Verbindung mit Pensionskassen eingesetzt.

Unternehmen, die die Änderung oder Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge planen, ziehen ebenfalls mehrheitlich eine Pensionskassenlösung in Erwägung (32%). Etwa gleichviele Unternehmen haben über die Finanzierungsart noch keine Entscheidung getroffen und sind unentschieden (27%). Ein Fünftel der Unternehmen würde eine Lebensversicherung einsetzen und 16% würden überraschenderweise eine Direkte Leistungszusage verwenden. Damit zeichnet sich im Unterschied zu den vorangegangenen Befragungen des WIFO ein Aufschwung dieses Durchführungsweges ab. Im Jahr 2001 zogen nur 5% der Unternehmen die Direkte Leistungszusage vor.

Der Großteil der Unternehmen mit einer Betriebspension plant keine Änderung bestehender Regelungen. Im Vergleich mit der Umfrage aus dem Jahr 2001 stieg dieser Anteil von 81% auf 89%. Einige wenige Unternehmen ziehen eine Ausweitung der Anwartschaftsberechtigten in Betracht, wobei hier ein gegenläufiger Trend zu beobachten ist: der Anteil sinkt von 12% (2001) auf 8% (2008). Erfreulich ist der nach wie vor niedrige Anteil von Unternehmen, die ein Auslaufen ihres Betriebspensionssystems erwägen. Insgesamt entsteht der Eindruck, dass die betriebliche Altersvorsorge in der Privatwirtschaft in den nächsten Jahren eine abgeschwächte Dynamik entfalten wird.

Die Unternehmen wurden auch nach Ursachen für die Ablehnung von Betriebspensionen befragt. Die Bewegungsgründe lassen sich in drei Gruppen einteilen: (1) mangelnder Wunsch der Belegschaft, (2) Kostenargumente und (3) die besondere Struktur der Arbeitsnachfrage des Unternehmens. Die meisten Unternehmen gaben an, dass ihre Arbeitnehmer Lohnerhöhungen gegenüber einer betrieblichen Altersvorsorge vorziehen (85%), und dass der Vorteil der Steuerstundung von Beitragszahlungen für die Beschäftigten unwichtig ist (64%). Knapp 60% der Unternehmen sind davon überzeugt, dass die verpflichtende Abfertigung Neu den Bedarf der Mitarbeiter nach einer Altersvorsorge bereits ausreichend deckt. Die Abfertigung Neu hat sich damit in den Augen vieler Unternehmen zu einer Ersatzlösung für Betriebspensionen entwickelt. Viele Unternehmen wollen keine langfristige finanzielle Bindung eingehen (79%) und empfinden die Höhe der Kosten für eine Betriebspension unkalkulierbar (70%). Zusätzlich wiegt der erforderliche Aufwand zur Einrichtung und zur laufenden Verwaltung einer betrieblichen Altersvorsorge schwer (68%). Nur ein geringer Teil der Unternehmen führt hingegen arbeitsmarktbezogene Ursachen für die Ablehnung einer Betriebspension ins Treffen: nur 30% haben geschäftsbedingt eine zu hohe Fluktuation der Mitarbeiter und 15% gewähren grundsätzlich keine über den Kollektivvertrag hinausgehenden Leistungen. Im Vergleich mit den Ergebnissen der Umfrage für das Jahr 2001 blieben sowohl die Reihenfolge als auch die Größenordnung der Ursachen ungefähr gleich.

Für den weiteren Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge werden in der Öffentlichkeit immer wieder zusätzliche Anreize vorgeschlagen. Steuerliche Erleichterungen, eine flexiblere Handhabung der Beitragszahlung und einfachere Durchführungswege spielen dabei immer wieder eine wichtige Rolle. Die WIFO-Umfrage enthielt auch Fragen über wirtschaftliche und sozialpolitische Rahmenbedingungen, die die Unternehmen zur Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge bewegen würden. Am stärksten würden Unternehmen auf weitere steuerliche Erleichterung reagieren: 88% der Unternehmen würden in diesem Fall die Einführung bzw. Ausweitung des bestehenden Systems in Erwägung ziehen. Vor allem die Befreiung der Eigenbeiträge von Selbständigen von der Einkommensteuer trägt dieses Ergebnis. Drei Viertel der Unternehmen würden dann eine betriebliche Altersvorsorge einrichten oder ausweiten. Mit einem Anteil von 70% haben aber auch Kosten- und Planbarkeitsargumente eine große Bedeutung. Knapp zwei Drittel der Unternehmen wünschen sich flexiblere Einzahlungsmöglichkeiten in die betriebliche Altersvorsorge, z. B. gewinnabhängige Dotierungen. Öffnungsklauseln in Tarifverträgen mit einer Option für Betriebspensionen sind für etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen interessant.

Die Hochrechnung für die Zahl der Betriebe mit einer Betriebspension kombiniert eine Auswertung der WIFO-Umfrage mit Informationen des Rechnungshofes, einer Umfrage unter Pensionskassen, Veröffentlichungen der OeNB über Finanzdienstleister und Informationen über bestehende Kollektivverträge. Diese Zusatzinformationen sind besonders für die Einschätzung der Wirtschaftsbereiche wichtig, die in der Umfrage nicht kontaktiert wurden (öffentliche Verwaltung, Bildung, Gesundheitswesen und die öffentlichen bzw. persönlichen Dienstleistungen).

Zu Jahresbeginn 2007 waren in Österreich 240.000 Betriebe tätig. Davon waren 232.000 außerhalb der Land- und Forstwirtschaft, den privaten Haushalten und den exterritorialen Organisationen tätig. Diese Gruppe bildet die Grundlage für die Hochrechnung. Insgesamt bieten 60.000 Unternehmen in Österreich ihren Mitarbeitern eine Betriebspension an; das entspricht 25% der aktiven Betriebe. Gegenüber der Hochrechnung für das Jahr 2000 steigt die Verbreitung von Betriebspensionen damit stark an (2000: 13%). Über einen längeren Zeitraum ist nur die nichtlandwirtschaftliche Privatwirtschaft mit den aktuellen Ergebnissen vergleichbar: Der Verbreitungsgrad stieg dort von 6,1% (1993) auf 12,6% (2000) und beträgt nunmehr 19,2% (2007).

Die Zunahme ist etwa zu gleichen Teilen von der Ausweitung der Pensionskassen und vom erfolgreichen Vertrieb der Zukunftssicherung im Rahmen der Gruppenlebensversicherungen getragen. Die Gehaltsumstellung im öffentlichen Dienst bewirkte in den drei damit verbundenen Sektoren eine deutliche Steigerung des Anteils der Beschäftigten mit einer Pensionszusage: öffentliche Verwaltung (53%), Bildungs- (99%) und Gesundheitswesen (90%). Die betriebliche Altersvorsorge ist traditionell unter Finanzdienstleistern weit verbreitet (96%), dort bestehen großteils kollektivvertragliche Regelungen. Die Energiewirtschaft (59%) fällt ebenso mit einem hohen Verbreitungsgrad auf. Das Nachrichten- und Verkehrswesen (31%) bietet überdurchschnittlich oft eine Betriebspension an. In der Sachgüterproduktion (24%) und in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (24%) liegt die Verbreitung betrieblicher Altersvorsorgesysteme nahe am Durchschnittswert. Besonders selten werden Betriebspensionen hingegen im Gastgewerbe (4%) angeboten. In der Bauwirtschaft (8%) ist die Bereitschaft zur Vergabe von Betriebspensionen ebenfalls sehr niedrig. Der Handel (17%) ist mit der Vergabe von Betriebspensionen auch zurückhaltend. Im Bergbau (19%) stagniert die Verbreitung von Betriebspensionen, und in den öffentlichen bzw. persönlichen Dienstleistungen (13%) ist der Verbreitungsgrad nur halb so groß wie im Gesamtdurchschnitt.

Unter Berücksichtigung von Zusatzinformationen aus der Gruppenlebensversicherung dürften 2007 in Österreich 865.000 Personen oder knapp 32% der unselbständig Beschäftigten über eine Anwartschaft in einer betrieblichen Altersvorsorge verfügen. Damit wurde im Vergleich zum Jahr 2000 die Zahl der Anwartschaftsberechtigten verdoppelt. Im Vergleich zu den unselbständig Beschäftigten haben die meisten Arbeitnehmer in der Energiewirtschaft (87%) und unter Finanzdienstleistern (86%) eine Anwartschaft auf eine Betriebspension. Überdurchschnittlich viele Pensionszusagen gibt es auch im Verkehrs- und Nachrichtenwesen (55%), im Bergbau (44%), in den Gesundheitsberufen (43%) und in den öffentlichen bzw. persönlichen Dienstleistungen (39%). Die geringste Verbreitung haben Betriebspensionen unter den Beschäftigten des Gastgewerbes (4%), der Bauwirtschaft (9%) und des Handels (12%).

Die Bezieher von Betriebspensionen sind nur in den Pensionskassen gut erfasst. Dort empfangen 2007 knapp 60.000 Personen eine Betriebspension. Zu dieser gesicherten Zahl kommen noch etwa 13.500 Leistungsberechtigte in der Gruppenlebensversicherung und weitere 60.000 Leistungsberechtigte in der Direkten Leistungszusage zu, sodass 2007 insgesamt

135.000 Leistungsberechtigte in den Genuss einer Betriebspension kamen. Damit verfügten 13% der Bezieher einer Alterspension in der Pensionsversicherung der Unselbständigen über eine Zusatzpension. Im Vergleich zur Hochrechnung für das Jahr 2000 legte die Zahl der Betriebspensionisten um 30% zu.

Die Beitragszahlungen umfassen die laufenden Beitragseinnahmen der Pensionskassen (2007: 532 Mio. €), die Einzahlungen in Gruppenlebensversicherungen (2007: 420 Mio. €) und die Nettodotierung der Rückstellungen für Pensionen in der Direkten Leistungszusage (2007: 410 Mio. €). Auffallend niedrig war 2007 die Dotierung der Pensionsrückstellungen im Kreditwesen. Insgesamt wurden 1,4 Mrd. € zur Vorsorge für künftige Pensionszahlungen aufgewendet; das entspricht 1% des Personalaufwands bzw. 1,3% der Bruttolohn- und Gehaltssumme (exkl. Arbeitgeberbeiträge). Die Beitragszahlung steigt mit der Unternehmensgröße, weil in Großbetrieben 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 geringen Pensionsansprüchen kommt es auch zu Abfindungszahlungen. Im Jahr 2007 wurden insgesamt 1,7 Mrd. € an Betriebspensionen ausgezahlt. Die Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge nahmen damit gegenüber der Hochrechnung für das Jahr 2000 um 38% zu. Umgelegt auf die 135.000 Leistungsbezieher beträgt die Durchschnittspension 890 € monatlich (14-mal jährlich). Dieser Wert liegt zwischen der von den Pensionskassen ausgezahlten Durchschnittspension (695 €) und dem bereits erwähnten Ergebnis der Haushaltsbefragung für Österreich (950 €).

Die aktuelle Schätzung des WIFO für den Bestand an Rückstellungen für Pensionen ergibt für das Jahr 2007 ein Volumen von 19 Mrd. €. Dazu kommt noch das Deckungskapital der Gruppenlebensversicherung und der Pensionskassen im Ausmaß von insgesamt 14,8 Mrd. €, sodass den betrieblichen Pensionsverpflichtungen in Österreich somit 33,8 Mrd. € an Deckungskapital gegenüber stehen, das entspricht einem Viertel des Personalaufwands.

Die betriebliche Altersvorsorge in Österreich entwickelte sich seit dem Jahr 2000 sehr dynamisch. Im internationalen Vergleich lag Österreich 2000 mit einem Anteil der Anwartschaftsberechtigten an den Erwerbspersonen (das sind die unselbständig Erwerbstätigen einschließlich der Arbeitslosen) von 12% weit unter dem westeuropäischen Durchschnittswert von 51% der Erwerbspersonen. Seither stieg dieser Anteil in Österreich auf knapp 22% an. Da 2008 und in den Folgejahren auch für einen Teil der Beamten, die auf die Regelungen des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG vormals ASVG) einschleifen, betriebliche Altersvorsorgesysteme eingerichtet werden, dürfte der Aufschwung auch in den nächsten Jahren anhalten. Die eingezahlten Pro-Kopf-Beiträge sind in Österreich mit 0,5% des Bruttoinlandsproduktes (BIP) jedoch niedrig. Die Einzahlungen in Pensionsfonds bzw. Pensionskassen machen im europäischen Durchschnitt 1,8% des BIP (2006) aus. Die Ursache dafür sind niedrig angesetzte Beitragssätze in den Kollektivverträgen des öffentlichen Dienstes und niedrige Beiträge in der Gruppenlebensversicherung. In der Gruppenlebensversicherung wird eine günstige Regelung des Einkommensteuergesetzes ausgenutzt, die jedoch auf einen

kleinen jährlichen Geldbetrag beschränkt ist. Insgesamt verschieben sich dadurch die Anwartschaften von Direkten Leistungszusagen zu Pensionskassen und Gruppenlebensversicherungen. Das hat zur Folge, dass ein großer Kreis von Anspruchsberechtigten mit geringeren Pro-Kopf-Beiträgen in das System kommt. In Zukunft wird daher die Betriebspension nicht mehr an das derzeitige Niveau herankommen.

Der Erfolg der Gruppenversicherung zeigt, dass die Entgeltumwandlung in Verbindung mit einer steuerlichen Förderung zumindest für kleine Beträge ein wirksames Instrument zum weiteren Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge ist. Viele Anwartschaftsberechtigte in der Gruppenversicherung wandelten, in Übereinkunft mit ihrem Arbeitgeber, einen Teil ihres Arbeitsentgelts in eine Zahlung für die Zukunftssicherung um. Diese Einzahlung ist von der Einkommensteuer befreit. Angesichts der niedrigen Grenze für Beiträge zur Zukunftssicherung bleibt aber der Kapitalbetrag, der damit beim Eintritt in den Ruhestand verrentet werden kann, gering. Weiters können sich die Anwartschaftsberechtigten in der Gruppenlebensversicherung das angesparte Kapital in Form einer Einmalzahlung auszahlen lassen, sodass damit nicht unmittelbar Rentenzahlungen verbunden sind. Die aktuell hohe Dynamik der betrieblichen Altersvorsorge wird daher in Zukunft nicht im gleichen Ausmaß zusätzliche Betriebspensionen nach sich ziehen.

In der Privatwirtschaft dämpft hoher Wettbewerbsdruck aus Regionen mit niedrigen Lohnkosten die Möglichkeiten der Unternehmen zur Ausweitung freiwilliger Sozialleistungen. Zusätzlich bietet die erfolgreiche Umstellung der alten Abfertigungsregelung auf die Abfertigung Neu den Mitarbeitern – jedenfalls in den Augen der Unternehmensleitung – ein geeignetes alternatives Instrument zur Altersvorsorge und schränkt damit deren Bereitschaft zur Einrichtung von Betriebspensionen ein. Dabei wird jedoch übersehen, dass sich die Anspruchsberechtigten Betrieblicher Vorsorgekassen das angesammelte Kapital nach Möglichkeit auszahlen lassen und damit nur in wenigen Fällen einen Rentenanspruch aufbauen.

Zwei Faktoren werden in den nächsten Jahren die positive Dynamik der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich verstärken. Bereits während des letzten Konjunkturhochs wurde in einzelnen Regionen und Qualitätssegmenten ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften festgestellt. Die betriebliche Altersvorsorge wird von den Unternehmen vor allem wegen der hohen Betriebsbindung qualifizierter Arbeitnehmer geschätzt. Wenn sich das Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt verfestigt, erscheint die Betriebspension als geeignetes Mittel zur stärkeren Bindung qualifizierter Mitarbeiter ans Unternehmen. Der zweite Faktor betrifft die erwartete Entwicklung der öffentlichen Pension. Ähnlich wie im öffentlichen Dienst entstehen auch in der Privatwirtschaft mit dem Einschleifen auf das Allgemeine Pensionsgesetz (APG) niedrigere Pensionsleistungen. Ab 2050 werden die ersten Jahrgänge in das Pensionsalter einrücken, die ihre Erwerbskarriere bereits vollständig innerhalb des neuen Pensionsrechtes verbracht haben werden. Für diese Erwerbstätigen besteht keine Deckelung für Pensionskürzungen. Die Kürzungen werden tendenziell Erwerbstätige mit steiler Einkommenskarriere, langen Bildungszeiten, Zeiten der Erwerbslosigkeit oder mit konjunkturell schwankendem Einkommen

betreffen. Für diese Gruppe von Arbeitnehmern bietet die betriebliche Altersvorsorge ein kostengünstiges Mittel zur Glättung des Einkommens zwischen Erwerbstätigkeit und Pension.

Da die finanzielle Belastung einer kapitalgedeckten Altersvorsorge bei einem langen Einzahlungszeitraum leichter zu tragen ist, sollte die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge möglichst frühzeitig erfolgen. Dazu sind neben einer höheren Nachfrage der Arbeitnehmer auch verstärkte Anreize für Unternehmen notwendig. In der WIFO-Umfrage reagieren die Unternehmen am stärksten auf weitere steuerliche Erleichterungen, besonders wenn sie den Hebel der Eigenbeiträge von Selbständigen zur Altersvorsorge nutzen. Die Befreiung der Eigenbeiträge von Selbständigen von der Einkommensteuer erscheint besonders wirksam. Im Gegensatz dazu sehen die Unternehmen in der nachgelagerten Besteuerung von Arbeitnehmerbeiträgen keinen großen Anreiz zur Einrichtung von Betriebspensionen. Allerdings könnte dadurch die Nachfrage von Seiten der Arbeitnehmer gesteigert werden. Ein interessantes Mittel zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge wäre die größere Flexibilisierung der Beitragszahlung. Zurzeit müssen Beiträge regelmäßig eingezahlt werden und dürfen einen Anteil von 10% am Lohn bzw. Gehalt nicht überschreiten. Eine stärker gewinnabhängige Beitragszahlung könnte Unternehmen zur Einführung einer Betriebspension veranlassen, zumal in der WIFO-Umfrage die unerwünschte langfristige finanzielle Bindung durch eine betriebliche Altersvorsorge als einer der wichtigsten Hinderungsgründe angegeben wird. Vom Unternehmenserfolg abhängige Beitragszahlungen haben aber unter den befragten Unternehmen eine untergeordnete Bedeutung. Ihnen wird von den Unternehmen ungefähr die gleich niedrige Bedeutung wie Entgeltumwandlungen zugemessen.

Ein wichtiger unterstützender Faktor für die betriebliche Altersvorsorge sind die erwarteten Leistungskürzungen öffentlicher Pensionen. Sie sollten eigentlich auf Seiten der Arbeitnehmer zu erhöhter Nachfrage an kostengünstigen Altersvorsorgesystemen führen. Falls dieser Bedarf von den Arbeitnehmervertretungen der Privatwirtschaft wahrgenommen wird, könnten Kollektivverträge stärker mit dem Element der betrieblichen Altersvorsorge ausgestattet werden. Dazu könnten auch Öffnungsklauseln dienen. In einer Öffnungsklausel wird Unternehmen ein Abschlag gegenüber der vereinbarten Lohnerhöhung des Kollektivvertrags gewährt, wenn sie gewisse Nebenbedingungen umsetzen. Eine solche Nebenbedingung könnte die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge sein. Die Beitragszahlung zur Betriebspension würde in diesem Fall durch den teilweisen Verzicht auf die Lohnerhöhung finanziert werden. Die Öffnungsklausel hätte auch den Vorteil, dass die betriebliche Altersvorsorge weiterhin überwiegend freiwillig zwischen den Unternehmen und der jeweiligen Belegschaftsvertretung abgeschlossen wird. Derzeit würden Öffnungsklauseln allerdings nur knapp etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen positiv beeinflussen.

Der Gesetzgeber strebte mit den Pensionsreformen 2000 bis 2004 eine nachhaltige Senkung des Zuschussbedarfs der Pensionsversicherung aus dem Bundesbudget an. Im Allgemeinen Pensionsgesetz sind die Pensionsleistungen stärker an den Beitragszahlungen ausgerichtet. Verwaltungstechnisch werden sie in ein Pensionskonto gebucht, das auch den

Anspruchsberechtigten einen besseren Einblick in ihre Pensionsansprüche gewährt. Die verbesserte Information über die zu erwartende öffentliche Pensionsleistung sollte den Pensionsversicherten die Entscheidung über zusätzliche Vorsorgemaßnahmen erleichtern. Eine unbürokratische Umsetzung der Abfragemöglichkeit für alle Pensionsversicherten erscheint als ein wichtiges und verhältnismäßig kostengünstiges Mittel zur Verbesserung des Informationsstandes über das erwartete Alterseinkommen. Eventuelle Lücken oder Überschüsse der erwarteten Pension gegenüber den Zielvorstellungen sind dann für Erwerbstätige besser ersichtlich und geben einen Anreiz zur Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der zukünftigen Einkommenssituation.



## 6. Literaturhinweise

- Bauer, M., "Personen und Haushaltseinkommen von Pensionisten/inn/en 1997", Statistische Nachrichten, 1999, (7), S. 527-531.
- Brunner, J. K., Riess, C., Winter-Ebmer, R., „Public and Private Pension Claims“, in Börsch-Suppan, A., Brugiavini, A., Jürges, H., Mackenbach, J., Siegrist, J., Weber, G., Health, Ageing and Retirement in Europe, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging, Mannheim, 2005, S. 241-245.
- Callegaro, L., Wilke, C. B., „Public, Occupational and Individual Pension Coverage“, in Börsch-Suppan, A., Brugarini, A., Jürges, H., Kaptaun, A., Siegrist, J., Weber, G., "First Results From the Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe (2004-2007)", Mannheim Research Institute for the Economics of Aging, Mannheim, 2008, S. 222-229.
- Europäische Kommission, Untersuchung über die Altersversorgungssysteme in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Studie der Generaldirektion Binnenmarkt (Markt/2005/99-DE Rev. 2), Europäische Kommission, Brüssel, 2000.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILW), Industrial Relations Developments in Europe 2007, European Commission, Brussels, 2008, [http://bookshop.europa.eu/eubookshop/download.action?fileName=TJAJ08001ENC\\_002.pdf&eubphfUid=610510&catalogNbr=TJ-AJ-08-001-EN-C](http://bookshop.europa.eu/eubookshop/download.action?fileName=TJAJ08001ENC_002.pdf&eubphfUid=610510&catalogNbr=TJ-AJ-08-001-EN-C).
- FMA, Der Markt für die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge 2007, Österreichische Finanzmarktaufsicht, Wien, 2008.
- FMA, 2008 Jahresbericht der Finanzmarktbehörde, Österreichische Finanzmarktaufsicht, Wien, 2009, <http://www.fma.gv.at/JBInteraktiv/2008/index.htm>.
- Guger, A., Mayrhuber, C., Das Pensionskontomodell als Grundlage der Harmonisierung der Pensionssysteme, WIFO-Working Papers, 2004, (234), Wien.
- Haydn, R., "Die Österreichische Sozialversicherung im Jahre 2007", Soziale Sicherheit, Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Wien, 2008, (6), S. 304-330.
- Horwitz, K., „Private Vorsorge boomt“, Versicherungsrundschau, 2006, (10), S. 20-21.
- Huemer, U., Mahringer, H., Prean, N., Mittelfristige Beschäftigungsprognose für die Ostregion Österreichs, Arbeitsmarktservice Österreich, Wien, 2008, [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Beschaeftigungsprognose\\_Ostregion\\_wifo\\_2008.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Beschaeftigungsprognose_Ostregion_wifo_2008.pdf).
- Ifo, „Betriebliche Altersversorgung: Neue Ifo Erhebung zeigt Stabilisierungstendenzen“, Ifo Schnelldienst, 2000, 53(21), München, S. 24-32.
- Judge, G. G., Hill, C. R., Griffiths, W. E., Lütkepohl, H., Lee, T.-C., The Theory and Practice of Econometrics, New York-Chichester, 1985.
- Mayrhuber, C., „Pensionshöhe und Einkommensersatzraten nach Einführung des Allgemeinen Pensionsgesetzes“, WIFO-Monatsberichte, 2006, 80(11), S. 805-816.
- Mayrhuber, C., Url, T., „Kurze Beschäftigungsdauer dominiert den österreichischen Beschäftigungsmarkt“, WIFO-Monatsberichte, 1999, 72(10), S. 693-703.
- 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.
- OECD, Complementary and Private Pensions throughout the World 2008, Organisation for Economic Co-Operation and Development, Paris, 2008.
- Rechnungshof, Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen und zusätzlichen Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2005 und 2006, Rechnungshof, Wien, 2007.
- 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.
- Seiler, F., Url, T., Zustand und Zukunft Steuerlicher Förderung der Privaten Altersvorsorge, WIFO-Studie, Wien, 2000.
- Stefanits, H., Hollarek, F., „Die Pensionsreformen der Jahre 2000, 2003 und 2004 – Auswirkungen auf die individuellen Pensionshöhen“, Soziale Sicherheit, 2008, (4), Wien, S. 178-192.

- 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 (2003A), T., Die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich, WIFO-Studie, Wien, 2003.
- Url (2003B), T., „Die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich“, WIFO-Monatsberichte, 2003, 76(4), S. 325-331.
- Url (2003C), T., „Occupational Pension Schemes in Austria“, Austrian Economic Quarterly, 2003, (2), S. 64-70.
- Yellen, J., „Efficiency Wage Models of Unemployment“, American Economic Review, 1984, 74, S. 200-205.