



Der Einfluss einer breiten Nutzung von Betriebspensionen auf die Pensionshöhe

Thomas Url

Wissenschaftliche Assistenz:
Nathalie Fischer, Ursula Glauninger

Jänner 2025
Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Der Einfluss einer breiten Nutzung von Betriebspensionen auf die Pensionshöhe

Thomas Url

Jänner 2025

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Im Auftrag von Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Pensions- und Vorsorgekassen

Begutachtung: Christine Mayrhuber

Wissenschaftliche Assistenz: Nathalie Fischer, Ursula Glauningner

Im österreichischen Pensionsrecht ermöglicht eine durchgängige Erwerbskarriere eine Pensionshöhe von 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens. In dieser Studie wird die Auswirkung einer allgemeinen zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge auf die Höhe der Erstpension untersucht. Eine Betriebspension steigert für die untersuchten Modellfälle – bei einer prozentuellen Beitragsleistung von 2,5% der Bruttolohn- und -gehaltssumme – die Erstpension (brutto) relativ zu jener von Personen ohne eine Betriebspension um 15% bis 19%. Bei einem Beitrag in Form eines VPI-indexierten Geldbetrags von 150 € pro Jahr sind Steigerungen der Erstpension um (brutto) 1% bis 9% zu erwarten. Tendenziell erzielen Teilzeitbeschäftigte durch eine Betriebspension relativ größere Pensionszuwächse als Vollzeitbeschäftigte. Die Einkommensverteilung der neu zuerkannten Alterspensionen wird bei einem prozentuellen Beitragsmodell für eine Betriebspension kaum verändert. Bei einem VPI-indexierten Geldbetrag kann durch eine Betriebspension eine gleichmäßigere Einkommensverteilung erzielt werden.

2025/2/S/WIFO-Projektnummer: 24112

© 2025 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (43 1) 798 26 01 0 • <https://www.wifo.ac.at> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/55965587>

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Einleitung	1
2.	Das Regelpensionsalter, das Pensionskonto und die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge für Unselbständige	3
3.	Die Berechnung der Pensionshöhe für unterschiedliche Berufsgruppen	5
3.1	Schätzung von geschlechts- und berufsspezifischen Lebenseinkommensprofilen mit EU-SILC Daten	5
3.2	Die Berechnung dynamischer Lebenseinkommenspfade	9
3.3	Der Lebenseinkommenspfad für Teilzeitbeschäftigte	10
3.4	Die Beitragszahlung in die öffentliche und in die Betriebspension	10
3.4.1	Förderung der Betriebspension	12
3.4.2	Rendite der Kapitalveranlagung	13
4.	Die Pensionshöhe mit und ohne Betriebspension	15
4.1	Die Auswirkung einer Betriebspension auf das Pensionseinkommen	16
4.1.1	Beitragszahlung von 2,5% der Bruttolohn- und Gehaltssumme	16
4.1.2	Beitragszahlung von 150 € jährlich	17
4.2	Die Auswirkung einer umfassend eingeführten Betriebspension auf die Verteilung der Pensionseinkommen	22
4.3	Die Auswirkung einer staatlichen Förderung auf den öffentlichen Haushalt	24
5.	Zusammenfassung	25
6.	Literaturhinweise	28
7.	Technischer Anhang zur Berechnung der zusätzlichen Pensionsleistung und der Salden des öffentlichen Sektors	30
7.1	Die Berechnung der Bruttopensionshöhe	30
7.2	Die Berechnung der Nettoeinkommen	33
7.3	Vergleich der Alterseinkommen zwischen den Szenarien	34
7.4	Auswirkung einer Betriebspension bei einer Beitragszahlung von 80 € jährlich	34

Übersichtsverzeichnis

Übersicht 2.1:	Beitragsätze in der Sozialversicherung der Unselbständigen, 2024	4
Übersicht 3.1:	Einstiegsalter in die Erwerbstätigkeit	11
Übersicht 3.2:	Veranlagungsrendite der österreichischen Pensionskassen	14
Übersicht 4.1:	Verteilung des monatlichen Pensionseinkommens (ohne zwischenstaatliche Teilleistungen) - Erstmalige Neuzuerkennungen von Alterspensionen im Jahre 2022	15
Übersicht 4.2:	Verteilung der Gewichte nach Berufsgruppen, Geschlecht und Arbeitszeit	23
Übersicht 4.3:	Verteilungseffekte einer zusätzlichen Betriebspension	23
Übersicht A1:	Anhang Berufsgruppen nach ÖISCO-08 (1- und 2-Steller)	38
Übersicht A2:	Anhang Glossar	39

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3.1:	Lebenseinkommensprofile nach Geschlecht, Lebensjahr und Beruf	8
Abbildung 4.1:	Auswirkungen der Betriebspension mit einer Beitragszahlung von 2,5% auf die Bruttoalterspension nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Berufsgruppe	18
Abbildung 4.2:	Auswirkungen der Betriebspension mit einer Beitragszahlung von 2,5% auf die Nettoalterspension nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Berufsgruppe	19
Abbildung 4.3:	Auswirkungen der Betriebspension mit einer fixen Beitragszahlung von 150 € pro Jahr auf die Bruttoalterspension nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Berufsgruppe	20
Abbildung 4.4:	Auswirkungen der Betriebspension mit einer fixen Beitragszahlung von 150 € pro Jahr auf die Nettoalterspension nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Berufsgruppe	21
Abbildung 7.1:	Auswirkungen der Betriebspension mit einer fixen Beitragszahlung von 80 € pro Jahr auf die Bruttoalterspension nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Berufsgruppe	36
Abbildung 7.2:	Auswirkungen der Betriebspension mit einer fixen Beitragszahlung von 80 € pro Jahr auf die Nettoalterspension nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Berufsgruppe	37

Kurzzusammenfassung

Im österreichischen Pensionsrecht gibt das Regelpensionsalter von 65 Jahren einen Normwert für den Pensionsantritt vor. Das Leistungsrecht sieht – bei entsprechend frühem Beginn des Erwerbslebens und 45 Versicherungsjahren – einen Bruttoeinkommensersatz durch die staatliche Pension in der Höhe von rund 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor. In dieser Studie wird die Auswirkung einer allgemeinen zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge auf der Grundlage einer Gehaltsumwandlung auf die Höhe der Erstpension untersucht. Dafür werden zwei Beitragsmodelle konstruiert, die sich durch die Art der Beitragszahlung unterscheiden. Eines mit einem jährlichen Beitrag von 2,5% der Brutto Lohn- und Gehaltssumme und ein zweites Modell mit einem VPI-indexierten Geldbetrag von jährlich 150 € (zu Preisen des Jahres 2023).

Zur Berechnung der Beitragszahlungen in das öffentliche Pensionskonto und in die Pensionskasse werden für 28 Modellfälle Lebensinkommensverläufe aus den Individualdaten für unselbständig Beschäftigte in der EU-SILC Umfrage geschätzt. Die Modellfälle beruhen auf einer durchgängigen Erwerbskarriere und unterscheiden zwischen Männern und Frauen, sieben Berufsgruppen und Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung.

Die Betriebspension steigert – bei einer prozentuellen Beitragsleistung von 2,5% der Brutto Lohn- und Gehaltssumme – die Bruttoerstpension relativ zu jener von Modellfällen ohne eine Betriebspension um 15% bis 19%. Umgelegt auf die neu zuerkannten Alterspensionen in der PVA der Arbeiter (Median-Pension) des Jahres 2022 wären das für Männer monatlich zwischen 320 € bis 400 € und für Frauen zwischen 160 € bis 200 €. Bei einem Beitrag in Form eines VPI-indexierten Geldbetrags von 150 € jährlich sind Steigerungen der Erstpension um brutto 1% bis 9% zu erwarten. Umgelegt auf die neu zuerkannten Alterspensionen in der PVA der Arbeiter (Median-Pension) des Jahres 2022 wären das für Männer monatlich zwischen 30 € und 150 € und für Frauen zwischen 15 € und 95 €.

Tendenziell erzielen Teilzeitbeschäftigte im Modell mit einem VPI-indexierten Geldbetrag durch eine Betriebspension größere relative Pensionszuwächse als Vollzeitbeschäftigte. In diesem Modell profitieren auch Berufsgruppen mit einem eher flachen Lebensinkommensverlauf stärker. Dazu zählen unselbständig Erwerbstätige im Verkauf, in den personenbezogenen Dienstleistungen, in den Handwerksberufen, in der Maschinen- und Anlagenbedienung und besonders Hilfskräfte.

Die Förderung der allgemeinen Betriebspension durch eine VPI-indexierte staatliche Prämie von 80 € jährlich kann teilweise hohe Förderintensitäten erreichen und damit auch starke Anreize zur Gehaltsumwandlung setzen. Die staatliche Prämie erhöht den Einkommensabstand zu Modellfällen ohne Betriebspension um 0,9 bis 2,3 Prozentpunkte.

Die Einkommensverteilung neu zuerkannter Alterspensionen wird unter den Modellfällen bei einem prozentuellen Beitragsmodell für eine Betriebspension kaum verändert. Nur bei einem Beitragsmodell in Form eines VPI-indexierten Geldbetrags kann mit einer Betriebspension eine gleichere Einkommensverteilung erzielt werden. Die Wirkung dieses Beitragsmodells auf die Einkommensverteilung der Modellfälle entspricht rund einem Zehntel der Wirkung des progressiven Einkommensteuersystems.

1. Einleitung

Das österreichische Pensionssystem ist durch einen hohen Anteil öffentlicher Leistungen am Pensionseinkommen gekennzeichnet. Rund 90% eines durchschnittlichen Pensionseinkommens stammen aus dem öffentlichen Pensionssystem, die restlichen 10% verteilen sich auf betriebliche und private Rentenleistungen (Url, 2021). Da die öffentlichen Pensionsleistungen nach dem Umlageverfahren finanziert werden, ist die nachhaltige Finanzierung des Pensionssystems nicht nur für die aktuellen Pensionsbeziehenden, sondern auch für die derzeit noch Erwerbstätigen von besonderer Bedeutung.

Die aktuellen Prognosen über die Finanzierungslage des österreichischen Pensionssystems (Alterssicherungskommission, 2024A, 2024B, 2024C; EC, 2024) erwarten einen deutlich steigenden staatlichen Zuschussbedarf, der von der OECD (2023) bereits zum Anlass genommen wurde, um von der österreichischen Bundesregierung Pensionsreformen einzumahnen. Eine Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge würde das Pensionseinkommen im Alter erhöhen und stabilisieren. Daher wurde in der Regierungsvereinbarung 2020-2024 die Schaffung von Rahmenbedingungen für einen Generalpensionskassenvertrag vereinbart. Die Umsetzung dieses Punktes gelang in der vergangenen Legislaturperiode nicht. Unabhängig davon legte die EU die Rahmenbedingungen für ein EU-weites kapitalgedecktes Pensionsprodukt vor (PEPP), das bisher jedoch wenig Nachfrage fand (Url, 2021) und der deutsche Sachverständigenrat (2023) schlägt den Ausbau der kapitalgedeckten Altersvorsorge außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung vor, um die Einkommenssicherung im Alter von der ungünstigen demographischen Entwicklung unabhängiger zu machen.

Die Möglichkeit einer Gehaltsumwandlung könnte für unselbständig Erwerbstätige eine breitflächige Umsetzung der betrieblichen Altersvorsorge ermöglichen, die auch für die Unternehmen ohne ein bestehendes Betriebspensionssystem kostenneutral wäre. Die Auswirkung der umfassenden Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge auf die Höhe neu zuerkannter Alterspensionen steht im Zentrum dieser Studie. Anhand von empirischen Lebenseinkommenspfaden wird exemplarisch für 28 Modellfälle die neu zuerkannte Erstpension nach einer vollständigen Erwerbskarriere – also ohne Episoden der Arbeitslosigkeit, einer längeren Krankheit oder der Kinderkarenz – berechnet, sodass der finanzielle Vorteil einer allgemeinen Betriebspension für die Anwartschaftsberechtigten sichtbar wird. Dazu wird vereinfachend für 28 Modellkarrieren (nach Geschlecht, nach Voll- und 50%-Teilzeit und nach sieben Berufsgruppen getrennt) mit einer ununterbrochenen Erwerbskarriere die Höhe der potentiellen Betriebspension berechnet und mit dem Pensionseinkommen ohne eine Betriebspension verglichen. Der Unterschied zwischen den Varianten ohne und mit Betriebspension hängt stark von der unterstellten Beitragszahlung ab. In der Untersuchung werden zwei Modelle – mit einer prozentuellen Gehaltsumwandlung von 2,5% des Einkommens und mit einem mit dem VPI indexierten Geldbetrag von jährlich 150 € durchgerechnet. Falls die Beitragszahlungen steuerrechtlich wie Arbeitgeberbeiträge in eine Pensionskasse behandelt werden, würde für die öffentliche Hand ein temporärer Einnahmenausfall an Sozialversicherungsbeiträgen und Lohn- und Einkommensteuer entstehen, der erst in der Auszahlungsphase durch höhere Steuer- und Abgabenleistungen teilweise wieder

ausgeglichen werden würde. Schätzwerte dafür werden im vierten Abschnitt präsentiert. Abschließend wird die potentielle Auswirkung einer allgemeinen Betriebspension auf die Einkommensverteilung der Erstpensionen anhand der 28 Modellfälle mit einem gewichteten Gini-Koeffizienten eingeschätzt.

2. Das Regelpensionsalter, das Pensionskonto und die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge für Unselbständige

Das gesetzliche Regelpensionsalter im österreichischen Pensionsversicherungsrecht ist das vollendete 65. Lebensjahr. Dieses Regelpensionsalter wird nach Ablauf der Übergangsfrist im Jahr 2033 auch für Frauen gelten. Diese und andere Übergangsregelungen im Pensionsrecht werden in den folgenden Modellrechnungen nicht berücksichtigt, damit die Zahl der zu vergleichenden Szenarien übersichtlich bleibt.

Die öffentliche Pension wird in Österreich auf dem Pensionskonto abgebildet. Auf dieses Konto werden 1,78% des Bruttojahreseinkommens als laufende Teilgutschrift eingebucht. Das Pensionskonto wird für alle Versicherten vom Dachverband der Sozialversicherungsträger verwaltet. Es erfasst die Summe der Beitragsgrundlagen für alle Erwerbszeiten und die Beiträge für etwaige Teilversicherungen oder eine freiwillige Versicherung. Die Gesamtgutschrift am Pensionskonto folgt aus der Summe der aufgewerteten Teilgutschriften aller Beitragsjahre. Die reguläre monatliche Alterspension entspricht dann der Gesamtgutschrift am Pensionskonto geteilt durch 14 Pensionszahlungen pro Jahr.

Die Beitragssätze zur Sozialversicherung der Unselbständigen sind in Übersicht 2.1 zusammengefasst. In der vorliegenden Arbeit wird für die Berechnung der Nettoeinkommen das Beitragsrecht für Angestellte verwendet, wobei für die meisten Arbeiter:innen dieselben Beitragssätze gelten. Altersbezogene niedrigere Beitragssätze werden in den Berechnungen berücksichtigt. Für Erwerbstätige entfallen z. B. ab dem ersten auf den 60. Geburtstag folgenden Kalendermonat die Pflichtbeiträge zur Unfallversicherung. Die Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung endet, wenn sämtliche Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension mit Ausnahme der Korridor pension (Mindestalter, erforderliche Anzahl von Versicherungs- und Beitragsmonaten) erfüllt sind, oder die Person jenes Lebensalter, das ein Jahr nach dem gesetzlichen Mindestalter für eine Korridor pension liegt, vollendet hat, ab dem Beginn des folgenden Kalendermonats. Die Arbeitslosenversicherungspflicht endet daher spätestens nach dem 63. Geburtstag. Auch der Zuschlag zum Insolvenzentgeltausgleichfonds entfällt für unselbständig Erwerbstätige ab dem 63. Lebensjahr. Mit Ausnahme des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung senken alle diese Ausnahmen nur die Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung (Lohnnebenkosten). Durch den Wegfall der Pflichtversicherung gegen Arbeitslosigkeit steigt auch der Nettolohn der unselbständig Erwerbstätigen.

Übersicht 2.1: Beitragssätze in der Sozialversicherung der Unselbständigen, 2024

	Arbeiter:in ¹⁾			Landarbeiter:in			Angestellte			Freie Dienstnehmer:in		
	Insgesamt	DN- Anteil	DG- Anteil	Insgesamt	DN- Anteil	DG- Anteil	Insgesamt	DN- Anteil	DG- Anteil	Insgesamt	DN- Anteil	DG- Anteil
	In % der Bemessungsgrundlage											
Krankenversicherung, §51 ASVG	7,65	3,87	3,78	7,65	3,87	3,78	7,65	3,87	3,78	7,65	3,87	3,78
Unfallversicherung, §51 ASVG	1,10	-	1,10	1,10	-	1,10	1,10	-	1,10	1,10	-	1,10
Pensionsversicherung, §51 ASVG ²⁾	22,80	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55
Knappschaftliche Pensionsversicherung §§51, 51a ASVG	28,30	10,25	18,05	-	-	-	28,30	10,25	18,05	-	-	-
Arbeitslosenversicherung (AV) ³⁾	5,90	2,95	2,95	5,90	2,95	2,95	5,90	2,95	2,95	5,90	2,95	2,95
IESG-Zuschlag	0,10	-	0,10	0,10	-	0,10	0,10	-	0,10	0,10	-	0,10
Arbeiterkammerumlage ⁴⁾	0,50	0,50	-	0,75	0,75	-	0,50	0,50	-	0,50	0,50	-
Wohnbauförderungsbeitrag	1,00	0,50	0,50	-	-	-	1,00	0,50	0,50	-	-	-
Schlechtwetterentschädigungsbeitrag ⁵⁾	1,40	0,70	0,70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nachtschwerarbeits-Beitrag ⁶⁾	3,80	-	3,80	3,80	-	3,80	3,80	-	3,80	-	-	-
Dienstgeberabgabe ⁷⁾	19,40	-	19,40	19,40	-	19,40	19,40	-	19,40	19,40	-	19,40
Beitrag für Versicherte in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gemäß §53a ASVG ⁸⁾	14,12	14,12	-	14,12	14,12	-	14,12	14,12	-	14,12	14,12	-
Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge (BV) ⁹⁾	1,53	-	1,53	1,53	-	1,53	1,53	-	1,53	1,53	-	1,53
Sozial- und Weiterbildungsbeitrag (SO) ¹⁰⁾	0,35	-	0,35	-	-	-	0,35	-	0,35	-	-	-

Q: Dachverband (2024): - 1) Gilt für Arbeiter, die dem EFZG unterliegen, die nicht dem EFZG unterliegen und gemäß § 1154b ABGB. - 2) Bei Aufschub des Antritts einer Alterspension wird die Beitragslast halbiert. - 3) Bei geringem Einkommen ist der AV-Dienstnehmeranteil abweichend geregelt: Beitragsgrundlage bis 1.951,00 €: 0 %, über 1.951,00 € bis 2.128,00 €: 1 %, über 2.128,00 € bis 2.306,00 €: 2 % (§ 2a AMPFG). - 4) Bzw. Landarbeiterkammerumlage (in Wien und Burgenland wird keine Landarbeiterkammerumlage, sondern nur für einen Teil der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft die Arbeiterkammerumlage in der Höhe von 0,5 % eingehoben). Lehrlinge sind von der Landarbeiterkammerumlage - mit Ausnahme von Steiermark und Kärnten - befreit. - 5) Nur für Arbeiter, für die die Schlechtwetterregelung im Baugewerbe gilt. - 6) Nur für Dienstnehmer, auf die das Nachtschwerarbeitsgesetz anzuwenden ist. - 7) Dienstgeberabgabe ist nur für im Betrieb geringfügig Beschäftigte zu entrichten, sofern deren Lohnsumme 777,66 € im Kalendermonat überschreitet (jährliche Zahlung). - 8) Dienstnehmeranteil wird dem geringfügig Beschäftigten vom Krankenversicherungsträger vorgeschrieben, sofern die Summe seiner Erwerbseinkünfte aus mehreren ASVG-Beschäftigungsverhältnissen die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt (Jahresbeitrag). Bei Dienstnehmern ist noch die AK-Umlage hinzuzurechnen. - 9) Gilt für Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und nach dem 31.12.2002 beginnen, sowie für freie Dienstnehmer ab 1.1.2008. - 10) Für überlassene Arbeitnehmer ist dieser Beitrag bei Vorliegen der Voraussetzungen vom Überlasser nach § 22d Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) zu entrichten.

3. Die Berechnung der Pensionshöhe für unterschiedliche Berufsgruppen

Mit dem Eintritt in die Alterspension endet die Erwerbskarriere einer Person und das zuvor erzielte Erwerbseinkommen wird bei Vorliegen aller Voraussetzungen durch eine öffentliche Pensionsleistung ersetzt. Die Höhe der Pensionsleistung hängt von der Höhe des Erwerbseinkommens, der Anzahl der Versicherungsjahre, dem Vorliegen von Teilversicherungszeiten und den Aufwertungsfaktoren ab, mit denen vergangene Teilgutschriften auf dem Pensionskonto aufgewertet wurden.

Ausgangspunkt für die Berechnungen ist die Modellkarriere der OECD (2023) zur Berechnung der Brutto- und Nettoeinkommensersatzrate des staatlichen Pensionseinkommens. Die OECD unterstellt für ihre Modellkarriere den Eintritt in das Erwerbsleben mit 22 Jahren, bis zum Eintritt in die Pension zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter von 65 Jahren verläuft die Erwerbskarriere lückenlos, und schließlich entspricht das Einkommen über die gesamte Erwerbskarriere dem Durchschnittseinkommen. Für diese OECD-Musterkarriere mit 44 Beitragsjahren leistet das österreichische Pensionssystem mit einem Kontoprozentsatz von 1,78% jährlich eine Einkommensersatzrate von 78,32% der durchschnittlichen Beitragsgrundlage während der gesamten Erwerbszeit.

Die OECD-Modellkarriere wird in dieser Studie um alters-, geschlechts- und berufsgruppenspezifische Details angereichert. Der Eintritt ins Erwerbsleben erfolgt z. B. nicht einheitlich mit dem 22. Lebensjahr, sondern berücksichtigt die berufsgruppenspezifischen Ausbildungszeiten. Das Erwerbseinkommen wird nach dem Geschlecht, sieben Berufsgruppen und dem Lebensalter differenziert. Dadurch ergeben sich 14 unterschiedliche Lebenseinkommensverläufe für die Simulation. Neben der Vollzeitbeschäftigung wird auch eine Teilzeitvariante für jeden der 14 Lebenseinkommensverläufe simuliert, die vereinfachend annimmt, dass damit 50% des Einkommens einer Vollzeitbeschäftigung erzielt werden. Damit ergeben sich insgesamt 28 Modellkarrieren, für die jedes Jahr eine Teilgutschrift auf das Pensionskonto eingebucht wird. Als erstes Jahr der Erwerbstätigkeit wird 2023 angenommen; alle Personen gehen in der Modellrechnung mit dem vollendeten 65. Lebensjahr in Pension und beziehen im Jahr 2072 ihre erste Pensionsleistung. Da 2072 alle Übergangsregelungen im Pensionsrecht abgelaufen sein werden, bleiben sie in den Simulationen unberücksichtigt.

3.1 Schätzung von geschlechts- und berufsspezifischen Lebenseinkommensprofilen mit EU-SILC Daten

In dieser Studie werden geschlechts- und berufsspezifische Lebenseinkommensprofile aus den Individualdaten der EU-SILC Erhebungen für Österreich aus den Jahren 2008 bis 2023 geschätzt, und damit geschlechtsspezifische Lebenseinkommensprofile für sieben Berufsgruppen geschätzt (vgl. Kaniovski & Url, 2019, 2022). Die Gliederung der Berufe entspricht der ÖISCO-08 Systematik laut Statistik Austria (2011) auf der höchsten Aggregationsebene (1-Steller Ebene). Übersicht A1 im Anhang zeigt die Zusammensetzung aller Berufsgruppen auf 2-Steller Ebene und vermittelt dadurch einen besseren Eindruck über die Zugehörigkeit einzelner Berufe zur höchsten Aggregationsebene.

EU-SILC ist eine europäische Erhebung der Einkommens- und Lebensbedingungen von Personen. Für eine realistischere Abbildung der Entwicklung der Einkommenshöhe im Lebensablauf

werden die Personendaten nach Geschlecht und Alter den sieben Berufsgruppen zugeteilt. Die Berufsgruppen „Angehörige der regulären Streitkräfte“, „Führungskräfte“ sowie „Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei“ sind wegen der zu kleinen Stichprobengröße und der zu hohen Streuung ihrer Bruttojahreseinkommen aus der Analyse ausgenommen. Weiters werden für die Berechnung geschlechts- und berufsspezifischer Lebenseinkommensprofile nur die unselbständig Erwerbstätigen aus der EU-SILC-Erhebung verwendet. Die Fallzahlen für Selbstständige sind pro Geschlechts-Altersgruppe zu klein, und die Einkommensdaten der Selbständigen beruhen auf Eigenangaben, während sie für die Unselbständigen seit 2010 auf der administrativen Einkommensteuerdatenbank beruhen. Die administrativen Daten erfassen daher auch Überstundenentgelte und sind wesentlich präziser und zuverlässiger als persönliche Angaben der Befragten im Interview. Da die Einkommensangaben sich jeweils auf das Vorjahr beziehen, decken sie die Periode 2007-2022 ab.

In einem ersten Schritt werden die Beobachtungen aus den Erhebungsjahren 2007-2022 in eine Stichprobe zusammengeführt, und die individuellen Bruttolöhne zu laufenden Preisen der jeweiligen Einzeljahre mit dem gesamtwirtschaftlichen Tariflohnindex auf das Basisjahr 2023 aufgewertet. Damit werden die Einkommensdaten verschiedener Einzeljahre miteinander vergleichbar gemacht. Die so berechneten Werte mit dem Basisjahr 2023 berücksichtigen keine unterschiedlichen Kollektivvertragsabschlüsse nach den Wirtschaftsbereichen und unterstellen über alle EU-SILC-Erhebungen eine konstante Stichprobenstruktur.

Im zweiten Schritt werden die Bruttojahreseinkommen berufsgruppenspezifisch nach dem Alter der Person in Fünfjahresintervalle zusammengefasst. Diese grobe Zuteilung in Altersklassen ist notwendig, weil die Anzahl der Beobachtungen für einzelne Altersjahrgänge zu klein für eine robuste Schätzung des Erwerbseinkommens wäre. Das Lebenseinkommen in dieser Simulationsberechnung beruht auf einem ununterbrochenen Erwerbsleben und schließt damit instabile Beschäftigungsverhältnisse und Saisonberufe aus. In der vorliegenden Studie werden daher die Lohnprofile nur mit jenen Personen in der Erhebung geschätzt, die im Vorjahr nach eigenen Angaben durchgehend in Vollzeit beschäftigt waren.

Das Ergebnis der Berechnung sind Lebenseinkommensverläufe für das Bruttojahreseinkommen von Unselbständigen nach Geschlecht, Alter und Berufsgruppe zu Preisen des Basisjahres 2023. Das Bruttojahreseinkommen der repräsentativen Person einer Fünfjahresaltersgruppe wird mit dem gewichteten Median aller Personen in dieser Gruppe geschätzt. Das Gewicht für den Median ist Teil des EU-SILC Datensatzes und gibt an, wie repräsentativ die befragte Person für die Grundgesamtheit aller Personen in österreichischen Privathaushalten ist. Der Median wird durch extreme Beobachtungen nur geringfügig beeinflusst und ist daher als repräsentativer Wert einer Gruppe gut geeignet.

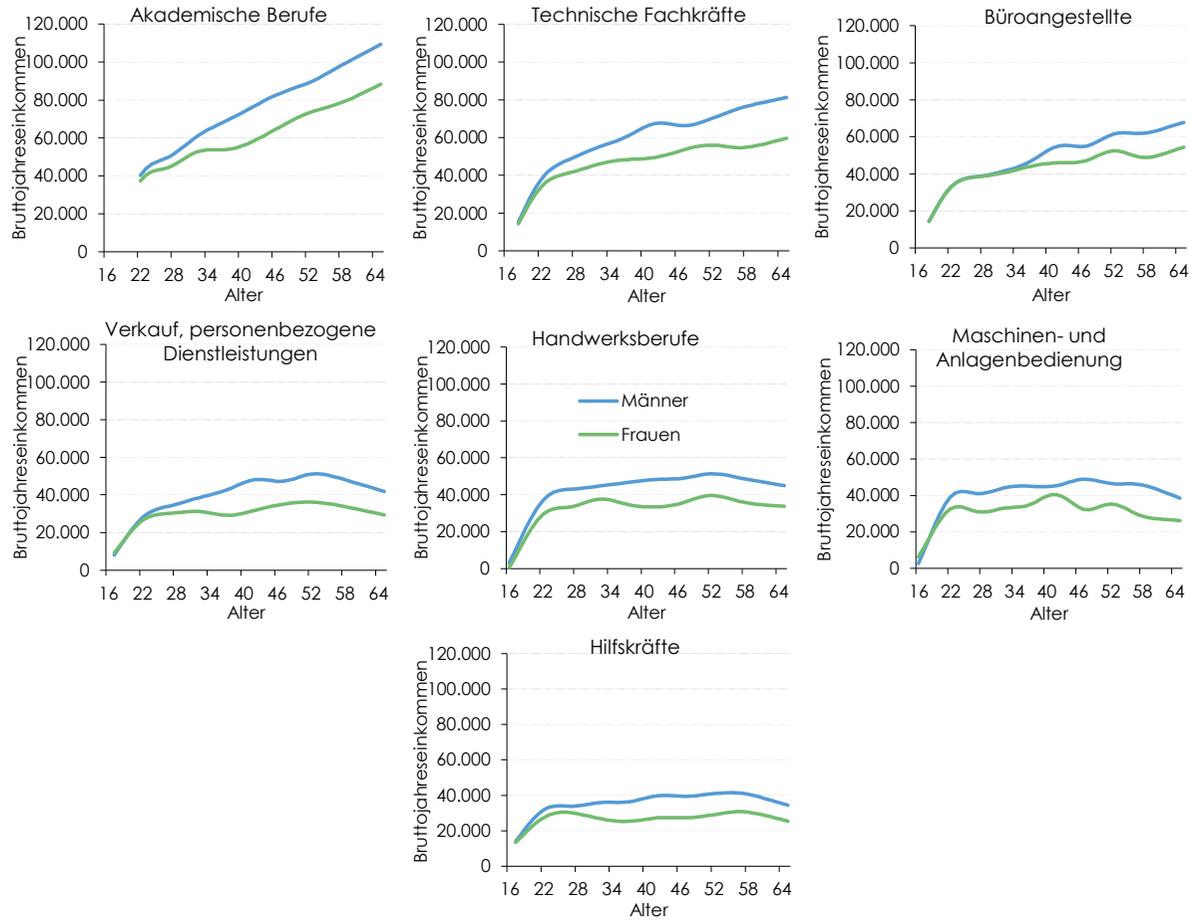
Während die Berechnung des Medianeinkommens nach Fünfjahresaltersgruppen erfolgt, erfordert die genaue Berechnung der erwarteten Pensionsleistung Einkommenspfade auf Jahresbasis. Sie werden aus den fünfjährigen Lohnprofilen mit Hilfe einer Spline-Interpolation erzeugt. Diese Methode interpoliert die fehlenden Jahre zwischen den Mittelpunkten der Fünfjahresintervalle mittels einer flexiblen mathematischen Funktion und liefert einen glatten Verlauf des Lohnprofils auf jährlicher Basis. Abbildung 3.1 stellt das Ergebnis der Interpolation nach Geschlecht und Berufsgruppen dar. Die Erwerbseinkommen vor dem typischen Einstiegsalter

einer Berufsgruppe werden auf null gesetzt, um die Löhne von Berufseinsteigern möglichst genau zu erfassen.

Die nach dem Alter geordneten Erwerbseinkommen zeigen für alle Kombinationen aus Berufsgruppe und Geschlecht die Einkommenshöhe für das Basisjahr 2023 und entsprechen den Profilen in Abbildung 3.1. Unterschiede im Erwerbsverhalten zwischen Männern und Frauen sowie geschlechts- und branchenspezifische Lohnunterschiede wurden empirisch vielfach untersucht. Der österreichische Arbeitsmarkt zeichnet sich durch einen im EU-Vergleich überdurchschnittlich hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und einen unterdurchschnittlichen Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Männern aus (Böheim et al., 2013). Im Vergleich zu anderen EU-Ländern sind auch die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich höher, obschon in den Stundenlöhnen eine Tendenz zum Abbau dieser Unterschiede erkennbar ist (Böheim et al., 2021).

Die geringsten Einstiegsgehälter bestehen in den Dienstleistungs- und Handwerksberufen sowie bei den Hilfskräften und in der Maschinen- und Anlagenbedienung. Umgekehrt gibt es in den akademischen Berufen die höchsten Einstiegsgehälter. In Bezug auf altersbezogene Lohnsteigerungen sind die Lebenseinkommensprofile in den technischen und akademischen Berufen am steilsten. In den Handwerksberufen, der Maschinen- und Anlagenbedienung und für Hilfskräfte sind die Lebenseinkommensprofile ab dem 22. Lebensjahr für beide Geschlechter flach, dieser Verlauf zeigt sich auch für Frauen im Verkauf bzw. in den personenbezogenen Dienstleistungen. Bei Männern sieht man in den meisten Berufen einen Rückgang des Bruttolohneinkommens gegen Ende des Erwerbslebens; Ausnahme sind die akademischen und technischen Berufe sowie Büroangestellte. Besondere Muster am Anfang und am Ende des Erwerbslebens sind jedoch mit Vorsicht zu betrachten, weil die geringe Anzahl der Befragten in diesen Altersgruppen die Messunsicherheit der Bruttojahreseinkommen besonders stark erhöht.

Abbildung 3.1: Lebenseinkommensprofile nach Geschlecht, Lebensjahr und Beruf
Bruttojahreseinkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit zu Preisen von 2023



Q: EU-SILC, WIFO-Berechnungen.

3.2 Die Berechnung dynamischer Lebenseinkommenspfade

Die OECD-Modellperson unterstellt, dass über den gesamten Lebensverlauf ein konstantes Einkommen besteht, d. h. keine zusätzlichen Lohnsteigerungen durch Karriereschritte oder durch Vorrücken innerhalb eines Gehaltsschemas entstehen. Umgekehrt gibt es auch keine Einkommenseinbußen nach einem Arbeitsplatzwechsel in Folge einer Kündigung (Burda & Mertens, 2001) oder durch den Umstieg von Voll- auf Teilzeitarbeit. Um von diesem konstanten Lebenseinkommensprofil zu einer realistischeren Entwicklung des Einkommens über die Zeit zu gelangen, werden die Lebenseinkommensprofile in Abbildung 3.1 mit einem Reallohnwachstum von 1,2% pro Jahr und einer Inflationsrate von 2% dynamisiert, das entspricht einem jährlichen Wachstum der Beitragsgrundlagen von 3,2%. Zur besseren Vergleichbarkeit stimmen diese Werte mit den Annahmen der Alterssicherungskommission (2024C) überein. Von der nominellen Bemessungsgrundlage erfolgen sowohl die jährlichen Buchungen der Teilgutschriften auf das Pensionskonto als auch die Beitragszahlungen in ein Pensionskassenkonto. Diese Vorgangsweise unterstellt, dass die Bildungsrenditen der EU-SILC Stichprobe aus den Jahren 2007 bis 2022 auch im Simulationshorizont von 2023 bis 2072 gültig sein werden.

Die Wachstumsrate der Beitragsgrundlagen gilt auch für die nominellen Größen im Sozialversicherungs- und im Einkommensteuerrecht, z. B. wird die Höchstbeitragsgrundlage damit laufend aufgewertet. Darüber hinausgehende diskretionäre Eingriffe in das Beitrags- und Einkommensteuerrecht werden nicht vorgenommen.

Im Zeitverlauf ändert sich das Lohnprofil von Erwerbstätigen damit zusätzlich zur durchschnittlichen Karriere innerhalb jeder Berufsgruppe jährlich mit dem allgemeinen Reallohnwachstum und der Inflationsrate. Die Schätzergebnisse der berufs-, alters- und geschlechtsspezifischen Bruttojahreseinkommen für Vollzeitbeschäftigte im Basisjahr 2023 wurden bereits in Abbildung 3.1 gezeigt. Die interpolierten Jahreserwerbseinkommen, W_{2023}^a , für jedes Erwerbsalter $a = 16, 17, \dots, 65$, ergeben ein altersabhängiges Lohnprofil für das Jahr 2023:

$$(W_{2023}^{16}, W_{2023}^{17}, \dots, W_{2023}^{65}).$$

wobei die Elemente W_t^a des dynamischen Lebenseinkommenspfades mit dem Arbeitsproduktivitätswachstum, g , und der Inflationsrate, π berechnet werden:

$$W_t^a = W_{2023}^a \cdot (1 + g + \pi)^{a-16} \quad \text{für } a = 16, 17, \dots, 65, \\ t = 2023, 2024, \dots, 2072.$$

Der Übergang vom Querschnitt des Jahres 2023 zu einer Zeitreihe für den Lebenseinkommenspfad erfolgt durch die Aufwertung der altersabhängigen Lohnprofile für das Jahr 2023 mit dem Reallohnwachstum und der Inflationsrate. Nach dieser Aufwertung entspricht das Einkommen der jährlichen nominellen Bruttolohn- und Gehaltssumme und bildet die Grundlage zur Berechnung der Teilgutschriften auf das Pensionskonto und der Beitragszahlung auf das Pensionskassenkonto. Dieser dynamische Lebenseinkommenspfad kann als Abfolge jährlicher Bruttoeinkommen ein und derselben Person interpretiert werden, die über die gesamte Erwerbszeit (von 2023 bis 2072) für jedes Alter von 16 bis 65 Jahren erzielt werden:

$$\mathbf{W}_t^a = (W_{2023}^{16}, W_{2024}^{17}, \dots, W_{2072}^{65}).$$

Im Unterschied zur OECD-Benchmark wird also nicht die durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme des Jahres 2023 von 45.815 € jährlich aufgewertet, sondern das Vollzeit-Erwerbseinkommen der nach Alter (a), Geschlecht (s) und Berufsgruppe (j) differenzierten Lohnprofile $W_t^{a,s,j}$. Für die Jahre vor dem Eintritt in das Erwerbsleben (Übersicht 3.1) wird das Einkommen auf null gesetzt.

3.3 Der Lebenseinkommenspfad für Teilzeitbeschäftigte

Die Berechnungen beruhen ebenfalls auf einer lückenlosen Erwerbskarriere bis zum Pensionsantritt, d. h. eine Person ist vom Beginn der Erwerbstätigkeit (vgl. Übersicht 3.1) bis zum Pensionsantritt mit 65 Jahren in Teilzeit beschäftigt und bezieht damit ein Einkommen in der Höhe von 50% der Bruttojahreseinkommenspfade in Abbildung 3.1. Das bedeutet für das Pensionskonto eine Verminderung der jährlichen Teilgutschrift um 50% gegenüber den Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitarbeit wird von rund 51% der Frauen und 13% der Männer ausgeübt, allerdings schwankt das Ausmaß der Arbeitszeitreduktion unter den unselbständig Beschäftigten deutlich. In empirischen Untersuchungen zeigt sich die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit als wichtigstes Motiv für die Reduktion der Arbeitszeit. Nach einer Familienphase wird der Wiedereinstieg für Frauen ins Berufsleben durch Teilzeit erleichtert (Vogel, 2009). Entsprechend dieser Motivlage dürfte eine lebenslange Teilzeitkarriere eher selten sein. Andererseits gaben in einer Umfrage von Bergmann et al. (2003) 23,5% der Teilnehmer:innen „mehr Zeit für sich bzw. Freizeit“ oder „Nebenverdienst/steuerliche Vorteile“ als Grund für die verminderte Arbeitszeit an. Da die individuellen Entscheidungsgrundlagen für diese Untersuchung zu reichhaltig sind, wird vereinfachend eine dauerhafte Teilzeitbeschäftigung angenommen.

3.4 Die Beitragszahlung in die öffentliche und in die Betriebspension

Die EU-SILC Daten enthalten auch das Alter einer Person, in dem die erste regelmäßige Erwerbstätigkeit aufgenommen wurde. Der Median dieser Altersangabe aus allen EU-SILC Umfragewellen wird als typisches Einstiegsalter der Berufsgruppe genommen (Übersicht 3.1). Die Erwerbskarriere beginnt für einige Berufsgruppen bereits mit dem 16. Lebensjahr, daher erreichen Personen in Handwerksberufen unter dieser Annahme 50 Beitragsjahre, während es in den akademischen Berufen 45 Beitragsjahre sind. Unter den Pensionsneuzugängen des Jahres 2023 hatten laut Pensionsversicherungsanstalt 47% der Männer und nur 4% der Frauen 45 Beitragsjahre (einschließlich der Teilversicherungszeiten). Die Annahme einer durchgängigen Erwerbskarriere trifft also nur für einen Teil der unselbständig Erwerbstätigen zu. Zusätzlich zeigt sich in Österreich eine Segmentierung des Arbeitsmarktes zwischen stabil und instabil unselbständig Beschäftigten, die sich auch in erheblichen Lohndifferenzialen niederschlägt (Eppel et al., 2017).

Da die Zu- und Abgänge in die bzw. aus der Erwerbstätigkeit in unzähligen Varianten erfolgen kann, wäre eine dynamische Mikrosimulation für die Gesamtbevölkerung (Bönke et al., 2020) das geeignete Instrument zur repräsentativen Einschätzung der Wirkung von Betriebspensionen auf die Höhe der Erstpension. Wegen des beschränkten Umfangs dieser Studie wird die OECD-Methode mit durchgängigen Erwerbsverläufen eingesetzt und um Einkommensunterschiede zwischen Berufsgruppen, Arbeitszeitvolumen und den beiden Geschlechtern erweitert.

Übersicht 3.1: Einstiegsalter in die Erwerbstätigkeit

Berufsgruppe	Einstiegsalter in Jahren
Akademische Berufe	21
Technische Fachkräfte	17
Büroangestellte	17
Verkauf, personenbezogene Dienstleistungen	16
Handwerksberufe	15
Maschinen- und Anlagenbedienung	15
Hilfskräfte	16

Q: EU-SILC, WIFO-Berechnungen.

Die Berechnung der Pensionshöhe erfolgt zum Eintritt in die Alterspension mit dem vollendeten 65. Lebensjahr (vgl. Technischer Anhang). Im Basisfall erhalten Pensionist:innen als Einkommen nur die Auszahlung aus der Pensionsversicherung: $P_{65+1}^{a,s,j}$. Diese Auszahlung wird danach mit der Inflationsrate jedes Jahr aufgewertet.

In allen Fällen wird angenommen, dass die vollständige Angleichung des Regelpensionsalters von Frauen und Männern auf 65 Jahre 2072 abgeschlossen sein wird. Diese Annahme beruht auf dem vorausschauenden Charakter der Berechnungen: Frauen mit einem Geburtstag nach 30.6.1968 werden gemäß der aktuellen Gesetzeslage ein Pensionsalter von 65 Jahren haben.

Für alle Berufsgruppen, Geschlechter und Teil- bzw. Vollzeitfälle wird die Höhe der Bruttoalterspension im ersten Pensionsjahr berechnet. Sie folgt aus der Summe der eingezahlten und aufgewerteten Pensionsversicherungsbeiträge entsprechend den Lebenseinkommenspfaden im vorangehenden Abschnitt. Die Details der Berechnung sind im Technischen Anhang dargestellt.

Für die Einzahlung in die Betriebspension werden zwei Modellfälle konstruiert. Erstens wird ein konstanter Beitragssatz von 2,5% der Bruttolohn- und Gehaltssumme vom ersten bis zum letzten Erwerbsjahr in die Pensionskasse eingezahlt. Dabei wird die Höchstbemessungsgrundlage des ASVG nicht berücksichtigt, sondern der Beitrag vom gesamten Einkommen berechnet. Dadurch entwickelt sich die Beitragshöhe im selben Ausmaß wie die Bruttoeinkommen und steigt jährlich um 3,2%. Die Einkommensunterschiede zwischen den 28 verschiedenen möglichen Fällen (Voll- oder Teilzeit, 2 Geschlechter, 7 Berufsgruppen) werden damit unmittelbar in die Betriebspension übertragen.

Zweitens wird – unabhängig vom laufenden Einkommen – ein mit dem VPI indexierter Geldbetrag von jährlich 150 € (zu Preisen 2023) in die Pensionskasse eingezahlt. Dieser Geldbetrag entsprach im Jahr 2023 rund 1% des Bruttolohnes für die teilzeitbeschäftigte Frauen mit dem niedrigsten Einkommen in den EU-SILC Daten bzw. 12,50 € pro Monat. Dieser Betrag wird ebenso wie alle Geldbeträge im Sozialversicherungs- und Steuersystem mit der Inflationsrate aufgewertet, sodass jährlich höhere Beiträge eingezahlt werden. Die Besteuerung der Beitragszahlung erfolgt nach dem Muster der Arbeitgeberbeiträge in Pensionskassen und entspricht damit in allen Berechnungen einer vollständig nachgelagerten Besteuerung (EET-System). Etwaige Transaktionskosten in Form von Verwaltungskostenzuschlägen zu den Beiträgen werden in der Berechnung durch das Unternehmen bezahlt.

Neben der ersten Bruttojahrespension wird für alle Modellfälle auch die Nettopensionshöhe berechnet, wobei die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsabgaben die Regelungen für Pensionen aus dem Jahr 2023 berücksichtigen. Die Nettojahrespension wird aus der Bruttojahrespension mit Hilfe eines Brutto-Netto-Rechners nach dem Vorbild des BMFI¹⁾ ermittelt, wobei alle nominellen Werte im Sozialversicherungsrecht und im EStG ausgehend von der Rechtslage 2023 mit dem VPI vollständig indiziert werden. Die progressive Wirkung des Steuersystems verringert in Österreich die individuelle Einkommenshöhe auch nach dem Pensionsantritt für höhere Einkommen stärker als für niedrigere.

Die Modellfälle berücksichtigten keine Einkommensrisiken, die aus Änderungen der geleisteten Arbeitszeit (Teilzeit), mehrfache Karenzzeiten, sowie Arbeitslosigkeit entstehen würden. Solche Episoden würden den Einkommenspfad und damit sowohl die Teilgutschriften auf das Pensionskonto als auch die Beitragszahlung in das Pensionskassenkonto ändern; die genaue Auswirkung auf die Einkommenslücke hängt jedoch von Einzelf Umständen ab (Mayrhuber, 2017). Abweichungen einzelner Berufsgruppen von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und die Folgen des technologischen Strukturwandels auf das durchschnittliche Produktivitätswachstum einzelner Berufsgruppen sind kaum vorhersagbar und bleiben unberücksichtigt.

3.4.1 Förderung der Betriebspension

Die Beitragszahlung in eine Betriebspension kann aus öffentlichen Mitteln gefördert werden. Für eine Förderung sprechen vor allem Argumente aus der Verhaltensökonomie, die zeigen, dass Individuen oft Maßnahmen unterlassen, wenn deren Ertrag weit in der Zukunft liegt und deren Kosten unmittelbar auftreten. Cohen et al. (2020) fassen die Ergebnisse von Experimenten zusammen, die die hohe Präferenz von Individuen zum sofortigen Konsum ihres Einkommens nachweisen. In diesem Fall fällt die Sparsentscheidung zu niedrig aus oder unterbleibt sogar. Die Ursachen für die Präferenz zum Gegenwartskonsum sind in der Literatur nicht vollständig geklärt (Cohen et al., 2020).

Die überhöhte Gegenwartspräferenz im Konsum kann durch einen finanziellen Anreiz in Form einer Förderung gemildert werden (Camerer, 1999). Eine Förderung von Vorsorgeaktivitäten kann einen finanziellen Anreiz bilden, der zum Abschluss eines langfristigen Vertrags mit einem Ansparvorgang führt oder die gewählte Prämienhöhe steigert. Langfristige Verträge können entsprechend der Verhaltensökonomie als ein Instrument zur Selbstbindung interpretiert werden, das den dauernden Zielkonflikt zwischen Gegenwartskonsum und Sparen für zukünftigen Konsum überwindet (Thaler & Shefrin, 1981; Laibson, 1997). Die Einschränkung der Möglichkeit einer Auszahlung vor dem vereinbarten Ablaufdatum ist für solche Selbstbindungen besonders wichtig, weil damit der ständige Zielkonflikt zwischen Konsum und Sparen gelöst wird (Thaler, 1990). Das Modell von Thaler & Shefrin (1981) sagt vorher, dass Individuen mit einem Sparplan in der Regel eine höhere Spartätigkeit aufweisen.

Verträge mit laufenden Beitragszahlungen haben auch den Vorteil, dass es zu einer regelmäßigen von der Höhe des aktuellen Zinssatzes unabhängigen Beitragsleistung kommt. Durch

¹⁾ https://rechner.cpulohn.at/bmf.gv.at/familienbonusplus/#bruttoNetto_familienbonus.

Lücken in der Beitragsleistung setzt der Aufbau des Kapitalbestands aus, und die Privathaushalte holen in der Regel diese Beitragszahlungen nicht mehr nach. Lange Vertragslaufzeiten bewirken nicht nur eine laufende Beitragszahlung, sondern ermöglichen über einen längeren Zeitraum gleichzeitig eine längere Anrechnung von Zinseszinsen.

Die Förderung einer Betriebspension wird für die Berechnung als eine staatliche Prämie von 80 € pro Jahr bzw. 6,67 € pro Monat angenommen. Dieser Geldbetrag wird auf das Konto der Anwartschaftsberechtigten gutgeschrieben und wie alle Beträge in der vorliegenden Berechnung jährlich mit dem VPI aufgewertet. Im Fall einer Beitragszahlung von 150 € pro Jahr ergibt sich dadurch eine Förderquote von 53,3% für jeden Anwartschaftsberechtigten. Für das Beitragsmodell mit einer prozentuellen Beitragszahlung schwankt die Förderintensität je nach Einkommenshöhe. Wenn das durchschnittliche Erwerbseinkommen aus dem Lohnprofil in Abbildung 3.1 zwischen dem 16. und 65. Lebensjahr als Grundlage für die Berechnung eines hypothetischen durchschnittlichen Beitrags herangezogen wird, schwankt die Förderintensität zwischen 4,2% der Beitragszahlung in die Pensionskasse für Männer in akademischen Berufen mit Vollzeitarbeit und 22,8% für Frauen in Hilfstätigkeiten mit einer Teilzeitbeschäftigung. Die öffentliche Förderung wird gleich wie die Beitragszahlung über die Jahre verzinst und trägt damit zum Aufbau des Kapitalbestands in der Pensionskasse bei.

3.4.2 Rendite der Kapitalveranlagung

Die jährliche Verzinsung des angesammelten Kapitalbestands erfolgt mit der durchschnittlichen Veranlagungsrendite der Pensionskassen zwischen 1991 und 2023 (Übersicht 3.2). Die Berechnung der Veranlagungsrendite in Übersicht 3.2 erfolgt mit den veröffentlichten Jahreswerten des Fachverbands der Vorsorgekassen. In den kürzeren Perioden stimmen die Werte des Fachverbands auf Grundlage des geometrischen Mittelwertes gut mit den veröffentlichten Zahlen der Kontrollbank überein. Daher kann davon ausgegangen werden, dass mit dem weiter zurück reichenden Erhebungszeitraum 1991-1997 auch eine zuverlässige zusätzliche Information über die Verteilung der Renditen verwendet wird. Für die Berechnung des Kapitalbestands zum Zeitpunkt des Pensionsantritts wird das geometrische Mittel über den gesamten Veranlagungszeitraum von 1991 bis 2023 in einer Zinseszinsrechnung für die Ansparphase von 2023 bis 2072 eingesetzt. Das geometrische Mittel berücksichtigt bei einer schwankenden Rendite die Varianz der Veranlagungsergebnisse besser als der arithmetische Mittelwert in der ersten Spalte von Übersicht 3.2. Die Veranlagungsrendite wird für alle Anwartschaftsberechtigten in gleicher Höhe mit 4,74% angenommen. Diese Kapitalrendite ist netto berechnet, d. h. etwaige Verwaltungskosten für die Kapitalveranlagung sind davon bereits abgezogen. Über den gesamten Veranlagungszeitraum von 1991 bis 2023 erreichten die Pensionskassen in Österreich eine reale Veranlagungsrendite von 2,25%; in den letzten 10 Jahren blieb sie nur knapp positiv.

Am Ende der Erwerbskarriere ergibt sich aus den Beitragszahlungen und der Kapitalverzinsung ein Kapitalbestand, der vereinfachend mit einer Verrentungsformel für eine Rente mit fester Bezugsdauer von 19,7 Jahren in eine Betriebspension umgewandelt wird (Kahlenberg, 2018). Die Bezugsdauer von 19,7 Jahren entspricht der durchschnittlichen gemischten (Unisex) Restlebenserwartung in Österreich für den Geburtsjahrgang 2007 im Alter von 65 Jahren entsprechend den aktuellen Sterbetafeln von Statistik Austria.

Übersicht 3.2: Veranlagungsrendite der österreichischen Pensionskassen

Zeitraum	FVPK-Ausweis		OeKB-Ausweis	Inflationsrate (VPI)	Reale Rendite
	arithmetisch	geometrisch			
			In %		
Seit Gründung, 1991 bis 2023	4,95	4,74	-	2,41	2,25
Seit 31.12.1997, 1998-2023	3,74	3,53	3,65	2,32	1,11
Letzten 15 Jahre, 2009-2023	3,99	3,83	3,73	2,63	1,08
Letzten 10 Jahre, 2014-2023	3,38	3,20	3,17	2,94	0,10

Q: 1991-1997 Fachverband der Pensionskassen, ab 1998 OeKB.

4. Die Pensionshöhe mit und ohne Betriebspension

Die 28 Modellkarrieren für Männer und Frauen mit durchgängiger Voll- oder 50%-Teilzeitbeschäftigung in den sieben Berufsgruppen beschreiben die Lebenseinkommenspfade für Personen mit durchgängiger Erwerbskarriere. Die Modellpersonen beginnen ihren beruflichen Werdegang mit dem für jede Berufsgruppe typischen Einstiegsalter (Übersicht 3.1) und treten mit dem vollendeten 65. Lebensjahr in den Ruhestand.

Zum Vergleich der Pensionshöhe unterschiedlicher Berufsgruppen und der vier Modellfälle mit prozentueller Beitragszahlung in die Betriebspension, mit einem indexierten Geldbetrag bzw. mit oder ohne staatliche Förderung der Betriebspension wird der Modellfall mit einer öffentlichen Pension aber ohne Anspruch auf eine Betriebspension als Vergleichsbasis herangezogen. Alle anderen Varianten werden relativ zu diesem Basisfall dargestellt. Diese Darstellung macht die Wirkung einer Betriebspension besser sichtbar, weil die Erstpension im Jahr 2072 durch die Reallohnsteigerungen und die Inflation zwischen 2023 und 2072 nicht mit aktuellen Werten aus den Pensionsversicherungsanstalten vergleichbar ist. Die daraus folgenden Verhältniszahlen ermöglichen einen guten Vergleich aller Varianten mit der aktuellen Höhe neu zuerkannter Alterspensionen. Die Höhe der neu zuerkannten Alterspension wird vom Dachverband getrennt für einzelne Versicherungsanstalten und nach Geschlecht veröffentlicht. Diese Werte ermöglichen eine Umrechnung der Prozentwerte in Eurobeträge.

Einige Verteilungskennziffern für neu zuerkannte Alterspensionen im Jahr 2022 sind in Übersicht 4.1 zusammengefasst. Ein Viertel aller neu zuerkannten Alterspensionen für unselbständig Beschäftigte lag unter 1.189 € pro Monat; die Hälfte hatte eine Erstpension von weniger als 1.855 € monatlich und drei Viertel der Unselbständigen bekam eine monatliche Neupension von weniger als 2.685 €. Der Vergleich zwischen den Pensionsversicherungsanstalten zeigt, dass Arbeiter:innen unterdurchschnittliche Erstpensionen – beruhend auf einem Vergleich des Medianwertes – erzielten, während im Bergbau und der Eisenbahn die höchsten Alterspensionen neu zuerkannt wurden. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen schwankte zwischen einem Fünftel im Bergbau und rund der Hälfte in der PVA-Arbeiter und PVA-Angestellte.

Übersicht 4.1: Verteilung des monatlichen Pensionseinkommens (ohne zwischenstaatliche Teilleistungen) - Erstmalige Neuzuerkennungen von Alterspensionen im Jahre 2022

Versicherungsträger	Insgesamt			Männer			Frauen		
	25%	50%	75%	25%	50%	75%	25%	50%	75%
	bekommen pro Monat weniger als Euro								
Alle PV-Träger	1.189	1.855	2.685	1.875	2.516	3.267	986	1.446	2.066
PVA-Arbeiter	966	1.503	2.206	1.675	2.178	2.594	722	1.052	1.407
PVA-Angestellte	1.414	2.122	3.025	2.512	3.198	3.713	1.221	1.736	2.387
BVAEB-Eisenbahn	1.872	2.488	3.119	2.141	2.672	3.262	1.302	1.869	2.517
BVAEB-Bergbau	2.735	3.232	3.655	2.820	3.320	3.708	1.800	2.634	3.086

Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger. Einschließlich Ausgleichszulagen, jedoch ohne Pflegegeld und Sonderzahlungen.

4.1 Die Auswirkung einer Betriebspension auf das Pensionseinkommen

Die Höhe der Betriebspension hängt von den geleisteten Beiträgen, der Veranlagungsrendite in der Zinseszinsrechnung vor und nach dem Antritt des Ruhestands und der fernerer Restlebenserwartung ab. Falls eine staatliche Prämie von 80 € auf das Konto der Anwartschaftsberechtigten gutgeschrieben wird, steigt die Betriebspension ebenfalls. Für die Berechnungen wird angenommen, dass das Vermögen der Leistungsberechtigten gleich wie jenes der Anwartschaftsberechtigten veranlagt wird (kein Lebensphasenmodell der Veranlagung).

4.1.1 Beitragszahlung von 2,5% der Bruttolohn- und Gehaltssumme

Abbildung 4.1 zeigt den Unterschied der neu zuerkannten Bruttoalterspension zwischen einem Modellfall mit einer Beitragszahlung von 2,5% für eine Betriebspension und dem Fall mit einer öffentlichen Pensionsleistung ohne Betriebspension für einen identischen Lebensverlauf. Die Beitragshöhe für Betriebspensionen wird nicht mit der Höchstbeitragsgrundlage beschränkt. Die vier Darstellungen unterscheiden zwischen den beiden Geschlechtern, Voll- und 50%-Teilzeiterwerbstätigkeit, mit und ohne indexierte staatliche Förderung von 80 € jährlich sowie den sieben Berufsgruppen. Die Details zur Berechnung der Brutto- und Nettopensionen sind im Technischen Anhang zu finden.

Bei einer Beitragszahlung von 2,5% der Bruttolohn- und Gehaltssumme steigt die Erstpension gegenüber dem Basisfall um durchschnittlich 16,4%. Der geringste Zuwachs entsteht bei Männern mit 50%-Teilzeitbeschäftigung in einem akademischen Beruf und ohne eine öffentliche Förderung mit 14,8% und den größten Unterschied der Pensionshöhe von +19,1% erzielen weibliche Hilfskräfte in einer 50%-Teilzeitbeschäftigung mit einer öffentlichen Förderung. Tendenziell sind die Zuwächse der Bruttopension für Vollzeitbeschäftigte höher als für Teilzeitbeschäftigte. Dieser Unterschied entsteht durch die höhere Beitragszahlung und die Differenz zwischen Lohnwachstum (3,2%) und Kapitalrendite (4,74%). Die staatliche Förderung erhöht den Pensionsunterschied im Durchschnitt über alle vollzeitbeschäftigten Männer um 0,9 Prozentpunkte und für vollzeitbeschäftigte Frauen um 1,2 Prozentpunkte. Teilzeitbeschäftigte profitieren von der staatlichen Förderung etwas stärker: Für Männer steigt die Bruttopension um 1,8 Prozentpunkte, während sie für Frauen um 2,3 Prozentpunkte von 15,7% auf 18% des Modellfalls ohne Betriebspension zulegt.

In Abbildung 4.2 werden von der Bruttopension der Krankenversicherungsbeitrag und die Einkommensteuer abgezogen, sodass die Unterschiede im Nettoeinkommen sichtbar werden. Im Durchschnitt über alle Vergleichsfälle steigt die Nettopension durch eine Beitragszahlung im Ausmaß von 2,5% der Bruttolohn- und Gehaltssumme um durchschnittlich 13,5%. Ein Teil der Zusatzpension fließt also in Form höherer Steuern und Abgaben an den Staat. Der geringste Unterschied tritt bei Frauen in einem akademischen Beruf mit einer 50%-Teilzeitbeschäftigung und ohne staatliche Förderung der Betriebspension mit +10% auf. Die Nettopension von weiblichen Hilfskräften mit einer Teilzeitbeschäftigung und mit staatlicher Förderung der Betriebspension steigt um 19,1% gegenüber dem Basisfall am stärksten. Tendenziell sind die Nettozuwächse für Teilzeitbeschäftigte höher als für Vollzeitbeschäftigte. Die staatliche Förderung erhöht den Nettopensionsunterschied im Durchschnitt über alle vollzeitbeschäftigten Männer um 0,7 Prozentpunkte und für vollzeitbeschäftigte Frauen um 0,8 Prozentpunkte.

Teilzeitbeschäftigte profitieren von der staatlichen Förderung etwas stärker: Für Männer steigt die Nettopension um 1,5 Prozentpunkte, während sie für Frauen um 2,1 Prozentpunkte zulegt.

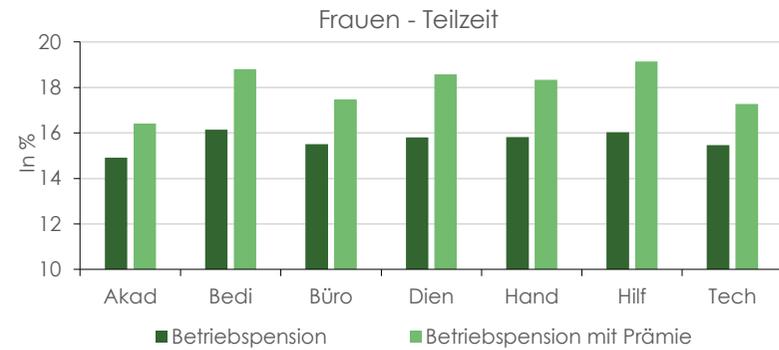
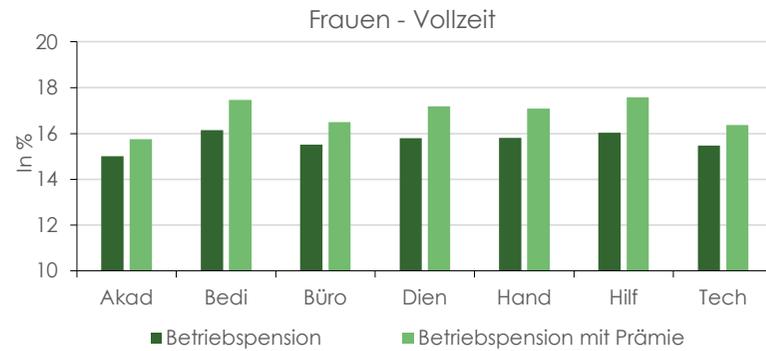
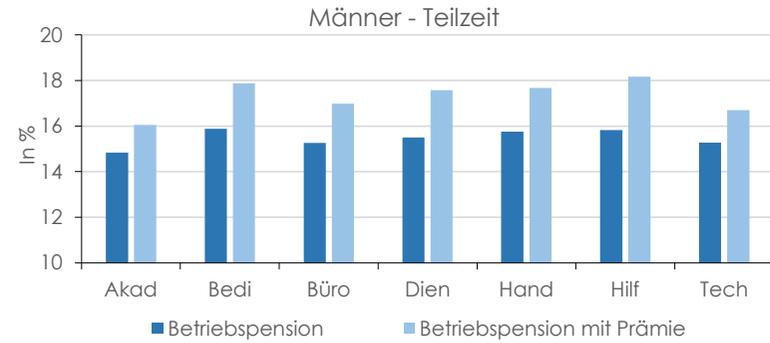
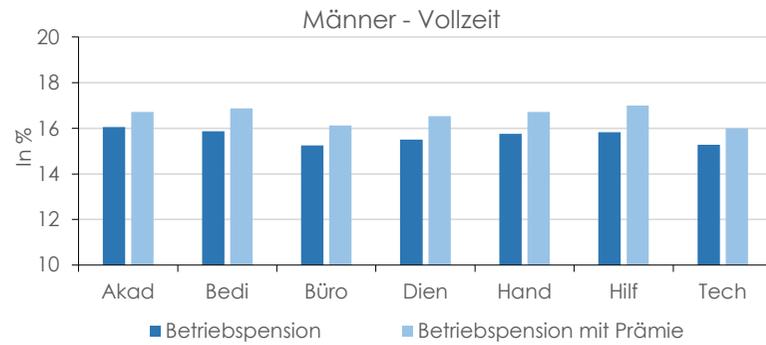
4.1.2 Beitragszahlung von 150 € jährlich

Abbildung 4.3 zeigt den Unterschied der Bruttopensionshöhe zwischen einem Modellfall mit einer indexierten Beitragszahlung von 150 € pro Jahr (zu Preisen 2023) für eine Betriebspension und dem Fall mit einer öffentlichen Pensionsleistung ohne Betriebspension für einen identischen Lebensverlauf. Die vier Darstellungen unterscheiden wieder zwischen den beiden Geschlechtern, Voll- und 50%-Teilzeiterwerbstätigkeit, mit und ohne staatliche Förderung von 80 € jährlich sowie den sieben Berufsgruppen. Abschnitt 7.4 im Technischen Anhang enthält die Ergebnisse für eine Variante mit einer Beitragszahlung von 80 € pro Jahr.

Bei einer Beitragszahlung von 150 € steigt die Bruttoerstpension gegenüber dem Basisfall um durchschnittlich 3,7%. Der geringste Zuwachs entsteht bei Männern mit Vollzeitbeschäftigung in einem akademischen Beruf und ohne eine öffentliche Förderung mit 1,2% und den größten Unterschied in der Pensionshöhe von 8,9% erreichen weibliche Hilfskräfte in einer 50%-Teilzeitbeschäftigung mit einer öffentlichen Förderung. Die Bruttozuwächse durch eine Betriebspension sind für Teilzeitbeschäftigte rund doppelt so hoch als für Vollzeitbeschäftigte. Die staatliche Förderung erhöht den Abstand zum Basismodell ohne Betriebspension im Durchschnitt über alle vollzeitbeschäftigten Männer um 0,9 Prozentpunkte und für vollzeitbeschäftigte Frauen um 1,2 Prozentpunkte. Teilzeitbeschäftigte profitieren von der staatlichen Förderung etwas stärker: Für Männer steigt der Unterschied zum Basismodell um 1,8 Prozentpunkte, während er für Frauen um 2,3 Prozentpunkte zulegt. Da die staatliche Prämie ein mit der Inflationsrate indexierter fester Geldbetrag ist, hat sie in beiden Modellen der Beitragszahlung – prozentuell sowie indexierter Betrag – brutto dieselbe Wirkung auf die Erstpension.

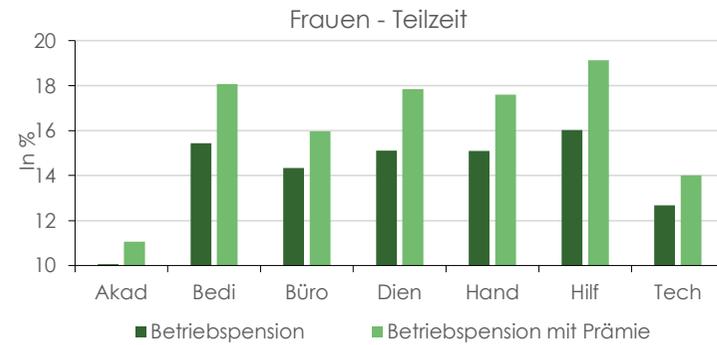
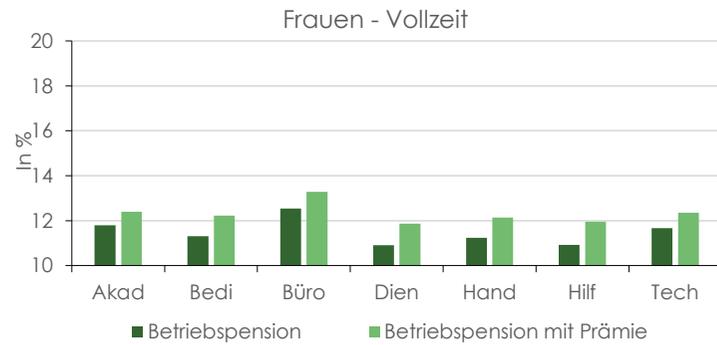
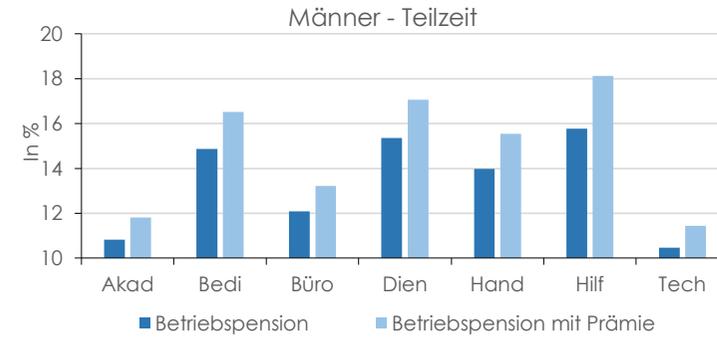
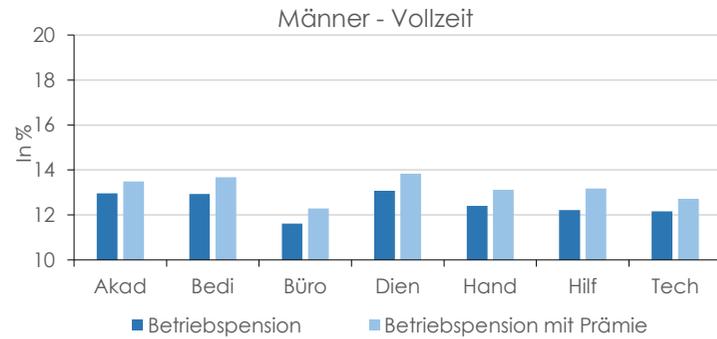
In Abbildung 4.4 werden von der Bruttopension der Krankenversicherungsbeitrag und die Einkommensteuer abgezogen, sodass die Unterschiede im Nettoeinkommen sichtbar werden. Im Durchschnitt über alle Vergleichsfälle steigt das Nettoeinkommen durch eine Beitragszahlung im Ausmaß von jährlich 150 € um durchschnittlich 3,2%. Der geringste Unterschied tritt bei vollzeitbeschäftigten Männern in akademischen Berufen und ohne staatliche Förderung der Betriebspension mit +1% auf. Die Nettopension weiblicher Hilfskräfte in einer Teilzeitbeschäftigung und mit staatlicher Förderung steigt um 8,9% gegenüber dem Basisfall am stärksten. Tendenziell sind die Nettozuwächse für Teilzeitbeschäftigte mehr als doppelt so hoch als für Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte profitieren von der staatlichen Förderung deutlich stärker: Für Männer steigt die Bruttopension um 1,7 Prozentpunkte, während sie für Frauen um 2,2 Prozentpunkte zulegt. Durch die progressive Einkommensteuer entstehen auch bei einer Förderung mit einem indexierten festen Geldbetrag leichte Abweichungen zwischen den beiden Beitragsmodellen.

Abbildung 4.1: Auswirkungen der Betriebspension mit einer Beitragszahlung von 2,5% auf die Bruttoalterspension nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Berufsgruppe



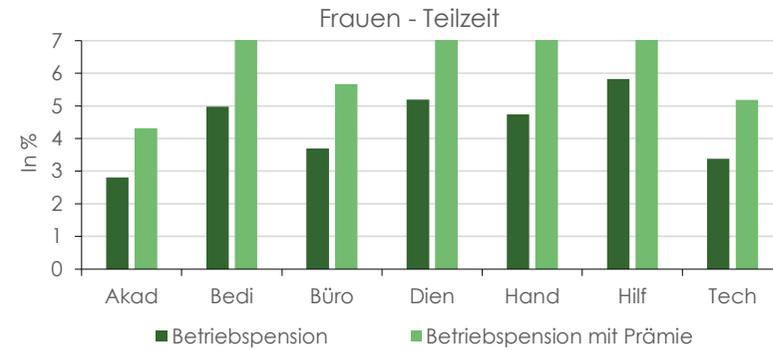
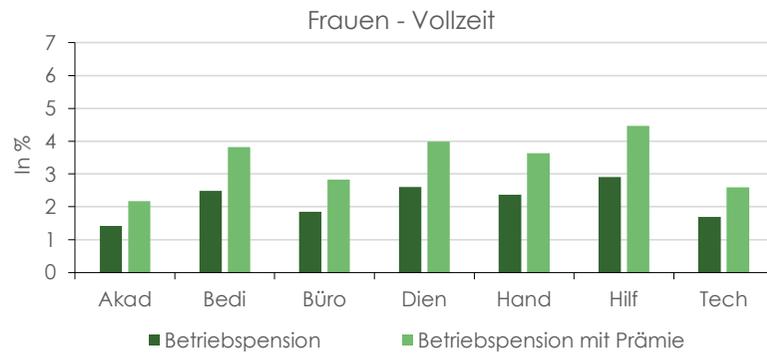
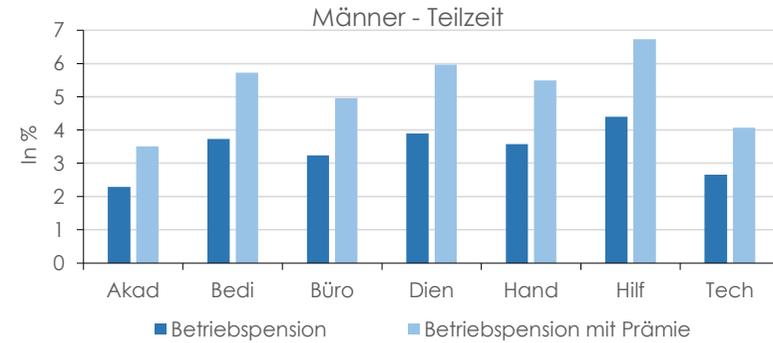
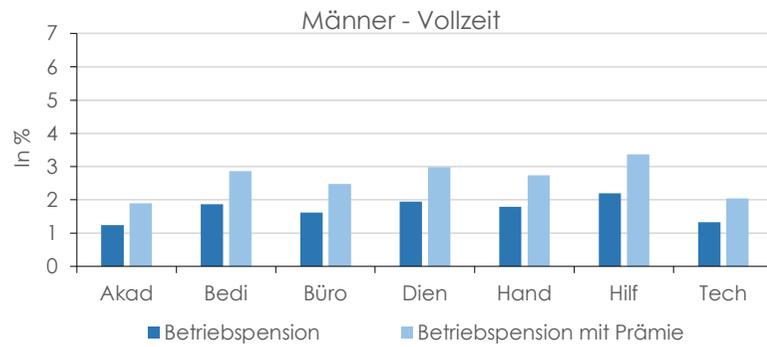
Q: WIFO-Berechnungen.

Abbildung 4.2: Auswirkungen der Betriebspension mit einer Beitragszahlung von 2,5% auf die Nettoalterspension nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Berufsgruppe



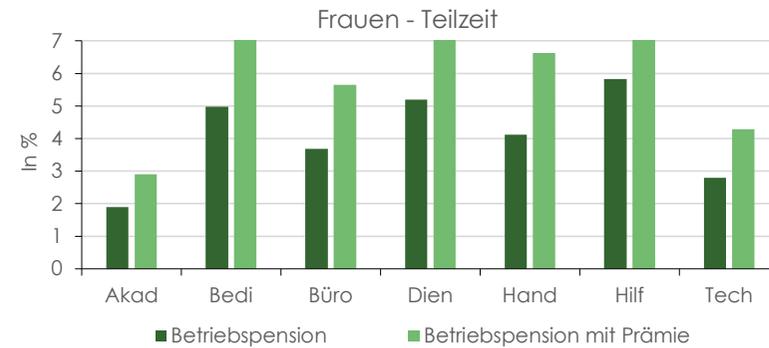
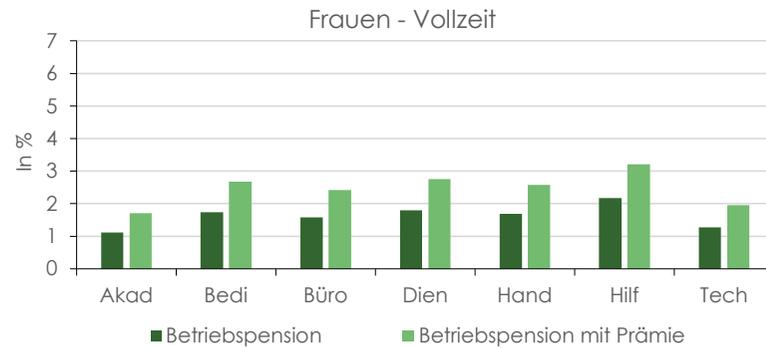
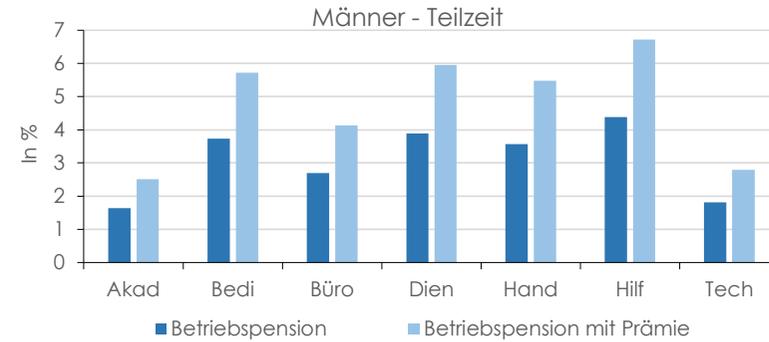
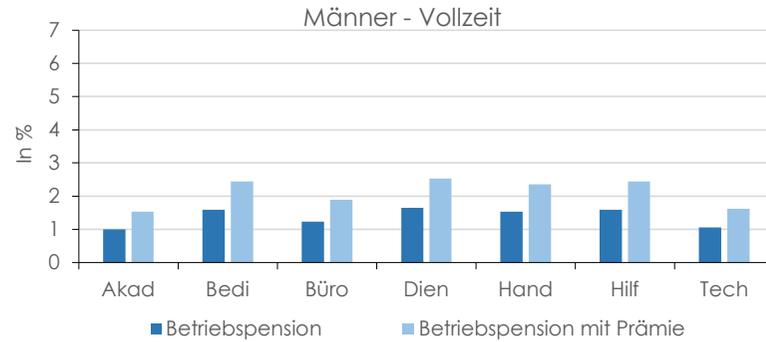
Q: WIFO-Berechnungen.

Abbildung 4.3: Auswirkungen der Betriebspension mit einer fixen Beitragszahlung von 150 € pro Jahr auf die Bruttoalterspension nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Berufsgruppe



Q: WIFO-Berechnungen.

Abbildung 4.4: Auswirkungen der Betriebspension mit einer fixen Beitragszahlung von 150 € pro Jahr auf die Nettoalterspension nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Berufsgruppe



Q: WIFO-Berechnungen.

4.2 Die Auswirkung einer umfassend eingeführten Betriebspension auf die Verteilung der Pensionseinkommen

Grobe Verteilungskennziffern der neu zuerkannten Alterspensionen wurden bereits in Übersicht 4.1 dargestellt. Sie zeigen deutliche Unterschiede der Medianpension zwischen den Pensionsversicherungsanstalten und zwischen den Geschlechtern. Die Einbuchung der jährlichen Kontogutschrift mit 1,78% der Bemessungsgrundlage überträgt bestehende Einkommensunterschiede im Erwerbsleben auf die Höhe der Erstpension.

Die Einführung einer allgemeinen Betriebspension verändert die Verteilung der Pensionseinkommen auf zwei Arten. Erstens werden zusätzliche Beiträge in ein Pensionskassenkonto eingezahlt. Wenn die Beitragszahlung proportional zum Einkommen erfolgt – z. B. in Form eines Beitrags von 2,5% der Bruttolohn- und Gehaltssumme – bleibt die Einkommensverteilung auch unter Berücksichtigung der Betriebspension nahezu unverändert. Wenn die Beitragszahlung in Form eines indexierten Geldbetrags erfolgt, wird die Verteilung der Pensionseinkommen einschließlich der Betriebspension gleicher sein als ohne eine Betriebspension.

Der zweite Wirkungskanal ist der Unterschied zwischen der Veranlagungsrendite des Finanzkapitals in der Pensionskasse zur Wachstumsrate der Bruttolohn- und Gehaltssumme. Sie beträgt in allen Berechnungen rund 1,5 Prozentpunkte. Die Gehaltsumwandlung ermöglicht auch Gruppen mit niedrigem Einkommen eine Partizipation am Veranlagungsertrag und eine relativ höhere Pensionsleistung.

Eine beliebte Kennzahl zum Vergleich der Einkommensverteilung ist der Gini-Koeffizient. Er nimmt einen Wertebereich zwischen 0 und 1 an, wobei der Wert 0 bei einer vollständigen Gleichverteilung der Einkommen erreicht wird, und der Wert 1 hypothetisch eintritt, wenn eine Person das gesamte Einkommen einer Stichprobe erhält. Da in der vorliegenden Studie nur 28 Modellfälle berechnet werden können, sind nur Aussagen über den tendenziellen Einfluss von Betriebspensionen auf die Einkommensverteilung möglich. Dazu werden die 28 Modellfälle für neu zuerkannte Pensionen mit den Anteilen jeder Teilgruppe an den unselbständig Beschäftigten gewichtet und eine gewichtete Version des Gini-Koeffizienten berechnet (Creedy, 2015). Diese Vorgangsweise zeigt die Änderung der Einkommensverteilung durch Betriebspensionen hochgerechnet auf die Gesamtpopulation; sie beruht aber auf synthetischen Modellfällen mit durchgängigen Erwerbskarrieren bzw. dauerhaft Voll- oder Teilzeitbeschäftigten.

Die EU-SILC-Daten ermöglichen die Berechnung von Anteilen der sieben Berufsgruppen beider Geschlechter an den unselbständig Erwerbstätigen getrennt nach Voll- und Teilzeitarbeit. Die Gewichte für Teilzeitbeschäftigte berücksichtigen in jeder Berufsgruppe nicht nur Personen mit 50%-Arbeitszeitreduktion, sondern alle in EU-SILC erfassten Formen von Teilzeitarbeit. Die 28 Anteile bilden die Gewichte zur Berechnung des gewichteten Gini-Koeffizienten entsprechend Creedy (2015). Die Gewichte der 28 Modellfälle sind Übersicht 4.2 dargestellt. Vollzeitwerbstätige männliche Handwerker und technische Fachkräfte bilden die beiden größten Gruppen unter den Unselbständigen. Männer und Frauen mit einer Teilzeitbeschäftigung in der Maschinen- und Anlagenbedienung kommen am seltensten vor.

Übersicht 4.2: Verteilung der Gewichte nach Berufsgruppen, Geschlecht und Arbeitszeit

	Männer		Frauen	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Anteile in %				
Akademische Berufe	8,1	0,8	6,6	3,2
Maschinen- und Anlagenbedienung	5,6	0,2	0,6	0,2
Büroangestellte	3,6	0,3	4,9	3,3
Verkauf, personenbezogene Dienstleistungen	5,0	0,4	5,8	5,7
Handwerksberufe	13,3	0,4	0,9	0,3
Hilfskräfte	3,6	0,3	2,7	3,2
Technische Fachkräfte	11,1	0,6	5,8	3,5

Q: ST.AT, WIFO-Berechnungen.

Der gewichtete Gini-Koeffizient für die neu zuerkannten Bruttopensionen der Modellfälle ohne Anspruch auf eine Betriebspension in Übersicht 4.3 beträgt 0,3220. Das österreichische Steuersystem erzeugt durch den progressiven Steuertarif eine gleichere Einkommensverteilung; dementsprechend sinkt der gewichtete Gini-Koeffizient für die Nettopensionen auf 0,2963, d. h. das Steuer- und Abgabensystem vermindert die Ungleichheit der Pensionseinkommen um 0,026 Punkte.

Der Modellfall mit einem proportionalen Beitrag für die Betriebspension von 2,5% der Bruttolohn- und Gehaltssumme verändert den gewichteten Gini-Koeffizienten sowohl brutto als auch netto kaum. Die Wirkung einer staatlichen Förderung mit einem festen Betrag von 80 € ist deutlicher sichtbar, sie bleibt aber hinter dem Effekt des Steuersystems auf die Einkommensverteilung (-0,026) deutlich zurück.

Übersicht 4.3: Verteilungseffekte einer zusätzlichen Betriebspension

Gewichteter Gini-Koeffizient		Brutto	Netto
Basis		0,3220	0,2963
Betriebspension	(2,5%)	0,3219	0,2955
Betriebspension mit Prämie	(2,5%)	0,3206	0,2943
Betriebspension	(150 €)	0,3192	0,2934
Betriebspension mit Prämie	(150 €)	0,3177	0,2919

Q: WIFO-Berechnungen auf der Grundlage von jeweils 28 Modellfällen und deren Gewichten in Übersicht 4.2

Der gewichtete Gini-Koeffizient der neu zuerkannten Bruttopensionen für den Modellfall mit einer Beitragszahlung von 150 € pro Jahr ist im unteren Teil von Übersicht 4.3 zu sehen. Schon in der Variante ohne eine staatliche Förderung sinkt der gewichtete Gini-Koeffizient auf 0,3192 um 0,0029 Punkte. Bei einer staatlichen Förderung mit 80 € jährlich sinkt der gewichtete Gini-Koeffizient auf 0,3177, d. h. um 0,0043 Punkte. Die Wirkung einer Betriebspension ohne staatliche Förderung auf die Einkommensverteilung der synthetischen Brutto-Erstpensionen entspricht also rund einem Zehntel der Wirkung des progressiven Steuersystems in Österreich. Unter Berücksichtigung einer staatlichen Förderung entfaltet die Betriebspension sogar ein Sechstel der Wirkung des Steuersystems. Da höhere synthetische Bruttopensionen auch stärker besteuert

werden, ist die Verminderung des gewichteten Gini-Koeffizienten netto etwas geringer als brutto.

4.3 Die Auswirkung einer staatlichen Förderung auf den öffentlichen Haushalt

Die Lohnsteuerstatistik erfasst alle in Österreich unselbständig erwerbstätigen Personen und ermöglicht die Berechnung einer Verteilung der Einkommen unselbständig Erwerbstätiger. Diese Einkommensverteilung kann für eine grobe Schätzung des Ausfalls an Lohnsteuer genutzt werden, der durch die Umwandlung eines steuerpflichtigen Lohnzuwachses in einen steuerbefreiten Beitrag zu einer Pensionskasse entstehen könnte. Wenn alle steuerpflichtigen unselbständig Erwerbstätigen im Zuge einer Lohnerhöhung 2,5% ihrer Lohnsumme in einen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge umwandeln würden, wäre mit einem Steuerausfall von 1,6 Mrd. € zu rechnen. Ein Beitrag in der Höhe von 1% der Bruttolohn- und Gehaltssumme würde einen Ausfall von 600 Mio. € verursachen.

Da bereits rund 1,7 Mio. Personen eine Anwartschaft haben, wird die erwartete Zahl der Umwandlungen nicht alle aktiven Unselbständigen (2023: 3,96 Mio. Personen) sondern nur etwa 2,3 Mio. Beschäftigte voll betreffen. Gleichzeitig sind unter den Anwartschaftsberechtigten auch Personen mit einer bereits für die Altersvorsorge gewidmeten Beitragszahlung gem. §3/15/1 EStG enthalten; für diesen Personenkreis wird ein fester Geldbetrag von jährlich 300 € von der Steuerbemessungsgrundlage abgezogen, der bei einer Anhebung auf 2,5% der Bruttolohn- und Gehaltssumme entsprechend höher ausfallen wird. Der tatsächliche Lohnsteuerentfall sollte deutlich unter 1,6 Mrd. € liegen und steht dem höheren Lohnsteueraufkommen gegenüber, das mit der Auszahlung der Betriebspension zeitversetzt einsetzen wird.

Die Schätzung der staatlichen Ausgaben für die Förderung der betrieblichen Altersvorsorge mit 80 € pro Jahr und Person gehen von der Zahl der aktiv unselbständig Beschäftigten im Jahr 2023 von 3,95 Mio. Personen aus. Wenn für jede Person 80 € in die Pensionskassen eingezahlt werden, würde ein Betrag von 320 Mio. € entstehen. Davon müssten kleine Beträge abgezogen werden, wenn andere Formen der Förderung eingestellt – wie z. B. die Pensionszusatzversicherung oder die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge – werden.

5. Zusammenfassung

Im österreichischen Pensionsrecht gibt das Regelpensionsalter von 65 Jahren einen Normwert für den Pensionsantritt vor. Das Leistungsrecht sieht – bei entsprechend frühem Beginn des Erwerbslebens – einen Bruttoeinkommensersatz durch die staatliche Pension in der Höhe von rund 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor. In dieser Studie wird die Auswirkung einer allgemeinen zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge auf der Grundlage einer Gehaltsumwandlung auf die Höhe der Pensionsleistung untersucht. Dafür werden zwei Modellfälle konstruiert, die sich durch die Art der Beitragszahlung unterscheiden. Einmal wird ein Modellfall mit einer jährlichen Beitragshöhe von 2,5% der Bruttolohn- und Gehaltssumme angenommen und das zweite Beispiel zeigt die Wirkung eines mit dem VPI indexierten Geldbetrags von 150 € pro Jahr.

Zur Berechnung der Beitragszahlungen in das öffentliche Pensionskonto und in die Pensionskasse werden für 28 Modellfälle Lebensinkommensverläufe aus den Individualdaten der EU-SILC Umfrage geschätzt; die Einkommen für unselbständig Erwerbstätige in EU-SILC werden aus der Lohn- und Einkommensteuerstatistik ergänzt. Die Modellfälle umspannen den Lebensinkommensverlauf von Männern und Frauen mit einer durchgängigen Erwerbskarriere. Dabei werden sieben Berufsgruppen und Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigte (einheitlich 50%) unterschieden. Die Erwerbskarrieren beginnen mit dem berufsspezifischen Eintrittsalter in den Arbeitsmarkt und enden mit dem 65. Lebensjahr. Die Modellfälle erreichen damit 45 bis zu 50 Versicherungsjahre und erhalten mit dem Pensionsantritt die höchstmögliche Einkommensersatzrate (Ausnahme: akad. Berufe). Die Annahme einer durchgehenden Erwerbstätigkeit ermöglicht auch eine dementsprechend große Wirkung des Zinseszinseseffektes in der Betriebspension.

Da die Einkommenshöhe in Österreich stark vom Geschlecht, der Berufsgruppe und dem Arbeitsausmaß abhängt, bieten die vorliegenden Ergebnisse ein wesentlich besseres Abbild der zu erwarteten Folgen einer allgemeinen zusätzlichen betrieblichen Pensionsleistung auf die Höhe eines Pensionsbezugs als Rechnungen auf der Grundlage der OECD-Modellkarriere.

Die hier ermittelten Einkommensunterschiede zwischen den 28 Modellfällen beruhen auf den Einkommen der unselbständig Erwerbstätigen, weil deren Einkommen aus einer administrativen Datenquelle stammen, während für die Selbständigen in EU-SILC Umfragewerte erfasst werden. Falls die allgemeine Betriebspension auch für die Selbständigen zugänglich gemacht wird, dürften die Auswirkungen auf die Pensionshöhe von den vorliegenden Ergebnissen wegen potenziell anderer Lebensinkommensprofile abweichen.

Die Betriebspension steigert – bei einer prozentuellen Beitragsleistung von 2,5% der Bruttolohn- und Gehaltssumme – die Bruttoerstpension relativ zu jener von Modellfällen ohne eine Betriebspension um 15% bis 19%. Umgelegt auf die neu zuerkannten monatlichen Alterspensionen in der PVA der Arbeiter (Median-Pension) des Jahres 2022 wären das für Männer zwischen 320 € bis 400 € und für Frauen zwischen 160 € bis 200 €.

Bei einem Beitrag in Form eines mit dem VPI indexierten Geldbetrags von 150 € jährlich sind gegenüber den Modellfällen ohne Betriebspension Steigerungen der Erstpension um brutto 1% bis 9% zu erwarten. Umgelegt auf die neu zuerkannten monatlichen Alterspensionen in der PVA

der Arbeiter (Median-Pension) des Jahres 2022 wären das für Männer zwischen 30 € und 150 € und für Frauen zwischen 15 € und 95 €.

Im Modell mit einem prozentuellen Beitrag zur Betriebspension erzielen Modellfälle mit Teilzeitbeschäftigung (einheitlich 50%) tendenziell kleinere Pensionszuwächse durch eine allgemeine Betriebspension als Vollzeitbeschäftigte. Im Modell mit einem VPI-indexierten Geldbetrag dreht sich dieser Effekt um, weil die Beitragszahlung von 150 € (zu Preisen des Jahres 2023) für Personen mit niedrigem Einkommen relativ höher ist. Von einer Beitragszahlung in Form eines indexierten Geldbetrags profitieren Modellfälle aus den Berufsgruppen mit einem eher flachen Lebensinkommensverlauf stärker. Dazu zählen unselbständig Erwerbstätige im Verkauf, in den personenbezogenen Dienstleistungen, in den Handwerksberufen, in der Maschinen- und Anlagenbedienung und besonders Hilfskräfte.

Die Steigerung der Erstpension gegenüber den Modellfällen ohne eine Betriebspension schwankt nach Abzug des Krankenversicherungsbeitrags und der Einkommensteuer zwischen +10% und +19% (prozentuelles Beitragsmodell mit 2,5%) und zwischen +1% und +9% bei einem indexierten Geldbetrag von 150 € jährlich (zu Preisen 2023). Da die Zusatzpension dem jeweiligen Grenzsteuersatz unterliegt, fließt nach dem Pensionsantritt ein Teil der Zusatzpension in Form höherer Steuern und Abgaben an den Staat.

Die Förderung der allgemeinen Betriebspension durch eine staatliche Prämie von 80 € jährlich würde sehr unterschiedliche Förderintensitäten erzeugen. Im Modell mit einem indexierten Betrag von 150 € jährlich würde es zum höchsten Verhältnis zwischen staatlicher Förderprämie und Beitragsleistung von 53,3% kommen, d. h. die staatliche Förderung entspricht in diesem Fall für alle Anwartschaftsberechtigten einheitlich mehr als 50% des eingezahlten Beitrags. Wenn ein Beitragsmodell mit 2,5% der Bruttolohn- und Gehaltssumme gewählt werden würde, schwanken die Förderintensitäten zwischen 4% (Männer mit Vollzeit in akademischen Berufen) und 23% (Frauen mit Teilzeit als Hilfskräfte tätig) des eingezahlten Beitrags. Da die Förderung in allen Fällen als VPI-indexierte Gutschrift am Pensionskassenkonto ausgestaltet wurde, entspricht auch die einschließlich der staatlichen Förderung erzielte zusätzliche Betriebspension in allen Modellfällen brutto zwischen 0,9% und 2,3% der neu zuerkannten Erstpension des Modellfalls ohne Betriebspensionszusage. Personen in einer Teilzeitbeschäftigung profitieren von der staatlichen Förderung relativ stärker als Vollzeitbeschäftigte.

Die Einkommensverteilung unter den neu zuerkannten Alterspensionen der 28 Modellfälle kann mit den Anteilen jeder Gruppe an den unselbständig Beschäftigten in Form eines gewichteten Gini-Koeffizienten gemessen werden. Diese Gewichtung berücksichtigt die Struktur der unselbständig Erwerbstätigen, kann aber die Vielzahl möglicher Erwerbsverläufe und individuelle Einkommensunterschiede nicht abbilden. Wenn alle Modellfälle nur die staatliche Pensionsleistung erhalten, beträgt der gewichtete Gini-Koeffizient für die neu zuerkannten Alterspensionen 0,3220 (brutto). Durch die Wirkung des Steuersystems und der Sozialversicherungsbeiträge sinkt der gewichtete Gini-Koeffizient für das erste Nettopensionseinkommen auf 0,2963, also um 0,0257 Punkte. Wenn der Modellfall mit einer prozentuellen Beitragszahlung unterstellt wird, bleibt der Gini-Koeffizient der neu zuerkannten Alterspensionen einschließlich der Betriebspensionen nahezu unverändert. Im Fall einer Beitragszahlung in Form eines VPI-indexierten Geldbetrags von 150 € zu Preisen des Jahres 2023 wird die Einkommensverteilung unter den

Modellfällen gleicher: der gewichtete Gini-Koeffizient für das gesamte Bruttopensionseinkommen sinkt um 0,0029 auf 0,3192. Damit würde eine Betriebspension nach diesem Beitragskonzept in etwa ein Zehntel der Wirkungskraft des progressiven Einkommensteuersystems entfalten; mit einer staatlichen Förderung der Betriebspension von 80 € jährlich wäre der Effekt noch größer.

Eine allgemeine Betriebspension mit einem Beitrag oder einer staatlichen Prämie in Form eines indexierten Geldbetrags würde für Beschäftigte mit einer durchgängigen Erwerbskarriere tendenziell die Einkommensverteilung gleicher machen. Diese Wirkungsrichtung kann mit Hilfe der Modellkarrieren gut gezeigt werden. Derzeit verfügt rund ein Viertel der Beschäftigten über eine Anwartschaft bei einer Pensionskasse. Personen aus den oberen Einkommensquintilen haben wesentlich häufiger einen Anspruch auf eine Betriebspension als solche aus den unteren Einkommensgruppen (Url & Pekanov, 2017). Eine allgemeine Betriebspension sollte daher einen stärker nivellierenden Effekt auf die Einkommensverteilung haben, als es die auf Modellkarrieren beruhenden Schätzungen vorschlagen. Jedenfalls öffnen allgemeine Betriebspensionen auch für Personen ohne Finanzbildung oder mit wenig Interesse an effizienten Veranlagungsformen eine niederschwellige Zugriffsmöglichkeit auf die Vorteile eines professionellen Portfoliomanagements, das auch risikobehaftete Kapitalveranlagungen umfasst und damit höhere erwartete Renditen ermöglicht.

In der vorliegenden Analyse werden Personen mit instabilen Beschäftigungsverhältnissen ausgeschlossen. Eppel et al. (2017) zeigen anhand der Individualdaten des Arbeitsmarktservice, dass rund ein Drittel der unselbständig Beschäftigten nicht im gesamten Kalenderjahr durchgängig in Beschäftigung ist. Ohne ein Beschäftigungsverhältnis erfolgt auch keine Gutschrift auf dem Konto der Anwartschaftsberechtigten. Die daraus folgenden Lücken im Kapitalaufbau würden niedrigere Betriebspensionen mit sich bringen. Die hier angenommene Gehaltsumwandlung im Zuge einer Lohnerhöhung würde bei instabilen Beschäftigungsverhältnissen auch immer wieder Wartezeiten verursachen. Schließlich könnte diese Gruppe auch in geringerem Ausmaß auf den Anreiz einer staatlichen Förderung reagieren, weil die sofortige Lohnauszahlung einer aufgeschobenen Leistung aus der Betriebspension vorgezogen wird. Die Verbesserung der Einkommenssituation durch eine Betriebspension ist für diese Gruppe daher unwahrscheinlicher bzw. wird das zu erwartende Ausmaß geringer sein.

6. Literaturhinweise

- Alterssicherungskommission (2024A). *Gutachten über die voraussichtliche Gebarung der gesetzlichen Pensionsversicherung in den Jahren 2024-2029*. Wien, <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Sozialversicherung/Alterssicherungskommission.html>.
- Alterssicherungskommission (2024B). *Gutachten der Kommission zur langfristigen Finanzierung der Alterssicherungssysteme über die Kostenentwicklung der Pensionen der Beamten und Beamtinnen des Bundes, der Länder und der Gemeinden für die Jahre 2024 bis 2029*. Wien, <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Sozialversicherung/Alterssicherungskommission.html>.
- Alterssicherungskommission (2024C). *Bericht über die langfristige Entwicklung der gesetzlichen Pensionsversicherung für den Zeitraum 2023 bis 2070*. Wien, <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Sozialversicherung/Alterssicherungskommission.html>.
- Bergmann, N., Fink, M., Graf, N., Hermann, C., Mairhuber, I., Sorger, C. & Willsberger, C. (2003). Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale, BM für Gesundheit und Frauen, Wien, https://www.researchgate.net/profile/Nadja-Bergmann/publication/242519132_Qualifizierte_Teilzeitbeschaeftigung_in_Oesterreich/links/599d98bc0f7e9b892bb3f612/Qualifizierte-Teilzeitbeschaeftigung-in-Oesterreich.pdf.
- Böheim, R., Rocha-Akis, S., & Zulehner, C. (2013). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Die Rolle von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung. *WIFO-Monatsberichte*, 86(11), 883-896.
- Böheim, R., Fink, M., & Zulehner, C. (2021). About time: the narrowing gender wage gap in Austria. *Empirica*, 48, 803–843. <https://doi.org/10.1007/s10663-020-09492-4>.
- Bönke, T., Glaubitz, R., Göbler, K., Harnack, A., Pape, A., & Wetter, M. (2020). Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland. Working Paper Freie Universität Berlin Economics, 2020/5. <https://www.econstor.eu/handle/10419/214886>.
- Burda, M., & Mertens, A. (2001). Estimating Wage Losses of Displaced Workers in Germany. *Labour Economics*, 8(1), 15-41.
- Camerer, C. (1999). Behavioral economics: Reunifying psychology and economics. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 96(19), 10575–10577. <https://doi.org/10.1073/pnas.96.19.10575>.
- Cohen, J., Ericson, K. M., Laibson, D., & White, J. M. (2020). Measuring Time Preferences. *Journal of Economic Literature*, 58(2), 299–347. <https://www.aeaweb.org/articles/pdf/doi/10.1257/jel.20191074>.
- Creedy, J. (2015). A Note on Computing the Gini Inequality Measure with Weighted Data, Working Paper in Public Finance, (03/2015).
- Eppel, R., Leoni, T. & Mahringer, H. (2017). Österreich 2025 – Segmentierung des Arbeitsmarktes und schwache Lohnentwicklung in Österreich. *WIFO-Monatsberichte*, 90(5), 425-439.
- EC (2021). The 2021 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070). <https://data.europa.eu/doi/10.2765/84455>.
- EC (2024). 2024 ageing report: Economic & budgetary projections for the EU Member States (2022 2070). Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2765/022983>.
- Kahlenberg, J. (2018). *Lebensversicherungsmathematik*, SpringerGabler, Wiesbaden.
- Kaniovski, S., & Url, T. (2019). *Die Auswirkung dauernder Berufsunfähigkeit auf das erwartete Lebenseinkommen in Österreich*. WIFO-Studie.
- Kaniovski, S., & Url, T. (2022). *Die Auswirkung einer längeren Erwerbskarriere auf das Pensionseinkommen*. WIFO-Studie.
- Laibson, D. (1997). Golden Eggs and Hyperbolic Discounting. *The Quarterly Journal of Economics*, 112(2), 443–478. <https://doi.org/10.1162/003355397555253>.
- Mayrhuber, C. (2017). *Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen*. WIFO-Studie.
- OECD (2023). *Pensions at a Glance 2023*. Organization for Economic Development and Cooperation, Paris.
- OECD (2021). *Pensions at a Glance 2021*. Organization for Economic Development and Cooperation, Paris.
- Sachverständigenrat (2023). *Wachstumsschwäche Überwinden in die Zukunft investieren. Jahresgutachten 2023/2024*, Wiesbaden.

- Statistik Austria (2011). *Systematik der Berufe ÖISCO-08*. Band 1: Einführung, Grundstruktur, Erläuterungen, Wien.
- Thaler, R. H. (1990). Anomalies: Saving, Fungibility, and Mental Accounts. *Journal of Economic Perspectives*, 4(1), 193–205. <https://doi.org/10.1257/jep.4.1.193>.
- Thaler, R. H., & Shefrin, H. M. (1981). An Economic Theory of Self-Control. *Journal of Political Economy*, 89(2), 392–406. <https://doi.org/10.1086/260971>.
- Url, T. & Pektanov, A. (2017). Kosten der betrieblichen und privaten Altersvorsorge für die öffentliche Hand, WIFO-Studie.
- Url, T. (2021). Privatversicherungswirtschaft bewies in der COVID-19-Krise Leistungsfähigkeit, WIFO-Monatsberichte, 94(9), 637-649.
- Url, T. (2021). Country Case: Austria. In the European Federation of Investors and Financial Services Users. *Pension Savings – The Real Return – 2021 Edition*. Better Finance, 71-89.
- Vogel, C. (2009). Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 42, 170–181. <https://doi.org/10.1007/s12651-009-0015-9>.

7. Technischer Anhang zur Berechnung der zusätzlichen Pensionsleistung und der Salden des öffentlichen Sektors

7.1 Die Berechnung der Bruttopensionshöhe

Die Pensionsreform 2004 brachte weitreichende Veränderungen im österreichischen Pensionsrecht, allen voran die Einführung eines individuellen Pensionskontos. 2014 wurden die Ansprüche aus bestehenden Versicherungszeiten mit der Kontoerstgutschrift in das Pensionskonto übertragen. Die Pensionsberechnung erfolgt seither anhand des Letztstandes am Pensionskonto. Das Pensionskonto wird durch Teilgutschriften von 1,78% der laufenden monatlichen Bemessungsgrundlage gespeist und mit der rezenten Steigerung der durchschnittlichen Beitragsgrundlage aufgewertet. Diese Studie nimmt in Anlehnung an die OECD-Benchmark vollständige Erwerbsprofile bis zum Pensionsantritt an, wobei zwischen durchgehenden Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverhältnissen unterschieden wird. Die Teilzeit wird für alle unselbständig Erwerbstitigen mit 50% des Vollzeitarbeitsvolumens angenommen. In dieser vereinfachten Darstellung werden laufend Teilgutschriften auf das Pensionskonto auf Grundlage des laufenden Bruttoerwerbseinkommens gebucht. Sonstige Teilgutschriften, die etwa durch den Bezug von Arbeitslosengeld, Kranken- bzw. Wochengeld, Notstandshilfe sowie des Präsenz- bzw. Zivildienstes erworben werden, fallen daher nicht an.

Die Pensionshöhe im ersten Jahr des Pensionsbezugs wird auf Basis der letzten Gesamtgutschrift am Pensionskonto berechnet. Die folgenden Formeln gehen für alle Fälle von einer Alterspension ab dem vollendeten 65. Lebensjahr aus, d. h. dem gesetzlichen Regelpensionsalter. Die Gesamtgutschrift am Pensionskonto im Alter von 65 ist $K_{65}^{a,s,j}$ und wird im Jahr 2072 erreicht, sie lässt sich als Summe der aufgewerteten Teilgutschriften seit dem Eintritt ins Erwerbsleben wie folgt darstellen:

$$K_{65}^{a,s,j} = 0,0178 \cdot \sum_{a=16}^{65} \min[W_t^{a,s,j}, HBG_t] (1 + g + \pi)^{(65-a)}, \quad \text{für } a = 16, 17, \dots, 65.$$

$$t = 2023, 2024 \dots, 2072.$$

Demnach wird ein fixer Anteil von 1,78% des jährlichen Bruttoerwerbseinkommens, $W_t^{a,s,j}$, zwischen dem berufsspezifischen Einstiegsalter (vgl. Übersicht 3.1) und dem Pensionsantrittsalter 65 auf das Pensionskonto eingezahlt. In den Jahren zwischen dem 16. Lebensjahr und dem berufsspezifischen Einstiegsalter sind das Erwerbseinkommen und die Teilgutschrift auf dem Pensionskonto gleich null. Die letzte Beitragszahlung im Jahr 2072 wird nicht mehr mit dem Aufwertungsfaktor aufgewertet. Das jährliche Bruttoerwerbseinkommen, $W_t^{a,s,j}$, entspricht den geschlechts- (s) und berufsgruppenspezifischen (j) Bruttoeinkommen im Alter von a .

Die aktuelle Höchstbeitragsgrundlage HBG_t bildet einen oberen Grenzwert für die Höhe der Teilgutschriften, d. h. bei einem Bruttoerwerbseinkommen über der Höchstbeitragsgrundlage werden dem Konto 1,78% der Höchstbeitragsgrundlage gutgeschrieben. Der Aufwertungsfaktor für den Vorjahreskontostand (die Aufwertungszahl) orientiert sich am durchschnittlichen Wachstum der nominellen Beitragsgrundlage im vorvorigen Jahr. Die Höchstbeitragsgrundlage wird mit demselben Faktor aufgewertet wie die Erwerbseinkommen.

$$HBG_t = HBG_{2023} \cdot (1 + g + \pi)^{a-16} \quad \text{für } a = 16, 17, \dots, 65.$$

$$t = 2023, 2024, \dots, 2072.$$

Bei einem Pensionsantritt zum Regelpensionsalter entspricht die jährliche öffentliche Alterspension P_{65+1} im ersten Jahr des Pensionsbezugs dem Stand am Pensionskonto:

$$P_{65+1}^{a,s,j} = K_{65}^{a,s,j}$$

Die Pensionshöhe steigt ab dem zweiten Jahr des Pensionsbezugs ($2072 + 2$) jährlich mit der Teuerungsrate (Pensionsanpassung). In diesem Jahr ist die Person $65 + 2$ Jahre alt:

$$P_t^{a,s,j} = P_{65+1}^{a,s,j} \cdot (1 + \pi)^{a-(65+1)}, \quad \text{für } a = (65 + 2), (65 + 3), \dots$$

$$t = (2072 + 2), \dots$$

Der Pfad für das gesamte Bruttolebensinkommen, $\mathbf{BY}^{s,j}$, besteht aus den Erwerbseinkommen vor dem Pensionsantritt, $W_t^{a,s,j}$, und danach aus dem Pensionseinkommen $P_t^{a,s,j}$:

$$\mathbf{BY}^{s,j} = (W_{2023}^{16,s,j}, W_{2024}^{17,s,j}, \dots, W_{2072}^{65,s,j}, P_{2073}^{66,s,j}, \dots).$$

Im alternativen Szenario mit einer Anwartschaft auf eine betriebliche Pensionsleistung gibt es – ähnlich dem Pensionskonto in der Pensionsversicherungsanstalt – ein Konto in der Pensionskasse. In die Pensionskasse wird jährlich 2,5% der Bruttolohn- und Gehaltssumme oder alternativ ein indexierter Geldbetrag von 150 € eingezahlt, der ebenfalls jährlich mit der laufenden nominalen Veranlagungsrendite der Pensionskassen aufgewertet wird. Für den Pensionskassenbeitrag wird keine Höchstbeitragsgrundlage vorgegeben.

Die Veranlagungsrendite entspricht der historischen durchschnittlichen Veranlagungsrendite österreichischer Pensionskassen seit 1991 (Übersicht 3.2). Aus dieser Annahme folgt eine nominelle Verzinsung für das eingezahlte Kapital um jährlich 4,74%. Der Kapitalbestand am Pensionskassenkonto im Alter von 65 ist KPK_{65} und wird im Jahr 2072 erreicht. Er entspricht im Fall eines prozentuellen Beitrags den aufgewerteten Beitragszahlungen seit dem Eintritt ins Erwerbsleben:

$$KPK_{65}^{a,s,j} = 0,025 \cdot \sum_{a=16}^{65} W_t^{a,s,j} (1 + r)^{(65-a)}, \quad \text{für } a = 16, 17, \dots, 65.$$

$$t = 2023, 2024 \dots, 2072.$$

Die öffentliche Hand kann die Einzahlung in eine Pensionskasse durch eine Prämie, V_t , fördern. Sie wird hier als ein absoluter Betrag von 80 € modelliert, der in den Folgejahren mit der Inflationsrate indexiert wird:

$$V_t = 80 \cdot (1 + \pi)^{a-16} \quad \text{für } a = 16, 17, \dots, 65.$$

$$t = 2023, 2024 \dots, 2072.$$

In diesem Fall besteht der Stand des Pensionskassenkontos aus den aufgezinsten Beitragszahlungen zuzüglich der Förderung:

$$KPK_{65}^{a,s,j} = 0,025 \cdot \sum_{a=16}^{65} (W_t^{a,s,j} + V_t)(1 + r)^{(65-a)}, \quad \text{für } a = 16, 17, \dots, 65.$$

$$t = 2023, 2024 \dots, 2072.$$

In einer dritten Variante wird anstelle der prozentuellen Beitragszahlung, B_t , ein fester Geldbetrag eingesetzt, der ebenso wie die Förderung V_t , mit der Inflationsrate aufgewertet wird. Der Stand des Pensionskassenkontos lautet in diesem Fall:

$$KPK_{65}^{a,s,j} = \sum_{a=16}^{65} B_t \cdot (1+r)^{(65-a)}, \quad \text{für } a = 16, 17, \dots, 65.$$

$$t = 2023, 2024 \dots, 2072.$$

wobei der Geldbetrag in der Hauptvariante mit 150 € im Jahr 2023 festgelegt wird; das entspricht rund 1% des Bruttolohnes für die teilzeitbeschäftigte Person mit dem niedrigsten Einkommen in den EU-SILC Daten bzw. 12,50 € pro Monat. In einer Nebenvariante im Anhang wird der Betrag auf 80 € jährlich gesenkt.

Die öffentliche Hand kann auch den festen Geldbetrag mit einer Prämie, V_t , fördern. Sie wird ebenfalls als ein absoluter Betrag von 80 € modelliert, der in den Folgejahren mit der Inflationsrate indiziert wird.

In diesem Fall besteht der Stand des Pensionskassenkontos aus den aufgezinsten Beitragszahlungen zuzüglich der Förderung:

$$KPK_{65}^{a,s,j} = \sum_{a=16}^{65} (B_t + V_t) \cdot (1+r)^{(65-a)}, \quad \text{für } a = 16, 17, \dots, 65.$$

$$t = 2023, 2024 \dots, 2072.$$

Die Höhe der betrieblichen Pensionsleistung folgt aus einer versicherungsmathematischen Verrentungsformel für eine festgelegte Rentenbezugsdauer des Geburtsjahrgangs 2007 von 19,7 Jahren. Das entspricht der aktuellen über beide Geschlechter gemischten restlichen Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren ohne Deckung biometrischer Risiken und ohne Abgeltung der Inflation. Die Höhe der Erstpension ergibt sich aus der Lösung des Problems

$$KPK_t = \sum_{t=1}^{19,7} \frac{PPK_t}{(1+g+\pi+0,005)^t},$$

und kann folgendermaßen berechnet werden:

$$PPK_t = \frac{KPK_t \cdot r}{1 - (1+r)^{-19,7}} \quad t = 2072, 2073, \dots, 2107,$$

wobei 19,7 der ferneren Restlebenserwartungen im Alter von 65 Jahren entspricht. Da der angesparte Kapitalbestand in der Pensionskasse im Fall eines prozentuellen Pensionskassenbeitrags vom Einkommenspfad abhängt, übertragen sich die geschlechts- und berufsspezifischen Einkommensunterschiede auf die Höhe der Pensionskassenpension $PPK_t^{s,j}$. Im Fall eines festgelegten Geldbetrags wird hingegen an alle Anwartschaftsberechtigten dieselbe Pensionshöhe ausgezahlt.

Die Sterbetafeln von Statistik Austria liefern für Männer und Frauen die Wahrscheinlichkeiten, ein gegebenes Alter zu erreichen. In den Berechnungen wird diese Wahrscheinlichkeit unabhängig vom Bildungsgrad oder der Zugehörigkeit zu einer sozioökonomischen Gruppe verwendet (Klotz, 2007). Die gemischte (Unisex) fernere Lebenserwartung wird vom Lebenserwartungsrechner von Statistik Austria¹⁾ für den Geburtsjahrgang 2007 übernommen.

¹⁾ <https://www.statistik.at/Lebenserwartung/#/lebensrechnerBest>.

Mit der betrieblichen Alterspension besteht der Pfad für das gesamte Bruttolebensinkommen, $\mathbf{BY}^{s,j}$, aus den Erwerbseinkommen vor dem Pensionsantritt, $W_t^{a,s,j}$, und danach aus der öffentlichen Pension, $P_t^{a,s,j}$, und der Betriebspension, $PPK_t^{a,s,j}$:

$$\mathbf{BY}^{s,j} = (W_{2023}^{16,s,j}, W_{2024}^{17,s,j}, \dots, W_{2072}^{65,s,j}, (P_{2073}^{66,s,j} + PPK_{2073}^{s,j}), \dots).$$

Die Berechnung des Pensionseinkommens beruht auf Annahmen über die relevanten Eckdaten des Pensionssystems in der Zukunft. Diese Eckdaten haben sich in der Vergangenheit häufig geändert. Viele dieser Gesetzesänderungen sind durch umfassende Pensionsreformen entstanden, während andere das Ergebnis diskretionärer Politikmaßnahmen waren und daher einen einmaligen Charakter hatten. Da Änderungen im Pensionsrecht nicht vorhersehbar sind, stützen sich die Zukunftsszenarien auf die Parameter und die sozialversicherungsrechtlichen Kennzahlen des aktuellen Pensionsrechtes. Werte, wie z. B. die Höchstbeitragsgrundlage, wachsen annahmegemäß mit konstanten Wachstumsraten, während die Beitrags- und Steuersätze unverändert bleiben. In allen Szenarien sind die Veränderungsraten des Bruttoeinkommens und der Zinssatz gleich hoch.

7.2 Die Berechnung der Nettoeinkommen

Die bisher beschriebenen Berechnungen der Pensionshöhe beruhen auf dem Bruttopensionseinkommen. Aus einer individuellen Betrachtung ist jedoch das Nettoeinkommen entscheidend. Der Übergang vom Brutto- zum Nettoeinkommen verkleinert, durch den Wegfall der meisten Sozialabgaben und wegen der Anwendung niedrigerer Grenzsteuersätze im progressiven Einkommensteuersystem, die Einkommenslücke nach dem Pensionsantritt. In einem progressiven Steuersystem steigt die Abgabenlast mit wachsenden Bruttoeinkommen überproportional an. Deswegen sollte das zusätzliche Pensionseinkommen nach Steuern unter sonst gleichen Bedingungen geringer ausfallen, je progressiver das Steuersystem ist. Das österreichische Steuer- und Sozialabgabensystem wirkt auf der Ebene der direkten Steuern wie der Einkommensteuer progressiv. Die Belastung der unselbständigen Erwerbseinkommen durch die Einkommensteuer nimmt mit steigendem Bruttoeinkommen zu. Die Sozialversicherungsabgaben wirken bis zur Höchstbeitragsgrundlage proportional, sodass die gesamte Belastung durch die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge progressiv bleibt.

Ähnlich wie die Pensionsgesetze wurde auch das Einkommensteuergesetz in der Vergangenheit häufig geändert. Für die Simulation wird das Einkommensteuergesetz 1988 mit dem Stand des Jahres 2023 verwendet. Dabei wird der Brutto-Netto-Rechner auf der Homepage des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) für die Berechnungen vollständig nachgebildet. Alle Absolutbeträge des Brutto-Netto-Rechners werden mit dem nominellen Lohnwachstum fortgeschrieben. Die Aufwertung wird für Grenzwerte der Tarifstufen sowie alle Absetz- und Pauschalbeträge ebenso durchgeführt. Es werden nur jene Arbeitnehmerabgaben erfasst, die in der Lohn- oder Pensionsverrechnung ohne den Freibetragsbescheid abgezogen werden. Die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, $SVAN_t^{a,s,j}$, sind proportional und ändern sich mit dem Alter der Person, dem Geschlecht, der Berufsgruppe und dem Status der Erwerbstätigkeit (vgl. Abschnitt 2.1). Im Brutto-Netto-Rechner sind neben den von der Einkommenshöhe abhängigen Grenzsteuersätzen die allgemeine Werbungskostenpauschale für Angestellte, die Sonderausgabenpauschale, der Verkehrsabsetzbetrag und der

Pensionistenabsetzbetrag berücksichtigt. Daher und weil sich das Lebenseinkommensprofil mit dem Alter ändert, ist die Höhe der Lohnsteuer, $LST_t^{a,s,j}$, ebenfalls vom Alter, dem Geschlecht und der Berufsgruppe abhängig. Das Nettoeinkommen einer Person zum Zeitpunkt t im Alter von a ist $NY_t^{a,s,j}$ und ergibt sich durch Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnsteuer vom Bruttoeinkommen. Das Bruttoeinkommen, $BY_t^{a,s,j}$, ist entweder das Erwerbseinkommen, $W_t^{a,s,j}$, oder die Pensionsleistung, $P_t^{a,s,j}$, eventuell einschließlich einer Betriebspension, $PPK_t^{a,s,j}$:

$$NY_t^{a,s,j} = BY_t^{a,s,j} - SVAN_t^{a,s,j} - LST_t^{a,s,j}$$

7.3 Vergleich der Alterseinkommen zwischen den Szenarien

Beim Vergleich der Alterseinkommen muss beachtet werden, dass es sich um einen Einkommenspfad über die Zeit handelt, der mit dem Pensionsantritt beginnt und mit dem Tod endet. Für den Vergleich der Pensionshöhe zwischen den drei Szenarien mit und ohne Betriebspension bzw. mit und ohne Prämienförderung wird nur die Höhe der Erstpension herangezogen. Da dieser Zeitpunkt im Jahr 2072 weit in der Zukunft liegt, haben die dann ausgezahlten Beträge keinen Bezug zum aktuellen Einkommen der unselbständig Erwerbstätigen. Deshalb wird in der Darstellung der Ergebnisse die erwartete Erstpension von Personen ohne eine Anwartschaft auf eine Betriebspension als Basislösung verwendet, zu der die beiden alternativen Szenarien – mit und ohne Prämienförderung – in Bezug gesetzt werden:

$$\frac{P_{2072}^{66,s,j} + PPK_{2072}^{s,j}}{P_{2072}^{66,s,j}}$$

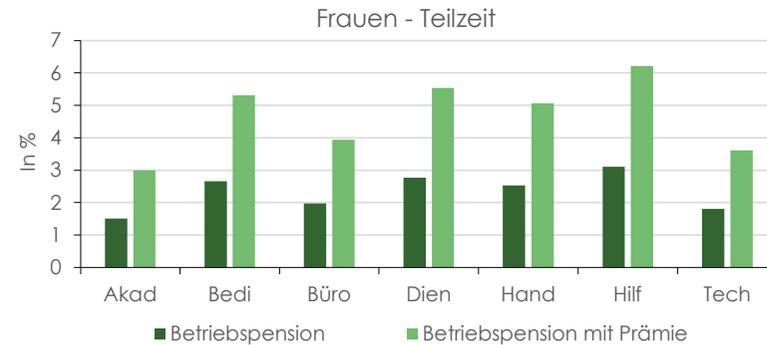
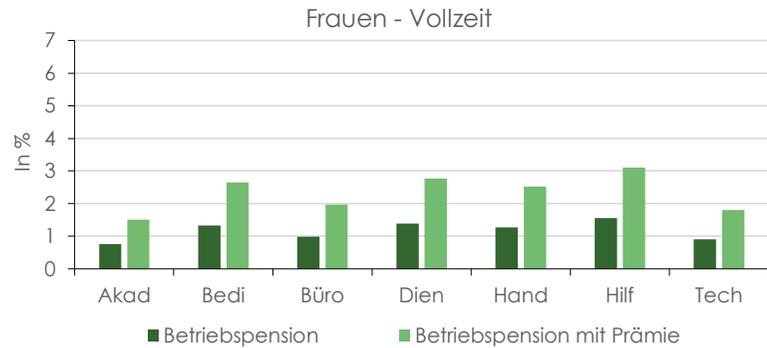
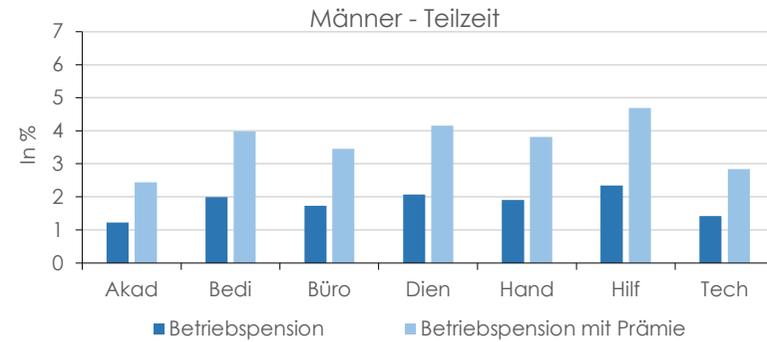
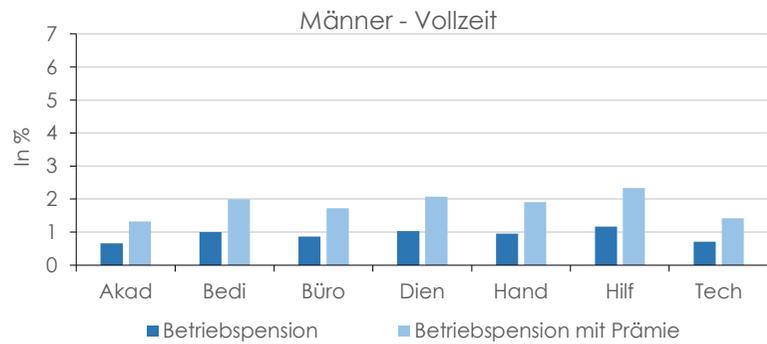
7.4 Auswirkung einer Betriebspension bei einer Beitragszahlung von 80 € jährlich

Abbildung 7.1 zeigt den Unterschied der Bruttopensionshöhe zwischen einem Modellfall mit einer Beitragszahlung von 80 € pro Jahr für eine Betriebspension und dem Fall mit einer öffentlichen Pensionsleistung ohne Betriebspension für einen identischen Lebenseinkommensverlauf. Die vier Darstellungen unterscheiden wieder zwischen den beiden Geschlechtern, Voll- und 50%-Teilzeiterwerbstätigkeit, mit und ohne staatliche Förderung von 80 € jährlich sowie den sieben Berufsgruppen.

Bei einer Beitragszahlung von 80 € steigt die Bruttoerstpension gegenüber dem Basisfall um durchschnittlich 2,3%. Der geringste Zuwachs entsteht bei Männern mit Vollzeitbeschäftigung in einem akademischen Beruf bzw. für technische Fachkräfte ohne eine öffentliche Förderung mit 0,7%. Den größten Unterschied in der Pensionshöhe von 6,2% erreichen weibliche Hilfskräfte in einer 50%-Teilzeitbeschäftigung mit einer öffentlichen Förderung. Die Bruttozuwächse durch eine Betriebspension sind für Teilzeitbeschäftigte rund doppelt so hoch als für Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte profitieren von der staatlichen Förderung etwas stärker: Für Männer steigt die Bruttopension um 1,8 Prozentpunkte, während sie für Frauen um 2,3 Prozentpunkte zulegt. Die staatliche Förderung erhöht den Pensionsunterschied im Durchschnitt über alle vollzeitbeschäftigten Männer um 0,9 Prozentpunkte und für vollzeitbeschäftigte Frauen um 1,2 Prozentpunkte. Da die staatliche Prämie ein mit der Inflationsrate indexierter fester Geldbetrag ist, hat sie in beiden Modellen der Beitragszahlung – prozentuell sowie fester Betrag – brutto dieselbe Wirkung auf die Erstpension.

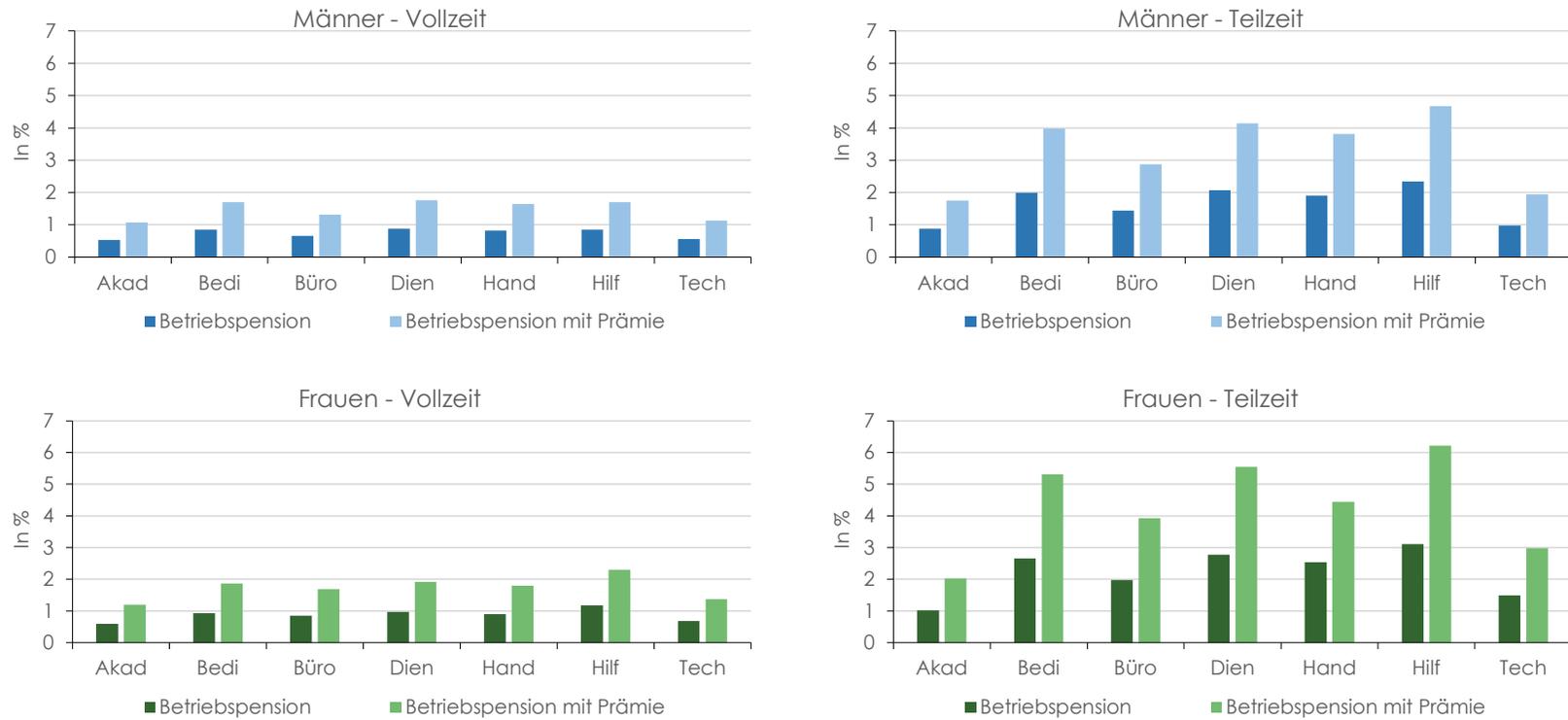
In Abbildung 7.2 werden von der Bruttopension der Krankenversicherungsbeitrag und die Einkommensteuer abgezogen, sodass die Unterschiede im Nettoeinkommen sichtbar werden. Im Durchschnitt über alle Vergleichsfälle steigt das Nettoeinkommen durch eine jährliche Beitragszahlung im Ausmaß von 80 € um durchschnittlich 2,0%. Der geringste Unterschied tritt bei vollzeitbeschäftigten Männern in akademischen Berufen und ohne staatliche Förderung der Betriebspension mit +0,5% auf. Die Nettopension weiblicher Hilfskräfte in einer Teilzeitbeschäftigung mit staatlicher Förderung steigt um 6,2% gegenüber dem Basisfall am stärksten. Tendenziell sind die Nettozuwächse für Teilzeitbeschäftigte mehr als doppelt so hoch als für Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte profitieren von der staatlichen Förderung deutlich stärker: Für Männer steigt die Nettopension um 1,7 Prozentpunkte, während sie für Frauen um 2,1 Prozentpunkte zulegt. Durch die progressive Einkommensteuer entstehen auch bei einer Förderung mit einem indexierten festen Geldbetrag leichte Abweichungen zwischen den beiden Beitragsmodellen.

Abbildung 7.1: Auswirkungen der Betriebspension mit einer fixen Beitragszahlung von 80 € pro Jahr auf die Bruttoalterspension nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Berufsgruppe



Q: WIFO-Berechnungen.

Abbildung 7.2: Auswirkungen der Betriebspension mit einer fixen Beitragszahlung von 80 € pro Jahr auf die Nettoalterspension nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Berufsgruppe



Q: WIFO-Berechnungen.

Übersicht A1: Anhang Berufsgruppen nach ÖISCO-08 (1- und 2-Steller)

Code	Titel
0	Angehörige der regulären Streitkräfte
1	Offiziere in regulären Streitkräften
2	Unteroffiziere in regulären Streitkräften
3	Angehörige der regulären Streitkräfte in sonstigen Rängen
1	Führungskräfte
11	Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Vorstände, leitende Verwaltungsbedienstete und Angehörige gesetzgebender Körperschaften
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich
13	Führungskräfte in der Produktion und bei speziellen Dienstleistungen
14	Führungskräfte in Hotels und Restaurants, im Handel und in der Erbringung sonstiger Dienstl.
2	Akademische Berufe
21	Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftler, Mathematikerinnen und Mathematiker und Ingenieurinnen und Ingenieure
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe
23	Lehrkräfte
24	Betriebswirtinnen und Betriebswirte und vergleichbare akademische Berufe
25	Akadem. und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie
26	Juristinnen und Juristen, Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler und Kulturberufe
3	Technikerinnen und Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen
33	Nicht akademische betriebswirtschaftl. und kaufmänn. Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte
34	Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte
35	Informations- und Kommunikationstechnikerinnen und -techniker
4	Bürokräfte und verwandte Berufe
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt
43	Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen, in der Statistik und in der Materialwirtschaft
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe
5	Dienstleistungsberufe und Verkäuferinnen und Verkäufer
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen
52	Verkaufskräfte
53	Betreuungsberufe
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete
6	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft
62	Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd - Marktproduktion
63	Landwirtinnen und Landwirte, Fischerinnen und Fischer, Jägerinnen und Jäger und Sammlerinnen und Sammler für den Eigenbedarf
7	Handwerks- und verwandte Berufe
71	Bau- und Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgen. Elektrikerinnen und Elektriker
72	Metallarbeiterinnen und Metallarbeiter, Mechanikerinnen und Mechaniker, verwandte Berufe
73	Präzisionshandwerkerinnen und Präzisionshandwerker, Druckerinnen und Drucker und kunsthandwerkliche Berufe
74	Elektrikerinnen und Elektriker und Elektronikerinnen und Elektroniker
75	Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung, Holzverarbeitung und Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Fachkräfte
8	Bedienerinnen und Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe
81	Bedienerinnen und Bediener stationärer Anlagen und Maschinen
82	Montageberufe
83	Fahrzeugführerinnen und Fahrzeugführer und Bedienerinnen und Bediener mobiler Anlagen
9	Hilfsarbeitskräfte
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte

Übersicht A1-Fortsetzung: Anhang Berufsgruppen nach ÖISCO-08 (1- und 2-Steller)

92	Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
93	Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter im Bergbau, im Bau, bei der Herst. von Waren und im Transportwesen
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung
95	Straßenhändlerinnen und Straßenhändler und auf der Straße arbeitende Dienstleistungskräfte
96	Abfallentsorgungsarbeiterinnen und Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte

Q: Statistik Austria. – In der vorliegenden Studie wurden die Gruppen "Angehörige der regulären Streitkräfte", "Führungskräfte" und "Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei" entweder aufgrund einer zu geringen Anzahl der Befragten oder aufgrund einer zu hohen Streuung der Bruttojahreseinkommen in den EU-SILC Daten aus der Betrachtung ausgenommen.

Übersicht A2: Anhang Glossar

Barwert	In Geldeinheiten ausgedrückter Gegenwartswert einer auf den Berechnungszeitpunkt abdiskontierten zukünftigen Zahlung oder eines Zahlungsstromes.
Barwertrechnung	Verfahren zur Berechnung indirekter Kosten bzw. indirekter Erträge steuerlicher Förderungen anhand der vergangenen und zukünftigen Beiträge, Kapitalerträge und Leistungen. Diese Vorgehensweise hat den Vorteil, dass die Gesamtbelastung der öffentlichen Haushalte abgebildet wird. Der Nachteil dieses Ansatzes besteht in der starken Abhängigkeit von Annahmen über den Diskontsatz und zukünftige Werte.
Berufsunfähigkeitspension	Wenn aufgrund des Gesundheitszustandes für Angestellte dauerhaft eine Erwerbsunfähigkeit anzunehmen ist, besteht bei Erfüllung der Voraussetzungen und nach ärztlicher Begutachtung ein Anspruch auf eine Pensionsleistung aus dem öffentlichen Pensionssystem (Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit).
Diskontsatz	Der Diskontsatz ist ein Abwertungsfaktor, mit dem Zahlungsströme, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten erfolgen, vergleichbar gemacht werden. Die Höhe des Diskontsatzes beeinflusst den Barwert einer zukünftigen Zahlung. Ein hoher Diskontsatz ergibt einen geringen Barwert, während ein niedriger Diskontsatz zu einem hohen Barwert führt. Die Höhe des Diskontsatzes hängt vom Zinssatz ab.
Erwerbsunfähigkeitspension	Wenn aufgrund des Gesundheitszustandes für selbständig Erwerbstätige und Bauern bzw. Bäuerinnen dauerhaft eine Erwerbsunfähigkeit anzunehmen ist, besteht bei Erfüllung der Voraussetzungen und nach ärztlicher Begutachtung ein Anspruch auf eine Pensionsleistung aus dem öffentlichen Pensionssystem (Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit).
Invaliditätspension	Wenn aufgrund des Gesundheitszustandes für Arbeiter bzw. Arbeiterin dauerhaft eine Erwerbsunfähigkeit anzunehmen ist, besteht bei Erfüllung der Voraussetzungen und nach ärztlicher Begutachtung ein Anspruch auf eine Pensionsleistung aus dem öffentlichen Pensionssystem (Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit).
Lebenseinkommenspfad	Mit dem Reallohnwachstum und der Inflation aufgewertetes Lebenseinkommensprofil. Zeigt die Höhe des laufenden Einkommens einer repräsentativen Person von dem für jedes Lebensjahr die Teilgutschriften auf das Pensionskonto gebucht werden.
Lebenseinkommensprofil	Zeigt die Höhe des Einkommens für eine repräsentative Person für jedes Lebensjahr, beginnend mit dem Berufseinstieg und endend mit dem Austritt aus dem Erwerbsleben zum Regelpensionsalter für ein festgelegtes Basisjahr.
OECD-Benchmark	Modellkarriere mit ununterbrochener Beschäftigung beginnend mit dem 22. Lebensjahr bis zum Pensionsantrittszeitpunkt mit 65. Das Einkommen entspricht in jedem Jahr dem Bruttojahresgehalt des Jahres 2019 (konstantes Lebenseinkommensprofil).
Überlebenswahrscheinlichkeit	Wahrscheinlichkeit ein bestimmtes Alter zu erreichen (siehe Technischer Anhang).