

WIFO

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

 **ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

**Die Entwicklung der betrieblichen
Altersvorsorge in Österreich**

Thomas Url

März 2003

Die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich

Thomas Url

Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung
im Auftrag des Jubiläumsfonds der Oesterreichischen
Nationalbank und des Fachverbandes der Pensionskassen

Begutachtung: Alois Guger, Christine Mayrhuber
Wissenschaftliche Assistenz: Ursula Glauninger

März 2003

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|------------|
| Kurzzusammenfassung | 1 |
| 1. Einleitung und Motivation | 1 |
| 2. Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge im internationalen Umfeld | 5 |
| 2.1 <i>Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland</i> | 11 |
| 3. Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich | 17 |
| 3.1 <i>Die gesetzliche Regelung der betrieblichen Altersvorsorge</i> | 19 |
| 3.2 <i>Die Entwicklung der Pensionskassen seit 1990</i> | 20 |
| 3.3 <i>Die betriebliche Altersvorsorge in den vom Rechnungshof kontrollierten Unternehmen</i> | 32 |
| 3.4 <i>Eine Auswertung veröffentlichter Unternehmensbilanzen in der Wiener Zeitung</i> | 35 |
| 3.5 <i>Eine Auswertung der BACH-Datenbank der Oesterreichischen Nationalbank</i> | 36 |
| 3.6 <i>Daten für das Kredit- und Versicherungswesen</i> | 39 |
| 3.7 <i>Beschreibung und Auswertung des Fragebogens</i> | 39 |
| 3.7.1 <i>Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in der Stichprobe</i> | 47 |
| 3.7.2 <i>Motive für die betriebliche Altersvorsorge</i> | 59 |
| 3.7.3 <i>Die Finanzierungsformen der betrieblichen Altersvorsorge</i> | 61 |
| 3.7.4 <i>Änderungen im Finanzierungsverhalten der Unternehmen</i> | 68 |
| 3.7.5 <i>Motive gegen die betriebliche Altersvorsorge</i> | 68 |
| 3.7.6 <i>Rahmenbedingungen für die Einführung oder Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge</i> | 73 |
| 3.7.7 <i>Die Umstellung auf die Abfertigung Neu</i> | 76 |
| 3.8 <i>Der Fragebogen</i> | 82 |
| 4. Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich, eine Hochrechnung für das Jahr 2000 | 87 |
| 4.1 <i>Ausgangslage für die Hochrechnung</i> | 88 |
| 4.2 <i>Die Hochrechnung der Anwartschaftsberechtigten</i> | 94 |
| 4.3 <i>Die Hochrechnung der Leistungsempfänger</i> | 100 |
| 4.4 <i>Die Hochrechnung des Aufwands für betriebliche Altersvorsorge</i> | 103 |
| 4.4.1 <i>Die Hochrechnung der Beitragszahlungen</i> | 104 |
| 4.4.2 <i>Die Hochrechnung der Pensionszahlungen</i> | 106 |
| 4.5 <i>Die Hochrechnung der Pensionsrückstellungen</i> | 107 |
| 4.6 <i>Die Verteilung der Betriebspension auf die drei Finanzierungsarten</i> | 109 |
| 4.7 <i>Anhang: Die Eigenschaften der logistischen Regression</i> | 117 |
| 5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen | 121 |
| 6. Literaturhinweise | 129 |

Kurzzusammenfassung

Die betriebliche Altersvorsorge hat in Österreich im europäischen Vergleich eine geringe Verbreitung. Während im europäischen Durchschnitt etwa die Hälfte der Erwerbspersonen in eine betriebliche Altersvorsorge einbezogen ist, hat in Österreich nur etwa ein Sechstel der unselbständig Erwerbstätigen einen betrieblichen Pensionsanspruch. In Ländern mit ausgeprägten Betriebspensionssystemen stammt im Durchschnitt etwa ein Drittel des Pensionseinkommens aus einer Betriebspension; in Österreich sind es nur etwa 2%.

Die WIFO-Erhebung zur betrieblichen Altersvorsorge unter den Teilnehmern am regelmäßigen Konjunktur- und Investitionstest des WIFO zeigt, dass die Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge vor allem drei Motive für die Gewährung einer Betriebspension betonen: Die stärkere Bindung von Arbeitnehmern mit hoher Qualifikation, die Motivation zu höherer Leistung und den Wunsch der Arbeitnehmer nach einer Zusatzpension.

Derzeit beurteilen die Unternehmen ohne eine betriebliche Altersvorsorge allerdings die Nachfrage nach einer Betriebspension auf Seiten ihrer Mitarbeiter als gering. Mehr als 80% der Unternehmen glauben, dass die Belegschaft eine Lohnerhöhung der Einführung einer Betriebspension vorzieht. Gleichzeitig werden die Kosten der Betriebspension als zu hoch und wenig kalkulierbar empfunden. Für etwa ein Viertel der befragten Unternehmen ist die hohe Fluktuation ihrer Arbeitnehmer ein Grund, der gegen die Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge spricht.

Es gibt in Österreich vier Durchführungswege zur Finanzierung von Betriebspensionen. Die Direkte Leistungszusage, die Gruppenlebensversicherung und seit 1991 die Pensionskassen. Die freiwillige Höherversicherung im Rahmen des ASVG wird nur von einer Minderheit der Unternehmen verwendet. Den höchsten Aufwand je Leistungsberechtigten gibt es in der Direkten Leistungszusage. Unternehmen mit diesem Durchführungsweg gaben 2000 durchschnittlich 13.000 Euro je Anwartschaftsberechtigten bzw. Pensionisten aus. Der durchschnittliche Beitrag pro Anwartschaftsberechtigten für Lebensversicherungen (3.170 Euro) ist deutlich höher als für Pensionskassen (980 Euro). Der Unterschied entsteht vorwiegend durch die häufigere Einschränkung des Anwartschaftskreises in Unternehmen mit Direkten Leistungszusagen oder Gruppenlebensversicherungen auf leitende Angestellte und die Unternehmensleitung. Unternehmen mit einer Pensionskasse schränken hingegen den Bezieherkreis wesentlich seltener auf kleine Gruppen von Arbeitnehmern ein. Ein nicht genau abgrenzbarer Teil der Beiträge für die Gruppenlebensversicherungen ist auch der Rückdeckungsversicherung von Pensionsrückstellungen zuzurechnen.

Die Angaben über den Bestand an handelsrechtlichen Rückstellungen für Pensionen summieren sich in der WIFO-Erhebung insgesamt auf rund 200 Mio. Euro. Die Großbetriebe weisen etwas mehr als ein Drittel der Gesamtsumme in ihren Bilanzen aus. Die

durchschnittliche Rückstellung je Betrieb beträgt etwa 2,9 Mio. Euro mit deutlichen Unterschieden zwischen Klein- und Großbetrieben.

Die WIFO-Erhebung über die Verbreitung von Betriebspensionen in Österreich kann durch einige veröffentlichte Daten, wie z. B. den Bilanzen publikationspflichtiger Kapitalgesellschaften, die BACH-Datenbank der OeNB, dem Einkommensbericht des Rechnungshofes, den Veröffentlichungen der Oesterreichischen Nationalbank und der Finanzmarktaufsicht Österreich über Finanzintermediäre ergänzt und zu einer Hochrechnung für die Gesamtwirtschaft Österreichs verbunden werden. Eine ergänzende Befragung der Pensionskassen liefert ebenfalls einen wichtigen Beitrag für die Hochrechnung.

Insgesamt boten im Jahr 2000 etwa 31.200 Betriebe ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge an. Das entspricht etwa 13% aller in Österreich tätigen Betriebe. Besonders weit verbreitet sind Betriebspensionen in der Kredit- und Versicherungswirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung. In der Finanzwirtschaft gibt es einige Kollektivverträge und branchenweit gültige Vereinbarungen, die zu einer hohen Verbreitung führen. Im öffentlichen Sektor brachte die Reform des Dienstrechtes für Verwaltungsbedienstete die Zusage einer Betriebspension mit sich. Besonders gering ist die Verbreitung betrieblicher Altersvorsorgeeinrichtungen unter den Unternehmen zur Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen, des Gaststätten- und Beherbergungswesens sowie der Bauwirtschaft.

Etwa 430.000 unselbständig Beschäftigte hatten im Jahr 2000 eine Anwartschaft auf eine Betriebspension; das entspricht einem Anteil von 16% an den unselbständig Erwerbstätigen. Insgesamt erhielten 103.000 Personen Leistungen aus einer betrieblichen Altersvorsorge (2000); das entspricht 11,5% der Bezieher einer Alterspension in den Pensionsversicherungsanstalten der Unselbständigen. Der Aufwand für Beitragszahlungen und die Nettodotierung der Pensionsrückstellung betrug 2000 insgesamt etwa 745 Mio. Euro oder 0,9% der Bruttolohn- und Gehaltssumme. Die Leistungen für Pensionisten, d. h. die Zahlungen aus Direkten Leistungszusagen, Pensionskassen, Gruppenlebensversicherungen und der Höherversicherung im ASVG beliefen sich auf 1.216 Mio. Euro. Im Verhältnis zum Aufwand für Alterspensionen in der Pensionsversicherung der Unselbständigen sind das 11%. Zur Deckung Direkter Leistungszusagen wurden 7,65 Mrd. Euro an Pensionsrückstellungen gebildet. Dieser Betrag enthält nicht die Pensionsrückstellung der Oesterreichischen Nationalbank.

Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nahm seit der letzten WIFO-Hochrechnung für das Jahr 1996 stark zu. Die Umstellung des Dienstrechtes für Vertragsbedienstete des Bundes trug zu dieser Entwicklung bei. Sie greift nun immer stärker auf Länder und Gemeinden über. Der Bund verwendet eine betriebliche Pensionskasse zur Finanzierung der Betriebspension.

Der Bedarf an einem Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge sollte sowohl auf Seiten der Arbeitnehmer als auch Seiten der Arbeitgeber mittel- bis langfristig wachsen. Die aktuellen Vorschläge der Pensionsreformkommission und das Regierungsprogramm enthalten einige

Maßnahmen, die zu einer Kürzung der durchschnittlichen Neupension und somit einer Vergrößerung der Pensionslücke führen werden. Auf Seiten der Arbeitgeber schafft die erwartete demographische Entwicklung eine Verknappung des Arbeitsangebotes mit hoher Qualifikation. Daher müssen zusätzliche Entlohnungsformen gefunden werden, die es den Unternehmen ermöglichen, qualifiziertes Personal anzuwerben und an das Unternehmen zu binden.

Systematik der Wirtschaftstätigkeiten nach ÖNACE 1995

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

Übersichtsverzeichnis

- 2.1 Kennzahlen selbständiger Pensionsfonds in Europa 1999
- 2.1.1 Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland nach Wirtschafts- und Beschäftigtengrößenklassen 1999
- 2.2 Kennzahlen der betrieblichen Altersvorsorge in Europa 2000
- 2.3 Einkommensquellen im Alter im europäischen Vergleich
- 3.1 Die Verteilung der Beiträge und Leistungen auf die drei Säulen der Altersvorsorge in Österreich 2000
- 3.2.1 Zahl der Betriebe mit einem Pensionskassenvertrag nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2000
- 3.2.2 Zahl der Anwartschaftsberechtigten in Pensionskassen nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2000
- 3.2.3 Zahl der Leistungsempfänger in Pensionskassen nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2000
- 3.2.4 Laufende Beiträge in Pensionskassen nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2000
- 3.2.5 Laufende Pensionszahlungen von Pensionskassen nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2000
- 3.3.1 Kennzahlen zur betrieblichen Altersvorsorge von Unternehmen im Kontrollbereich des Rechnungshofes 2000
- 3.4.1 Kennzahlen zur betrieblichen Altersvorsorge aus den Veröffentlichungen der Wiener Zeitung, Geschäftsjahr 2000
- 3.5.1 Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen in der BACH-Datenbank 2000
- 3.6.1 Kennzahlen der betrieblichen Altersvorsorge im Kredit- und Versicherungswesen 2000
- 3.7.1 Stand der von den Krankenversicherungsträgern erfassten Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbereichen
- 3.7.2 Stand der von den Krankenversicherungsträgern erfassten Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbereichen
- 3.7.3 Zusammensetzung der Betriebe in der Stichprobe nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengrößenklassen

Übersichtsverzeichnis/Fortsetzung

- 3.7.4 Zusammensetzung der Beschäftigten in der Stichprobe nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengrößenklassen
- 3.7.5 Betriebliche Altersvorsorge in der WIFO-Erhebung nach Wirtschaftsbereichen
- 3.7.6 Betriebliche Altersvorsorge in der WIFO-Erhebung nach Beschäftigtengrößenklassen
- 3.7.7 Verteilung der Anwartschaftsberechtigten und Pensionisten in der WIFO-Erhebung nach Beschäftigtengrößenklassen
- 3.7.8 Unternehmen mit einer oder zwei Finanzierungsarten der betrieblichen Altersvorsorge
- 3.7.9 Aufwand für Betriebspensionen in der WIFO-Erhebung nach Durchführungswegen und Beschäftigtengrößenklassen 2000
- 3.7.10 Stand an handelsrechtlichen Pensionsrückstellungen in der WIFO-Erhebung nach Beschäftigtengrößenklassen 2000
- 3.7.11 Einschätzung der Eigenschaften ihres Finanzierungssystems durch die Unternehmen
- 3.7.12 Aufwand für Abfertigungen in der WIFO-Erhebung nach Beschäftigtengrößenklassen 2000
- 4.1.1 Erklärungsfaktoren für eine betriebliche Altersvorsorge
- 4.1.2 Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge 2000
- 4.2.1 Schätzung des Anteils der Anwartschaftsberechtigten an den Beschäftigten
- 4.2.2 Hochgerechnete Zahl der Beschäftigten mit einer betrieblichen Altersvorsorge 2000
- 4.3.1 Hochgerechnete Zahl der Pensionisten mit einer betrieblichen Altersvorsorge 2000
- 4.4.1 Beiträge, Leistungen und Pensionsrückstellungen für die betriebliche Altersvorsorge in Österreich 2000
- 4.6.1 Bestimmungsfaktoren für die Wahl des Finanzierungsverfahrens
- 4.6.2 Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2000 - Betriebe mit Direktzusage
- 4.6.3 Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2000 - Betriebe mit Lebensversicherung
- 4.6.4 Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2000 - Betriebe mit einer Pensionskasse
- 4.6.5 Die Verteilung der betrieblichen Altersvorsorge auf die drei wichtigsten Finanzierungsarten 2000

Abbildungsverzeichnis

- 2.1.1 Verteilung der Finanzierung auf die Durchführungswege in Deutschland 1999
- 3.2.1 Anwartschaftsberechtigte und Leistungsempfänger in den Pensionskassen
- 3.2.2 Beiträge und Leistungen in Pensionskassen
- 3.2.3 Vergleich der Versorgungsansprüche an Pensionskassen mit den versicherungstechnischen Rückstellungen und dem Geldvermögen der privaten Haushalte
- 3.7.1 Relative Verteilung der Betriebe nach Wirtschaftsbereichen - Aussagekraft der Stichprobe
- 3.7.2 Relative Verteilung der Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen - Aussagekraft der Stichprobe
- 3.7.3 Relative Verteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen - Aussagekraft der Stichprobe
- 3.7.4 Relative Verteilung der Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen - Aussagekraft der Stichprobe
- 3.7.5 Zusammenhang zwischen Anwartschaftsberechtigten und Arbeitnehmern (logarithmierte Skala)
- 3.7.6 Zusammenhang zwischen Anwartschaftsberechtigten und Arbeitnehmern
- 3.7.7 Verteilung der Quote von Anwartschaftsberechtigten zu Beschäftigten in der WIFO-Erhebung
- 3.7.8 Arbeitnehmerbezogene Selektionskriterien für eine Anwartschaft
- 3.7.9 Voraussetzungen der Mitarbeiter für eine Anwartschaft
- 3.7.10 Verteilung der Anknüpfungspunkte für die Höhe der betrieblichen Pensionszusage
- 3.7.11 Motive für die betriebliche Altersvorsorge
- 3.7.12 Verteilung der Betriebe nach Finanzierungsart der Betriebspension
- 3.7.13 Richtung der Umstellung in der Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge
- 3.7.14 Geplante Änderung der betrieblichen Altersvorsorge
- 3.7.15 Motive gegen die Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge
- 3.7.16 Informationsstand über die einzelnen Finanzierungsformen
- 3.7.17 Wahl des Finanzierungsinstruments bei Änderung oder Einführung einer Betriebspension
- 3.7.18 Günstige gesamtwirtschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen für eine betriebliche Altersvorsorge
- 3.7.19 Erwartete Auswirkung der Umstellung auf die Abfertigung Neu (Mitarbeitervorsorgekasse)
- 4.7.1 Die logistische Verteilungsfunktion

1. Einleitung und Motivation

Die Rolle der betrieblichen Altersvorsorge wandelt sich im Lauf der Zeit. In der Vergangenheit war sie vorwiegend auf die Deckung der Pensionslücke von Arbeitnehmern mit einem Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage ausgerichtet. Ein weiteres Motiv waren einheitliche Entlohnungsmuster internationaler Unternehmen, die die Anreizmechanismen aus dem Stammland auf den österreichischen Markt übertragen. Ein drittes Motiv war die starke Position der Arbeitnehmervertretung in der Verstaatlichten Industrie, der eine schwache Eigentümervertretung gegenüberstand.

Seit einigen Jahren treten die Motive Mitarbeiterbindung und im öffentlichen Bereich die Umstellung des Gehaltssystems mit der Einführung neuer Dienstrechte in den Vordergrund. Die Umstellung des Abfertigungsrechtes auf die Mitarbeitervorsorge (Abfertigung Neu) wird auch in Zukunft diesen Trend verstärken. Mit der neuen Mitarbeitervorsorge entsteht ein betriebliches quasi-Altersvorsorgesystem, das auf der Beitragsseite für die Unternehmen verpflichtend ist. In Anlehnung an das alte Abfertigungsrecht wurde allerdings keine verpflichtende Verrentung der eingezahlten Beiträge vorgeschrieben, sodass mit der Mitarbeitervorsorge in vielen Fällen keine Versorgung im Alter verbunden sein wird. Aus diesem Grund kann sie auch nicht unmittelbar dem Bereich der betrieblichen Altersvorsorge zugerechnet werden. Trotzdem ist eine starke Wechselbeziehung zwischen der Mitarbeitervorsorge und der traditionellen betrieblichen Altersvorsorge zu erwarten, weil die Mitarbeitervorsorge vorhandene Mittel des Unternehmens für einen verwandten Zweck bindet. Die zukünftigen Wachstumschancen der freiwilligen Betriebspensionen sind dadurch geringer. Andererseits steigert die Mitarbeitervorsorge die Mobilität der Beschäftigten, weil mit einer Selbstkündigung kein Verlust des eingezahlten Vorsorgekapitals einhergeht, und damit der Anreiz des Arbeitnehmers zum Betriebswechsel steigt. Freiwillige Betriebspensionen entfalten eine bindende Wirkung und können diesem Anreiz entgegenwirken.

Unabhängig davon wird die betriebliche Altersvorsorge in den nächsten Jahren und Jahrzehnten an Bedeutung gewinnen, weil die zunehmende Verknappung des Arbeitsangebotes steigenden Wettbewerb der Unternehmen um qualifizierte Arbeitskräfte zur Folge haben wird. Die aktuelle Bevölkerungsprognose von Statistik Austria erwartet ausgehend vom Niveau des Jahres 2000 in den kommenden drei Jahrzehnten einen Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren um 316.000 Personen (-5,7%). Bis 2030 wird die erwerbsfähige Bevölkerung damit durchschnittlich um 0,3% pro Jahr schrumpfen; ab 2040 verschärft sich das Tempo auf -0,4% jährlich (Guger – Mayrhofer, 2001). Eine Vorausschau auf Grundlage konstanter Erwerbsquoten bis 2030 lässt einen Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen um etwa 220.000 Personen erwarten. Der Beschäftigungsstand kann durch eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung von bisherigen

Randgruppen erfolgen. Dazu zählen besonders Jugendliche und Personen im Alter über 50 Jahren, sowie Frauen in allen Altersgruppen.

Der größte Unsicherheitsfaktor in Bevölkerungsprognosen ist die internationale Wanderung. Bevölkerungsprognosen sind zwar weitgehend durch die Entwicklung der Fruchtbarkeit in den vergangenen Jahrzehnten vorbestimmt, trotzdem sind sie nicht völlig stabil. Wanderungsströme erzeugen einen beachtlichen Schwankungsspielraum (*Hanika, 2001*). Doch zeigt *Biffli (2002)*, dass die zugewanderten Arbeitskräfte in Österreich eine unterdurchschnittliche Ausbildung haben und daher qualifizierte Arbeitskräfte kaum ersetzen können. Angesichts dieser Aussichten am Arbeitsmarkt müssen Unternehmen ihr Arbeitsplatz- und Entlohnungsangebot so ausrichten, dass sie neue Arbeitskräfte anziehen und bestehende Arbeitsverhältnisse aufrechterhalten.

Die Betriebspension ist ein Mittel zur langfristigen Bindung von Arbeitskräften, solange sie ausreichende Bindungselemente enthält oder nur ein geringer Anteil der Unternehmen diesen Gehaltsbestandteil anbietet. In diesem Sinne geht mit dem alten Abfertigungsrecht eines der stärksten Bindungsmittel für Unternehmen verloren. Da die alte Abfertigung nur unter bestimmten Trennungsarten an den Arbeitnehmer ausgezahlt wird, erzeugt sie für Arbeitnehmer mit einer Anwartschaft einen Anreiz zum weiteren Verbleib im Unternehmen. Je größer die Anwartschaft, desto größer ist der Anreiz zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Andererseits verursacht das alte Abfertigungsrecht Reibungsverluste, weil Mitarbeiter teilweise nur wegen bestehender Abfertigungsansprüche im Unternehmen behalten werden. Ein betriebliches Altersvorsorgesystem sollte dem Unternehmen die Möglichkeit geben, die Vorteile einer Belohnung für die längere Verweildauer im Unternehmen mit der notwendigen Flexibilität in der Personalpolitik zu vereinigen. Starre und allgemeingültige Betriebspensionen mit einfacher Übertragung der Ansprüche auf andere Unternehmen entsprechen daher nicht den zukünftigen Bedürfnissen der Unternehmen.

In der aktuellen Regierungserklärung kommt der betrieblichen Altersvorsorge ein steigender Stellenwert zur Absicherung des gewohnten Lebensstandards im Alter zu. Die Ausweitung des Durchrechnungszeitraumes von 15 bis 18 Jahren auf 40 Jahre und die Senkung der Steigerungsbeträge von 2% auf 1,78% pro Versicherungsjahr werden die Neupension aus dem öffentlichen Pensionssystem für alle Arbeitnehmer mit einem über die Lebenserwerbszeit stark schwankenden Einkommen oder langen Ausbildungs- bzw. Karenzzeiten deutlich senken. In der Regierungserklärung werden diese beiden Schritte nur als Übergangslösung zu einem beitragsbezogenen Pensionskonto mit sozialer Abfederung durch leistungsbezogene Elemente bezeichnet. Mit dem beitragsbezogenen Pensionskonto dürfte das Leistungsniveau des öffentlichen Pensionssystems gegenüber der Übergangslösung nochmals sinken (*Pensionsreformkommission, 2002*). Betriebspensionen sind ein wichtiges Instrument zum Ausgleich der verminderten Leistungshöhe aus dem öffentlichen Pensionssystem, wenn es gelingt, die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge deutlich zu steigern.

Bisher war die Gewährung einer Betriebspension mit Eigenschaften wie Unternehmensgröße und Sektorzugehörigkeit verbunden. Unternehmen im Staatsbesitz oder im Eigentum eines ausländischen Unternehmens hatten eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit für eine Betriebspension als heimische Privatunternehmen. Daneben steigerte ein hoher Anteil an qualifiziertem Personal, ein hoher Anteil an Stammbesetzung mit entsprechender Betriebserfahrung, ein hoher Anteil älterer Mitarbeiter und ein starker Wunsch der Arbeitnehmer nach einer betrieblichen Altersvorsorge die Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein einer betrieblichen Altersvorsorge (Mooslechner – Url, 1995).

Die betriebliche Altersvorsorge erfolgt bis auf wenige kollektivvertragliche Regelungen freiwillig und beruht auf einzelbetrieblichen Vereinbarungen. Die verwendeten Finanzierungsformen sind vielfältig und reichen von der freiwilligen Höherversicherung im Rahmen des ASVG, über Direkte Leistungszusagen und Gruppenlebensversicherungen bis zu Pensionskassen. Die Pensionskassen unterliegen als Finanzdienstleister der Finanzmarktaufsicht und müssen Daten an die Oesterreichische Nationalbank und die Finanzmarktaufsicht melden. Sie sind damit die einzige Finanzierungsart mit vollständiger Dokumentation von Anwartschaftsberechtigten, Leistungsbeziehern, Beitragszahlungen, Pensionsleistungen und verwaltetem Kapitalbestand. In der Gruppenlebensversicherung ist die Datenlage bereits schlechter, weil die Finanzmarktaufsicht nur Daten für die gesamte Lebensversicherung veröffentlicht und der Versicherungsverband in seinen Publikationen die ruhenden von den aktiven Verträgen nicht unterscheidet sowie in unbekanntem Ausmaß Zahlen der Rückdeckungsversicherung von Direkten Leistungszusagen mit einbezieht. Die Leistungen der Gruppenlebensversicherung werden nicht ausgewiesen. Für die beiden verbleibenden Finanzierungsarten gibt es keine zusammenfassende öffentlich zugängliche Statistik, weil das öffentliche Interesse an dieser Fragestellung gering ist, und daher eine Erhebung durch Statistik Austria nicht finanziert wird. Aus diesem Grund unternimmt das WIFO nun mit Unterstützung durch den Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank bereits zum zweiten Mal eine Erhebung der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich.

In dieser Erhebung werden Unternehmen aus der Stichprobe für den Konjunktur- und Investitionstest des WIFO direkt nach dem Vorhandensein und der Entwicklung einer betrieblichen Altersvorsorge und deren Ausgestaltung befragt. Gemeinsam mit anderen Datenquellen bilden die Ergebnisse der Erhebung eine hervorragende Grundlage zur Beurteilung von Betriebspensionen in Österreich. Die Antworten lassen nicht nur eine Hochrechnung über die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich und die Nutzung einzelner Finanzierungsarten zu, sondern erlauben auch Aussagen über die Motive und die Zugangsbedingungen betrieblicher Altersvorsorgewerke. Damit kann eine Informationslücke über eine zunehmend an Bedeutung gewinnende freiwillige Sozialleistung geschlossen werden.

Der folgende Abschnitt enthält einen kurzen internationalen Vergleich und vermittelt einen aktuellen Eindruck über die Nutzung von Betriebspensionen in Europa mit österreichischen

Vergleichsdaten. Im dritten Abschnitt sind sämtliche österreichische Datenquellen zur betrieblichen Altersvorsorge dokumentiert. Weiters wird der Fragebogen der WIFO-Erhebung mit einer ausführlichen Auswertung vorgestellt. Der vierte Abschnitt beschreibt die Annahmen und Methoden der Hochrechnung für Österreich und enthält die Ergebnisse für die wichtigsten Kennzahlen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge. Eine Zusammenfassung und Schlussfolgerungen beschließen die Arbeit.

2. Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge im internationalen Umfeld

Die betriebliche Altersvorsorge wird in vielen Ländern als Ergänzung zum öffentlichen Pensionssystem gesehen und ist teilweise durch bereits lang bestehende kollektivvertragliche Vereinbarungen stark verbreitet. Ein internationaler Vergleich der Verbreitung ist aber nach wie vor schwierig, weil es verschiedene institutionelle Ausgestaltungen der betrieblichen Altersvorsorge gibt. Sie reichen von einem reinen Umlageverfahren in Frankreich über branchenspezifische Pensionsfonds in den Niederlanden bis zu Direkten Leistungszusagen in Deutschland. Je stärker die Betriebspension an Direktzusagen einzelner Unternehmen gebunden ist, desto weniger Informationen gibt es für einen internationalen Vergleich.

Eurostat fasste die Daten selbständiger Pensionsfonds für eine Auswertung zusammen, betont aber, dass selbst die Pensionsfondssysteme in den einzelnen Ländern sehr verschieden sind, und ein einheitlicher europäischer rechtlicher und statistischer Rahmen noch fehlt. Daher stehen noch nicht für alle Mitgliedstaaten Daten zur Verfügung. Dies trifft vor allem auf Deutschland zu, wo Pensionsfonds erst im Aufbau begriffen sind. Daher enthält Übersicht 2.1 auch keine Angaben zu Deutschland. Ebenso fehlt Frankreich, obwohl dort die betriebliche Altersvorsorge alle Arbeitnehmer verpflichtend umfasst. Das ist auf die besondere Finanzierungsform des französischen Systems zurückzuführen, welches auf dem Umlageverfahren beruht und daher keine Pensionsfonds kennt.

Übersicht 2.1 zeigt drei Kennzahlen von Pensionsfonds in Europa: die Beiträge, die Anwartschaften und die Leistungsempfänger. Am stärksten ist in diesem Vergleich die zweite Säule in den Niederlanden ausgebaut. Knapp zwei Drittel der Erwerbspersonen – d. h. der unselbständig Beschäftigten, der Selbständigen und der Arbeitslosen – sind dort beitragszahlende Anwartschaftsberechtigte. Dieser Anteil liegt weit über dem anderer Länder. Österreich weist mit knapp 5% ein vergleichbares Niveau unter den verbleibenden Ländern innerhalb Europas auf.

Die Mitglieder von Pensionsfonds können Anwartschaftsberechtigte oder Pensionisten sein. Der Anteil der Pensionisten an den Mitgliedern in Übersicht 2.1 gibt Auskunft über die Systemreife. Er hängt aber auch von der demographischen Zusammensetzung der Bevölkerung ab. Wenn es unterdurchschnittlich viele Leistungsempfänger gibt, kann sich das System noch im Aufbau befinden. Derselbe Eindruck entsteht aber auch durch einen hohen Anteil von Personen im erwerbsfähigen Alter an der Bevölkerung. In diesem Fall würden selbst lang bestehende Pensionsfonds einen kleinen Anteil von Pensionisten ausweisen. Ein weiteres Phänomen, das einen Vergleich zwischen den Ländern erschwert, kann am Beispiel Österreichs aufgezeigt werden. In Österreich gibt es trotz des relativ jungen Pensionskassensystems einen vergleichsweise hohen Anteil von Pensionisten. Er entstand durch Übertragungen bestehender nicht fondsgebundener betrieblicher Altersvorsorgesysteme in Pensionsfonds.

Übersicht 2.1: Kennzahlen selbständiger Pensionsfonds in Europa 1999

| | Anwartschaftsberechtigte für die Beiträge gezahlt werden | Pensionisten | Beiträge insgesamt |
|--------------|--|---|--------------------|
| | In % der Erwerbspersonen | In % aller Pensions- fondsmitglieder | In % des BIP |
| Belgien | 5,7 | 19,5 | 0,4 |
| Dänemark | 0,4 | 47,5 | 0,1 |
| Spanien | 20,6 | 4,2 | 1,1 |
| Irland | 4,9 | 8,6 | 2,5 |
| Niederlande | 62,5 | 14,8 | 3,1 |
| Österreich | 4,9 | 18,6 | 0,9 |
| Portugal | 5,9 | 24,7 | 1,1 |
| Finnland | 3,2 | 37,5 | 0,1 |
| Schweden | 8,3 | 12,0 | 0,2 |
| Norwegen | 9,6 | 29,1 | 0,7 |
| Durchschnitt | 12,6 | 21,7 | 1,0 |

Q: Eurostat.

Dänemark und Finnland weisen eine vergleichsweise hohe Zahl aus, wobei beide Länder gleichzeitig einen geringen Verbreitungsgrad aktiver Anwartschaftsberechtigter haben. Insgesamt sind die Daten über Pensionsfonds ohne zusätzliche Hintergrundinformation wenig aussagekräftig, weil andere Finanzierungsformen darin nicht berücksichtigt sind.

Der Anteil der Beiträge am BIP ist vielleicht nicht die geeignetste Vergleichszahl für das Ausmaß der betrieblichen Altersvorsorge. Sie vermeidet aber eine – wegen der Erfassung der Selbständigen – zu enge Bezugsgröße wie etwa die Bruttolohn- und Gehaltssumme und berücksichtigt Unternehmensgewinne. Die Beitragsleistung ist – wie zu erwarten – in den Niederlanden am höchsten. Dort ist die betriebliche Altersvorsorge in branchenweiten Vereinbarungen festgelegt und erbringt einen Großteil der einkommensabhängigen Pensionsleistung. Darüber hinaus ist das holländische System in Form von Pensionsfonds organisiert. In Irland wird der zweithöchste Anteil des BIP für Beitragszahlungen an Pensionsfonds aufgewendet. Ähnlich wie im Vereinigten Königreich bestreitet die über Pensionsfonds finanzierte Betriebspension den Großteil des Alterseinkommens. In Österreich hat die Betriebspension wegen der großzügigen Ausgestaltung des Sozialversicherungsrechtes eher den Charakter einer Zusatzpension. Trotzdem erreichen die Beitragseinnahmen der Pensionskassen im europäischen Vergleich den Durchschnittswert, der z. B. deutlich über dem schwedischen Wert liegt, obwohl dort ein wesentlich größerer Kreis von Anspruchsberechtigten vorhanden ist. Das liegt an der in Österreich dominierenden Finanzierung der Betriebspension über Pensionskassen, während in Schweden Rückstellungen mit Rückversicherungspflicht überwiegen. Die Interpretation der Eurostat-Daten muss also vorsichtig erfolgen und ermöglicht nur stark eingeschränkte Schlussfolgerungen.

Der Vergleich mit einer Studie der Generaldirektion Binnenmarkt (*Europäische Kommission, 2000*) zeigt, dass die Einschränkung der betrieblichen Altersvorsorge auf Pensionsfonds der Vielfalt institutioneller Regelungen zu wenig Rechnung trägt. In Europa spielen Versicherungsgesellschaften, Banken, Pensionsfonds oder Treuhandgesellschaften und Direkte Leistungszusagen (mit und ohne Rückversicherungspflicht) durchaus tragende Rollen in der betrieblichen Altersvorsorge. Dänemark vermittelt z. B. im Vergleich der unabhängigen Pensionsfonds den Eindruck, dass es praktisch keine betriebliche Altersvorsorge gibt. Über Tarifverträge sind allerdings 80% der Erwerbsbevölkerung verpflichtend in die betriebliche Altersvorsorge eingebunden. Ein Großteil der Beitragsverwaltung und Rentenauszahlung in Dänemark erfolgt durch Banken und Versicherer. In Finnland nehmen Versicherer eine ähnlich dominante Stellung ein. Im Durchschnitt über die Mitgliedstaaten der Europäischen Union ist die Hälfte der Erwerbsbevölkerung in eine betriebliche Altersvorsorge einbezogen. Unter Berücksichtigung aller Finanzierungsarten fällt die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich deutlich hinter Vergleichsländer aus Europa zurück.

Der Rückstand der betrieblichen Altersvorsorge ist nicht nur auf eine andere Rollenteilung zwischen öffentlicher Pension und den verbleibenden beiden Säulen der Altersvorsorge zurückzuführen. Während in Österreich die Altersvorsorge für die meisten Einkommensstufen

nahezu ausschließlich durch die öffentliche Pensionsleistung abgedeckt wird, gibt es in anderen Ländern eine Teilung in eine staatliche Mindestpension und eine einkommensabhängige Betriebspension. Zusätzlich zur fehlenden Rollenteilung ist das Versorgungsniveau aus der öffentlichen Pension in Österreich im internationalen Vergleich hoch (*World Bank*, 1994; *Guger*, 1997), dadurch sinkt auch der Anreiz für weitreichende freiwillige Betriebsvereinbarungen.

Der Vergleich von Übersicht 2.2 mit einer ähnlichen Zusammenfassung aus dem Jahr 1997 in *Url* (1998) ist nur bedingt möglich, weil dort die unselbständig Erwerbstätigen als Bezugsgröße für die Anwartschaftsberechtigten verwendet wurden. Die Zahlen sind jedoch mit Ausnahme Dänemarks (1997: 65%) nahezu identisch, sodass von einer unzureichenden Unterscheidung zwischen unselbständig Beschäftigten und den Erwerbspersonen in den einzelnen Untersuchungen ausgegangen werden kann. In den letzten fünf Jahren kam es im Großen und Ganzen somit zu keiner Ausweitung betrieblicher Altersvorsorgeformen in Europa.

Die Pensions- bzw. Renteneinkommen im Alter können aus drei Quellen stammen. Den öffentlichen Pensionen, der Betriebspension oder den Renten aus Lebensversicherungen. Übersicht 2.3 enthält eine Schätzung der Anteile dieser drei Säulen von der *Deutsche Bank Research* (2001) für einige ausgewählte europäische Länder. In Österreich und Spanien wohnende Personen beziehen den größten Teil ihres Alterseinkommens aus der staatlichen Pension. Betriebliche Altersvorsorgeformen haben für den durchschnittlichen Haushalt keine große Bedeutung. Obwohl in Deutschland und Italien die Abhängigkeit vom öffentlichen Pensionssystem geringer ist, hat die Betriebspension fast keine Bedeutung. Im Gegensatz dazu ist die Eigenvorsorge in diesen beiden Ländern vergleichsweise stark ausgebaut. Nur in Frankreich, den Niederlanden und der Schweiz stammt etwa ein Drittel des Alterseinkommens aus einer Betriebspension. Das Französische System ist allerdings nur bedingt als Betriebspension zu bezeichnen, weil es verpflichtend ist und ähnlich wie die staatliche Pension in Österreich auf einem Selbstverwaltungssystem mit Umlageverfahren beruht. Unter Berücksichtigung der laufenden Erwerbseinkommen bleibt dieses Bild annähernd erhalten. Es fällt nur auf, dass Pensionisten in Österreich einen besonders geringen Teil ihres Alterseinkommens aus aktiver Erwerbstätigkeit beziehen (*Url*, 2002).

Übersicht 2.2: Kennzahlen der betrieblichen Altersvorsorge in Europa 2000

| | Anwartschaftsbe- rechtigte in % der Erwerbspersonen | Art der Verpflichtung | Anbietende Institutionen |
|----------------|---|---------------------------|--|
| Belgien | 31 | Teilweise freiwillig | Pensionskassen, Versicherer |
| Dänemark | 80 | Tarifverträge | Banken, Pensionskassen, Versicherer |
| Deutschland | 30 | Freiwillig | Direkte Leistungszusage, Unterstützungskassen, Pensionskassen, Versicherer |
| Griechenland | 5 | Freiwillig | Pensionskassen, Versicherer |
| Spanien | 15 | Freiwillig | Pensionskassen, Versicherer |
| Frankreich | 100 | Gesetzlich verpflichtend | Selbstverwaltete Pensionsanstalten (ARCCO, AGIRC) |
| Irland | 50 | Freiwillig | Investmentfonds, Pensionskassen |
| Italien | - | Freiwillig | Pensionskassen, Versicherer |
| Luxemburg | 30 | Freiwillig | Direkte Leistungszusage, Pensionskassen, Versicherer |
| Niederlande | 91 | Tarifverträge | Pensionskassen, Versicherer |
| Österreich | 12 | Freiwillig, Tarifverträge | Direkte Leistungszusage, Pensionskassen, Versicherer |
| Portugal | 15 | Freiwillig | Pensionskassen, Versicherer |
| Finnland | 100 | Gesetzlich verpflichtend | Pensionskassen, Versicherer |
| Schweden | 90 | Tarifverträge | Direkte Leistungszusage mit verpflichtender Rückversicherung und öffentlicher Bürgschaft, Pensionsfonds, Versicherer |
| Schweiz | 77 | Gesetzlich verpflichtend | Pensionskassen, Versicherer |
| Großbritannien | 46 | Freiwillig | Treuhandgesellschaften, Banken, Versicherer, Vermögensverwalter, Bausparkassen, Angehörige aus steuerlich, wirtschaftlich oder versicherungsmathematisch beratenden Berufen |

Durchschnitt 51

Q: Europäische Kommission (2000), ifo (2000), Statistik Schweiz, WIFO.

Übersicht 2.3: Einkommensquellen im Alter im europäischen Vergleich

| | Öffentliche Pension | Betriebspension | Privatpension |
|-------------|---------------------|-----------------|---------------|
| | Anteile in % | | |
| Spanien | 92 | 4 | 4 |
| Österreich | 92 | 2 | 6 |
| Deutschland | 82 | 5 | 13 |
| Italien | 74 | 1 | 25 |
| Frankreich | 51 | 34 | 15 |
| Niederlande | 49 | 40 | 11 |
| Schweiz | 42 | 32 | 26 |

Q: Deutsche Bank Research (2001), WIFO.

2.1 Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland

Das Altersvorsorgesystem Deutschlands ist dem österreichischen sehr ähnlich. Die öffentliche Pension soll wie in Österreich für breite Einkommenschichten den Lebensstandard im Alter erhalten. Betriebliche und private Altersvorsorge dienen – vor allem im Bereich hoher Einkommen – nur als Ergänzung zu diesem System. Schon der Vergleich der Einkommensquellen in Übersicht 2.3 zeigt, dass in beiden Ländern die staatliche Pension den überwiegenden Teil des Alterseinkommens bestreitet. Der hohe Anteil von Privatvorsorge als Einkommensquelle in Deutschland hängt mit dem unvollständigen öffentlichen Pensionssystem zusammen. Selbständige und Freiberufler sind aus der staatlichen Pflichtversicherung ausgenommen, sodass diese Berufsgruppen den durchschnittlichen Anteil der privat angesparten Renten am Alterseinkommen steigern.

Die letzte umfassende Erhebung von Betriebspensionen in Deutschland durch das deutsche Statistische Bundesamt stammt aus dem Jahr 1990 und wurde bereits in *Mooslechner – Url* (1995) dokumentiert. Aktuelle Informationen über die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge beruhen nur auf einer kleinen Stichprobe befragter Unternehmen. Das Münchner Institut für Wirtschaftsforschung unternimmt regelmäßig eine Erhebung der Verbreitung betrieblicher Altersvorsorgesysteme in deutschen Unternehmen (*ifo*, 2000). Die achte und aktuellste dieser Erhebungen fand zwischen Mai und November 1999 statt und beschränkte sich auf den Handel und das verarbeitende Gewerbe. Die Umfrage erhob den Bestand und die Dynamik der betrieblichen Altersvorsorge in den alten und neuen Bundesländern und kommt zur Schlussfolgerung, dass der Verbreitungsgrad betrieblicher Altersvorsorge – nach dem Rückgang in der ersten Hälfte der 90er Jahre – seit 1996 wieder langsam zunimmt. Die Zunahme konzentriert sich auf mittlere Unternehmensgrößen zwischen 50 und 499 Beschäftigten, während in den anderen Betriebsgrößenklassen die Verbreitung stagniert. Im verarbeitenden Gewerbe waren 1999 allerdings weniger Anwartschaftsberechtigte in die betriebliche Altersvorsorge einbezogen als zuvor. Da die Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe zwischen 1996 und 1999 um etwa 5% zurückging, und gleichzeitig der Anteil der Anwartschaftsberechtigten an den Beschäftigten leicht sank (1996: insgesamt 65%), gab es auch weniger Anwartschaftsberechtigte. Im Handel bleibt die Verbreitung von Betriebspensionen zwischen 1996 und 1999 nahezu gleich auf etwa 30% der Betriebe und Anwartschaftsberechtigten (Übersicht 2.1.1).

In den neuen Bundesländern ist die Verbreitung von Betriebspensionen weiterhin wesentlich niedriger als im alten Bundesgebiet. Zwischen 1996 und 1999 konnte die Lücke jedoch etwas geschlossen werden. Eine vollständige Angleichung an das westdeutsche Niveau ist vorerst nicht zu erwarten.

Erstens, den Verzicht der Arbeitnehmer auf eine Lohnerhöhung mit einer Umwandlung dieses Betrags in einen Beitrag an einen Lebensversicherer oder eine Pensionskasse (Entgeltumwandlung). Zweitens, die zusätzliche Arbeitgeberleistung, für die das Unternehmen

Übersicht 2.1.1: Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland nach Wirtschafts- und Beschäftigtengrößenklassen ¹⁾ 1999

| Wirtschaftsbereiche | Betriebe mit Beschäftigten | | | | | Insgesamt |
|---|----------------------------|-----------|-------------|-------------|----------|-----------|
| | 20 bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | |
| Alte Bundesländer | | | | | | |
| Betriebe mit betrieblicher Altersvorsorge in % aller Betriebe | | | | | | |
| D | 52 | 75 | 83 | 91 | 97 | 68 |
| G | 55 | 65 | 72 | 89 | - | 32 |
| Anwartschaftsberechtigte in % der Beschäftigten | | | | | | |
| D | 21 | 36 | 49 | 68 | 86 | 64 |
| G | 15 | 23 | 32 | 55 | - | 28 |
| Neue Bundesländer | | | | | | |
| Betriebe mit betrieblicher Altersvorsorge in % aller Betriebe | | | | | | |
| D | 45 | 41 | 50 | 44 | - | 45 |
| G | 63 | 65 | 77 | - | - | 43 |
| Anwartschaftsberechtigte in % der Beschäftigten | | | | | | |
| D | 12 | 7 | 15 | 25 | - | 16 |
| G | 19 | 16 | 34 | - | - | 20 |

Q: ifo (2000). - ¹⁾ Das ifo verwendet für das verarbeitende Gewerbe (D) und den Handel (G), je nach dem ob alte oder neue Bundesländer untersucht werden, unterschiedliche Betriebsgrößenklassen. Die hier zusammengefassten Werte sind grobe Zuordnungen oder gewichtete Durchschnitte. Wenn alle großen Unternehmen durch das ifo in einer Betriebsgrößenklasse zusammengefasst sind (z. B. über 500), bleiben die Einträge für größere Betriebsgrößenklassen hier unbesetzt.

allein die Belastung aus der betrieblichen Altersvorsorge trägt und drittens, Mischformen, in denen Entgeltumwandlung und Arbeitgeberleistung kombiniert werden. Eigentlich handelt es sich dabei weniger um eine Finanzierungsart, als um eine Zurechnung der Beitragsbelastung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die meisten Unternehmen in Deutschland tragen die Belastung aus der Betriebspension zur Gänze selbst (1999: 70% bis 85%). Etwa ein Viertel der Unternehmen wenden die Entgeltumwandlung entweder eigenständig oder in Verbindung mit Arbeitgeberleistungen an. Diese Verteilung ist im verarbeitenden Gewerbe unabhängig von der Unternehmensgröße. Im Handel ist der Anteil der Entgeltumwandlung und der Mischformen in kleineren Betrieben höher.

Die einzelnen Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland sind die Direkte Leistungszusage und die damit verwandten Unterstützungskassen. Darüber hinausgehend gibt es ähnlich wie in Österreich Pensionskassen und Lebensversicherungen. Abbildung 2.1.1 zeigt die Verteilung über die drei Finanzierungsformen im Jahr 1999. Dabei dominieren Direkte Leistungszusagen deutlich vor den Pensionskassen und Direktversicherungen. Unterstützungskassen nehmen nur noch eine untergeordnete Rolle ein.

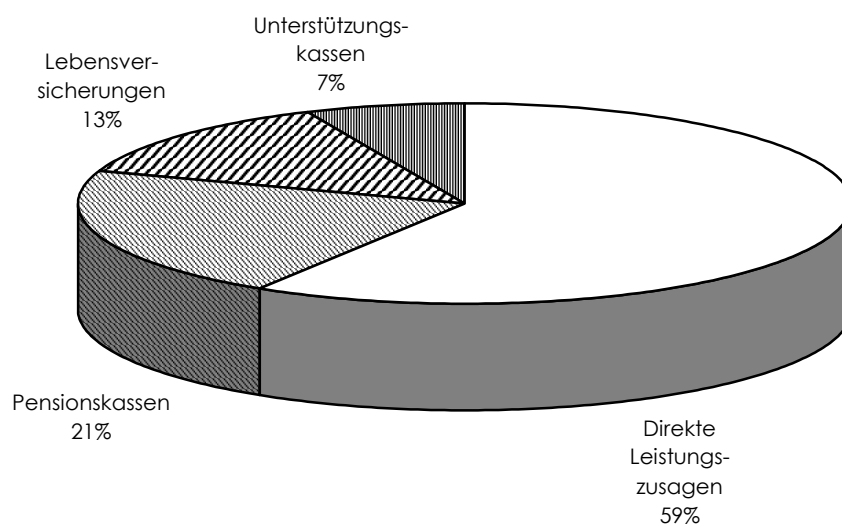
Zwischen 1996 und 1999 verstärkte sich in Deutschland die Tendenz zu Leistungseinschränkungen in Form einer Schließung des Versorgungswerkes. Unternehmen frieren mit diesem Schritt die Zahl der Anwartschaftsberechtigten ein und versagen neu zugewandten Beschäftigten den Beitritt zum betrieblichen Altersvorsorgesystem. Kürzungen zugesagter Versorgungsleistungen und andere Einschränkungen werden nur selten angewendet. Als Hauptgrund für Einschränkungen gaben die Unternehmen wirtschaftliche Probleme an. Interessanterweise schreiben kleine Unternehmen in Deutschland der Betriebspension nunmehr eine geringe bis fehlende personalpolitische Bedeutung zu und führen das als Grund für Leistungskürzungen an. Gleichzeitig geben die Unternehmen mit einer Leistungsausweitung oder einer Neueinführung der Betriebspension personalpolitische Gründe als Hauptmotiv an.

Die vorsichtige Haltung der Unternehmen in Bezug auf eine Erhöhung der Lohnkosten wird durch die zunehmende Entgeltumwandlung deutlich. In diesem Fall verzichten die Arbeitnehmer auf eine Lohnerhöhung und leiten diese Mittel in die Finanzierung einer Betriebspension um. Zwischen 40% und 44% der deutschen Unternehmen wären unter diesen Umständen zur Einführung einer Betriebspension bereit.

In diesem Sinne setzte die deutsche Bundesregierung Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge. Das Altersvermögensgesetz aus dem Jahr 2001 sieht einen Rechtsanspruch aller Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung vor. Bis zu einem Höchstbetrag von 4% der persönlichen Beitragsbemessungsgrundlage in der staatlichen Rentenversicherung muss der Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers Teile des Arbeitsentgeltes an eine Pensionskasse, eine direkte Lebensversicherung oder an einen der neu eingeführten Pensionsfonds überweisen. Diese Beiträge sind steuerfrei und unterliegen

Abbildung 2.1.1: Verteilung der Finanzierung auf die Durchführungswege in Deutschland 1999

Gesamtvolumen: 217,2 Mrd. Euro



Q: Deutsche Bank Research.

der staatlichen Förderung gemäß dem Altersvermögensgesetz (u. a. auch nachgelagerte Besteuerung). Die Beiträge für die Betriebspension unterliegen jedoch der Sozialabgabenpflicht. Mit diesem Paket könnte die Betriebspension in Deutschland einen neuen Aufschwung erfahren.

3. Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich

Mit dem Ausbau des allgemeinen Pensionsversicherungsrechtes nach 1955 veränderte sich die Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge. Das hohe Ausmaß an Einkommenssicherung unterhalb der Höchstbeitragsgrundlage durch die reguläre ASVG-Pension machte Betriebspensionen gegenüber laufenden Lohnzahlungen in Form von Lohnerhöhungen wenig attraktiv. In den 60er Jahren und zu Beginn der 70er Jahre wurde die Betriebspension wegen des herrschenden Arbeitskräftemangels wieder häufiger als Instrument zur stärkeren Betriebsbindung der Mitarbeiter genutzt. Diese Rolle und die Absicherung des Lebensstandards für die etwa 8% der unselbständig Erwerbstätigen, deren Einkommen über der Höchstbemessungsgrundlage liegt, spielt die Betriebspension bis heute.

Die öffentliche Pensionsleistung ist die bedeutendste Einkommensquelle im Alter (Übersicht 3.1). Wenn man näherungsweise die Beitragseinnahmen und die Leistungen der drei Säulen als Indikator für deren Bedeutung im Alter verwendet, bestätigt sich diese Vermutung. Die Beitragseinnahmen im öffentlichen Pensionssystem beruhen auf dem volkswirtschaftlichen Pensionskonto und umfassen daher alle öffentlichen Pensions- und Rentenleistungen.

Die Verteilung der Beiträge zwischen den drei Säulen zeigt, dass etwa 84% in der 1. Säule anfallen und die private Altersvorsorge etwa 14% der Beitragszahlungen ausmacht. Als Beiträge für die private Altersvorsorge werden alle Einzahlungen in die Einzel-Lebensversicherung betrachtet. Das mag die Bedeutung der Lebensversicherung für die Altersvorsorge etwas nach oben verzerren, weil Einmalerläge im Lebensversicherungsgeschäft eine große Rolle spielen und diese nicht unbedingt Vorsorgecharakter aufweisen, sondern aus einem gewöhnlichen Veranlagungskalkül (Rendite versus Risiko) getätigt werden. Mit einem 2% Anteil an den Beiträgen ist die Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich vergleichsweise klein. Die Beitragszahlungen umfassen nicht nur die Beiträge zu Pensionskassen, sondern auch die Einzahlungen in die Gruppenlebensversicherung und die hochgerechnete Nettodotierung für Pensionsrückstellungen. Eine detaillierte Beschreibung der Hochrechnung enthält Abschnitt 4. Die Beitragszahlungen und Leistungen aller drei Säulen machten 2000 insgesamt etwa 17% bis 18% des Bruttoinlandsproduktes aus.

Von der Leistungsseite her betrachtet, haben die kapitalgedeckten Vorsorgeformen noch weniger Gewicht. Die öffentlichen Pensionsleistungen begleichen 87% der Ausgaben für Altersversorgung, während die private Altersvorsorge nur mehr 9% der Leistungen ausahlt. Die betriebliche Altersvorsorge kommt auf einen Anteil von 4% an den gesamten Leistungen. Der Unterschied zu den Beitragseinnahmen entsteht durch vergleichsweise hohe Pensionszahlungen aus Direkten Leistungszusagen, die aus dem laufenden Ertrag der Unternehmen gezahlt werden. Dadurch wird die dämpfende Auswirkung des Aufbaus

Übersicht 3.1: Die Verteilung der Beiträge und Leistungen auf die drei Säulen der Altersvorsorge in Österreich 2000

| | Beiträge zur Altersvorsorge | | |
|--|-----------------------------------|--------------|--------------|
| | Mio. Euro | Anteile in % | In % des BIP |
| Gesamteinnahmen im öffentlichen Pensionssystem ¹⁾ | 30.831 | 84,1 | 15,1 |
| Betriebliche Altersvorsorge | 745 | 2,0 | 0,4 |
| Private Lebensversicherung | 5.095 | 13,9 | 2,5 |
| Insgesamt | 36.671 | 100,0 | 17,9 |
| | Leistungen aus der Altersvorsorge | | |
| | Mio. Euro | Anteile in % | In % des BIP |
| Öffentlicher Pensionsaufwand ¹⁾ | 29.803 | 87,2 | 14,5 |
| Betriebliche Altersvorsorge | 1.216 | 3,6 | 0,6 |
| Private Lebensversicherung | 3.177 | 9,3 | 1,6 |
| Insgesamt | 34.196 | 100,0 | 16,7 |

Q: ST.AT, Bundesministerium für Finanzen, VVO, WIFO. - ¹⁾ Vorläufige Daten.

kapitalgedeckter Altersvorsorgesysteme auf die relative Bedeutung der Leistungen ausgeglichen. Renten sind in einem kapitalgedeckten System im Vergleich zu den Beitragszahlungen klein, weil vergleichsweise lange Ansparphasen notwendig sind.

3.1 Die gesetzliche Regelung der betrieblichen Altersvorsorge

Durch das Betriebspensionsgesetz (BPG) und das Pensionskassengesetz (PKG) wurde das System der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich 1990 auf eine neue rechtliche Grundlage gestellt. Erstmals wurde das durch individuelle und betriebliche Vereinbarungen gekennzeichnete Feld einer spezifischen Regelung unterworfen. Das Hauptziel der umfassenden gesetzlichen Neuregelung war die Sicherung bestehender Betriebspensionen. Direkte Leistungszusagen und Lebensversicherungen dominierten bis dahin als Durchführungswege. Mit dem Pensionskassengesetz wurde eine weitere Möglichkeit geschaffen, in der das Schicksal des angesammelten Pensionskapitals vom Unternehmenserfolg unabhängig ist. Mit den Pensionskassen wurde ein effizienter Durchführungsweg eingerichtet, der allerdings die Bindungseigenschaften der Betriebspension verringert hat. Anders als in den rückstellungsfinanzierten Direkten Leistungszusagen können Ansprüche an eine Pensionskasse im "Rucksack-Prinzip" beim Ausscheiden aus dem Unternehmen mitgenommen werden. Für Arbeitnehmer stellt dies eine deutliche Verbesserung dar.

Das Betriebspensionsgesetz enthält Schutzbestimmungen hinsichtlich der Leistungszusagen des Arbeitgebers an seine Mitarbeiter im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge, unabhängig von der Wahl des Durchführungsweges. Sein Geltungsbereich umfasst die Direkten Leistungszusagen, die Lebensversicherungen, die Pensionskassen und Zusagen aus einer Unterstützungskasse. Die Möglichkeiten des Arbeitgebers zum Widerruf einer einmal erteilten Zusage sind jetzt wesentlich eingeschränkt.

Das Pensionskassengesetz schaffte eine eigenständige Rechtsgrundlage für Pensionskassen. Es enthält umfassende Bestimmungen über Gründung, Betrieb und Auflösung von Pensionskassen, gesetzliche Vorgaben über die Veranlagung der Beiträge und Kontrollvorschriften zur Gebarung der Kassen. Vertreter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten werden in den Aufsichtsrat der Pensionskassen eingebunden. Die spezifische Absicherung der Anwartschaftsberechtigten im Rahmen von Pensionskassenverträgen ist durch mehrere Punkte sichergestellt: Die eingezahlten Beiträge sind dem Zugriff des beitragsleistenden Arbeitgebers entzogen und unterstehen einer exekutions- und insolvenzrechtlichen Sonderstellung. In Anlehnung an die Ausgestaltung des Versicherungsaufsichtsgesetzes gilt auch für Pensionskassen eine Beschränkung der Veranlagungsmöglichkeiten durch vorgegebene Höchstgrenzen für einzelne Wertpapierkategorien und Unternehmen. Z. B. beträgt die Höchstgrenze für Veranlagungen in Anteilscheinen 50% des veranlagten Vermögens eines Versichertenkreises. Zur Vermeidung von Kumulrisiken besteht eine Beschränkung für Beteiligungen an ein und demselben

Unternehmen im Ausmaß von 5% des Eigenkapitals. §25 PKG enthält eine Aufzählung aller geltenden Einschränkungen.

Die Pensionskassen unterliegen der Aufsicht durch die Finanzmarktaufsicht (FMA), die auch die Konzession für den Betrieb einer Pensionskasse vergibt. Sie kontrolliert die Einhaltung der Bestimmungen des PKG und sammelt zu diesem Zweck aufsichtsrelevante Daten der Pensionskassen. Damit soll die Einhaltung der Konzessionsvoraussetzungen nicht nur zum Zeitpunkt der Zulassung, sondern darüber hinausgehend, während der gesamten Dauer der Geschäftstätigkeit eines Unternehmens gewährleistet werden. Gleichzeitig sind die Pensionskassen auch gegenüber der Oesterreichischen Nationalbank meldepflichtig. Sie benötigt zur Beobachtung des österreichischen Kapitalmarktes vor allem Daten über die Veranlagungsstruktur der Pensionskassen.

3.2 Die Entwicklung der Pensionskassen seit 1990

Zurzeit sind 12 betriebliche und 8 überbetriebliche Pensionskassen bei der Finanzmarktaufsichtsbehörde registriert. Die betrieblichen Pensionskassen beschränken ihre Tätigkeit auf die Belegschaft eines Unternehmens und stehen meist in enger Beziehung zum Stammhaus. Diese Form der ausgegliederten Verwaltung der Pensionsansprüche von Mitarbeitern kommt nur für hinreichend große Unternehmen in Frage, weil die Fixkosten des Betriebs von Pensionskassen sonst zu groß sind. Im Gegensatz dazu stehen die überbetrieblichen Pensionskassen allen Unternehmen als Vertragspartner offen. Sie ermöglichen auch kleinen Unternehmen den Zugang zu diesem Durchführungsweg. Die kleinen Unternehmen werden in Versichertenkreise von ausreichender Größe zusammengefasst. Das ist besonders im Hinblick auf die Absicherung biometrischer Risiken durch die Pensionskassen notwendig.

Nach Einführung des PKG im Jahr 1991 waren 5 überbetriebliche und 3 betriebliche Pensionskassen konzessioniert. Der Vergleich mit den aktuellen Zahlen zeigt bereits den starken Aufschwung dieser Finanzierungsart. Für börsennotierte Unternehmen und Töchter internationaler Konzerne hat die Umwandlung von Direkten Leistungszusagen in Ansprüche an Pensionskassen einen bilanztechnischen Vorteil. Die Pensionsrückstellung ist mit Ausnahme von Deutschland und Luxemburg international unbekannt und erfordert daher gegenüber ausländischen Investoren eine Erklärung bzw. erschwert die Vergleichbarkeit des Jahresabschlusses innerhalb eines ausländischen Konzerns. Die Aktien solcher Unternehmen sind für internationale Investoren daher weniger interessant.

Die ersten Geschäftsjahre der Branche waren durch Umstellungen bestehender betrieblicher Altersvorsorgesysteme auf Pensionskassen geprägt. Dadurch konnten rasch hohe Bestände an Anwartschaften und Leistungsempfängern und damit auch an verwaltetem Vermögen aufgebaut werden. Bereits im ersten Jahr des Bestehens wurden 21.800 Anwartschaftsberechtigte und 3.600 Leistungsempfänger in den Pensionskassen verwaltet. Bis

Ende 2001 stieg die Anzahl der Anwartschaftsberechtigten auf 326.000 und die der Leistungsberechtigten auf 39.700 Personen (Abbildung 3.2.1).

Seit 1997 können auch Arbeitgeber über eine Pensionskasse eine Betriebspension aufbauen. Das gilt z. B. für Gewerbetreibende, Freiberufler und Einzelunternehmer. Voraussetzung für die Einzahlung von Beiträgen für Arbeitgeber ist, dass im Unternehmen mindestens eine weitere Person beschäftigt und ebenfalls in das betriebliche Altersvorsorgesystem einbezogen ist.

Die Beitragseinnahmen waren von Beginn an vergleichsweise hoch. Nach einem kurzen Abschwung 1992, der vor allem durch den Rückgang an Übertragungen bestehender Betriebspensionen auf Pensionskassen zustande kam, setzte eine sehr dynamische Aufwärtsentwicklung der Beitragseinnahmen ein, die 2000 plötzlich abbrach. Wiederum ist der Rückgang von Übertragungen die Ursache für dieses Muster. Bereits 2001 setzte wieder ein deutliches – vor allem auf den laufenden Beiträgen beruhendes – Wachstum von +14,6% ein (Abbildung 3.2.2).

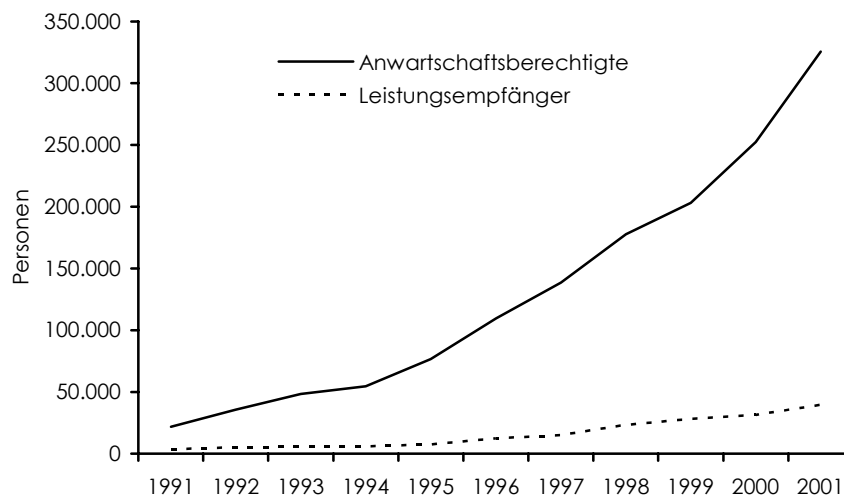
Die Bedeutung der Übertragungen in der Anfangsphase der Pensionskassen lässt sich auch am Verhältnis zwischen laufenden Beitragseinnahmen und den Übertragungen gem. §48 PKG messen. Machten die Einnahmen aus Übertragungen bis 1999 noch ein Vielfaches der laufenden Beiträge aus, so lagen sie 2000 bereits auf gleichem Niveau wie die laufenden Beitragseinnahmen. Im Jahr 2001 war das Aufkommen aus laufenden Beiträgen erstmals größer als die Beitragseinnahmen aus übertragenen Vermögensbeständen. Da bereits innerhalb der ersten Jahre mehrere große Unternehmen auf Pensionskassenlösungen umstellten und §48 PKG für Übertragungen eine Übergangsregelung von höchstens 10 Jahren vorschreibt, sollte die Verschiebung von Übertragungen zu laufenden Beitragseinnahmen in den nächsten Jahren sogar noch deutlicher werden.

Im Gegensatz dazu entwickeln sich die Leistungen an Pensionisten gleichförmig positiv. Die jährliche durchschnittliche Wachstumsrate von 29% zwischen 1991 und 2001 geht nicht nur auf die höhere Anzahl von Pensionisten zurück, sondern auch auf eine Steigerung der durchschnittlichen Pensionshöhe. Während 1991 ein Betriebspensionist von einer Pensionskasse im Durchschnitt monatlich 687 Euro ausgezahlt bekam, wurden 2001 rund 800 Euro ausgezahlt (12mal jährlich¹⁾).

Im Vergleich zum gesamten Finanzvermögen der privaten Haushalte entwickelte sich die Forderung der Anwartschaftsberechtigten an die Pensionskassen überaus dynamisch. Dabei ist allerdings die große Bedeutung der Übertragungen zu beachten, weil mit einer Übertragung gleichzeitig die Forderung des Anwartschaftsberechtigten gegenüber dem Unternehmen abnimmt und gegenüber der Pensionskasse steigt. Da die Geldvermögens-

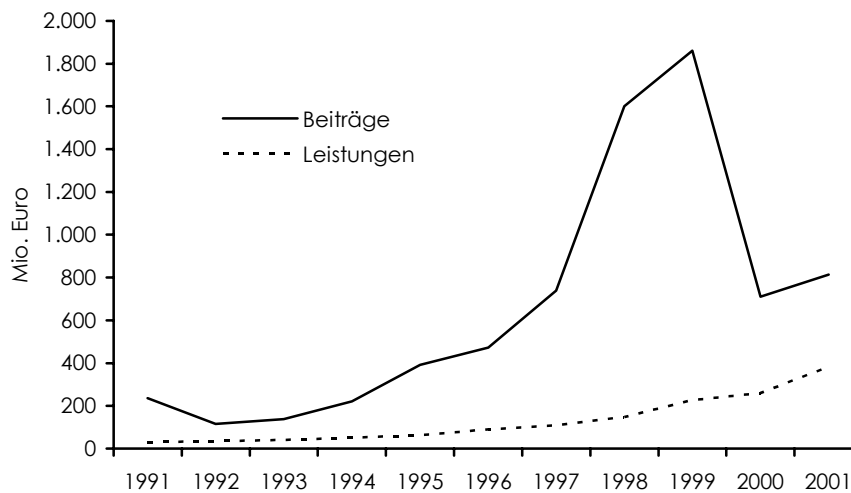
¹⁾ Pensionskassen zahlen 14 Bezüge pro Jahr aus. Der hier angegebene Wert entspricht einem Zwölftel der Jahreszahlung. Im Folgenden ist mit der Kurzbezeichnung „12mal jährlich“ immer ein Zwölftel der Jahreszahlung gemeint.

Abbildung 3.2.1: Anwartschaftsberechtigte und Leistungsempfänger in den Pensionskassen



Q: FMA. - Zahlen für 2001 noch nicht um Konsortialgeschäfte bereinigt.

Abbildung 3.2.2: Beiträge und Leistungen in Pensionskassen



Q: FMA.

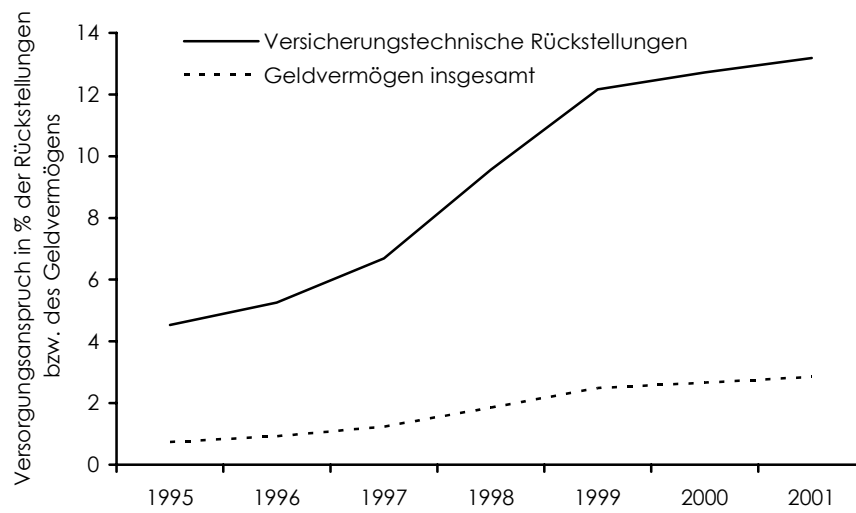
rechnung nur bis ins Jahr 1995 zurückreicht, müssen die Anfangswerte in diesem Vergleich unberücksichtigt bleiben.

Abbildung 3.2.3 zeigt das Verhältnis zwischen den Deckungsrückstellungen der Pensionskassen und dem Geldvermögen der privaten Haushalte, genauer der privaten Haushalte und der Privaten Organisationen ohne Erwerbscharakter (S.14 und S.15). Da letztere nur einen geringen Teil des Geldvermögens dieses Sektors besitzen, dürften die Größenordnungen in Abbildung 3.2.3 richtig sein. Der Anteil der Forderungen privater Haushalte an Pensionskassen stieg von etwa 0,7% des Geldvermögens (1995) auf 2,9% (2001). Etwas weniger dynamisch ist der Anteil der Forderungen privater Haushalte an Pensionskassen (Deckungsrückstellung) an den gesamten versicherungstechnischen Rückstellungen der Versicherer und Pensionskassen. Dieser Anteil stieg von 4,5% (1995) auf 13,2% (2001). Offensichtlich können die Pensionskassen an der allgemeinen Umschichtung des Geldvermögens privater Haushalte von anderen Veranlagungsformen hin zu Lebensversicherungsprodukten und Betriebspensionen überdurchschnittlich profitieren. Die Übertragungen von Rückstellungen an Pensionskassen überwiegen die bremsende Wirkung der Bindung von Betriebspensionen an die Zustimmung des Arbeitgebers.

Mit einer Umfrage unter den Pensionskassen wurde versucht, die wichtigsten Kennzahlen über Anwartschaftsberechtigte, Leistungsempfänger, Beitragszahlungen und Pensionsleistungen mit den beiden bedeutendsten Erklärungsvariablen für die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge (*Mooslechner – Url, 1995*) zu verbinden. Es sind dies die Unternehmensgröße und die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Wirtschaftsbereich. Im Anschluss an das Inhaltsverzeichnis befindet sich eine Definition der Abkürzungen für die einzelnen Wirtschaftsbereiche. Leider haben die Pensionskassen ihre Datenverwaltung nicht nach diesen beiden Gesichtspunkten aufgebaut, sodass für einen Teil der Unternehmen mit einem Pensionskassenvertrag keine Zuordnung möglich war.

Die Zuordnung zu einem Wirtschaftsbereich erfolgte nach dem Kriterium, dass mehr als die Hälfte des Umsatzes im entsprechenden Bereich getätigt wird. Viele multinationale Konzerne, die ihre Produktionsstätten außerhalb Österreichs angesiedelt haben, werden also nicht mehr der Sachgütererzeugung zugerechnet, sondern sind im Bereich Handel oder in der Erbringung unternehmensbezogener Dienstleistung tätig. Dadurch kommt es sicherlich zu einigen Fehlzusordnungen, was sich auch im Vergleich der aggregierten Daten der Pensionskassen mit den gesamtwirtschaftlichen Daten zeigt. Es kommt durchaus vor, dass in den Angaben der Pensionskassen mehr Anwartschaftsberechtigte in einer Betriebsgrößenklassen-Wirtschaftsbereichs-Kombination angegeben werden als dort Beschäftigte registriert sind. Solche Fehler sind in den Übersichten 3.2.1 bis 3.2.5 nicht korrigiert; sie werden aber in der nachfolgenden Hochrechnung berücksichtigt.

Abbildung 3.2.3: Vergleich der Versorgungsansprüche an Pensionskassen mit den versicherungstechnischen Rückstellungen und dem Geldvermögen der privaten Haushalte



Q: FMA, OeNB.

Die Übersichten 3.2.1 bis 3.2.5 zeigen die Ergebnisse der Abfrage unter Pensionskassen. Die Zahlen entsprechen der Summe über alle Pensionskassen. Die keiner Betriebsgrößenklasse bzw. keinem Wirtschaftsbereich zurechenbaren Werte sind in einer eigenen Spalte bzw. Zeile angegeben. Die Verteilungen repräsentieren für die Kennzahlen Betriebe und Anwartschaften etwa 90% der Grundgesamtheit. Die Leistungsempfänger und die Pensionsleistungen sind zu etwa zwei Drittel erfasst. Die Summe der angegebenen laufenden Beiträge übersteigt sogar den vom Fachverband der Pensionskassen veröffentlichten Wert für die Gesamtsumme des Jahres 2000. Vermutlich sind in den Angaben einiger Pensionskassen auch Übertragungen enthalten.

Die Verteilung der Betriebe mit einem Pensionskassenvertrag über die Betriebsgrößenklassen zeigt, dass die meisten Verträge mit Kleinunternehmen abgeschlossen sind (Übersicht 3.2.1). Nur 32 der abgeschlossenen Pensionskassenverträge konnten Großbetrieben mit einer Belegschaft über 999 Mitarbeitern zugerechnet werden. Das ist angesichts der großen Anzahl von Kleinunternehmen in Österreich ein selbstverständliches Ergebnis. Der Anteil der Unternehmen mit einem Pensionskassenvertrag an allen bestehenden Betrieben ist für Großbetriebe wesentlich höher als für Kleinbetriebe. Er steigt auch nahezu kontinuierlich über die Betriebsgrößenklassen an.

Nach Wirtschaftsbereichen gegliedert bestehen die meisten Verträge in der Sachgüterzeugung (D), gefolgt vom Kredit- und Versicherungswesen (J). Mit einigem Abstand ist die Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung (L) der drittgrößte Sektor, wiederum knapp gefolgt vom Sektor Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen (N). Besonders wenige Verträge gibt es im Bergbau (C) und im Unterrichtswesen (M).

Die Verteilung der Anwartschaftsberechtigten folgt der der Pensionskassenverträge nur bedingt, weil die hohe Mitarbeiterzahl in den Großbetrieben die geringe Vertragszahl ausgleicht (Übersicht 3.2.2). Die meisten Anwartschaftsberechtigten sind in Großbetrieben beschäftigt. Die anderen Größenklassen beschäftigen in etwa gleich viele Anwartschaftsberechtigte, nur Betriebe mit 50 bis 99 Mitarbeitern fallen durch die geringe Anzahl der Anwartschaftsberechtigten auf.

Im Kredit- und Versicherungswesen (J) gibt es die meisten Anwartschaftsberechtigten. Mit etwas Abstand folgen die Sachgüterzeugung (D) und der Bereich Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung (L) mit nahezu gleich vielen Anwartschaftsberechtigten. Durch besonders niedrige Zahlen fallen das Beherbergungs- und Gaststättenwesen (H) und das Unterrichtswesen (M) auf.

Die Verteilung der Leistungsempfänger macht einen ähnlichen Eindruck wie die der Anwartschaftsberechtigten (Übersicht 3.2.3). Die Anzahl der Betriebspensionisten steigt mit der Betriebsgröße, doch scheinen die Betriebe zwischen 50 und 99 Mitarbeiter auch in der Vergangenheit weniger großzügige Altersvorsorgesysteme eingerichtet zu haben.

Übersicht 3.2.1: Zahl der Betriebe mit einem Pensionskassenvertrag nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2000

| Wirtschaftsbereiche | Davon Betriebe mit | | | | | | Insgesamt |
|---------------------|--------------------|-----------|-------------|-------------|----------|------------------|-----------|
| | Bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | Nicht zuordenbar | |
| | Beschäftigten | | | | | | |
| | Zahl | | | | | | |
| C | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 | 8 |
| D | 766 | 550 | 195 | 10 | 7 | 374 | 1.902 |
| E | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 33 | 42 |
| F | 10 | 1 | 2 | 1 | 0 | 152 | 166 |
| G | 150 | 11 | 40 | 5 | 2 | 61 | 269 |
| H | 16 | 1 | 3 | 0 | 0 | 3 | 23 |
| I | 10 | 1 | 3 | 3 | 5 | 76 | 98 |
| J | 79 | 20 | 18 | 11 | 8 | 1.196 | 1.332 |
| K | 61 | 3 | 5 | 1 | 1 | 236 | 307 |
| L | 21 | 2 | 2 | 1 | 2 | 915 | 943 |
| M | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 8 | 13 |
| N | 262 | 3 | 0 | 0 | 0 | 629 | 894 |
| O | 37 | 1 | 2 | 2 | 3 | 370 | 415 |
| Nicht zuordenbar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 720 | 720 |
| Insgesamt | 1.418 | 595 | 274 | 37 | 32 | 4.776 | 7.132 |

Q: WIFO-Erhebung unter Pensionskassen.

Übersicht 3.2.2: Zahl der Anwartschaftsberechtigten in Pensionskassen nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2000

| Wirtschaftsbereiche | Davon Betriebe mit | | | | | Nicht zuordenbar | Insgesamt |
|---------------------|--------------------|-----------|-------------|-------------|----------|------------------|-----------|
| | Bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | | |
| | Beschäftigten | | | | | | |
| | Zahl | | | | | | |
| C | 19 | 0 | 121 | 754 | 0 | 3 | 897 |
| D | 14.527 | 2.069 | 7.566 | 1.343 | 9.023 | 14.434 | 48.962 |
| E | 1 | 27 | 120 | 511 | 9.457 | 8.873 | 18.989 |
| F | 20 | 85 | 612 | 725 | 0 | 562 | 2.004 |
| G | 665 | 688 | 2.603 | 2.977 | 2.603 | 629 | 10.165 |
| H | 24 | 60 | 453 | 0 | 0 | 0 | 537 |
| I | 92 | 85 | 289 | 2.286 | 7.903 | 353 | 11.008 |
| J | 1.547 | 1.341 | 3.294 | 3.770 | 31.175 | 26.985 | 68.112 |
| K | 432 | 55 | 599 | 1 | 1.701 | 1.462 | 4.250 |
| L | 21 | 150 | 317 | 650 | 39.413 | 5.983 | 46.534 |
| M | 62 | 65 | 256 | 0 | 0 | 26 | 409 |
| N | 302 | 134 | 0 | 0 | 0 | 582 | 1.018 |
| O | 461 | 0 | 417 | 1.789 | 11.183 | 5.314 | 19.164 |
| Nicht zuordenbar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20.651 | 20.651 |
| Insgesamt | 18.173 | 4.759 | 16.647 | 14.806 | 112.458 | 85.857 | 252.700 |

Q: WIFO-Erhebung unter Pensionskassen.

Übersicht 3.2.3: Zahl der Leistungsempfänger in Pensionskassen nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2000

| Wirtschaftsbereiche | Davon Betriebe mit | | | | | Nicht zuordenbar | Insgesamt |
|---------------------|--------------------|-----------|-------------|-------------|----------|------------------|-----------|
| | Bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | | |
| | Beschäftigten | | | | | | |
| | Zahl | | | | | | |
| C | 2 | 0 | 6 | 675 | 0 | 0 | 683 |
| D | 40 | 59 | 660 | 175 | 1.971 | 2.907 | 5.812 |
| E | 1 | 0 | 10 | 130 | 576 | 477 | 1.194 |
| F | 21 | 0 | 5 | 860 | 0 | 7 | 893 |
| G | 30 | 35 | 1.405 | 2.456 | 196 | 4 | 4.126 |
| H | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| I | 5 | 0 | 2 | 584 | 482 | 4 | 1.077 |
| J | 98 | 122 | 182 | 350 | 1.873 | 583 | 3.208 |
| K | 51 | 0 | 1 | 0 | 869 | 36 | 957 |
| L | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 11 | 15 |
| M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| N | 1 | 30 | 0 | 0 | 0 | 14 | 45 |
| O | 0 | 0 | 9 | 12 | 1.067 | 21 | 1.109 |
| Nicht zuordenbar | - | - | - | - | - | 12.174 | 12.174 |
| Insgesamt | 256 | 246 | 2.281 | 5.242 | 7.035 | 16.240 | 31.300 |

Q: WIFO-Erhebung unter Pensionskassen.

Die meisten Betriebspensionisten arbeiteten im Bereich der Sachgütererzeugung (D), knapp gefolgt vom Handel (G). Die Häufung von Pensionisten in diesem Wirtschaftsbereich ist auf den industriellen Wandel in Österreich zurückzuführen. Ausländische Konzerne beschränken sich in Österreich zunehmend auf den Vertrieb und das Marketing ihrer Produkte, oder sie konzentrieren sich auf andere den Dienstleistungen zuzurechnenden Tätigkeiten. Interessant ist aber, dass im Vergleich zu den Pensionisten wenig Anwartschaftsberechtigte dem Sektor Handel zuzurechnen sind. Offensichtlich ist die Dynamik der betrieblichen Altersvorsorge in diesem Bereich gedämpft, und Pensionskassen werden bevorzugt zur Verwaltung bestehender Pensionistenbestände eingesetzt.

Die öffentliche Verwaltung (L) bietet einen völlig gegensätzlichen Eindruck. Während diesem Bereich sehr viele Anwartschaftsberechtigte zugerechnet sind, gibt es praktisch keine Betriebspensionisten. Das ist das Ergebnis der Umstellung des Bundesdienstrechtes für Vertragsbedienstete. Gemeinsam mit der Reform des Gehalts- und Dienstrechtes 1999 wurde eine Beitragszahlung von 0,75% der Bruttolohn- und Gehaltssumme in die dazu vom Bund eingerichtete Bundespensionskasse vereinbart. Alle neuen Dienstverhältnisse der Verwendungsgruppen h und v fallen in diese Regelung (BGBl. I 127/1999). Mit dem BGBl. I 142/2000 folgten die Vertragsbediensteten mit einem sondervertraglichen Dienstverhältnis und schließlich wurden mit dem BGBl. I 87/2002 auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter an den Universitäten einbezogen. Langsam wird sich der Bestand der Vertragsbediensteten des Bundes umwälzen, sodass nach Ablauf der Übergangsfrist nur mehr Dienstverträge mit einer Anwartschaft in der Bundespensionskasse bestehen werden. Da diese Umstellung erst seit 1. Jänner 2000 wirksam ist, gibt es praktisch nur neue Anwartschaften und keine Pensionisten. Die ersten Leistungsberechtigten sind erst in einigen Jahrzehnten zu erwarten.

Das Verteilungsmuster der Beiträge an und der Leistungen von Pensionskassen entspricht mehr oder weniger dem der Anwartschaftsberechtigten bzw. der Leistungsempfänger (Übersichten 3.2.4 und 3.2.5). Interessanter sind die jährlichen Beitragszahlungen bzw. Pensionszahlungen pro Kopf. Sie sind aus Platzgründen nicht abgedruckt und beinhalten auch Fehlangaben der Pensionskassen. Teilweise wurden nämlich auch die Einmalerläge und Übertragungen gem. §48 in die laufenden Beitragszahlungen einbezogen, sodass überhöhte Werte für Beitragszahlungen entstehen. Ein ähnliches Phänomen besteht für die Leistungen, dort wurden nicht nur die laufenden Zahlungen angegeben, sondern auch Abfindungen. Abfindungen verzerren die durchschnittliche Pensionsleistung nach oben. Die durchschnittliche Pensionshöhe pro Kopf schwankt zwischen brutto 820 und 19.620 Euro jährlich. Gegliedert nach den Betriebsgrößenklassen gibt es kleinere Unterschiede zwischen den durchschnittlichen Pensionen.

Die Angaben der Pensionskassen sind eine der wichtigsten Quellen für die Hochrechnung auf die Gesamtwirtschaft. Sie geben – trotz aller Nachteile – nicht nur eine Untergrenze für etliche Sektoren vor, sondern deuten bereits einige Strukturen an, die auf die Gesamtwirtschaft

Übersicht 3.2.4: Laufende Beiträge ¹⁾ in Pensionskassen nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2000

| Wirtschaftsbereiche | Davon Betriebe mit | | | | | Nicht zuordenbar | Insgesamt |
|---------------------|--------------------|-----------|-------------|-------------|----------|------------------|-----------|
| | Bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | | |
| | Beschäftigten | | | | | | |
| | Mio. Euro | | | | | | |
| C | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 2,0 | 0,0 | 0,2 | 2,5 |
| D | 9,7 | 7,8 | 17,9 | 8,9 | 10,2 | 10,7 | 65,1 |
| E | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 1,0 | 12,2 | 54,3 | 67,5 |
| F | 0,4 | 1,4 | 0,8 | 0,1 | 0,0 | 0,8 | 3,4 |
| G | 2,2 | 1,8 | 4,4 | 3,1 | 2,1 | 0,3 | 14,0 |
| H | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,2 |
| I | 0,2 | 0,1 | 0,3 | 6,7 | 15,3 | 1,1 | 23,8 |
| J | 2,3 | 1,8 | 4,7 | 3,3 | 52,6 | 27,1 | 91,7 |
| K | 1,2 | 0,2 | 1,0 | 0,0 | 0,7 | 3,6 | 6,7 |
| L | 0,3 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 6,2 | 14,4 | 21,2 |
| M | 0,1 | 0,1 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,5 |
| N | 0,2 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,9 | 1,4 |
| O | 0,1 | 0,0 | 0,4 | 5,8 | 10,2 | 20,8 | 37,3 |
| Nicht zuordenbar | - | - | - | - | - | -15,3 | -15,3 |
| Insgesamt | 16,8 | 13,6 | 30,2 | 30,9 | 109,6 | 134,2 | 320,0 |

Q: WIFO-Erhebung unter Pensionskassen. - ¹⁾ Ohne §48 Übertragungen und Einmalerläge. Durch Fehlangaben einzelner Pensionskassen entsteht ein Differenzbetrag von 15,3 Mio. Euro.

Übersicht 3.2.5: Laufende Pensionszahlungen ¹⁾ von Pensionskassen nach Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichen 2000

| Wirtschaftsbereiche | Davon Betriebe mit | | | | | Nicht zuordenbar | Insgesamt |
|---------------------|--------------------|-----------|-------------|-------------|----------|------------------|-----------|
| | Bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | | |
| | Beschäftigten | | | | | | |
| | Mio. Euro | | | | | | |
| C | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 3,3 | 0,0 | 0,0 | 3,6 |
| D | 0,5 | 0,8 | 1,4 | 1,6 | 8,7 | 27,5 | 40,5 |
| E | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 1,3 | 4,1 | 6,4 |
| F | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,6 | 0,0 | 0,1 | 0,7 |
| G | 0,0 | 0,0 | 13,0 | 13,5 | 0,4 | 0,0 | 27,0 |
| H | 0,0 | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,2 |
| I | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,4 | 7,6 | 0,0 | 10,0 |
| J | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,2 | 9,3 | 5,5 | 15,0 |
| K | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 18,4 | 0,3 | 18,8 |
| L | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,2 |
| M | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| N | 0,0 | 0,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,7 |
| O | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 7,7 | 0,2 | 8,0 |
| Nicht zuordenbar | - | - | - | - | - | 71,8 | 71,8 |
| Insgesamt | 0,5 | 1,3 | 16,1 | 21,7 | 53,6 | 109,8 | 203,0 |

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

übertragen werden können. Teilweise geben auch die impliziten überdurchschnittlichen Beitragszahlungen und Pensionsleistungen einen Anhalt zur Zusammenführung alternativer Datenquellen. Eine der wichtigsten Datenquellen außerhalb der Pensionskassen wird im nächsten Abschnitt vorgestellt.

3.3 Die betriebliche Altersvorsorge in den vom Rechnungshof kontrollierten Unternehmen

Der Rechnungshof veröffentlicht alle zwei Jahre einen Bericht über die durchschnittlichen Jahreseinkommen einschließlich aller Sozial- und Sachleistungen sowie der zusätzlichen Leistungen für Pensionen von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrates sowie aller Beschäftigten in Unternehmen, die unter dem Einfluss öffentlicher Körperschaften stehen. Die Informationen bekommt der Rechnungshof durch direkte Befragung der Unternehmen und Einrichtungen, die seiner Kontrolle unterliegen und für die eine Berichtspflicht an den Nationalrat besteht. Die betroffenen Unternehmen und Einrichtungen (z. B. die Träger der Sozialversicherung, der Österreichische Rundfunk oder die Agrarmarkt Austria) sind zur Berichterstattung an den Rechnungshof verpflichtet.

Im zweiten Teil des Berichtes werden die Pensionsleistungen an ehemalige Mitarbeiter und die Nettobewegungen der Pensionsrückstellungen getrennt dargestellt. Zur Beurteilung der zukünftigen Pensionsleistungen weist der Rechnungshof auch die Höhe der Versorgungserfordernisse im Sinne des §211 Abs. 2 HGB aus. Demnach sollten also alle absehbaren Erfordernisse für laufende Pensionen und Anwartschaften auf Pensionen sowie ähnliche Verpflichtungen mit dem sich nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ergebenden Betrag in dieser Zahl ausgewiesen sein. Wie der Rechnungshof bemerkt, stimmt dieses handelsrechtliche Erfordernis nicht immer mit der tatsächlich gebildeten Pensionsrückstellung überein.

Die Erhebung des Rechnungshofes bildet eine wertvolle Informationsquelle für die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich, soweit sie auf Direkte Pensionszusagen beschränkt ist. Eine Auslagerung der Pensionszusagen an Lebensversicherungen oder an Pensionskassen wird durch den angewendeten Befragungsmodus allerdings nicht mehr erfasst. Dennoch zeigt Übersicht 3.3.1, dass die Unternehmen und Einrichtungen im staatlichen Einflussbereich zwar nur 238 Unternehmen umfassen, die Anzahl der damit verbundenen Betriebe und deren Unternehmensgröße führt aber dazu, dass über 6% der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich erfasst sind.

Übersicht 3.3.1 zeigt eine Zusammenfassung der vom Rechnungshof befragten Unternehmen nach den Wirtschaftssektoren C bis O entsprechend der ÖNACE Gliederung von Statistik Austria.

Nahezu die Hälfte der befragten Unternehmen hat ein betriebliches Altersvorsorgesystem über das 572 Mio. Euro an 25.500 Leistungsempfänger ausgeschüttet wurden. Unter den

Übersicht 3.3.1: Kennzahlen zur betrieblichen Altersvorsorge von Unternehmen im Kontrollbereich des Rechnungshofes 2000

| Wirtschafts- bereiche | Unternehmen | | Beschäftigte Personen | Leistungs- empfänger | Pensions- leistungen | Vorsorge- erfordernis für Pensionen | Jahresdotierung abzüglich Auflösung |
|--------------------------|-------------|---|--------------------------|-------------------------|-------------------------|---|---|
| | Insgesamt | Mit betrieblicher Altersvorsorge Zahl | | | | | |
| C | 3 | 2 | 633 | 29 | 0 | 0 | -1 |
| D | 18 | 3 | 1.236 | 5 | 0 | 1 | -81 |
| E | 14 | 10 | 7.905 | 6.151 | 169 | 597 | -5 |
| F | 10 | 7 | 1.373 | 133 | 1 | 19 | -16 |
| G | - | - | - | - | - | - | - |
| H | 3 | 1 | 284 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| I | 68 | 21 | 116.449 | 1.630 | 34 | 185 | 0 |
| J | 16 | 10 | 3.475 | 1.279 | 82 | 1.793 | 0 |
| K | 43 | 11 | 2.333 | 12 | 1 | 13 | 1 |
| L | 39 | 31 | 28.713 | 13.910 | 222 | 1 | 3 |
| M | - | - | - | - | - | - | - |
| N | 5 | 0 | 262 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| O | 19 | 6 | 4.203 | 2.329 | 62 | 2 | 1 |
| Insgesamt | 238 | 102 | 166.866 | 25.479 | 572 | 2.613 | -98 |

Q: Rechnungshof.

Leistungsempfängern sind sowohl ehemalige Unselbständige als auch Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder enthalten. Die Aufsichtsratsmitglieder stellen nur einen kleinen Teil der Leistungsempfänger dar. Ihre Pensionsleistung kann allerdings nicht gegenüber den anderen beiden Gruppen abgegrenzt werden. Im Durchschnitt erhalten Pensionisten aus den Unternehmen im Kontrollbereich des Rechnungshofes 1.870 Euro (2000) monatlich (12mal jährlich) an Zusatzpension.

In den Sektoren Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (C), Energie und Wasserversorgung (E), Bauwesen (F), Kredit- und Versicherungswesen (J) und öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung (L) ist die betriebliche Altersvorsorge überdurchschnittlich verbreitet. Die höchsten Leistungen werden im Bereich der öffentlichen Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung (L) ausgezahlt. Die vom Rechnungshof in dieser Wirtschaftsabteilung kontrollierten Unternehmen umfassen hauptsächlich die Sozialversicherungsanstalten. In diesem Bereich stehen den 28.700 Beschäftigten 13.900 Pensionisten gegenüber, die insgesamt 220 Mio. Euro an Pensionsleistungen empfangen. Der von der Sozialversicherung für das Jahr 2000 angegebene Verwaltungs- und Verrechnungsaufwand beträgt 847,5 Mio. Euro. In der Sozialversicherung besteht damit etwa Viertel des Aufwands aus Pensionsleistungen. Die Pensionisten dieses Bereiches erhalten eine durchschnittliche Jahrespension von 15.975 Euro.

Die höchsten Durchschnittspensionen pro Jahr werden in den Bereichen unternehmensbezogene Dienstleistungen (K: 67.374 Euro) und Beherbergungs- und Gaststättenwesen (H: 67.077 Euro) und Kredit- und Versicherungswesen (J: 63.759 Euro) gezahlt. Die vergleichsweise kleine Anzahl an Leistungsbeziehern lässt die Schlussfolgerung zu, dass es sich dabei um leitende Angestellte handelt. Im Gegensatz dazu dürften im Bereich Energie und Wasserversorgung (E: 27.514 Euro) und in der Erbringung sonstiger öffentlicher Dienstleistungen (O: 26.574 Euro) die Pensionsleistungen für alle Anspruchsberechtigten überdurchschnittlich hoch sein.

Die Erhebung des Rechnungshofes zeigt zumindest zwei Sektoren auf, in denen die notwendige Dotierung für den bereits bestehenden und den noch in der Zukunft zu erwartendem Pensionsaufwand vergleichsweise hoch ist. Es handelt sich dabei um die Unternehmen des Kredit- und Versicherungswesens (J) und der Energie- und Wasserversorgung (E). Interessant ist, dass beide Bereiche im Beobachtungsjahr den Bestand an Rückstellungen abbauten. Der starke Abbau an Rückstellungen ist sicherlich ein Merkmal für die Übertragung von Pensionsansprüchen an Pensionskassen. Durch die Übertragung werden die in der unternehmenseigenen Bilanz zu führenden Rückstellungen geringer. Sie werden durch den laufenden Aufwand in Form der Beitragszahlung an die Pensionskasse ersetzt. Bisher erhebt der Rechnungshof diesen Durchführungsweg nicht. Es ist zu hoffen, dass mit der nächsten Erhebung für die Jahre 2001 und 2002 auf die Entwicklung anderer Durchführungswege eingegangen wird.

3.4 Eine Auswertung veröffentlichter Unternehmensbilanzen in der Wiener Zeitung

Eine weitere Quelle für Informationen über die Verbreitung von Betriebspensionen sind die Veröffentlichungen der Kapitalgesellschaften in der Wiener Zeitung. Alle großen Aktiengesellschaften sind zur Veröffentlichung ihrer Geschäftsdaten im Amtsblatt der Wiener Zeitung verpflichtet (§277 HGB). Die Veröffentlichungspflicht betrifft nur die Bilanz, die Gewinn- und Verlustrechnung und einige weitere zusätzliche Informationen wie etwa den Stand der Belegschaft. Diese Informationen werden im Folgenden zur weiteren Absicherung der Hochrechnung dargestellt. Dabei gilt es aber zu bedenken, dass die veröffentlichungspflichtigen Unternehmen in die Gruppe der Großunternehmen fallen und daher überdurchschnittlich oft betriebliche Altersvorsorgeeinrichtungen vorhanden sein sollten.

Für die vorliegende Studie wurde die Gewinn- und Verlustrechnung und die Bilanz aller Unternehmen untersucht, die zwischen 19. 7. 2001 und 24. 10. 2001 Unternehmenskennzahlen in der Wiener Zeitung veröffentlichten. Damit beziehen sich alle veröffentlichten Zahlen ungefähr auf das Geschäftsjahr 2000. 213 zumeist große und auch bekannte Unternehmen sind in der Stichprobe erfasst. Von den 213 Unternehmen gewähren nahezu 70% ihren Mitarbeitern eine Betriebspension. Der Aufwand beschränkt sich jedoch in den meisten Fällen (47%) auf einen Wert unter 1% der Lohn- und Gehaltssumme. Die Bereitschaft der Unternehmen für eine betriebliche Altersvorsorge mehr als 1% des Personalaufwands auszugeben, sinkt rasch. Ab einem Ausmaß von 1,5% des Personalaufwands kommt es zu einem deutlichen Knick in der Verteilung. Unternehmen mit einem Betriebspensionsaufwand von über 1,5% der Lohn- und Gehaltssumme sind selbst in der Stichprobe vergleichsweise selten.

Die Pensionsrückstellungen der erfassten Unternehmen belaufen sich insgesamt auf 1.631 Mio. Euro. Das sind im Durchschnitt über die erfassten Unternehmen 9,9 Mio. Euro an Pensionsrückstellungen. Der Median der Pensionsrückstellung beträgt nur mehr 1,3 Mio. Euro²⁾.

Die Abfertigungsrückstellungen sind mit 1.175 Mio. Euro nahezu gleich hoch wie die Pensionsrückstellungen, da das Abfertigungsrecht für alle Unternehmen verbindlich ist, während Betriebspensionen einer freiwilligen Vereinbarung bedürfen, überrascht der hohe Wert nicht. Die durchschnittliche Abfertigungsrückstellung beträgt 5,8 Mio. Euro je Unternehmen und der Medianwert liegt mit 2,1 Mio. Euro bereits über dem für die Pensionsrückstellung.

Von den 213 erfassten Unternehmen sind 179 eindeutig einem Wirtschaftsbereich zuzuordnen (Übersicht 3.4.1). Wiederum kann mit einer vergleichsweise geringen Anzahl von Unternehmen ein hoher Anteil der Beschäftigten (6,4%) erfasst werden. Daher muss in der

²⁾ Der Median oder Zentralwert teilt die Stichprobe nach Ordnen der Beobachtungswerte nach steigenden Werten in zwei gleich große Hälften. 50% der Beobachtungen sind kleiner als der Median; umgekehrt sind 50% der Beobachtungen größer als der Median.

Analyse auch die bereits in *Mooslechner – Url (1995)* festgestellte Verzerrung berücksichtigt werden, dass Unternehmen mit großer Beschäftigtenzahl wesentlich häufiger betriebliche Altersvorsorgemaßnahmen anbieten.

Die Pensionsleistungen der 179 einem Wirtschaftsbereich zuordenbaren Unternehmen betragen 2000 insgesamt 273 Mio. Euro. Sie betragen damit 3,9 % des gesamten Personalaufwands. Da ein Teil der veröffentlichungspflichtigen Unternehmen gleichzeitig im Eigentum des Bundes steht, gibt es eine geringfügige Überlappung zwischen den Zahlen des Rechnungshofes und dem Auszug aus den Veröffentlichungen der Wiener Zeitung. Die Pensionsrückstellungen der Unternehmen betragen in Summe 1.353 Mio. Euro. Im Vergleich zum Personalaufwand sind die Pensionsleistungen in den Bereichen Energie und Wasserversorgung (E) und Bergbau, Steine und Erden (C) und Handel (G) besonders hoch, dort werden mehr als 5% des Personalaufwands für Betriebspensionen ausgegeben.

3.5 Eine Auswertung der BACH-Datenbank der Oesterreichischen Nationalbank

Die Oesterreichische Nationalbank erhebt neben den Angaben der Finanzdienstleister auch direkt Daten von nichtfinanziellen Unternehmen. Diese werden in der so genannten BACH-Datenbank zusammengefasst und dienen der Analyse der Finanzierungsbedingungen österreichischer Unternehmen. Sie sind auch eine Quelle für die Einschätzung von Risiken in der Kreditvergabe österreichischer Kreditinstitute. Im WIFO wird die BACH-Datenbank regelmäßig zur Beurteilung der Cashflow Lage in der österreichischen Industrie benutzt (zuletzt: *Peneder – Pfaffermayr, 2002*).

Die OeNB befragt die teilnehmenden Unternehmen nach einem europaweit einheitlichen Schema. Sie berücksichtigt aber auch österreichische Spezifika wie die Abfertigungs- und die Pensionsrückstellung. Eine Auswertung der BACH-Datenbank für diese beiden Größen ist in Übersicht 3.5.1 zusammengefasst. Die 1.935 ausgewerteten Unternehmen beschäftigen 7,8% der unselbständig Beschäftigten und weisen einen Personalaufwand von 18,3 Mrd. Euro auf. In Summe über alle Unternehmen sind die Abfertigungs- und Pensionsrückstellung nahezu gleich hoch. Das führt auch dazu, dass das Verhältnis zwischen Abfertigungsrückstellung und Personalaufwand von 17,1% vom Verhältnis der Pensionsrückstellung zum Personalaufwand (19,6%) kaum übertroffen wird.

Im Vergleich der Branchen gibt es allerdings große Unterschiede. Pensionsrückstellungen sind z. B. in der Energie- und Wasserversorgung (E) besonders hoch (143,5% des Personalaufwands) während sie im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (H: 2,1%) und in der Bauwirtschaft (F: 5,7%) sehr niedrig sind. Überdurchschnittlich hoch sind die Pensionsrückstellungen auch im Bereich Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (C: 62,6%). Im Gegensatz dazu schwankt das Verhältnis der Abfertigungsrückstellung zum Personalaufwand, mit Ausnahme der beiden Saisonbranchen, gleichmäßig um den Durchschnittswert.

Übersicht 3.4.1: Kennzahlen zur betrieblichen Altersvorsorge aus den Veröffentlichungen der Wiener Zeitung, Geschäftsjahr 2000

| Wirtschaftsbereiche | Unternehmen | | Beschäftigte | Personal- aufwand | Pensions- leistungen | Pensions- rückstellung | Abfertigungs- rückstellung |
|---------------------|-------------|--|--------------|----------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| | Insgesamt | Mit betrieb- licher Alters- vorsorge | | | | | |
| | Zahl | | | | Mio. Euro | | |
| C | 1 | 1 | 0 | 18 | 2 | 1 | 3 |
| D | 97 | 72 | 50.731 | 2.334 | 37 | 236 | 422 |
| E | 11 | 11 | 12.233 | 854 | 173 | 777 | 177 |
| F | 7 | 4 | 20.704 | 689 | 5 | 32 | 55 |
| G | 28 | 20 | 26.101 | 888 | 50 | 248 | 116 |
| H | 3 | 1 | 1.112 | 33 | 0 | 1 | 3 |
| I | 13 | 8 | 59.552 | 2.022 | 4 | 51 | 94 |
| J | 1 | 0 | 11 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| K | 18 | 6 | 2.881 | 151 | 1 | 6 | 19 |
| Insgesamt | 179 | 123 | 173.324 | 6.991 | 273 | 1.353 | 889 |

Q: Wiener Zeitung, WIFO.

Übersicht 3.5.1: Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen in der BACH-Datenbank 2000

| Wirtschaftsbereiche | Unter- nehmen | Beschäftigte | Personal- aufwand | Abfertigungs- rückstellung | Pensions- rückstellung |
|---------------------|------------------|--------------|----------------------|-------------------------------|---------------------------|
| | | | | | |
| C | 18 | 311 | 182 | 37 | 114 |
| D | 858 | 24.788 | 10.416 | 2.023 | 138 |
| E | 23 | 21.993 | 1.744 | 291 | 2.503 |
| F | 76 | 17.975 | 846 | 80 | 48 |
| G | 489 | 100.552 | 3.283 | 440 | 424 |
| H | 11 | 1.499 | 47 | 4 | 1 |
| I | 56 | 25.481 | 1.202 | 157 | 136 |
| K | 404 | 16.751 | 622 | 99 | 239 |
| Insgesamt | 1.935 | 209.350 | 18.342 | 3.131 | 3.603 |

Q: OeNB.

3.6 Daten für das Kredit- und Versicherungswesen

Im Kredit- und Versicherungswesen gibt es einige Tarifverträge, die den Anspruch der Mitarbeiter auf eine Betriebspension genau regeln. Dadurch kommt es zu einer hohen Verbreitung betrieblicher Altersvorsorgeeinrichtungen. Vor 1990 verwendeten alle Unternehmen Direkte Leistungszusagen zur Abwicklung der Betriebspensionen. Nach der Einführung von Pensionskassen als Durchführungsweg für Betriebspensionen wurde ein Teil der Ansprüche an Pensionskassen übertragen.

Die Oesterreichische Nationalbank sammelt die Jahresabschlüsse der Unternehmen im Kreditwesen und veröffentlicht diese Daten in aggregierter Form für den gesamten Sektor und für die Teilbereiche, wie Sparkassen, Aktienbanken usw. Die Umwandlung Direkter Leistungszusagen in die Pensionskassen verlief nur unvollständig. Vor allem Verpflichtungen gegenüber den bereits in Pension befindlichen Leistungsberechtigten werden weiterhin in Form Direkter Leistungszusagen finanziert. Ende 2000 betrug der Rückstellungsbestand im Kreditwesen nach wie vor 2,9 Mrd. Euro (Übersicht 3.6.1). Der laufende Aufwand für Altersvorsorge macht etwa 10% des Personalaufwands aus und setzt sich sowohl aus den Zahlungen im Rahmen der Direkten Leistungszusagen als auch aus Beiträgen zu Pensionskassen zusammen. Die Kreditinstitute bauen noch immer ihre Pensionsrückstellungen auf. Die Versicherungsunternehmen zeigen eine ähnliche Struktur des Aufwands für Altersvorsorge, wegen des geringeren Personalstands sind die absoluten Werte allerdings kleiner.

3.7 Beschreibung und Auswertung des Fragebogens

Bedingt durch die rein innerbetrieblich geführten und über Rückstellungen in der Bilanz gedeckten Direkten Leistungszusagen sind die Informationen über Umfang und Struktur der betrieblichen Altersvorsorge selbst nach einer Analyse der veröffentlichten Zahlen unvollständig. Zur Verbesserung dieser Situation wurde im Rahmen dieser Studie nun zum zweiten Mal eine groß angelegte Umfrage zur betrieblichen Altersvorsorge unter den Betrieben durchgeführt, die vom WIFO regelmäßig im Rahmen des Konjunktur- und Investitionstests befragt werden.

Die Umfrage erfolgte aus Kostengründen schriftlich. Der versandte Fragebogen ist im Anhang zu diesem Abschnitt abgedruckt. Er gliedert sich in vier Teilbereiche. Die ersten vier Fragen behandeln allgemeine Unternehmensinformationen wie die Anzahl der Mitarbeiter und den Personalaufwand. Sie geben auch Leitlinien zur Interpretation der Antworten. Diese Angaben sind vor allem für die Hochrechnung von der Stichprobe auf die Gesamtwirtschaft notwendig.

Die Fragen 5 bis 17 sind nur an Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge gerichtet und dienen zur Erfassung der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge und deren Ausmaß. Sie ermöglichen auch eine Einschätzung der Möglichkeiten zur Ausweitung der

Übersicht 3.6.1: Kennzahlen der betrieblichen Altersvorsorge im Kredit- und Versicherungswesen 2000

| | Unter- nehmen | Beschäf- tigte | Personal- aufwand | Aufwen- dungen für Alters- vorsorge und Unter- stützung | Dotierung Pensions- rück- stellung (netto) | Abferti- gungs- rück- stellung | Pensions- rück- stellung |
|--------------------------|------------------|-------------------|----------------------|--|--|---|--------------------------------|
| | Zahl | | | | Mio. Euro | | |
| Kreditinstitute | 923 | 69.500 | 4.451 | 382 | 101 | 906 | 2.938 |
| Versicherungsunternehmen | 58 | 28.530 | 1.567 | 160 | ¹⁾ - | 426 | 994 |
| Insgesamt | 981 | 98.030 | 6.018 | 542 | 101 | 1.331 | 3.932 |

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

Betriebspension, weil reine Bestandsfragen auch mit Fragen über die Motivation der Unternehmen und die empfundenen Vor- und Nachteile des jeweils bestehenden Systems verknüpft werden.

Die Fragen 18 bis 21 richten sich auch an Unternehmen ohne betriebliche Altersvorsorge und erkunden deren Bereitschaft zur Einführung einer Betriebspension und deren Vorstellungen über die zu wählende Finanzierungsart. Die Fragen 22 bis 25 beschäftigen sich hingegen mit einem verwandten Thema. Sie sollen Informationen über die Erwartungen der Unternehmen im Hinblick auf die Abfertigung Neu bringen. Zum Zeitpunkt der Befragung waren die genauen Rahmenbedingungen der Mitarbeitervorsorge noch nicht bekannt, wohl aber die Grundsätze der Umstellung. Als Orientierung sollten die Unternehmen in diesem Frageblock auch einige Kenngrößen über ihre Kostenbelastung durch die alte Abfertigungsregelung angeben.

Der Fragebogen wurde am 5. Oktober 2001 an 3.141 Betriebe ausgesendet. Nach einer schriftlichen Mahnung in der ersten Novemberwoche und gezielten telefonischen Anfragen in schlecht erfassten Wirtschaftsbereichen langten bis Dezember 2001 769 ausgefüllte und zur weiteren Verarbeitung verwendbare Fragebögen ein. Die Rücklaufquote beträgt damit 24,5% und liegt etwas unter derjenigen aus der Umfrage des Jahres 1994. Gegeben, dass Unternehmen in den letzten Jahren immer stärker unter der Flut von Fragebögen leiden, und der Inhalt ein eher exotisches Thema betrifft, ist das Ergebnis sehr zufrieden stellend. Wegen der größeren Aussendung konnte trotz der niedrigeren Rücklaufquote die Anzahl der antwortenden Unternehmen gegenüber 1994 gesteigert werden.

Die Stichprobe muss zur Beurteilung der Qualität in Bezug zur Grundgesamtheit gestellt werden. Als Grundgesamtheit dient in diesem Fall eine Auswertung des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger über die Anzahl der von den Krankenversicherungsträgern erfassten Betriebe und Beschäftigten zum 1. Jänner 2001. Dieser Termin liegt dem 31. Dezember 2000 als gebräuchlichem Bilanzstichtag am nächsten und sollte gleichzeitig die Stammbesellschaft der Unternehmen besser erfassen. Die Bedeutung von Saisonbranchen mit einem Aktivitätstiefpunkt um den Jahreswechsel, typischerweise die Bauwirtschaft, wird allerdings nicht richtig wiedergegeben.

Die Betriebe und deren Mitarbeiter sind nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen gegliedert in den Übersichten 3.7.1 und 3.7.2 dargestellt. Insgesamt gab es in Österreich zum Stichtag 244.350 Betriebe, in denen 2,7 Mio. unselbständig Erwerbstätige mit einer Pflichtversicherung nach ASVG beschäftigt waren. Die Verteilung der Betriebe über die Betriebsgrößenklassen zeigt deutlich die kleinbetriebliche Struktur der österreichischen Wirtschaft. Über 95% der Betriebe haben weniger als 50 Mitarbeiter; der Anteil der Großbetriebe ist verschwindend klein. Die Verteilung der Betriebe über die Wirtschaftsbereiche hat zwei Spitzen: den Handel (G) und das Realitätenwesen und unternehmensbezogene Dienstleistungen (K). Vergleichsweise wenig Betriebe gibt es in den Bereichen Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (C) sowie in der Energie- und

Übersicht 3.7.1: Stand der von den Krankenversicherungsträgern erfassten Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbereichen

Berichtsmonat: Jänner 2001

| Wirtschaftsbereiche | Betriebe mit | | | | | | Gesamtzahl der Betriebe |
|---------------------|---------------|-----------|-----------|-------------|-------------|----------|----------------------------|
| | 1 bis 9 | 10 bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | |
| | Beschäftigten | | | | | | |
| | Zahl | | | | | | |
| Insgesamt | 206.065 | 30.843 | 3.840 | 3.117 | 314 | 175 | 244.354 |
| C | 267 | 131 | 30 | 24 | 0 | 1 | 453 |
| D | 19.189 | 5.810 | 935 | 984 | 113 | 38 | 27.069 |
| E | 273 | 98 | 20 | 33 | 9 | 7 | 440 |
| F | 13.380 | 4.065 | 386 | 214 | 11 | 3 | 18.059 |
| G | 45.893 | 7.064 | 814 | 623 | 39 | 17 | 54.450 |
| H | 26.556 | 3.169 | 239 | 85 | 1 | 0 | 30.050 |
| I | 7.617 | 1.782 | 214 | 149 | 11 | 21 | 9.794 |
| J | 2.090 | 745 | 194 | 167 | 25 | 12 | 3.233 |
| K | 42.918 | 3.491 | 390 | 261 | 21 | 6 | 47.087 |
| L | 1.670 | 1.292 | 213 | 207 | 34 | 40 | 3.456 |
| M | 1.657 | 398 | 51 | 46 | 4 | 8 | 2.164 |
| N | 15.511 | 843 | 148 | 153 | 32 | 14 | 16.701 |
| O | 20.124 | 1.604 | 179 | 162 | 14 | 7 | 22.090 |
| P | 3.601 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.606 |
| Q | 616 | 11 | 2 | 2 | 0 | 1 | 632 |

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Übersicht 3.7.2: Stand der von den Krankenversicherungsträgern erfassten Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbereichen

Berichtsmonat: Jänner 2001

| Wirtschaftsbereiche | Betriebe mit | | | | | | Beschäftigte insgesamt |
|---------------------|--------------|-----------|-----------|-------------|-------------|----------|---------------------------|
| | 1 bis 9 | 10 bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | |
| Insgesamt | 532.497 | 601.502 | 263.880 | 621.126 | 211.704 | 467.720 | 2.698.429 |
| C | 909 | 2.972 | 2.034 | 5.326 | 0 | 1.037 | 12.278 |
| D | 63.455 | 117.321 | 65.167 | 200.380 | 75.962 | 82.994 | 605.279 |
| E | 703 | 2.229 | 1.353 | 7.003 | 6.631 | 10.574 | 28.493 |
| F | 45.308 | 78.727 | 26.213 | 40.141 | 8.297 | 4.874 | 203.560 |
| G | 125.069 | 135.529 | 55.711 | 118.307 | 26.600 | 30.773 | 491.989 |
| H | 71.566 | 58.039 | 16.088 | 14.571 | 581 | 0 | 160.845 |
| I | 23.064 | 36.145 | 14.713 | 28.303 | 7.609 | 75.635 | 185.469 |
| J | 5.663 | 17.144 | 13.496 | 34.283 | 16.609 | 20.965 | 108.160 |
| K | 87.423 | 66.247 | 26.876 | 51.518 | 13.661 | 11.458 | 257.183 |
| L | 7.348 | 25.110 | 14.533 | 42.196 | 21.918 | 169.232 | 280.337 |
| M | 5.521 | 7.497 | 3.463 | 9.322 | 2.712 | 18.206 | 46.721 |
| N | 37.583 | 17.498 | 9.927 | 35.462 | 21.793 | 29.875 | 152.138 |
| O | 45.001 | 30.615 | 12.553 | 32.790 | 9.331 | 10.924 | 141.214 |
| P | 3.845 | 70 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.915 |
| Q | 723 | 223 | 109 | 525 | 0 | 1.173 | 2.753 |

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Wasserversorgung (E). Im Bergbau gibt es durch die schrumpfende wirtschaftliche Bedeutung und die wenig vorteilhaften natürlichen und rechtlichen Gegebenheiten nur für eine kleine Anzahl von Unternehmen Tätigkeitsmöglichkeiten. Die Energie- und Wasserversorgung andererseits ist durch die Größe der durchschnittlichen Betriebseinheit und die Integration der Einheiten in öffentlich rechtliche Körperschaften gekennzeichnet. Dadurch gibt es in diesem Sektor eine geringe Anzahl aktiver von der Sozialversicherung erfasster Betriebe.

Die Beschäftigten sind weniger stark in den Kleinbetrieben konzentriert. Nur 42% der Unselbständigen arbeiten in Kleinbetrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern. In den 490 Großbetrieben mit über 500 Mitarbeitern ist rund ein Viertel der Beschäftigten konzentriert. Die Sektorverteilung der Beschäftigten gibt ebenfalls einen anderen Eindruck von der Bedeutung einzelner Wirtschaftsbereiche. Als Arbeitgeber dominieren Unternehmen der Sachgüterproduktion (D) deutlich vor dem Handel (G). Die Bereiche mit den niedrigsten Beschäftigtenzahlen sind der Bergbau (C) sowie die Energie- und Wasserversorgung (E).

Die antwortenden Betriebe der WIFO-Erhebung sind ebenfalls, entsprechend ihrem Haupttätigkeitsgebiet, den Wirtschaftsbereichen nach der ÖNACE-Klassifikation zugeordnet. In Verbindung mit dem im Fragebogen ausgefüllten Personalstand kann eine Verteilung der Unternehmen und Beschäftigten in der Stichprobe auf die Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößenklassen vorgenommen werden. Von den 762 antwortenden Betrieben ist der überwiegende Teil in der Sachgüterproduktion tätig (Übersicht 3.7.3). Unternehmen aus den Bereichen Bauwirtschaft und unternehmensbezogene Dienstleistungen antworteten ebenfalls häufig. Aus dem Handel und aus dem Bereich Erbringung von sonstigen öffentlichen oder persönlichen Dienstleistungen gibt es nur sehr wenige Antworten. Dieses Bild gilt auch für die Verteilung der Beschäftigten in der Stichprobe (Übersicht 3.7.4).

Die Anzahl der antwortenden Betriebe nimmt mit steigender Betriebgrößenklasse ab. Genau gegenteilig verhält sich die Beschäftigtenzahl in der Stichprobe. Die Großbetriebe bringen wesentlich mehr Beschäftigte in die Stichprobe ein als die Kleinstbetriebe.

Die Verteilung der antwortenden Betriebe in den Übersichten 3.7.3 und 3.7.4 lässt bereits den Verdacht aufkommen, dass das Rohmaterial der Erhebung im statistischen Sinn nicht repräsentativ ist. Dieser Eindruck wird durch die Abbildungen 3.7.1 und 3.7.2 bestätigt. In diesen beiden Abbildungen ist für jeden Sektor, für den zumindest ein antwortendes Unternehmen vorhanden ist, das Verhältnis zwischen dem Anteil der jeweiligen Betriebe in der Stichprobe zum Anteil der jeweiligen Betriebe in der Grundgesamtheit abgebildet. Alle Quotienten sind auf Null normiert, sodass ein Sektor in der Stichprobe überrepräsentiert ist, wenn der Balken positiv ist. Wenn der Anteil eines Sektors genau dem Anteil in der Grundgesamtheit entspricht, gibt es keinen Balken, und für unterrepräsentierte Sektoren nimmt der Quotient einen negativen Wert an. Die Sachgüterproduktion ist in allen Teilbereichen stark überrepräsentiert. Im Gegensatz dazu hat die Stichprobe im Bereich der Dienstleistungen wenig Aussagekraft.

Übersicht 3.7.3: Zusammensetzung der Betriebe in der Stichprobe nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengrößenklassen

| Wirtschaftsbereiche | Betriebe mit Beschäftigten | | | | | Insgesamt |
|---------------------|----------------------------|-----------|-------------|-------------|----------|-----------|
| | Bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | |
| C | 1 | 1 | 5 | - | - | 7 |
| D | 211 | 68 | 172 | 35 | 25 | 511 |
| F | 46 | 27 | 15 | 1 | 2 | 91 |
| G | 1 | 1 | - | - | - | 2 |
| I | 36 | 3 | 3 | - | - | 42 |
| K | 84 | 7 | 7 | 1 | 2 | 101 |
| O | 4 | 1 | 3 | - | - | 8 |
| Insgesamt | 383 | 108 | 205 | 37 | 29 | 762 |

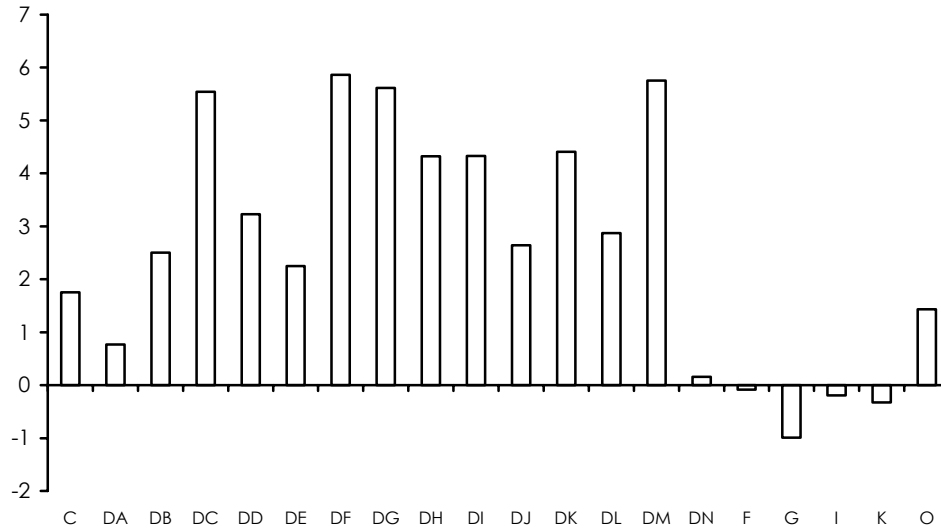
Q: WIFO-Erhebung.

Übersicht 3.7.4: Zusammensetzung der Beschäftigten in der Stichprobe nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengrößenklassen

| Wirtschaftsbereiche | Betriebe mit Beschäftigten | | | | | Beschäftigte insgesamt |
|---------------------|----------------------------|-----------|-------------|-------------|----------|------------------------|
| | Bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | |
| C | 35 | 89 | 1.074 | - | - | 1.198 |
| D | 4.556 | 4.883 | 41.176 | 23.518 | 67.360 | 141.493 |
| F | 1.183 | 1.957 | 3.739 | 516 | 14.328 | 21.723 |
| G | 49 | 53 | - | - | - | 102 |
| I | 502 | 222 | 445 | - | - | 1.169 |
| K | 1.129 | 490 | 1.745 | 773 | 3.100 | 7.237 |
| O | 55 | 54 | 807 | - | - | 916 |
| Insgesamt | 7.509 | 7.748 | 48.986 | 24.807 | 84.788 | 173.838 |

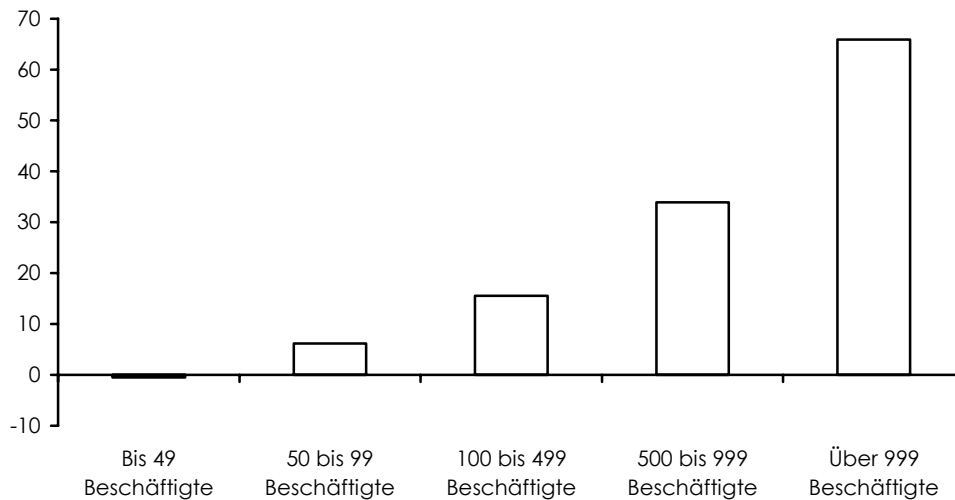
Q: WIFO-Erhebung.

Abbildung 3.7.1: Relative Verteilung der Betriebe nach Wirtschaftsbereichen
Aussagekraft der Stichprobe



Q: WIFO-Erhebung, Hauptverband der Sozialversicherungsträger. - Anteil des Wirtschaftsbereiches... in der Stichprobe relativ zum Anteil in der Grundgesamtheit minus 1. Werte über Null zeigen eine überproportionale Besetzung des Wirtschaftsbereiches in der Stichprobe an; Werte unter Null eine unterproportionale Besetzung.
NACE-Wirtschaftsbereiche: I ohne 64, K ohne 70, O ohne 91, 92, 93.

Abbildung 3.7.2: Relative Verteilung der Betriebe nach Beschäftigten-
größenklassen - Aussagekraft der Stichprobe



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

Die Aussagekraft der Beschäftigtendaten in der Gliederung der Wirtschaftsbereiche ist weniger stark verzerrt. In Abbildung 3.7.3 sticht nur die Mineralölverarbeitung als überrepräsentiert hervor. Darüber hinausgehend entspricht das Bild abgeschwächt dem Eindruck aus dem Vergleich der Betriebe. In Bezug auf die Betriebsgröße sind mittlere und große Betriebe sehr gut erfasst, während die Kleinstbetriebe untererfasst sind. (Abbildung 3.7.4).

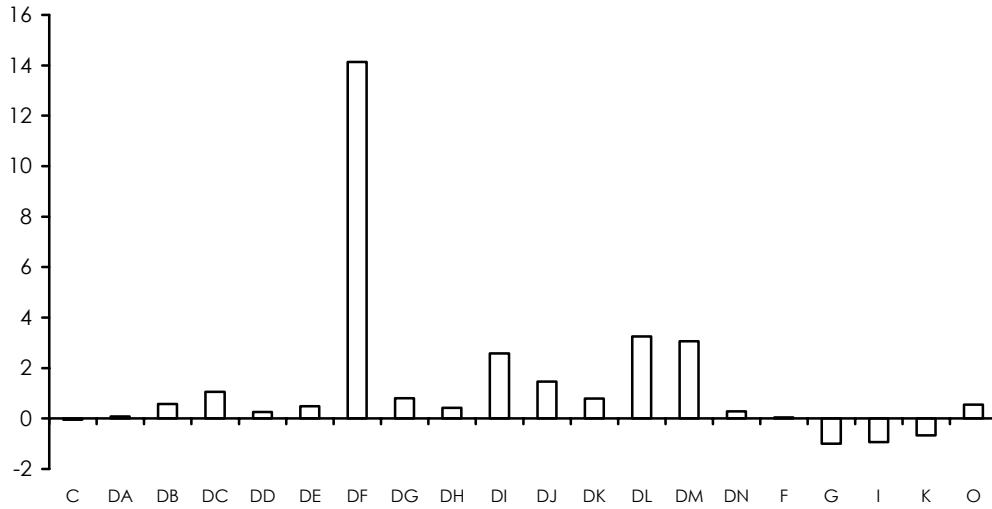
Insgesamt zeigt sich, dass die aus der Erhebung folgenden Kennzahlen und Schlussfolgerungen für Unternehmen ab 100 Beschäftigten sehr genau und aussagekräftig sind. In Bezug auf die Wirtschaftsbereiche sind der Bergbau, die Sachgüterproduktion und die sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen besonders gut repräsentiert, sodass die Ergebnisse der Hochrechnung in diesen beiden Bereichen statistisch gut abgesichert sind. In den anderen Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen sollten die Schlussfolgerungen aus der WIFO-Erhebung unbedingt durch zusätzliche Information ergänzt werden.

3.7.1 Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in der Stichprobe

Von den 769 antwortenden Betrieben haben 160 oder 21% eine betriebliche Altersvorsorge (Übersicht 3.7.5). Der Anteil der Unternehmen mit Betriebspensionen schwankt zwischen den Wirtschaftssektoren zwischen 9,7% in der Bauwirtschaft und 71,4% im Bergbau. Der hohe Anteil im Bereich Handel (50%) fällt ebenfalls auf. Da der Handel nur mit zwei Unternehmen in der Stichprobe enthalten ist, sollte dieser Zahl wenig Bedeutung zugemessen werden.

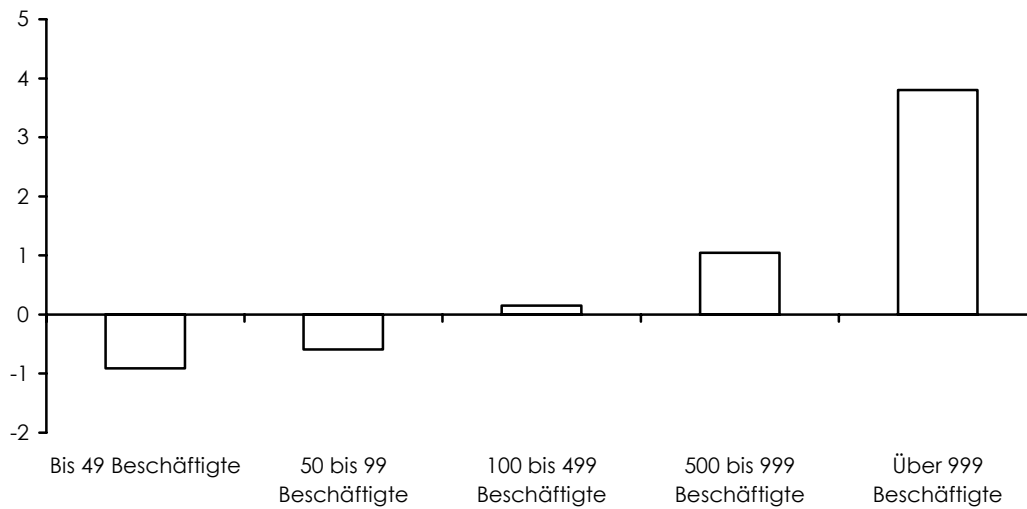
Das Einführungsjahr der betrieblichen Altersvorsorge gibt Informationen über die Entwicklung dieser Einrichtung und kann in Verbindung mit anderen Daten wichtige Rahmenbedingungen für die weitere Verbreitung aufzeigen. Interessanterweise wurden mehr als die Hälfte der Betriebspensionen nach dem Jahr 1994, das ist das letzte Jahr in dem eine Erhebung durch das WIFO stattfand, eingeführt. Besonders viele Unternehmen begannen zwischen 1997 und 2000 mit einer betrieblichen Altersvorsorge. Davor fällt das Jahr 1991 auf, in dem allein 8% der Unternehmen ihr Vorsorgesystem einführten. Das dürfte mit dem Betriebspensionsgesetz und dem Pensionskassengesetz zusammenhängen, die 1990 in Kraft traten. Beide Gesetze stellen die betriebliche Altersvorsorge auf ein neues Fundament und öffnen mit den Pensionskassen einen neuen Durchführungsweg. Eine zweite wesentlich geringer ausgeprägte Häufung besteht um 1970, einem Jahr in dem die Arbeitskräfteknappheit ihrem Höhepunkt zustrebte. Im Wirtschaftsbericht des WIFO über den Arbeitsmarkt des Jahres 1970 wird ein neuer Beschäftigtenhöchststand erwähnt, der aus der verstärkten Einstellung von Arbeitskräften aus dem Ausländerkontingent, der höheren Anzahl von Schulabgängern und der stärkeren Mobilisierung der Arbeitskräftereserven gespeist wurde (WIFO, 1970). Die im Kontingent beschäftigten Fremdarbeiter nahmen gegenüber 1969 um etwa 24.000 Personen oder 35% zu.

Abbildung 3.7.3: Relative Verteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen
Aussagekraft der Stichprobe



Q: WIFO-Erhebung, Hauptverband der Sozialversicherungsträger. - Anteil des Wirtschaftsbereichs ... in der Stichprobe relativ zum Anteil in der Grundgesamtheit minus 1. Werte über Null zeigen eine überproportionale Besetzung des Wirtschaftsbereiches in der Stichprobe an; Werte unter Null eine unterproportionale Besetzung.
NACE-Wirtschaftsbereiche: I ohne 64, K ohne 70, O ohne 91, 92, 93.

Abbildung 3.7.4: Relative Verteilung der Beschäftigten nach Beschäftigten-
größenklassen - Aussagekraft der Stichprobe



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

Übersicht 3.7.5: Betriebliche Altersvorsorge in der WIFO-Erhebung nach Wirtschaftsbereichen

| | Wirtschaftsbereiche | | | | | | | Insgesamt |
|----------------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| | C | D | F | G | I | K | O | |
| | Zahl | | | | | | | |
| Altersvorsorge | | | | | | | | |
| Ja | 5 | 114 | 9 | 1 | 7 | 22 | 2 | 160 |
| Nein | 2 | 400 | 84 | 1 | 36 | 80 | 6 | 609 |
| Insgesamt | 7 | 514 | 93 | 2 | 43 | 102 | 8 | 769 |
| | Anteile in % | | | | | | | |
| Ja | 3,1 | 71,3 | 5,6 | 0,6 | 4,4 | 13,8 | 1,3 | 100,0 |
| Nein | 0,3 | 65,7 | 13,8 | 0,2 | 5,9 | 13,1 | 1,0 | 100,0 |
| Insgesamt | 0,9 | 66,8 | 12,1 | 0,3 | 5,6 | 13,3 | 1,0 | 100,0 |
| Ja | 71,4 | 22,2 | 9,7 | 50,0 | 16,3 | 21,6 | 25,0 | 20,8 |
| Nein | 28,6 | 77,8 | 90,3 | 50,0 | 83,7 | 78,4 | 75,0 | 79,2 |
| Insgesamt | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Q: WIFO-Erhebung.

Im Vergleich mit der Erhebung aus dem Jahr 1994 stieg der Anteil der Unternehmen mit einer Betriebspension leicht an (1994: 18,2%). Der Anstieg erfolgte quer durch alle Wirtschaftsbereiche. Selbst in der Bauindustrie (F) nahm der Verbreitungsgrad von 3,6% (1994) auf 9,7% (2000) zu. Im Querschnitt über die Sektoren sind die meisten Unternehmen in der Sachgüterproduktion (D) mit einer betrieblichen Altersvorsorge ausgestattet. Danach folgen bereits die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K).

Wenn man die Stichprobe nach der Betriebsgrößenklasse gliedert, wird der große Unterschied in der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zwischen kleinen und großen Unternehmen deutlich (Übersicht 3.7.6). Während unter den Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern nur 11% über eine Pensionszusage verfügen, sind es von den Betrieben mit mehr 999 Beschäftigten mehr als zwei Drittel. Der Anstieg im Verbreitungsgrad ist in den untersten beiden Größenklassen etwas schleppend und bleibt auch in den beiden mittleren Betriebsgrößenklassen in etwa gleich hoch. Nur die Großbetriebe setzen sich deutlich von den anderen Unternehmen ab.

Von den 160 Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge gaben 152 die Anzahl der Anwartschaftsberechtigten und 79 die Anzahl der Pensionisten an. Im Durchschnitt gibt es 303 Anwartschaftsberechtigte und 223 Pensionisten je Betrieb. Die in Übersicht 3.7.7 ausgewiesenen Medianwerte von 28 Anwartschaftsberechtigten und 3 Pensionisten je Betrieb zeigen, dass beide Verteilungen extrem schief sind. Die höhere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Großbetrieben legt dieses Ergebnis ebenfalls nahe. Dennoch zeigen die Unterschiede zwischen Mittelwert und Median innerhalb einzelner Größenklassen, dass auch innerhalb der Betriebsgrößenklassen sehr schiefe Verteilungen vorliegen. Diese Erkenntnis hat für die nachfolgende Hochrechnung entscheidende Bedeutung, weil sie zeigt, dass eine Hochrechnung mit dem Mittelwert, selbst wenn sie nach Betriebsgrößenklassen differenziert vorgenommen wird, sehr leicht zu falschen Ergebnissen führen kann.

In Abbildung 3.7.5 ist der Zusammenhang zwischen den Anwartschaftsberechtigten und den Beschäftigten der einzelnen Unternehmen auf einer logarithmierten Skala dargestellt. Dadurch werden besonders hohe Werte stark verkleinert wiedergegeben. Ganz deutlich tritt der positive Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Anwartschaftsberechtigten zutage. Die Punktwolke zerfällt allerdings in zwei Teile. Die obere Wolke ist sehr eng um eine Gerade herum konzentriert und hat einen Anstieg von etwa 1, d. h. eine Ausweitung der Belegschaft um 1% führt gleichzeitig zu einer Ausweitung der Anwartschaftsberechtigten von 1%. In diesem Sinne dürfte es sich um Betriebspensionssysteme handeln, die für alle Arbeitnehmer im Betrieb weitgehend offen sind. Die Anspruchsvoraussetzungen werden in diesen Unternehmen also nicht selektiv gesetzt. Die untere Wolke ist wesentlich breiter und zeigt eine Gruppe von Unternehmen, deren Betriebspensionssysteme selektivere Zugangskriterien aufweisen. Sie haben wesentlich geringere Anwartschaften als es der Belegschaftsgröße entsprechen würde.

Übersicht 3.7.6: Betriebliche Altersvorsorge in der WIFO-Erhebung nach Beschäftigtengrößenklassen

| | Bis 49 | 50 bis 99 | Betriebe mit Beschäftigten | | | Insgesamt |
|----------------|--------|-----------|----------------------------|-------------|----------|-----------|
| | | | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | |
| Zahl | | | | | | |
| Altersvorsorge | | | | | | |
| Ja | 42 | 14 | 69 | 14 | 20 | 159 |
| Nein | 341 | 94 | 136 | 23 | 9 | 603 |
| Insgesamt | 383 | 108 | 205 | 37 | 29 | 762 |
| Anteile in % | | | | | | |
| Ja | 26,4 | 8,8 | 43,4 | 8,8 | 12,6 | 100,0 |
| Nein | 56,6 | 15,6 | 22,6 | 3,8 | 1,5 | 100,0 |
| Insgesamt | 50,3 | 14,2 | 26,9 | 4,9 | 3,8 | 100,0 |
| Ja | 11,0 | 13,0 | 33,7 | 37,8 | 69,0 | 20,9 |
| Nein | 89,0 | 87,0 | 66,3 | 62,2 | 31,0 | 79,1 |
| Insgesamt | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

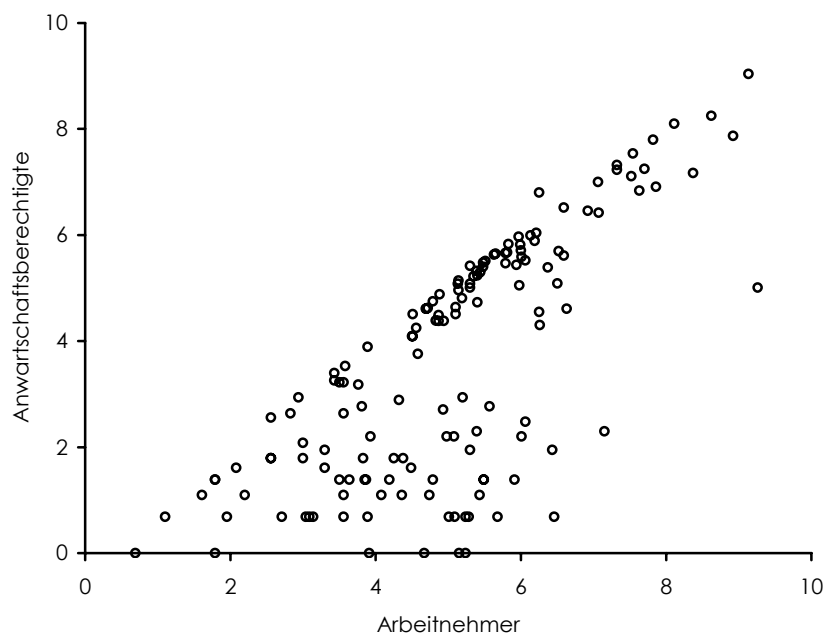
Q: WIFO-Erhebung

Übersicht 3.7.7: Verteilung der Anwartschaftsberechtigten und Pensionisten in der WIFO-Erhebung nach Beschäftigtengrößenklassen

| | Bis 49 | 50 bis 99 | Betriebe mit Beschäftigten | | | Insgesamt |
|--------------------------|--------|-----------|----------------------------|-------------|----------|-----------|
| | | | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | |
| Anwartschaftsberechtigte | | | | | | |
| Mittelwert | 10 | 27 | 125 | 249 | 1.776 | 303 |
| Median | 5 | 8 | 102 | 162 | 1.300 | 28 |
| Zahl der Betriebe | 39 | 14 | 67 | 13 | 19 | 152 |
| Pensionisten | | | | | | |
| Mittelwert | 1 | 2 | 63 | 560 | 993 | 223 |
| Median | 0 | 0 | 7 | 65 | 76 | 3 |
| Zahl der Betriebe | 13 | 10 | 39 | 4 | 13 | 79 |

Q: WIFO-Erhebung.

Abbildung 3.7.5: Zusammenhang zwischen Anwartschaftsberechtigten und Arbeitnehmern (logarithmierte Skala)



Q: WIFO-Erhebung; Zahl der einbezogenen Unternehmen 147.

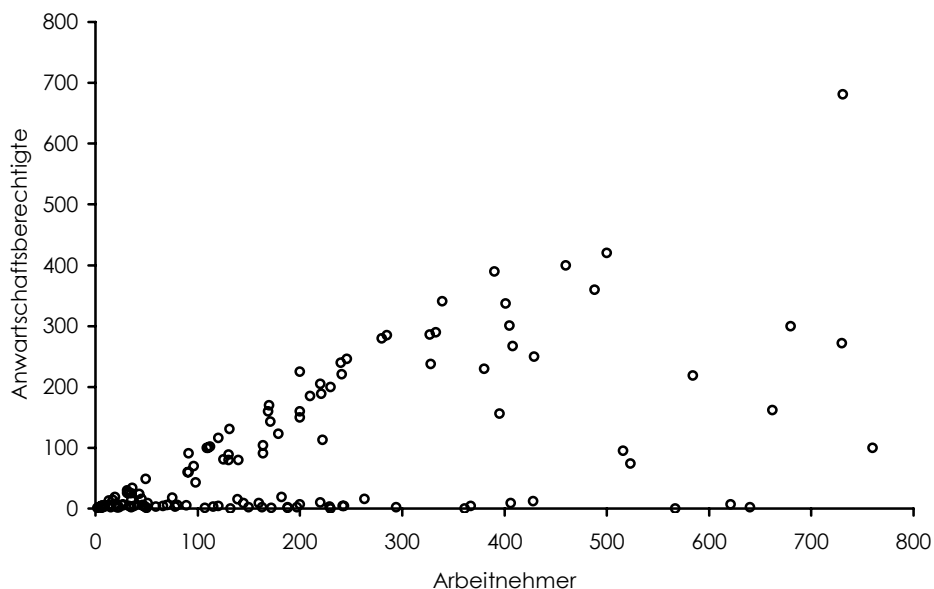
Der Unterschied wird noch deutlicher, wenn an Stelle logarithmierter Skalen die tatsächlichen Werte für die Anwartschaftsberechtigten gegen die Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb aufgetragen werden. In Abbildung 3.7.6 sind Unternehmen mit einer Belegschaft von mehr als 800 Personen nicht enthalten. Sie würden die Grafik so stark verzerren, dass die kleineren Unternehmen in einer dichten Masse am Ursprungspunkt verschwinden würden. Der lineare Zusammenhang in Abbildung 3.7.5 für die obere Wolke erscheint nun als ein großer Bogen. Im Gegensatz dazu ist die untere Wolke jetzt sehr deutlich entlang der waagrechten Achse in Form eines schmalen Bandes konzentriert. Das bestätigt die ursprüngliche Vermutung, dass die untere Wolke durch Unternehmen mit einer selektiven Vergabepolitik von Anwartschaften zu erklären ist. Einer großen Anzahl von Arbeitnehmern steht eine vergleichsweise kleine Anzahl von Anwartschaftsberechtigten gegenüber. Dieser Gruppe sind durchaus auch sehr große Unternehmen zuzurechnen.

Abbildung 3.7.7 zeigt dieses Bild in Form einer Verteilung der Anwartschaftsquoten über Perzentile. Die zweigipfelige Verteilung mit einem Gipfel bei Unternehmen mit niedriger Anwartschaftsquote und einem zweiten Gipfel bei den Unternehmen mit fast vollständiger Eingliederung der Arbeitnehmer in die betriebliche Altersvorsorge spricht gegen einfache Hochrechnungsarten, die nur vom Mittelwert der Anwartschaftsberechtigten je Betrieb oder ähnlichen Größen ausgehen. Soweit möglich sollte die dichotome Struktur der Anspruchsvoraussetzungen in die Hochrechnung einfließen. Dazu kommt, dass in der Stichprobe im Vergleich mit der Gesamtwirtschaft überproportional viele Unternehmen eine betriebliche Altersvorsorge anbieten.

Die meisten Unternehmen schließen keine Arbeitnehmergruppe explizit aus der betrieblichen Altersvorsorge aus (Abbildung 3.7.8) und haben damit ein umfassendes Betriebspensionssystem. Das verbleibende Drittel an Unternehmen schränkt den Zugang zur Betriebspension auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern ein. Zumeist handelt es sich dabei um die Unternehmensleitung oder höhere bzw. leitende Angestellte. Sehr selten werden auch in niedrigeren Qualifikationsgruppen wie etwa Anlernkräften und Hilfsarbeitern Selektionskriterien angewendet. Teilweise entstehen die Zutrittsbeschränkungen aus geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen; z. B. gab ein Unternehmen an, dass Betriebspensionen nur für Beamte angeboten werden. Offensichtlich sind dienstrechtliche Änderungen im Zuge von Ausgliederungen oft von betrieblichen Pensionszusagen begleitet. Wenig verbreitet sind Bonuszahlungen an ausgesuchte Mitarbeiter in Form eines Einmalbeitrags an eine betriebliche Altersvorsorgeeinrichtung.

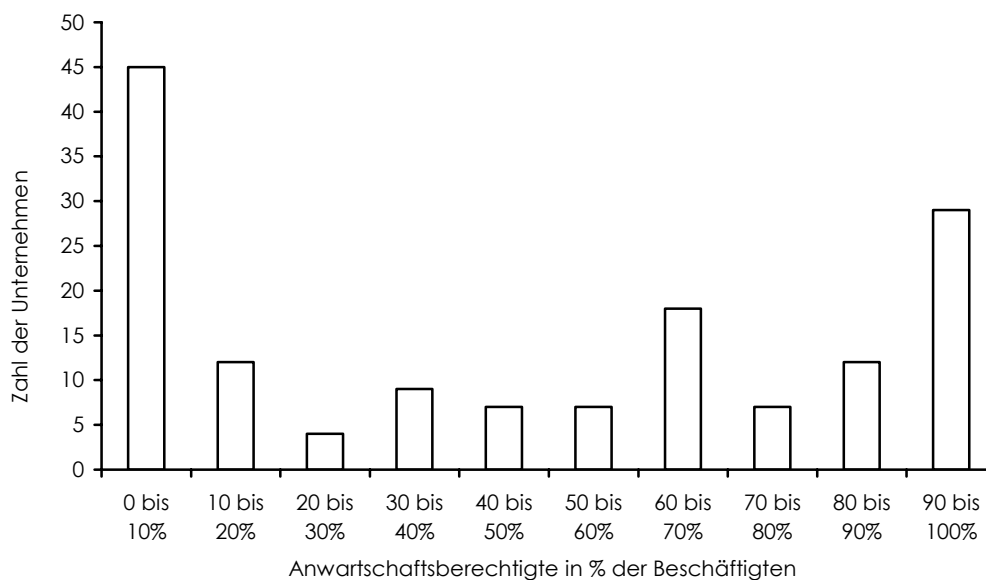
Ein überraschend großer Teil der Unternehmen mit betrieblicher Altersvorsorge nimmt alle Mitarbeiter sofort mit dem Betriebseintritt und ohne Bedingung in das Betriebspensionssystem auf (6%). Die meisten Unternehmen wenden alters- oder auf die Betriebszugehörigkeit bezogene Bedingungen an (Abbildung 3.7.9). Von den 104 Unternehmen mit einer Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit als Zutrittsbedingung beginnt für knapp ein Fünftel die Anwartschaft für eine Betriebspension bereits nach Ablauf des ersten

Abbildung 3.7.6: Zusammenhang zwischen Anwartschaftsberechtigten und Arbeitnehmern



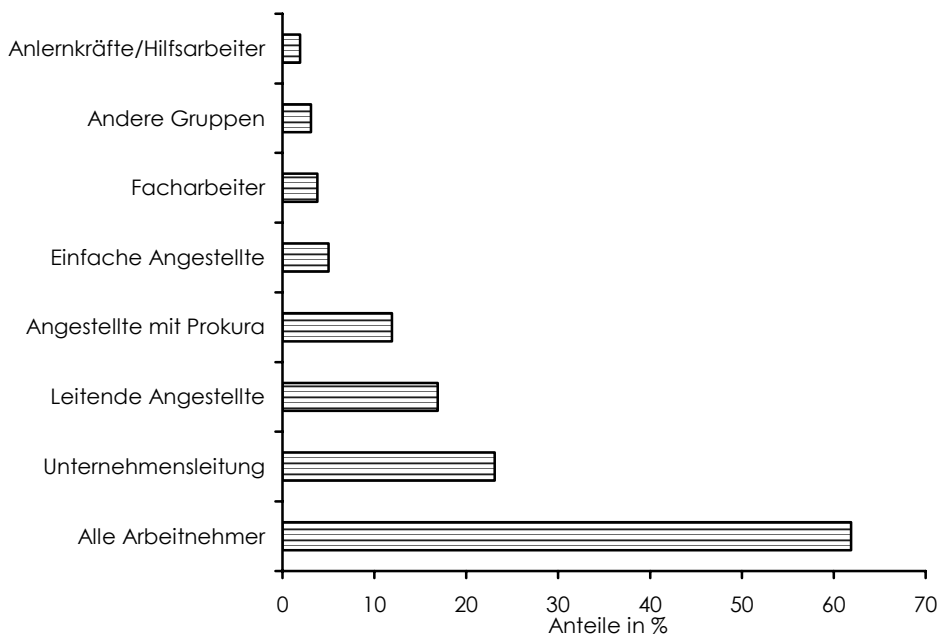
Q: WIFO-Erhebung; Zahl der einbezogenen Unternehmen 132.

Abbildung 3.7.7: Verteilung der Quote von Anwartschaftsberechtigten zu Beschäftigten in der WIFO-Erhebung



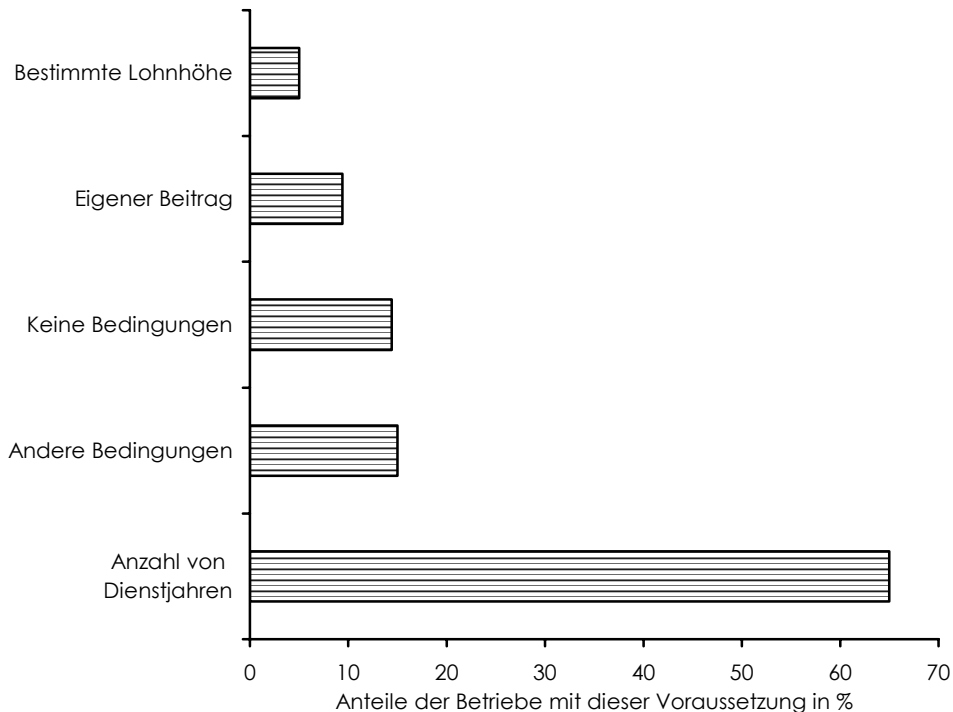
Q: WIFO-Erhebung; Zahl der einbezogenen Unternehmen 129.

Abbildung 3.7.8: Arbeitnehmerbezogene Selektionskriterien für eine Anwartschaft



Q: WIFO-Erhebung. - Anteil an den Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge (Mehrfachantworten möglich).

Abbildung 3.7.9: Voraussetzungen der Mitarbeiter für eine Anwartschaft



Q: WIFO-Erhebung. - Mehrfachantworten möglich.

Beschäftigungsjahres. Nach Ablauf des dritten Beschäftigungsjahres sind bereits in 45% der Unternehmen Anwartschaften möglich und in drei Viertel der Unternehmen werden maximal fünf Jahre Wartezeit für eine Anwartschaft vorgeschrieben. Zehn Jahre Betriebszugehörigkeit werden von etwa 16% der Unternehmen als Zutrittsbedingung gefordert. Mehr als zehn Jahre Verweildauer im Unternehmen verlangen nur 6% der Unternehmen.

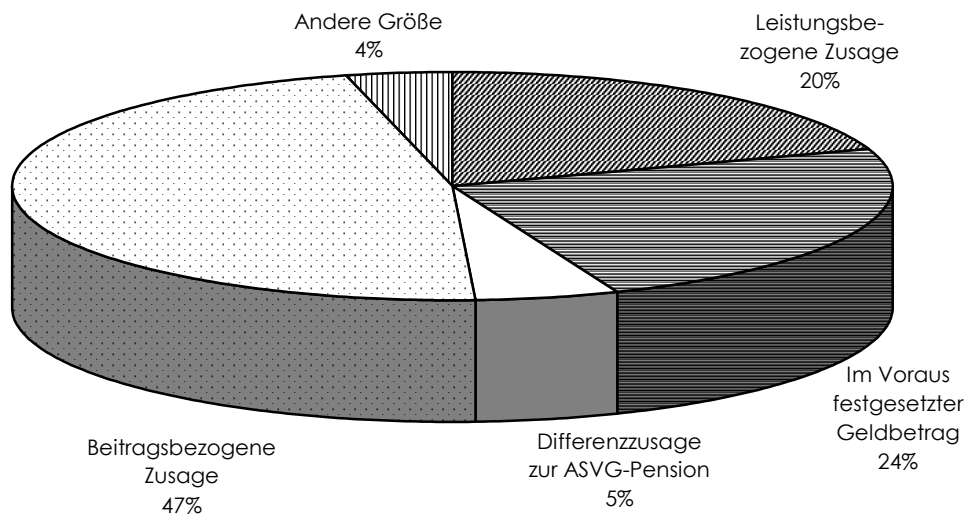
Unter den „Anderen Bedingungen“ in Abbildung 3.7.9 werden oft altersbezogene Voraussetzungen angeführt. Von zehn Unternehmen werden Anwartschaften ab einem Mindestalter zwischen 20 und 40 Jahren gewährt. Unter den „Anderen Bedingungen“ sind auch einige Unternehmen, deren Betriebspensionssystem für Neuzugänge gesperrt ist. In diesen Fällen besteht die Bedingung aus dem Betriebseintritt vor einem bestimmten Stichtag. Interessant sind auch arbeitszeitabhängige Bedingungen, wie etwa Vollzeitbeschäftigung oder die Bedingung mehr als 1.000 Stunden an Mindestarbeitszeit pro Jahr im Unternehmen. In zwei Fällen gibt es auch gewinnabhängige Pensionssysteme, d. h. Beschäftigte kommen nur dann in den Genuss einer Altersvorsorge, wenn das Unternehmen einen Gewinn aufweist. Es handelt sich dabei um Bonifikationssysteme mit Pensionscharakter.

Etwa 10% der Unternehmen haben in der Betriebspensionsvereinbarung einen Eigenbeitrag der Beschäftigten festgesetzt. Die meisten Unternehmen mit dieser Regelung – das sind 33% – weisen Arbeitnehmerbeiträge von 50% aus; das entspricht dem gesetzlich möglichen Höchstbeitrag für Arbeitnehmer. In den verbleibenden Unternehmen werden zwischen 0,5% und 13,5% des Gesamtbetrags von den Anwartschaftsberechtigten selbst getragen.

Nur 5% der Unternehmen gewähren erst ab einer bestimmten Lohnhöhe die Anwartschaft. Die Mehrzahl der Unternehmen mit dieser Eintrittsschranke wählte einen Wert für das Jahreseinkommen, der über der damaligen Höchstbeitragsgrundlage liegt. Die geringe Anzahl der Unternehmen mit dieser Bedingung bestätigt dennoch, dass ein reiner Versorgungsgedanke zur Deckung der Pensionslücke mit Betriebspensionen nur mehr selten angestrebt wird.

Die Höhe der Betriebspension ergibt sich aus der Art der Pensionszusage. Leistungsbezogene Zusagen stellen den Beschäftigten eine bestimmte Pensionshöhe in Aussicht, die meist am Erwerbseinkommen ausgerichtet ist. Die Pensionsleistung muss vom Arbeitgeber unabhängig von der Gewinnlage des Unternehmens erfüllt werden. Der Arbeitgeber übernimmt damit eine Haftung für die Leistungshöhe der Betriebspension. Etwa ein Fünftel der Unternehmen gab 2000 solche Pensionszusagen (Abbildung 3.7.10). Falls ein Teil der zukünftigen Verpflichtung aus der Betriebspension am Kapitalmarkt veranlagt wird (z. B. leistungsbezogene Zusage in einer Pensionskasse) dienen nicht nur die Beitragszahlungen zur Deckung der Pensionsansprüche, sondern auch die Kapitalerträge aus der Veranlagung des Deckungsstockes. In diesem Fall wird das Einkommensrisiko für Betriebspensionisten weit gestreut. Falls die Kapitalerträge hoch sind, ist die notwendige Beitragszahlung durch den Betrieb niedrig, und wenn die Kapitalerträge gering sind, muss das Unternehmen in Form höherer Beiträge den Deckungsstock ergänzen.

Abbildung 3.7.10: Verteilung der Anknüpfungspunkte für die Höhe der betrieblichen Pensionszusage



Q: WIFO-Erhebung.

Eine ähnliche Pensionsart sind die so genannten Differenzzusagen zur ASVG-Pension. In diesem Fall garantiert das Unternehmen den Unterschied zwischen der ASVG-Pension und einer angestrebten Einkommensersatzrate im Pensionsalter. Beliebte Modelle in Anlehnung an das Beamtendienstrecht mit einer Einkommensersatzrate von 80% des letzten Aktiveinkommens. Durch diese Garantie übernimmt das Unternehmen nicht nur die Haftung für eine leistungsbezogene Pension, sondern darüber hinausgehend auch für das Risiko von Änderungen im Allgemeinen Sozialversicherungsrecht, die das Leistungsniveau zum Pensionsantritt kürzen.

Sehr beliebt sind unter den antwortenden Unternehmen festgesetzte Geldbeträge. Sie werden von einem Viertel der Unternehmen gewährt und schränken das Leistungsrisiko der Unternehmen deutlich ein. Meistens handelt es sich dabei um kleine Beträge, die für eine große Anzahl von Beschäftigten ausgezahlt werden.

Fast die Hälfte der Pensionszusagen war 2000 beitragsbezogen, d. h. die Höhe der Betriebspensionsleistung hängt von der Summe der eingezahlten Nettobeiträge und dem Veranlagungserfolg der Anbieter ab. In solchen Systemen tragen die Anwartschaftsberechtigten das Einkommensrisiko schlechter Veranlagungserfolge. Es gibt allerdings für Pensionskassen und Lebensversicherungen Mindestertragsgrenzen, die durch den jeweiligen Anbieter garantiert werden müssen. Zurzeit gilt für Lebensversicherungen eine garantierte Mindestverzinsung von 3,25%. Pensionskassen müssen derzeit im Durchschnitt der letzten fünf Jahre einen Veranlagungserfolg von mindestens der Hälfte der durchschnittlichen Sekundärmarktrendite abzüglich 0,75 Prozentpunkte erreichen. Falls diese Schranke nicht erreicht wird, muss den Veranlagungsgemeinschaften die Differenz aus dem Eigenkapital der Pensionskasse zugezahlt werden (§2 Abs. 2 PKG).

In beitragsbezogenen Systemen können Pensionskürzungen stattfinden, die die Pensionsempfänger in einer Lebensphase treffen, in der sie den Einkommensentfall kaum noch durch ein Ersatzeinkommen aus anderen Quellen ausgleichen können. Im Gegensatz zum öffentlichen Pensionssystem und zu leistungsbezogenen Zusagen schließen beitragsbezogene Pensionssysteme eine Umverteilung zwischen den Generationen aus, die solche Einkommensausfälle ausgleichen könnte.

Die Beliebtheit von beitragsbezogenen Betriebspensionen in Österreich dürfte aus einem Bedarf der Anwartschaftsberechtigten zum Ausgleich des Einkommensrisikos aus dem öffentlichen Pensionssystem entstehen (Url, 1997). Da der überwiegende Teil des Pensionseinkommens aus der Pensionsversicherung stammt (1999: 87,8% altersabhängige Pensionen und 4,2% altersunabhängige Sozialleistungen; Url, 2002), haben die Anwartschaftsberechtigten aus einer Risikoperspektive ein starkes Interesse an einer Einkommensquelle, die möglichst unabhängig von der Entwicklung der heimischen Lohnsumme ist. Gleichzeitig haben die Unternehmen wenig Interesse an der weiteren Übernahme zukünftiger Pensionshaftungen.

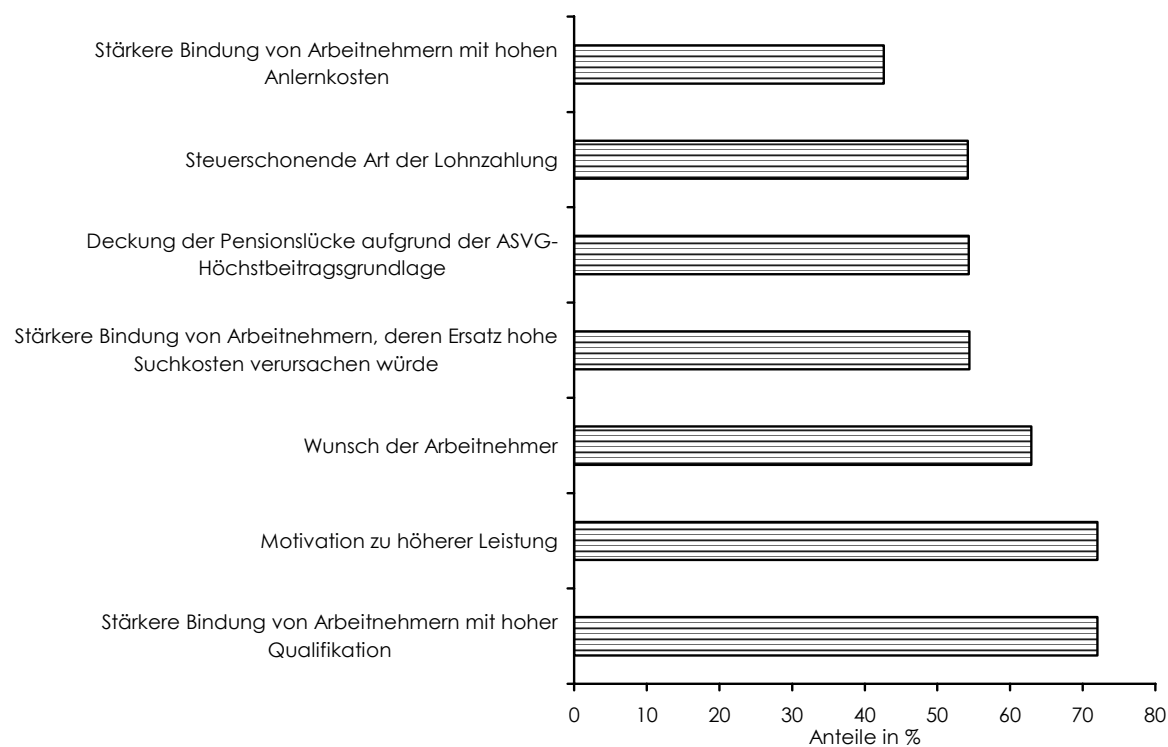
3.7.2 Motive für die betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge hat vor allem den Zweck der stärkeren Betriebsbindung qualifizierter Mitarbeiter und soll eine Motivation für höhere Leistung geben (Abbildung 3.7.11). Nahezu drei Viertel der Unternehmen mit einer Betriebspension geben diese beiden Gründe an. Wenn man etwas eingehender nach der Art der Qualifikation fragt, wird die Zustimmung geringer.

Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen möchte mit der Betriebspension hohe Suchkosten vermeiden. Durch die Betriebspension sollen also seltene Qualifikationen an den Betrieb gebunden werden, die am Arbeitsmarkt lange und teuer gesucht werden müssen. Etwas weniger Unternehmen schätzen die Bindungswirkung einer Betriebspension in Bezug auf betriebspezifisches Wissen der Mitarbeiter, das innerhalb des Unternehmens mit hohen Anlernkosten erworben wird, gleichzeitig aber keine seltene Qualifikation als Voraussetzung hat.

Rein finanzielle Motive wie die Deckung der Pensionslücke und die steuerschonende Art des Entgelts sind in etwa gleich wichtig. Beide Gründe rangieren aber unter den am wenigsten genannten Motiven. Insgesamt wird das Bild der letzten Umfrage aus dem Jahr 1994 bestätigt. In den Verhaltensgleichungen aus Übersicht 26 in *Mooslechner – Url* (1995) geht das durchschnittliche Qualifikationsniveau in allen Gleichungen signifikant ein und zeigt mit höherem Ausbildungsniveau der Belegschaft eine höhere Wahrscheinlichkeit für Betriebspensionen. Im Gegensatz zu *Mooslechner – Url* (1995) konnte diese Erhebung durch die direkte Frage nach den Gründen der betrieblichen Altersvorsorge auch Evidenz für die Effizienzlohntheorie (*Yellen*, 1984) finden. Die Effizienzlohntheorie beruht auf der Annahme, dass die unselbständig Erwerbstätigen in Bezug auf ihre Leistungsfähigkeit und ihren Leistungswillen nicht homogen sind. Weiters können Unternehmen diese beiden Eigenschaften weder zum Zeitpunkt der Einstellung noch während der laufenden Arbeit genau beobachten. Unter diesen Bedingungen sind Unternehmen dazu bereit, eine Prämie für höheren Einsatz an den Arbeitnehmer zu zahlen. Diese Prämie dient nicht nur als Motivation für höhere Leistung, sondern auch als Drohpotential gegenüber dem Arbeitnehmer. Da die Effizienzlöhne das allgemeine Lohnniveau über das markträumende Lohnniveau heben, kommt es zu Arbeitslosigkeit, und ein Arbeitnehmer verliert mit dem Arbeitsplatz zusätzlich die Effizienzprämie. Betriebspensionen bieten ein solches außerordentliches Entgelt, das wegen der geringen Verbreitung von Betriebspensionsplänen bei einem Arbeitsplatzwechsel wahrscheinlich verloren geht.

Abbildung 3.7.11: Motive für die betriebliche Altersvorsorge



Q: WIFO-Erhebung. - Nur Antworten von Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge (Mehrfachantworten möglich).

3.7.3 Die Finanzierungsformen der betrieblichen Altersvorsorge

Betriebspensionen können in Österreich über vier Durchführungswege finanziert werden. Die ältesten Einrichtungen sind die Direkte Leistungszusage und die Gruppenlebensversicherung. Die freiwillige Höherversicherung im Rahmen des ASVG wird von einer Minderheit der Unternehmen verwendet. Seit 1991 steht mit den Pensionskassen eine weitere Finanzierungsform zur Verfügung.

Mit einer Direkten Leistungszusage vergibt das Unternehmen eine Anwartschaft an die Arbeitnehmer. Es muss dafür in der Bilanz entsprechend dem Handelsrecht eine vollständige Rückstellung für die erwartete zukünftige Verpflichtung bilden. Die Pensionszahlung wird entweder aus dem laufenden Ertrag oder aus der Auflösung der dafür gebildeten Rückstellungen finanziert. Der Pensionsaufwand eines Geschäftsjahres ergibt sich für das Unternehmen aus der Summe laufender Pensionszahlungen und dem Aufwand für die Nettodotierung der Pensionsrückstellung. Einigen Unternehmen ist das übernommene Risiko aus leistungsbezogenen Direkten Zusagen zu groß; sie haben es in Form einer Versicherung an private Versicherer übertragen.

Die Auszahlung der Betriebspension aus einer Direkten Leistungszusage ist für das Unternehmen vollständig als Betriebsausgabe vom Gewinn absetzbar. Für die nach dem Steuerrecht gebildete Pensionsrückstellung besteht weiters eine Verpflichtung zur Wertpapierdeckung im Ausmaß von 50%. Dadurch wird eine Streuung des Kapitalrisikos außerhalb des Unternehmens erreicht. Der Bezug einer Pension aus der Direkten Leistungszusage unterliegt der Einkommensteuer.

Die Gruppenlebensversicherung bietet eine risikoarme und individuell differenzierbare Version der betrieblichen Altersvorsorge. Der gesamte Pensionsaufwand für das Unternehmen entsteht mit der Beitragszahlung an die Versicherung. Für die Anwartschaftsberechtigten existiert durch die Garantieverzinsung von derzeit 3,25% eine untere Schranke für die Veranlagungsrendite. In steuerlicher Hinsicht sind die Beitragszahlungen in die Gruppenlebensversicherung für das Unternehmen vollständig als Betriebsausgabe absetzbar. Auf Seite des Arbeitnehmers gibt es für Zahlungen an eine Lebensversicherung einen steuerfreien Betrag von jährlich 300 Euro (§3 Abs. 1 EStG). Die steuerliche Behandlung der Pensionsleistung hängt von der Art der Auszahlung ab. Kapitalauszahlungen sind steuerfrei, Rentenzahlungen unterliegen der Einkommensteuer entsprechend §29 Abs. 1 EStG und §16 Abs. 2 und Abs. 4 BewG.

Die freiwillige Höherversicherung im Rahmen des ASVG spielte bereits in der letzten Umfrage des WIFO eine kleine Rolle. In diesem Durchführungswege zahlen die Unternehmen für Mitarbeiter freiwillig höhere Sozialversicherungsbeiträge an die öffentliche Pensionsversicherung. Die Zahlungen des Unternehmens sind gewinnmindernd absetzbar; sie werden dem Mitarbeiter nicht als Lohnbestandteil angerechnet und werden erst zum Zeitpunkt der Auszahlung voll mit der Einkommensteuer belegt.

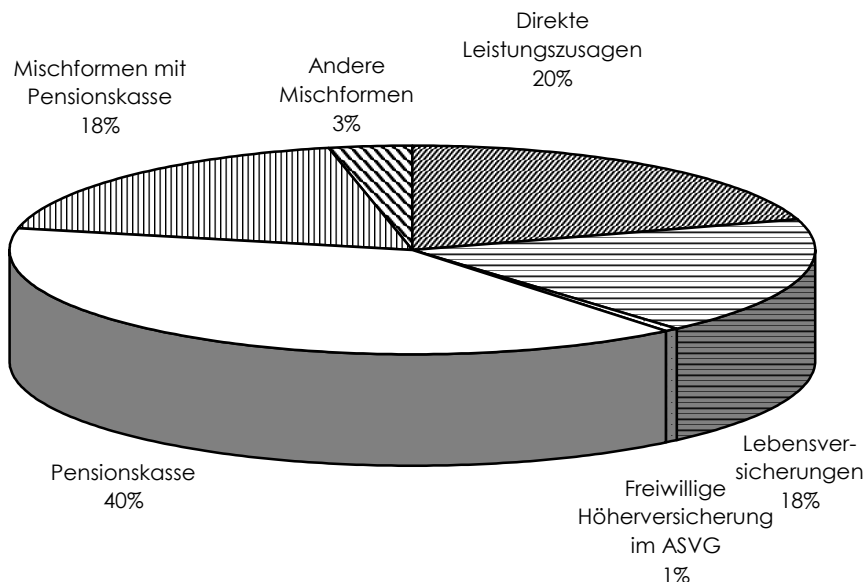
Pensionskassen bieten den Unternehmen die Möglichkeit, die gesamte Verwaltung der Betriebspension aus dem Unternehmen auszulagern. Je nach Art der Pensionszusage gibt es für das Unternehmen nach der Beitragszahlung keine weitere Zahlungsverpflichtung (beitragsbezogenes System) oder eine Verpflichtung zum Nachschießen, wenn die Veranlagungserträge niedriger ausfallen als angesetzt (leistungsbezogenes System). Für das Unternehmen stellen die Zahlungen an die Pensionskasse einen Betriebsaufwand dar. Die Auszahlung an die Pensionisten kann mit Ausnahme geringfügiger Summen nur in Form einer Rente stattfinden. Diese Rente unterliegt mit jenem Teil, der dem Arbeitgeberbeitrag zuzuschreiben ist, vollständig der Einkommensteuer. Die Eigenbeiträge der Arbeitnehmer sind voll versteuert. Sie können nur im Rahmen der Sonderausgaben des § 18 EStG abgesetzt oder als Einzahlung in eine Pensionszusatzversicherung mit einer Prämie gefördert werden (§ 108a EStG). Die Auszahlung an den Arbeitnehmer unterliegt im ersten Fall zu einem Viertel der Einkommensteuer und ist im zweiten Fall nach Umwandlung in eine Rente steuerfrei.

Im Vergleich zur letzten Erhebung (*Mooslechner – Url, 1995*) verwendeten 2000 wesentlich mehr Unternehmen eine Pensionskasse zur Abwicklung ihrer betrieblichen Altersvorsorge. Abbildung 3.7.12 zeigt, dass bereits mehr als die Hälfte der 148 Unternehmen, die Angaben zu ihrem Finanzierungssystem machten, eine Pensionskassenlösung in reiner oder gemischter Form verwenden. Die Direkte Leistungszusage und Lebensversicherungen sind in etwa gleich häufig. In Übersicht 3.7.8 ist ersichtlich, dass Direkte Leistungszusagen oft mit Pensionskassen gemeinsam angewendet werden. Diese Kombination könnte auf eine Umstellung von Direkten Leistungszusagen zu Pensionskassen in der Vergangenheit hindeuten, wobei ein Teil der Pensionszusagen im alten Durchführungsweg belassen wurde. Lebensversicherungen werden nicht so häufig mit Pensionskassenlösungen verknüpft. Die individuelle Gestaltungsmöglichkeit von Gruppenlebensversicherungen könnte ein Grund dafür sein, dass die Unternehmen Pensionskassenlösungen durch Lebensversicherungen ergänzen.

Da ein großer Teil der Unternehmen das Betriebspensionssystem nach 1995 einrichtete, könnte zwischen den etablierten und den neuen Systemen ein Unterschied in der Finanzierungsart auftreten. Tatsächlich ist unter den Unternehmen mit jüngeren Betriebspensionssystemen der Anteil der Direkten Leistungszusagen etwas niedriger (28,1%) als unter den Unternehmen mit alten Systemen (36,4%). Dieser Anstieg geht vor allem zu Gunsten des Anteils von Gruppenlebensversicherungen. Unter den Unternehmen mit etablierter betrieblicher Altersvorsorge verwenden 16,4% eine Lebensversicherung, während unter den Unternehmen mit neuem System 36% diese Finanzierungsform anwenden. Die Pensionskassen konnten ihren Marktanteil auf hohem Niveau ausweiten: von 54,5% auf 60,7%.

Der Betriebsaufwand im Zusammenhang mit betrieblichen Pensionsversprechen ist in Übersicht 3.7.9 zusammengefasst. Im ersten Teil der Übersicht sind die gesamten Angaben aus der Stichprobe nach Durchführungswegen und nach Betriebsgrößenklassen gegliedert. In der Stichprobe sind insgesamt 93 Mio. Euro als Ausgaben zum Zweck der betrieblichen Altersvorsorge angegeben. Der größte Anteil der Aufwendungen wird über Pensionskassen

Abbildung 3.7.12: Verteilung der Betriebe nach Finanzierungsart der Betriebspension



Q: WIFO-Erhebung. - Zahl der Unternehmen: 148.

Übersicht 3.7.8: Unternehmen mit einer oder zwei Finanzierungsarten der betrieblichen Altersvorsorge

| | Zahl der Unternehmen mit | | | | Anteile in % |
|------------------------------|--------------------------|---------------------------------|-------------------------|--------------------------------------|--------------|
| | Pensions- kasse | Direkte Leistungs- zusage | Lebensver- sicherung | Freiwillige Höhrver- sicherung | |
| Pensionskasse | 58 | - | - | - | 39,2 |
| Direkte Leistungszusage | 16 | 30 | - | - | 31,1 |
| Lebensversicherung | 9 | 5 | 27 | - | 27,7 |
| Freiwillige Höhrversicherung | 2 | 0 | 0 | 1 | 2,0 |
| Anteile in % | 57,4 | 23,6 | 18,2 | 0,7 | 100,0 |

Q: WIFO-Erhebung. - Bemerkung: Die Diagonaleinträge zeigen Unternehmen mit einer einzigen Finanzierungsform. Alle Einträge unterhalb der Diagonale zeigen Mischformen. 2 Unternehmen kombinieren Pensionskassen mit Direktzusage und freiwilliger Höhrversicherung. 3 Unternehmen kombinieren Pensionskassen mit Direktzusage und Lebensversicherungen. - 1 Unternehmen verwendet alle vier Finanzierungsarten.

Übersicht 3.7.9: Aufwand für Betriebspensionen in der WIFO-Erhebung nach Durchführungswegen und Beschäftigtengrößenklassen 2000

| Aufwand | Betriebe mit Beschäftigten | | | | | Insgesamt |
|---|--|-----------|-------------|-------------|----------|-----------|
| | Bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | |
| | Mio. Euro | | | | | |
| Zahlungen für Direkte Leistungszusagen aus dem laufenden Ertrag | 0,02 | 0,73 | 4,46 | 1,67 | 2,55 | 9,42 |
| Dotierung der Pensionsrückstellung | 0,44 | 0,14 | 5,35 | 1,04 | 10,34 | 17,30 |
| Auflösung der Pensionsrückstellung | - | 0,18 | 1,10 | 0,34 | 1,25 | 2,87 |
| Beiträge für Lebensversicherungen | 1,35 | 0,02 | 0,59 | 0,84 | 3,02 | 5,82 |
| Beiträge an Pensionskassen | 10,33 | 0,31 | 6,72 | 5,94 | 33,70 | 56,99 |
| Beiträge zur freiwilligen Höherversicherung im ASVG | - | 0,01 | 0,02 | - | 0,52 | 0,56 |
| Insgesamt | 12,14 | 1,02 | 16,03 | 9,15 | 48,89 | 87,22 |
| | Durchschnittlicher Pensionsaufwand je Anwartschaftsberechtigten bzw. Pensionsempfänger in Euro ¹⁾ | | | | | |
| Direkte Leistungszusagen ²⁾ | 8.636 | 6.673 | 17.195 | 16.683 | 157 | 13.007 |
| Lebensversicherungen ³⁾ | 3.181 | 267 | 1.844 | 5.842 | - | 3.170 |
| Pensionskassen ^{3, 4)} | 1.387 | 3.977 | 1.315 | - | 956 | 980 |

Q: WIFO-Erhebung. - ¹⁾ Ohne Unternehmen mit gemischten Finanzierungsformen. - ²⁾ Aufwand je Anwartschaftsberechtigten und Pensionsempfänger pro Jahr. - ³⁾ Aufwand je Anwartschaftsberechtigten pro Jahr. - ⁴⁾ Korrigiert um offensichtliche Übertragungen gem. §48 PKG.

abgewickelt, wesentlich geringere Beträge in Form Direkter Leistungszusagen. Dabei steht die Vorsorge für zukünftige Verpflichtungen gegenüber den laufenden Zahlungen im Vordergrund. Beiträge für Lebensversicherungen sind im Vergleich zum getätigten Aufwand von geringer Bedeutung. Nur etwa 6% der Pensionsausgaben in der Stichprobe werden über diesen Durchführungsweg abgewickelt. Die Höherversicherung im Rahmen des ASVG wird überwiegend in Verbindung mit anderen Finanzierungsarten eingesetzt und ist vernachlässigbar.

Die Verteilung des Pensionsaufwands über die Betriebsgrößenklassen entspricht nicht dem erwarteten Muster. Zwar haben die Großbetriebe über 999 Mitarbeiter tatsächlich den höchsten Pensionsaufwand, in den Betriebsgrößenklassen darunter schwanken die Ausgaben jedoch ohne eindeutiges Muster. Unter den Kleinstbetrieben verzerrt vermutlich eine Übertragung nach §48 PKG das Bild nach oben. Die Größenklassen von 50 bis 99 und von 500 bis 999 Mitarbeiter weisen aber überraschend geringe Beträge auf.

Für die Berechnung des durchschnittlichen Pensionsaufwands müssen – je nach Verfahren – unterschiedliche Bezugsgrößen verwendet werden. In der Direkten Leistungszusage betreffen die Aufwendungen sowohl die Anwartschaftsberechtigten als auch die aktuellen Pensionempfänger. Deshalb werden die laufenden Pensionszahlungen mit den Nettodotierungen zu Pensionsrückstellungen in eine Summe zusammengefasst und dieser Wert auf die Anzahl der Anwartschaftsberechtigten und der Pensionempfänger bezogen. Die anderen Finanzierungsverfahren kennen – mit im Jahr 2000 vernachlässigbaren Ausnahmen³⁾ – nur Aufwendungen für Anwartschaftsberechtigte, weil die Pensionszahlung durch den Finanzdienstleister bzw. die Sozialversicherung erfolgt. Aus diesem Grund kann auch kein durchschnittlicher Aufwand pro Kopf über alle Finanzierungsarten ausgerechnet werden.

Den höchsten Aufwand je Leistungsberechtigten gibt es in der Direkten Leistungszusage. Unternehmen mit diesem Durchführungsweg gaben 2000 durchschnittlich 13.000 Euro je Anwartschaftsberechtigten bzw. Pensionisten aus. Der durchschnittliche Aufwand für Lebensversicherungen (3.170) ist deutlich höher als der für Pensionskassenbeiträge (980). Der Unterschied entsteht vorwiegend durch die häufigere Einschränkung des Anwartschaftskreises in Unternehmen mit Direkten Leistungszusagen oder Gruppenlebensversicherungen auf leitende Angestellte und die Unternehmensleitung. Der Wert für Lebensversicherungen ist durch die teilweise Berücksichtigung von Rückdeckungsversicherungen verzerrt. Unternehmen mit einer Pensionskasse schränken hingegen den Bezieherkreis wesentlich seltener auf kleine Gruppen von Arbeitnehmern ein.

³⁾ Wenn leistungsbezogene Zusagen über eine Pensionskasse abgewickelt werden, und das Ergebnis der Kapitalveranlagung niedriger als der Rechnungszinsfuß ist, besteht eine Nachschusspflicht durch das Unternehmen. In diesem Fall sind die Pensionempfänger Nutznießer der Nachschusszahlung an die Pensionskasse.

Ein nicht genau abgrenzbarer Teil der Beiträge für die Gruppenlebensversicherungen ist auch der Rückdeckungsversicherung von Pensionsrückstellungen zuzurechnen.

Der durchschnittliche Aufwand für die ASVG-Höherversicherung kann wegen der verbreiteten Mischung mit anderen Finanzierungsarten nicht berechnet werden. Über die einzelnen Betriebsgrößenklassen gibt es kein Muster für den durchschnittlichen Pensionsaufwand in diesem Durchführungsweg.

Die Angaben über den Bestand handelsrechtlicher Rückstellungen für Pensionen summieren sich insgesamt auf rund 200 Mio. Euro (Übersicht 3.7.10). Sie verteilen sich wie erwartet über die Betriebsgrößenklassen, wobei die Großbetriebe etwas mehr als ein Drittel der Gesamtsumme in ihren Bilanzen ausweisen. Die durchschnittliche Rückstellung je Betrieb beträgt etwa 2,9 Mio. Euro mit deutlichen Unterschieden zwischen Klein- und Großbetrieben. Die Rückstellungsbildung ist aber auch innerhalb der Betriebsgrößenklassen völlig verschieden. Das zeigt die große Abweichung des Median vom Mittelwert an. Da der Durchschnitt durch extrem große oder kleine Beobachtungen stark nach oben bzw. unten verzerrt wird, ist der Median oft ein aussagekräftigeres Verteilungsmaß. In unserer Stichprobe wird die durchschnittliche Rückstellung durch einige Unternehmen mit hohen Beträgen stark nach oben verzerrt. Der Median beträgt über alle Betriebsgrößenklassen nur 25% des Mittelwertes. Besonders groß ist der Unterschied in der Größenklasse 50 bis 99 Mitarbeiter, dort beträgt der Median nur ein Siebentel des Mittelwertes.

Die großen Unterschiede innerhalb der einzelnen Betriebsgrößenklassen sind sicherlich durch die stark verbreiteten Mischformen bedingt. Wie schon erwähnt verwenden 30 Unternehmen ausschließlich Direkte Leistungszusagen während 27 Unternehmen Mischformen anwenden. Je stärker andere Finanzierungsformen zusätzlich angewendet werden, desto geringer ist der Rückstellungsbedarf für das Unternehmen. Eine Rückversicherung der Direkten Leistungszusage vermindert ebenfalls den durchschnittlichen Rückstellungsbetrag.

Die Eigenschaften des gewählten Finanzierungssystems werden von den Unternehmen durchwegs positiv beurteilt. Zur genaueren Abgrenzung der Systemeigenschaften sind in Übersicht 3.7.11 alle Unternehmen mit Mischsystemen ausgeschlossen. Dadurch ist die Anzahl der berücksichtigten Unternehmen vor allem für Direkte Leistungszusagen und Lebensversicherungen klein. Tendenziell überwiegen in allen drei Durchführungswegen die positiven Eigenschaften des Systems. Einheitlich positiv wird die Bindungseigenschaft des gewählten Systems in allen drei Finanzierungsarten eingeschätzt. Die Direkten Leistungszusagen sind bezüglich dieses Punktes besonders positiv besetzt. Die Übersichtlichkeit der Gestaltungsmöglichkeiten wird für Direkte Leistungszusagen und Lebensversicherungen besonders positiv gesehen; Pensionskassen schneiden in dieser Hinsicht deutlich schlechter ab. Die Direkten Leistungszusagen werden hinsichtlich der freien Vertragsgestaltung als vorteilhaft betrachtet, während Lebensversicherungen besonders im Hinblick auf die Besteuerung attraktiv erscheinen. Die am positivsten eingeschätzte Eigenschaft von

Übersicht 3.7.10: Stand an handelsrechtlichen Pensionsrückstellungen in der WIFO-Erhebung nach Beschäftigtengrößenklassen 2000

| | Bis 49 | 50 bis 99 | Betriebe mit Beschäftigten | | | Insgesamt |
|-------------------------|-----------|-----------|----------------------------|-------------|----------|-----------|
| | | | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | |
| | Mio. Euro | | | | | |
| Bestand insgesamt | 2,57 | 8,71 | 68,93 | 45,23 | 73,68 | 199,12 |
| Durchschnitt je Betrieb | 0,21 | 0,87 | 2,38 | 5,03 | 8,19 | 2,89 |
| Median unter Betrieben | 0,07 | 0,13 | 0,85 | 2,33 | 2,66 | 0,74 |

Q: WIFO-Erhebung.

Übersicht 3.7.11: Einschätzung der Eigenschaften ihres Finanzierungssystems durch die Unternehmen

| | Direkte Pensionszusagen | Lebensversicherungen | Leistungen an Pensionskassen |
|---|--|----------------------|------------------------------|
| | Anteil der Unternehmen mit positivem Eindruck in % | | |
| Risiko von Kapitalverlusten | 14,3 | 13,0 | 25,0 |
| Liquiditätsaspekte im eigenen Unternehmen | 25,0 | 33,3 | 26,3 |
| Verwaltungsaufwand für das angesammelte Kapital | 17,9 | 18,2 | 38,6 |
| Auswirkung auf die Unternehmensbesteuerung | 46,4 | 56,0 | 40,0 |
| Freie Vertragsgestaltung | 50,0 | 33,3 | 22,8 |
| Übersichtlichkeit der Gestaltungsmöglichkeiten | 53,6 | 45,8 | 35,1 |
| Betriebsbindung des Anspruchsberechtigten | 78,6 | 58,3 | 57,9 |
| Internationale Mobilität der Arbeitnehmer | 10,7 | 12,5 | 17,5 |
| Möglichkeit von Arbeitnehmerbeiträgen | 17,9 | 25,0 | 75,4 |
| Zahl der antwortenden Unternehmen insgesamt | 28 | 25 | 57 |
| | Anteil der Unternehmen mit negativem Eindruck in % | | |
| Risiko von Kapitalverlusten | 10,7 | 13,0 | 8,9 |
| Liquiditätsaspekte im eigenen Unternehmen | 14,3 | 12,5 | 10,5 |
| Verwaltungsaufwand für das angesammelte Kapital | 7,1 | 9,1 | 3,5 |
| Auswirkung auf die Unternehmensbesteuerung | 3,6 | 4,0 | 0,0 |
| Freie Vertragsgestaltung | 14,3 | 8,3 | 15,8 |
| Übersichtlichkeit der Gestaltungsmöglichkeiten | 7,1 | 0,0 | 8,8 |
| Betriebsbindung des Anspruchsberechtigten | 3,6 | 0,0 | 0,0 |
| Internationale Mobilität der Arbeitnehmer | 17,9 | 20,8 | 14,0 |
| Möglichkeit von Arbeitnehmerbeiträgen | 17,9 | 20,8 | 1,8 |
| Zahl der antwortenden Unternehmen insgesamt | 28 | 25 | 57 |

Q: WIFO-Erhebung.

Pensionskassensystemen ist die Möglichkeit der Mitarbeiterbeteiligung an den Beitragszahlungen.

Die Finanzierungssysteme weisen nur für wenige Unternehmen negative Eigenschaften auf. Alle drei Versorgungsformen weisen zu geringe Möglichkeiten zur internationalen Übertragung von Pensionsansprüchen auf. Die Arbeitnehmer werden durch das Betriebspensionssystem international immobil. Sowohl für Direkte Leistungszusagen als auch für Lebensversicherungen stellt die fehlende Möglichkeit von Mitarbeiterbeiträgen eine negative Eigenschaft dar. Kein einziges Unternehmen gibt eine negative Auswirkung von Pensionskassenlösungen auf die Besteuerung des Unternehmens an. Ebenso verbindet kein Unternehmen Lebensversicherungen und Pensionskassensysteme mit negativen Auswirkungen im Hinblick auf die Betriebsbindung der Anwartschaftsberechtigten. Lebensversicherungen bieten in Bezug auf ihre Gestaltungsmöglichkeit eindeutig übersichtliche Altersvorsorgeprodukte an.

3.7.4 *Änderungen im Finanzierungsverhalten der Unternehmen*

157 Unternehmen beantworteten die Frage nach einer Änderung der Finanzierungsform in der Vergangenheit. Etwa drei Viertel dieser Unternehmen führten keine Änderung durch. Leider gaben nur mehr wenige Unternehmen mit einer Änderung eine Information über die Richtung des Wechsels an (48). Die meisten dieser Unternehmen wechselten zu Pensionskassen, gefolgt von Gruppenlebensversicherungen. Die Direkte Leistungszusage wird nur von einem Unternehmen in Zukunft angewendet werden. Interessanterweise sind Höherversicherungen im Rahmen des ASVG beliebter als Direkte Leistungszusagen (Abbildung 3.7.13).

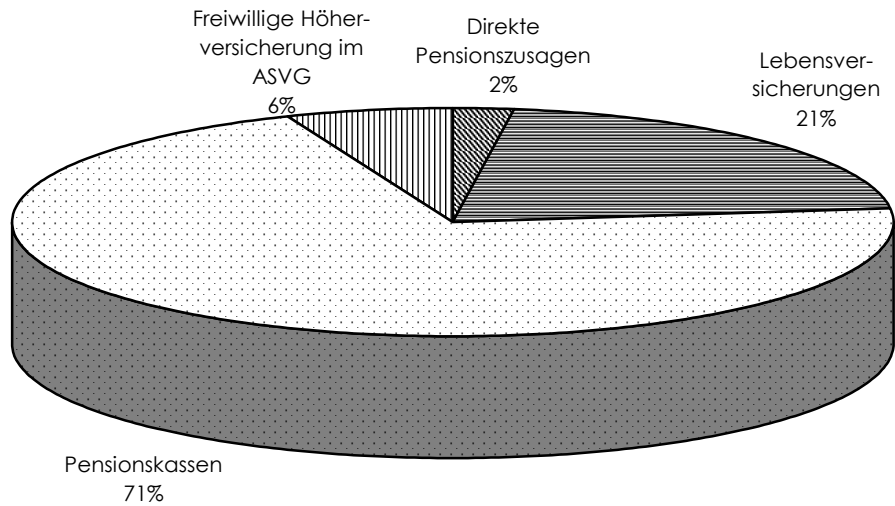
Eine Ursache für die mangelnde Bereitschaft zur Beantwortung dieser Frage könnte an der Art der Fragestellung liegen: Die vier Antwortmöglichkeiten ließen keine Angabe für Teilmöglichkeiten zu. Solche Mischformen sind zwar verwaltungstechnisch mit einem wesentlich höheren Aufwand verbunden, sie erlauben aber eine bessere Ausnutzung der vorhin erwähnten Vorteile einzelner Finanzierungsarten.

Über die Umstellung der Finanzierungsform hinausgehend, wurde auch nach weiteren Reformvorstellungen der betrieblichen Altersvorsorge in den Unternehmen gefragt. Nahezu alle Unternehmen planen eine unveränderte Fortführung des bestehenden Systems (Abbildung 3.7.14). Etwa ein Zehntel der Unternehmen denkt an eine Erweiterung des Kreises der Anwartschaftsberechtigten. Etwa 5% der Unternehmen haben vor, ihre betriebliche Altersvorsorge ersatzlos auslaufen zu lassen.

3.7.5 *Motive gegen die betriebliche Altersvorsorge*

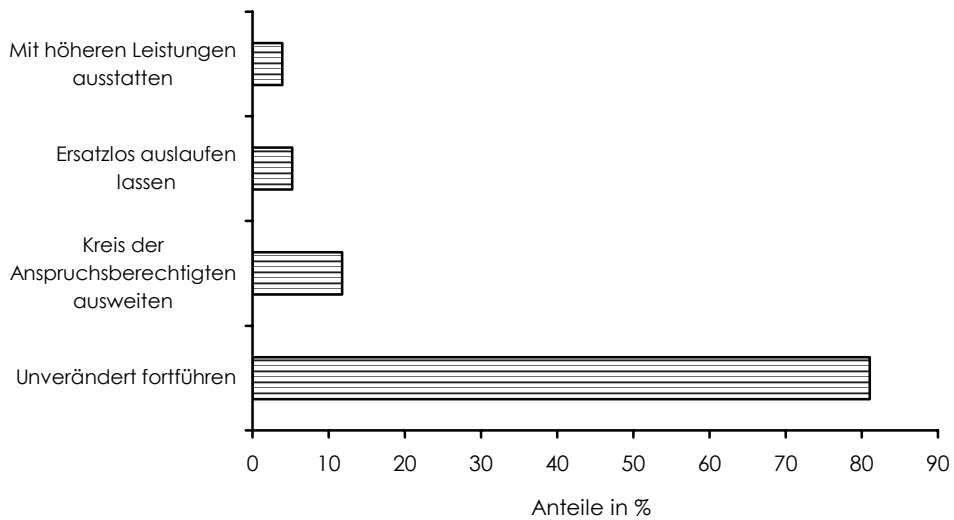
Ein Großteil der befragten Unternehmen hat keine betriebliche Altersvorsorge eingerichtet. Gegen eine betriebliche Altersvorsorge spricht nicht nur das aktuell hohe Leistungsniveau der öffentlichen Pensionsversicherung. Für Männer leistet die staatliche Pension im Durchschnitt

Abbildung 3.7.13: Richtung der Umstellung in der Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge



Q: WIFO-Erhebung. - Zahl der Beobachtungen: 48 Unternehmen, die eine Umstellung der Finanzierungsart überlegen.

Abbildung 3.7.14: Geplante Änderung der betrieblichen Altersvorsorge



Q: WIFO-Erhebung. - Zahl der Unternehmen: 153.

einen Nettoeinkommensersatz gegenüber dem letzten Aktiveinkommen von 80% (2001); für Frauen liegt diese Ersatzquote knapp unter 70%. Die Verschiebung des Einkommensstromes von der Gegenwart in die Zukunft ist daher für Arbeitnehmer zurzeit noch wenig attraktiv.

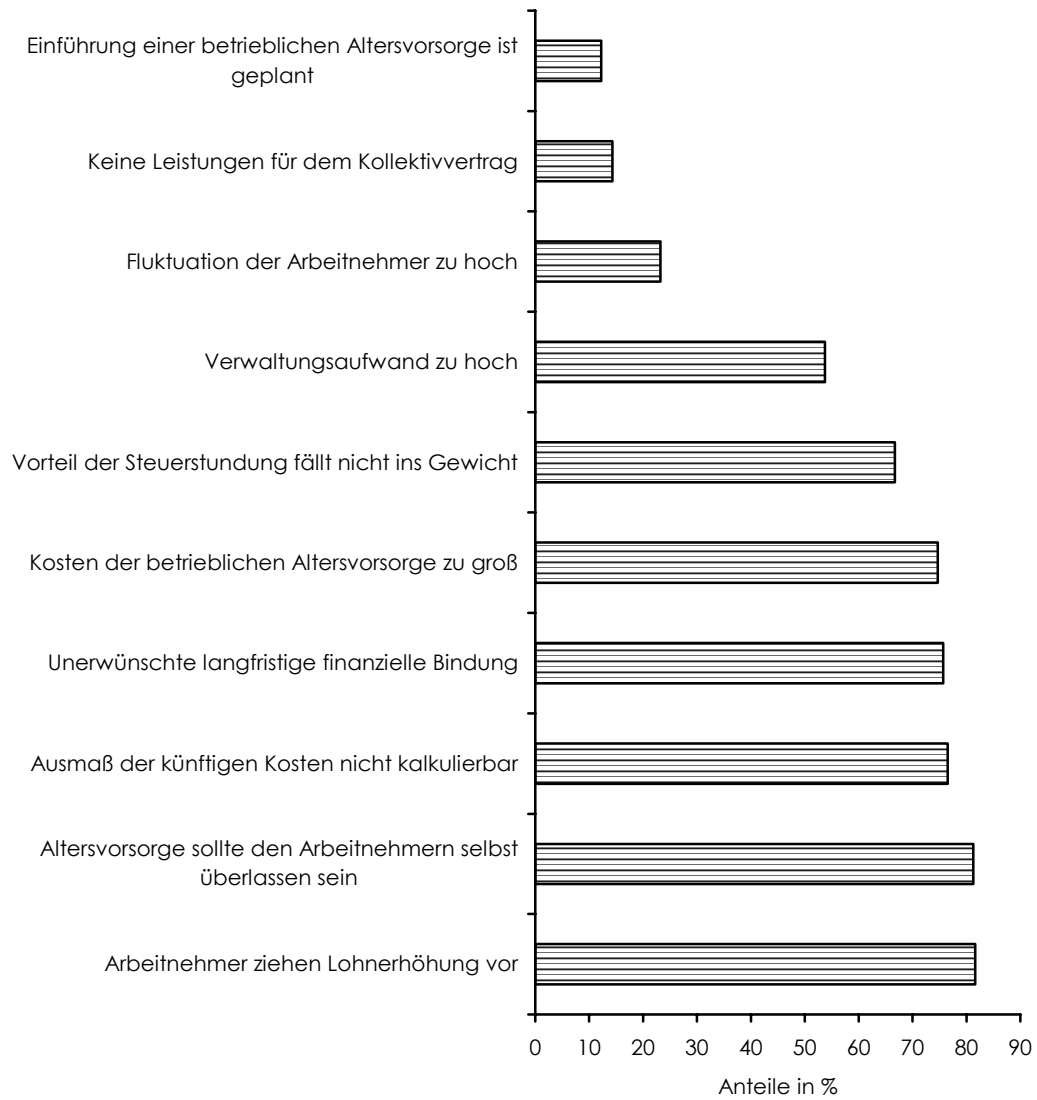
Diese Haltung spiegelt sich auch im Eindruck der befragten Unternehmen wider. Mehr als 80% der Unternehmen glauben, dass ihre Mitarbeiter eine Lohnerhöhung gegenüber der Einführung einer Betriebspension vorziehen (Abbildung 3.7.15). Diese so genannte Entgeltumwandlung ist eines der Instrumente, mit denen die deutsche Bundesregierung die Verbreitung der Betriebspension zu steigern versucht. In Österreich dürfte der Bedarf an Entgeltumwandlungen angesichts des geltenden Pensionsversicherungsrechtes klein sein. In dieselbe Richtung weist das Urteil der befragten Unternehmen, dass die Altersvorsorge eher dem individuellen Bereich überlassen bleiben soll. Dabei dürften die Unternehmen allerdings die Kostenvorteile einer betrieblichen Altersvorsorgeregelung gegenüber individuellen Lösungen übersehen. Nur die steuerlichen Vorteile einer Betriebspension gegenüber individuellen Lösungen, die im Fall der Pensionskasse durch die vollständig nachgelagerte Besteuerung der Arbeitgeberbeiträge entsteht, sind zumindest einem Drittel der Unternehmen bewusst.

Die meisten der anderen oft angeführten Hindernisse zur Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge sind kostenorientiert. Kostenorientierte Ursachen wurden von drei Viertel der Unternehmen angeführt und stellen ein erhebliches Problem zur Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge dar. Wenn die Unternehmen keinen Spielraum in Bezug auf eine Erhöhung ihrer Lohnstückkostenposition sehen, kann eine freiwillige Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge nur im Rahmen von Entgeltumwandlungen erfolgreich sein.

Für nahezu ein Viertel der Unternehmen ist die Fluktuation der Arbeitnehmer zu groß, als dass sie eine betriebliche Altersvorsorge in Betracht ziehen. Aus theoretischer Sicht sollte es sich dabei um Betriebe ohne qualifizierte Stammbeslegschaft handeln. Die Mitarbeiter dieser Unternehmen sollten ein leicht ersetzbares Qualifikationsprofil aufweisen, sodass durch deren Abgang weder hohe Such- noch Anlernkosten anfallen. Unternehmen mit dieser Mitarbeiterstruktur sollten theoretisch nie eine freiwillige Altersvorsorge auf breiter Grundlage einführen, weil die zusätzlichen Kosten der Betriebspension nicht durch verminderte Kosten aus der niedrigeren Personalfuktuation ausgeglichen werden.

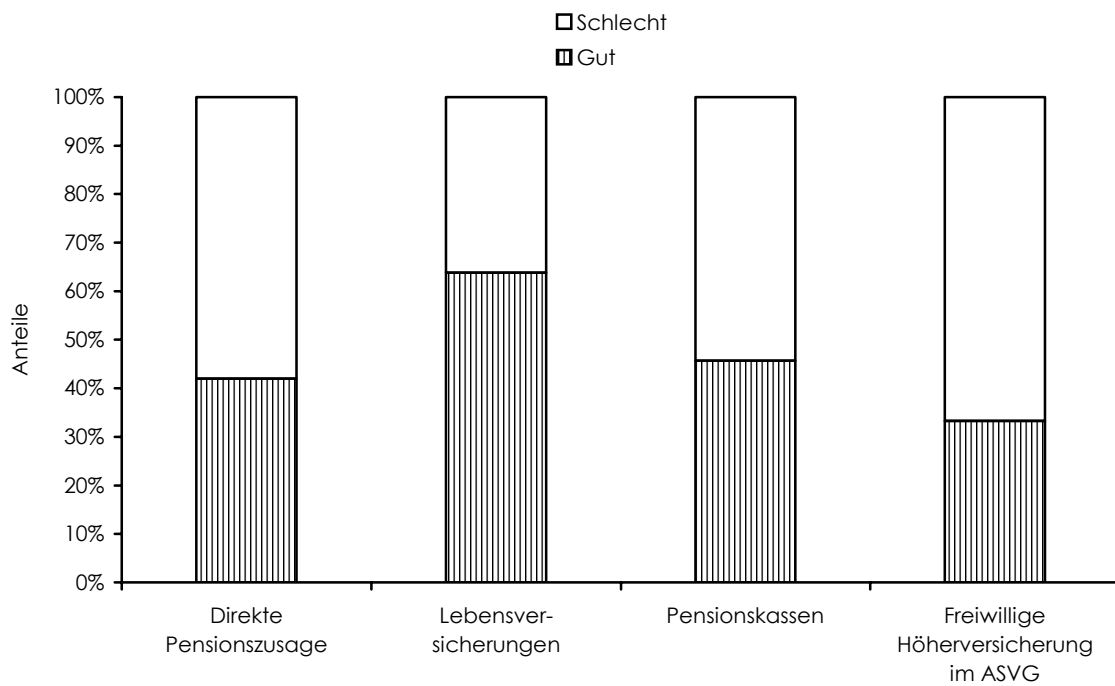
Von den Unternehmen ohne bestehende betriebliche Altersvorsorge planen 12% die Einführung einer solchen. Das ergibt in der Stichprobe ein Potential von 71 Unternehmen, deren Informationsstand über die einzelnen Finanzierungsarten kaum von den in Abbildung 3.7.16 dargestellten Verhältnissen abweicht. Fast zwei Drittel aller Unternehmen sind über die Möglichkeiten der Gruppenlebensversicherung gut informiert. Weniger als die Hälfte der Unternehmen ist über die anderen Durchführungswege gut informiert. Besonders schlecht ist der Informationsstand über die Vor- und Nachteile der freiwilligen Höherversicherung im Rahmen des ASVG.

Abbildung 3.7.15: Motive gegen die Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge



Q: WIFO-Erhebung. - Anteil der Unternehmen ohne betriebliche Altersvorsorge, die Motiv ... anführen. Zahl der Beobachtungen zwischen 558 und 589.

Abbildung 3.7.16: Informationsstand über die einzelnen Finanzierungsformen



Q: WIFO-Erhebung. - 69 Unternehmen mit einer geplanten Einführung von Betriebspensionen.

Von den 71 Unternehmen mit geplanter Neueinführung von Betriebspensionen machten 69 Unternehmen Angaben über die bevorzugte Finanzierungsart. Etwas mehr als ein Drittel ist in Bezug auf die zu wählende Finanzierungsart noch unentschlossen. Ein weiteres Drittel der 69 Unternehmen wird eine Pensionskassenlösung wählen, und ein Fünftel möchte die Betriebspension mit einer Gruppenlebensversicherung abwickeln.

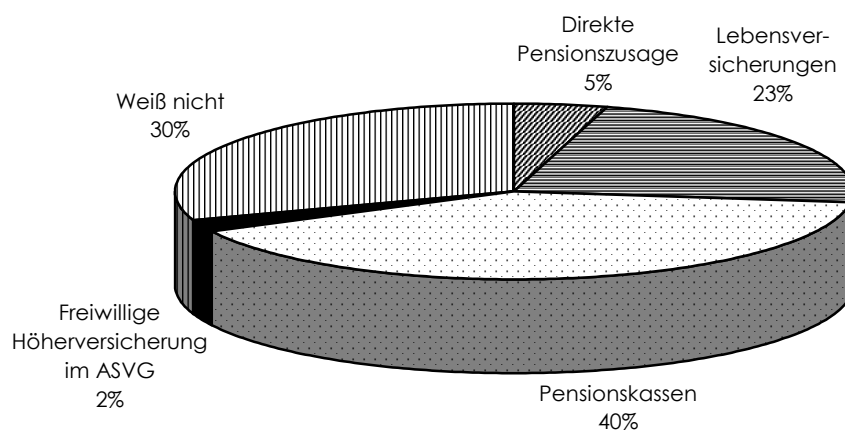
Abbildung 3.7.17 hat eine etwas größere Menge an Unternehmen als Grundlage. Zusätzlich zu den Unternehmen, die ein neues Betriebspensionssystem einführen wollen, sind auch jene Betriebe berücksichtigt, die ihr bestehendes Altersvorsorgesystem auf einen weiteren Kreis von Anspruchsberechtigten ausweiten oder mit höheren Leistungen ausstatten wollen. Dadurch kommen 20 Unternehmen zusätzlich in die Auswertung. Das grundlegende Bild verschiebt sich gegenüber der engeren Abgrenzung geringfügig zu Gunsten der Pensionskassen.

3.7.6 Rahmenbedingungen für die Einführung oder Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge

Die Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge beinhalten wichtige Systemparameter für die Entscheidung des Unternehmens. Die Fragestellung richtete sich an Unternehmen, die zum Zeitpunkt der Befragung keine Änderung der bestehenden Betriebspension planten bzw. auch in nächster Zukunft keine betriebliche Altersvorsorge einrichten wollen. Zwischen 570 und 600 Unternehmen beantworteten die Frage nach Rahmenbedingungen, unter denen sie dennoch eine Betriebspension einführen oder ausweiten würden. In Abbildung 3.7.18 sticht die große Bedeutung hervor, die die Unternehmen steuerlichen Aspekten zumessen. Eine günstigere steuerliche Behandlung von Beiträgen zu Betriebspensionen würde nahezu 90% der Unternehmen zu einer Einführung bzw. Ausweitung veranlassen. Nur geringfügig weniger wichtig ist die genauere Kalkulierbarkeit des Aufwands aus Betriebspensionen. Damit signalisieren die Unternehmen ihr Interesse an einer Ausweitung beitragsbezogener Pensionszusagen, die für sie in hohem Ausmaß berechenbar sind. Die direkte Frage nach beitragsabhängigen Pensionszusagen wird allerdings nur von knapp der Hälfte der Unternehmen als förderlich für Betriebspensionen erachtet.

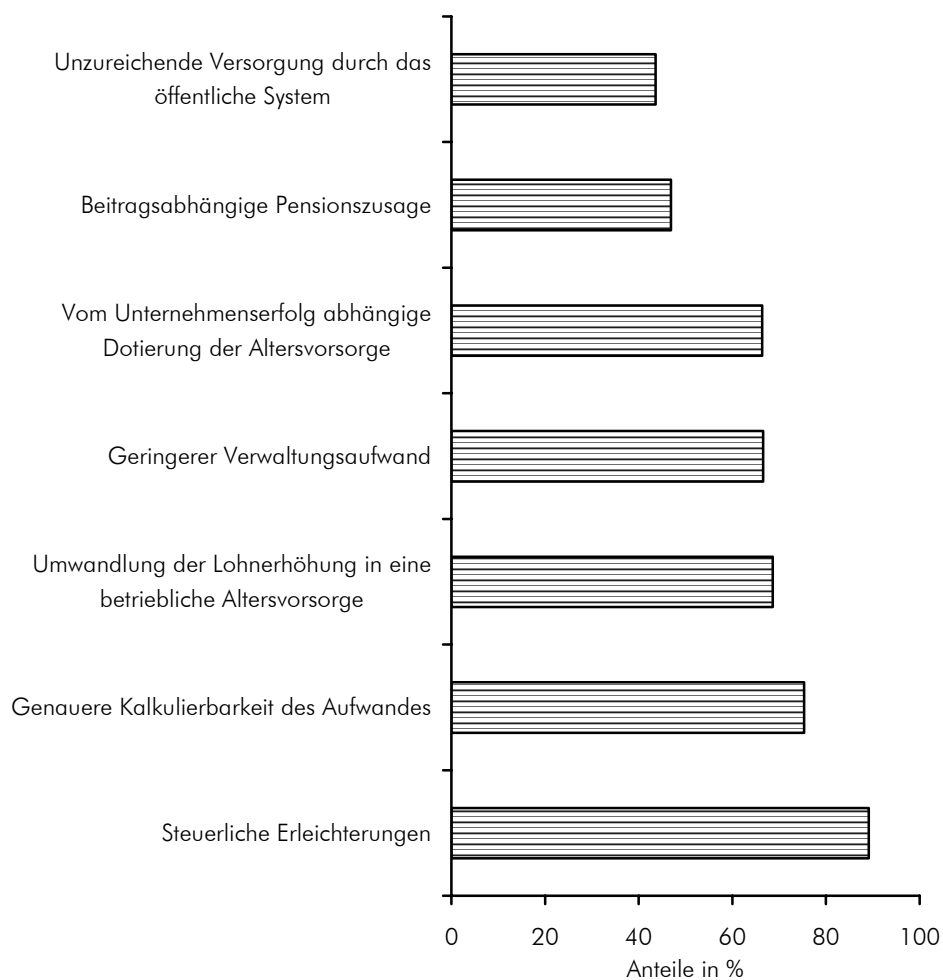
Die Entgeltumwandlung von Lohnerhöhungen in Beiträge zur Betriebspension scheint auch in Österreich ein Mittel für den Ausbau betrieblicher Altersvorsorgesysteme zu sein. Gleich hohes Interesse dürften Bonussysteme haben, die vom Unternehmenserfolg abhängig sind. Die Auszahlung des Bonus könnte in diesem Fall in Form eines Einmal-Beitrags in eine betriebliche Altersvorsorge stattfinden. Interessanterweise ist eine unzureichende Versorgung durch das öffentliche Pensionsversicherungssystem nur für einen vergleichsweise kleinen Teil der Unternehmen ein Anreiz zur Errichtung eines Betriebspensionssystems. In Deutschland war – ähnlich wie in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union – gerade dieser Umstand für den Gesetzgeber Anlass für zusätzliche Anreize zur Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge.

Abbildung 3.7.17: Wahl des Finanzierungsinstruments bei Änderung oder Einführung einer Betriebspension



Q: WIFO-Erhebung. - Bemerkung: Nur Unternehmen, die eine Erweiterung der Leistungen oder der Leistungsberechtigten planen oder ein Betriebspensionssystem neu einführen wollen. Zahl der Unternehmen: 89.

Abbildung 3.7.18: Günstige gesamtwirtschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen für eine betriebliche Altersvorsorge



Q: WIFO-Erhebung. - Bemerkung: Nur Unternehmen, die entweder ihr Betriebspensionssystem unverändert fortführen wollen oder keine Einführung einer Betriebspension planen. Zahl der Unternehmen zwischen 565 und 599.

Die Frage nach den notwendigen Rahmenbedingungen ließ auch Freiraum für nicht vorgegebene Bemerkungen. Zusätzlich zu den bereits vorgebrachten Argumenten wurde Aufwandsneutralität, besserer Unternehmenserfolg, die Eigenverwaltung der rückgestellten Mittel, eine dauerhafte rechtliche Sicherheit der getroffenen Vereinbarung, individuelle Gestaltbarkeit und die Umwandlung von Überzahlungen genannt. Ein Unternehmen gab auch die Abhängigkeit dieser personalpolitischen Entscheidung von der Konzernleitung als vorgegebene Rahmenbedingung an.

Unter den freien Antworten wird öfter auf die Umwandlung der Abfertigung in eine Betriebspension verwiesen. Unter diesen Umständen wären einige Unternehmen zur Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge bereit. Mit dem Mitarbeitervorsorgegesetz wird ab Jänner 2003 für neue Beschäftigungsverhältnisse eine laufende Beitragszahlung an eine Mitarbeitervorsorgekasse gesetzlich vorgeschrieben. Die Umwandlung in eine Rentenzahlung mit Antritt der Alterspension wurde vom Gesetzgeber aber nicht zwingend vorgeschrieben, sondern nur in Form einer steuerlichen Begünstigung attraktiv gemacht.

3.7.7 Die Umstellung auf die Abfertigung Neu

Im Herbst 2001 war die grobe Gestaltung der Abfertigung Neu bereits bekannt, allerdings wurden in den nachfolgenden Sozialpartnerverhandlungen einige Details – darunter auch der Beitragssatz zur Mitarbeitervorsorgekasse – neu verhandelt. Im Gegensatz zur tatsächlichen Regelung mit 1,53% Beitragssatz und steuerlich begünstigter Umwandlung der Abfertigungsrückstellung in Eigenkapital, war zum Zeitpunkt der Befragung noch ein Beitragssatz von 2,5% Grundlage der Verhandlungen. Das *Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit* (2000) veröffentlichte im Sommer ein Expertengutachten mit Simulationen, das im Laufe des Herbstes und um die Jahreswende die Verhandlungsgrundlage für die Sozialpartner bildete. Die Antworten der Unternehmen sind aus diesem Blickwinkel zu betrachten.

Das WIFO schätzte den durchschnittlichen Aufwand für Abfertigungen auf 2,4% der Bruttolohn- und Gehaltssumme (*Url*, 2000). Der im Herbst 2001 am öftesten genannte Beitragssatz war 2,5%. Er lag damit sehr nahe am durchschnittlichen Aufwand der Gesamtwirtschaft. Trotzdem hatten die meisten Unternehmen die Erwartung, dass durch die Abfertigung Neu eine Steigerung des durchschnittlichen Personalaufwands entstehen wird. Mit dem nunmehr festgesetzten Beitragssatz von 1,53% sollte mittel- bis langfristig eine deutliche Lohnkostensenkung für die Betriebe erzielt werden.

Entsprechend den Erwartungen der Unternehmen sollte auch der Verwaltungsaufwand für Abfertigungen gegenüber der alten Regelung höher ausfallen. Da die Abfertigung Neu zusätzliche Verträge mit Mitarbeitervorsorgekassen erfordert, dürfte diese Erwartungshaltung durchaus richtig sein. Die Beitragseinhebung durch die Gebietskrankenkassen sollte den zusätzlichen Verwaltungsaufwand allerdings gering halten. Dennoch muss neben dem

Meldesystem gegenüber der Gebietskrankenkasse parallel eines für die Mitarbeitervorsorgekasse geführt werden.

Die günstige Kapitalbeschaffung durch Abfertigungsrückstellungen ist den Unternehmen durchaus bewusst, weil sie mehrheitlich aus dem Wegfall der alten Abfertigung höhere Finanzierungskosten erwarten. Da das Sozialkapital nach erfolgter Umstellung nicht mehr zur Finanzierung der Aktivitäten des Unternehmens verwendet werden kann, müssen Ersatzmittel in Form von Fremdfinanzierung oder Eigenkapital beschafft werden. Beide Finanzierungsarten sind entweder durch faktische oder kalkulatorische Zinszahlungen belastet.

Aus Sicht der betrieblichen Altersvorsorge ist die Einschätzung der Auswirkung auf die Personalrekrutierung am interessantesten. Etwas mehr als 50% der Unternehmen erwarten, dass es ihnen in Zukunft leichter fallen wird, qualifizierte Arbeitnehmer für den eigenen Betrieb anzuwerben. Die Kehrseite dieser Medaille wird nicht im selben Ausmaß empfunden. Nur 44% der Unternehmen erwarten einen erhöhten Abgang qualifizierter Arbeitnehmer. Dieses leicht widersprüchliche Ergebnis wird stark durch die Unternehmen mit betrieblicher Altersvorsorge geprägt. Unter den Unternehmen mit Betriebspension glauben 47,4%, dass die Abfertigung Neu den Abgang an qualifizierten Arbeitnehmern erhöht, während unter den Unternehmen ohne Betriebspension nur 43,1% diese Entwicklung erwarten. In der Einschätzung der Unternehmen kann die betriebliche Altersvorsorge somit die mobilitätssteigernde Wirkung der Abfertigung Neu kaum neutralisieren.

Interessanterweise wird die Rolle der alten Abfertigung in der Liquiditätsversorgung des Unternehmens durchwegs als unbedeutend eingeschätzt. Eines der wichtigsten Motive für die Umstellung war die überproportionale Liquiditätsbelastung der alten Abfertigung. Das Ausmaß der alten Abfertigung beträgt bis zu einem vollen Jahresgehalt und wird mit dem Abgang eines Mitarbeiters fällig, solange die Trennung auf bestimmte Art erfolgt. Offensichtlich sind die befragten Unternehmen überwiegend in einer Position, solche schubweisen Belastungen gut zu verkraften. Diese Einschätzung mag auch damit zusammenhängen, dass in der Stichprobe mittlere und große Unternehmen gegenüber der Gesamtwirtschaft überproportional häufig sind. Solche Unternehmen zeichnen sich durch hohe Rückstellungsbildung und ausreichende Liquiditätspolster aus. Das erwartete Phänomen des Liquiditätsstresses durch Abfertigungszahlungen dürfte nur im Bereich der Kleinstunternehmen auftreten.

Die Bildung einer Abfertigungsrückstellung ist ähnlich wie die Pensionsrückstellung mit einer verpflichtenden Wertpapierdeckung verbunden. Unternehmen müssen im Ausmaß der Hälfte des Rückstellungsbetrags Wertpapiere halten, die hauptsächlich auf festverzinsliche Anleihen von OECD-Staaten lauten müssen. In einem gesunden Unternehmen sollte die interne Verzinsung des eingesetzten Kapitals höher sein als die Verzinsung von Staatsanleihen. In diesem Sinne muss ein Unternehmen mit Abfertigungsrückstellung schlecht verzinsten Aktiva halten, die die Verzinsung des eingesetzten Kapitals senken. Nur eine Minderheit der Unternehmen empfindet die Befreiung von der verpflichtenden Wertpapierhaltung als

rentabilitätssteigernd. Vermutlich ziehen die meisten Unternehmen zur Berechnung des eingesetzten Kapitals in der Kostenrechnung das zinslos zur Verfügung gestellte Kapital ab und lassen die damit verbundenen Zinserträge außer Acht (Swoboda, 1982). Dadurch bleibt die niedrige Verzinsung des Wertpapierbestands unberücksichtigt.

Wirtschaftstheoretische Modelle über das Investitionsverhalten von Unternehmen in das Humankapital ihrer Arbeitnehmer, unterscheiden zwischen zwei Arten des Humankapitals. Erstens kann ein Mitarbeiter betriebsspezifisches und zweitens allgemeines Humankapital, das auch in anderen Unternehmen einsetzbar ist, aufbauen. Für ein Unternehmen stellt sich bei jeder Fortbildungsmaßnahme die Frage, ob die Ausbildungskosten in Form einer höheren Produktivität des Mitarbeiters wieder eingespielt werden können. Wenn ein Arbeitnehmer kurz nach der Ausbildungsphase das Unternehmen verlässt, kommt das einer vollständigen Abschreibung der Ausbildungskosten für diesen Mitarbeiter gleich. Wenn betriebsspezifisches Wissen vermittelt wird, wird ein anderes Unternehmen nicht bereit sein, dem Arbeitnehmer eine Prämie für das erworbene Wissen zu bezahlen. Wenn allerdings allgemein einsetzbares Wissen erworben wird, kann der Arbeitnehmer beim Arbeitsplatzwechsel eine Prämie für das höhere Ausbildungsniveau vereinnahmen.

Der Widerspruch zwischen Nutznießer und Kostenträger von übertragbarem Wissen führt zu einigen Institutionen, die den raschen Wechsel von Mitarbeitern nach teuren Ausbildungsphasen einschränken. Meist wird im Arbeitsvertrag für eine gewisse Periode eine Rückzahlungspflicht der Ausbildungskosten für den Mitarbeiter vereinbart (z. B. Trainee-Programme von Kreditinstituten). Die alte Abfertigung bildete ein weiteres Instrument zur stärkeren Bindung. Sie verursacht im Fall der Kündigung durch den Arbeitnehmer für diesen Kosten in Form der entgangenen Abfertigung. Das Folgeangebot muss daher mindestens den Verdienstentgang der Abfertigung decken und wird damit entsprechend teuer, d. h. für den übernehmenden Betrieb unattraktiver. Wenn die alte Abfertigung als eine Institution zur stärkeren Bindung von Mitarbeitern nach Ausbildungsphasen wegfällt, sollte unter konstanten anderen Rahmenbedingungen der Anreiz für betriebliche Fortbildungsmaßnahmen sinken, sofern diese allgemeine Kenntnisse vermitteln. Nahezu 90% der Unternehmen sehen keine negative Auswirkung des Wegfalls der Bindungswirkung mit der Abfertigung Neu auf ihre betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen.

Angaben über den Abfertigungsaufwand und die Abfertigungsrückstellungen bilden den Abschluss des Fragebogens. Übersicht 3.7.12 enthält eine Auswertung der Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen. Die antwortenden Unternehmen hatten insgesamt einen Aufwand für Abfertigungen von knapp 300 Mio. Euro; das entspricht 3,4% des Personalaufwands.

Damit liegt der Aufwandsanteil in der Stichprobe etwas über den Schätzungen des WIFO (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2000) von 2,4%. Diese Abweichung steht im Gleichklang mit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Im Jahr 2000 gab es überdurchschnittlich hohe Abfertigungszahlungen und andere Entlohnungsformen, die dem

Übersicht 3.7.12: Aufwand für Abfertigungen in der WIFO-Erhebung nach Beschäftigtengrößenklassen 2000

| Aufwand | Betriebe mit Beschäftigten | | | | | Insgesamt ¹⁾ |
|--|---|-----------|-------------|-------------|----------|-------------------------|
| | Bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | |
| | Mio. Euro | | | | | |
| Abfertigungszahlungen | 3,8 | 4,1 | 41,4 | 26,2 | 82,3 | 158,3 |
| Dotierung der Abfertigungsrückstellung | 17,5 | 4,2 | 24,1 | 8,6 | 36,6 | 91,1 |
| Auflösung der Abfertigungsrückstellung | 1,8 | 1,4 | 10,3 | 6,6 | 27,8 | 48,1 |
| Abfertigungsaufwand insgesamt | 19,6 | 7,0 | 55,2 | 28,2 | 91,2 | 201,3 |
| Stand an Abfertigungsrückstellungen | 22,1 | 34,4 | 310,9 | 167,4 | 713,8 | 1.250,2 |
| | Durchschnittlicher Abfertigungsaufwand je Unternehmen in % des Personalaufwands | | | | | |
| Abfertigungszahlungen | 1,3 | 1,4 | 1,9 | 2,4 | 1,6 | 1,5 |
| Dotierung der Abfertigungsrückstellung | 5,6 | 2,2 | 1,4 | 1,1 | 1,3 | 3,3 |
| Auflösung der Abfertigungsrückstellung | 2,0 | 1,1 | 1,1 | 1,5 | 1,0 | 1,5 |
| Abfertigungsaufwand insgesamt | 3,8 | 4,1 | 3,0 | 2,0 | 1,2 | 3,4 |
| Abfertigungsrückstellungen | 9,1 | 11,5 | 14,6 | 15,4 | 17,3 | 11,6 |
| | Unternehmen ohne Abfertigungskennzahlen in % aller antwortenden Unternehmen | | | | | |
| Abfertigungszahlung | 60,1 | 27,8 | 6,3 | 0,0 | 0,0 | 35,9 |
| Abfertigungsrückstellung | 11,7 | 0,9 | 1,0 | 2,7 | 0,0 | 6,5 |

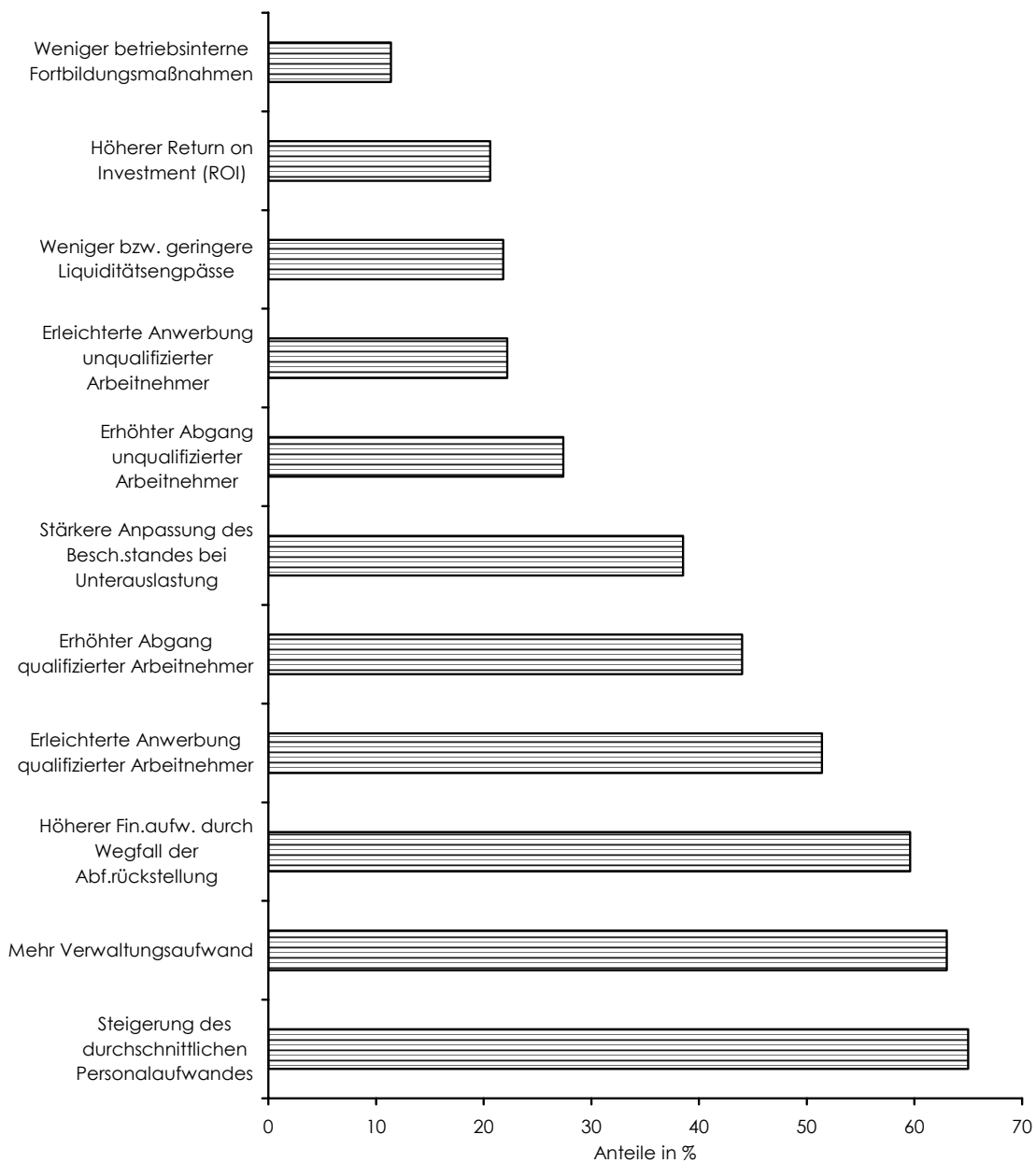
Q: WIFO-Erhebung. - ¹⁾ Durch fehlende Angaben ist für einige Unternehmen die Zuordnung in Betriebsgrößenklassen nicht möglich.

ermäßigten Steuersatz von 6% unterliegen. Weiters wurden vom WIFO in den Berechnungen für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit nur die laufende Auszahlung in Bezug zum Personalaufwand gesetzt. Die Vorsorge für zukünftige Abfertigungsansprüche steigert den Abfertigungsaufwand. Schließlich sind die in der Stichprobe überwiegend erfassten Unternehmen eher in Bereichen mit niedriger Beschäftigtenfluktuation tätig (*Mayrhuber – Url, 2000*). Dadurch entstehen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft mehr und höhere Abfertigungsansprüche. Im Vergleich zum gesamten Personalaufwand sinkt der Abfertigungsaufwand mit steigender Betriebsgröße. Während die kleineren Unternehmen etwa 4% des Personalaufwands für Abfertigungen ausgeben, sind es in den Großbetrieben nur zwischen 1% und 2%.

Die Einschätzung der Folgen der Abfertigung Neu auf die Lohnkosten in Abbildung 3.7.19 zeigt, dass die Unternehmen selbst in Bezug auf den damals höheren geplanten Beitragssatz (2,5%) falsche Erwartungen hatten. Die antwortenden Unternehmen hatten im Geschäftsjahr 2000 im Durchschnitt einen Abfertigungsaufwand, der über dem damals diskutierten Beitragssatz lag. Im Vergleich mit dem nunmehr festgelegten Beitragssatz von 1,53% entsteht für die befragten Unternehmen langfristig eine Lohnkostensenkung von nahezu zwei Prozentpunkten.

Der Bestand an Abfertigungsrückstellungen beträgt in der Stichprobe 1,3 Mrd. Euro oder 11,6% des Personalaufwands. In Bezug auf den Personalaufwand zeigt sich deutlich, dass mit steigender Betriebsgröße mehr Abfertigungsrückstellungen gebildet werden. Während die Rückstellungen im Durchschnitt über die Kleinunternehmen nur 9% des Personalaufwands betragen, steigt diese Quote für die Großunternehmen auf über 17%. Besonders für Kleinunternehmen ist dabei die vollständig fehlende Rückstellungsbildung verantwortlich. In der kleinsten Betriebsgrößenklasse weisen fast 12% der Unternehmen keine Abfertigungsrückstellung auf und senken dadurch den Durchschnittswert. Die Betriebe ab 50 Beschäftigten bilden nahezu vollständig Rückstellungen, sodass hier ein anderer Effekt zum Tragen kommt. Vermutlich orientieren Betriebe ihre Bilanzgestaltung mit steigender Unternehmensgröße stärker am Handelsrecht und dotieren die Abfertigungsansprüche im vollen Ausmaß.

Abbildung 3.7.19: Erwartete Auswirkung der Umstellung auf die Abfertigung Neu (Mitarbeitervorsorgekasse)



Q: WIFO-Erhebung, Zahl der Unternehmen zwischen 688 und 727.

3.8 Der Fragebogen



Betriebliche Altersvorsorge in Österreich

Ein Forschungsprojekt des WIFO mit Unterstützung des Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank

Bitte schicken Sie den ausgefüllten Fragebogen bis 31. Oktober 2001 an:

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

| | | |
|--|--|--|
| Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an: | Dr. Thomas Url Tel: (01) 798 26 01 – 279 Thomas.Url@wifo.ac.at | Ursula Glauninger Tel: (01) 798 26 01 – 224 Ursula.Glauninger@wifo.ac.at |
|--|--|--|

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

Firmenidentifikation: xxx xxx xxx xxx xxx xxx DVR: 0057282

1 An welchem Tag endete Ihr letztes abgeschlossenes Geschäftsjahr?

Tag Monat Jahr

2 Im Zuge dieses Fragebogens benötigen wir einige finanzielle Informationen über Ihr Unternehmen. Bitte wählen Sie, ob Sie diese in Schilling oder in Euro angeben wollen.

- Schilling
- Euro

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

in 1000 ATS bzw.
in 1000 €

Personalaufwand insgesamt _____

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

Anzahl der Arbeitnehmer _____

5 Bieten Sie Ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersvorsorge an?

- ja
- nein → bitte mit Frage 18 fortsetzen

6 Seit wann bietet Ihr Unternehmen eine betriebliche Altersvorsorge an?

Jahr

betriebliche Altersvorsorge seit _____

- weiß nicht

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

Personen

Anwartschaftsberechtigte _____

Pensionempfänger _____

8 Steht Ihre betriebliche Altersvorsorge allen Arbeitnehmern offen, oder ist sie auf bestimmte Gruppen beschränkt?

- steht allen unseren Arbeitnehmern offen
- betriebliche Altersvorsorge ist beschränkt auf folgende Gruppen:
 - Unternehmensleitung
 - Angestellte mit Prokura
 - leitende Angestellte
 - einfache Angestellte
 - Facharbeiter
 - Anlernkräfte/Hilfsarbeiter
 - andere Gruppen _____

9 Welche Bedingungen muss ein Arbeitnehmer erfüllen, um in die betriebliche Altersvorsorge Ihres Unternehmens aufgenommen zu werden?

Mehrfachantworten möglich.

- einen eigenen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge leisten, und zwar mindestens _____ Prozent des Gesamtbeitrages.
- eine bestimmte Anzahl von Dienstjahren im Unternehmen verbracht haben, und zwar mindestens _____ Jahre.
- eine bestimmte Lohnhöhe erreichen, und zwar mindestens _____ ATS bzw. € brutto pro Jahr.
- andere Bedingungen, und zwar: _____
- keine Bedingungen.

10 Die Höhe der Pension aus Ihrer betrieblichen Altersvorsorge ergibt sich aus:

Bitte nur eine Nennung*.

- einer leistungsbezogenen Zusage (Lohnhöhe)
- einem im Voraus festgesetzten Geldbetrag
- einer Differenzzusage zur ASVG-Pension
- einer beitragsbezogenen Zusage (geleistete Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge)
- einer anderen Größe, und zwar: _____

* Wenn in Ihrem Unternehmen mehrere Modelle gleichzeitig Anwendung finden, geben Sie bitte jenes Modell an, das für die Mehrheit der Anwartschaftsberechtigten Anwendung findet.

11 Warum bieten Sie Ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersvorsorge an?

Bitte in jeder Zeile eine Antwort ankreuzen.
ja nein

- Wunsch der Arbeitnehmer.....
- Deckung der Pensionslücke aufgrund der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage ...
- stärkere Bindung von Arbeitnehmern mit hoher Qualifikation.....
- stärkere Bindung von Arbeitnehmern mit hohen Anlernkosten
- stärkere Bindung von Arbeitnehmern, deren Ersatz hohe Suchkosten verursachen würde.....
- steuerschonende Art der Lohnzahlung
- Motivation zu höherer Leistung

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

Bitte geben Sie alle vorhandenen Positionen an.

in 1000 ATS bzw.
in 1000 €

- direkte Pensionszusagen*, davon:
 - Zahlungen aus dem laufenden Ertrag _____
 - Dotierung der Pensionsrückstellung _____
 - Auflösung der Pensionsrückstellung _____
- individuelle Lebensversicherungsverträge _____
- Leistungen an Pensionskassen _____
- freiwillige Höherversicherung im ASVG _____

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

13 Falls direkte Pensionszusagen durch eine Rückstellung gedeckt werden:

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

in 1000 ATS bzw.
in 1000 €

Stand Pensionsrückstellungen _____

14 Wie schätzen Sie die Eigenschaften Ihres Finanzierungsverfahrens in Hinblick auf die folgenden Gesichtspunkte ein?

Bitte in jeder Zeile eine Antwort ankreuzen*.
positiv neutralnegativ

- Risiko von Kapitalverlusten.....
- Liquiditätsaspekte im eigenen Unternehmen
- Verwaltungsaufwand für das angesammelte Kapital
- Auswirkung auf die Unternehmensbesteuerung ...
- freie Vertragsgestaltung
- Übersichtlichkeit der Gestaltungsmöglichkeiten
- Betriebsbindung des Anspruchsberechtigten ...
- internationale Mobilität der Arbeitnehmer
- Möglichkeit von Arbeitnehmerbeiträgen ..
- andere, und zwar:.....

* Wenn in Ihrem Unternehmen mehrere Modelle gleichzeitig Anwendung finden, geben Sie bitte jenes Modell an, das für die Mehrheit der Anwartschaftsberechtigten Anwendung findet.

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

- ja
- nein → bitte mit Frage 17 fortsetzen

16 Falls Finanzierungsform umgestellt:

Auf welche Finanzierungsform(en) sind Sie dabei umgestiegen?

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

17 Planen Sie in nächster Zeit, Ihre betriebliche Altersvorsorge ...

Mehrfachantworten möglich.

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

Unternehmen mit betrieblicher Altersvorsorge: bitte weiter mit Frage 19

18 Falls Sie keine betriebliche Altersvorsorge anbieten:

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

Bitte in jeder Zeile eine Antwort ankreuzen.

| | trifft zu | trifft nicht zu |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge ist geplant..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| wir erbringen grundsätzlich keine Leistungen über dem Kollektivvertrag | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| unsere Arbeitnehmer ziehen Lohnerhöhungen vor | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Fluktuation unserer Arbeitnehmer ist zu groß | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kosten einer betrieblichen Altersvorsorge sind zu groß | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ausmaß der künftigen Kosten ist nicht genau kalkulierbar..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| unerwünschte, langfristige finanzielle Bindung des Unternehmens..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vorteil der Steuerstundung fällt für die Arbeitnehmer nicht ins Gewicht .. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| zusätzliche Altersvorsorge sollte den Arbeitnehmern selbst überlassen sein | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verwaltungsaufwand ist zu hoch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| andere Punkte, und zwar: | | |

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

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

Bitte in jeder Zeile eine Antwort ankreuzen.

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

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

Welches Finanzierungssystem werden Sie wählen?

Bitte, nur eine Antwort ankreuzen.

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

21 Welche der folgenden Rahmenbedingungen würden Sie dazu veranlassen, eine betriebliche Altersvorsorge einzuführen bzw. eine bestehende betriebliche Altersvorsorge zu erweitern?

Bitte in jeder Zeile eine Antwort ankreuzen.

| | ja | nein |
|--|--------------------------|--------------------------|
| steuerliche Erleichterungen..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| geringerer Verwaltungsaufwand | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| unzureichende Versorgung durch das öffentliche System..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| vom Unternehmenserfolg abhängige Dotierung der Altersvorsorge | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| genauere Kalkulierbarkeit des Aufwands | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| beitragsabhängige Pensionszusage..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Umwandlung der Lohnerhöhung in eine betriebliche Altersvorsorge..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| andere, und zwar: | | |

22 Durch die Umstellung der Abfertigung auf eine Huckepacklösung mit laufenden Beitragszahlungen ("Abfertigung-NEU") erwarten Sie für Ihr Unternehmen ...

Bitte in jeder Zeile eine Antwort ankreuzen.

ja nein

- Steigerung des durchschnittlichen Personalaufwands. ja nein
- mehr Verwaltungsaufwand..... ja nein
- erleichterte Anwerbung unqualifizierter Arbeitnehmer ja nein
- erleichterte Anwerbung qualifizierter Arbeitnehmer..... ja nein
- erhöhten Abgang unqualifizierter Arbeitnehmer ja nein
- erhöhten Abgang qualifizierter Arbeitnehmer..... ja nein
- stärkere Anpassung Ihres Beschäftigungsstandes bei Unterauslastung ja nein
- weniger betriebsinterne Fortbildungsmaßnahmen ja nein
- weniger bzw. geringere Liquiditätsengpässe ja nein
- höheren Finanzierungsaufwand durch den Wegfall der Abfertigungsrückstellung ja nein
- einen höheren Return on Investment (ROI)..... ja nein

23 Wie hoch war der Aufwand für ausbezahlte Abfertigungen im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr?

in 1000 ATS bzw. in 1000 €

Abfertigungszahlungen _____

- keine Abfertigungszahlungen

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

in 1000 ATS bzw. in 1000 €

Stand Abfertigungsrückstellungen _____

- keine Abfertigungsrückstellung

25 Falls Abfertigungsrückstellung vorhanden:

Wie hoch waren Dotierung und Auflösung der handelsrechtlichen Rückstellung für Abfertigungen im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr?

in 1000 ATS bzw. in 1000 €

Dotierung Abfertigungsrückstellung _____

Auflösung Abfertigungsrückstellung _____

Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!

für etwaige Nachfragen:

Sachbearbeiter(in):

Telefon:

Email:

4. Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich, eine Hochrechnung für das Jahr 2000

Die letzte Hochrechnung der Verbreitung betrieblicher Altersvorsorge in Österreich bezog sich auf das Jahr 1996 (Url, 1997). Sie konnte keine neuen Erhebungsdaten und Schätzungen benutzen, sondern musste auf den alten Ansätzen aus Mooslechner – Url (1995) aufbauen. Die Änderungen im Verbreitungsgrad resultierten daher vornehmlich aus der sektoralen Verschiebung der Beschäftigung bzw. aus den Meldungen der Pensionskassen. Daher ist zur Einschätzung der Dynamik in der betrieblichen Altersvorsorge eher ein Vergleich mit den etwas weiter zurückliegenden Ergebnissen in Mooslechner – Url (1995) angebracht, die sich auf das Jahr 1993 beziehen. Mit der Umstellung der Betriebsklassifikation auf das neue ÖNACE-System durch Statistik Austria sind aber auch diese Zahlen nicht vollständig vergleichbar, weil die Zuteilung der Unternehmen zu Wirtschaftsbereichen geändert wurde.

Eine Umschichtung der Betriebe zwischen Wirtschaftsbereichen erfolgt auch durch den fortwährenden Strukturwandel. Ursprünglich der Sachgüterproduktion zugeordnete Unternehmen können mittlerweile die Produktion ins Ausland verlagert haben und verbleiben dadurch im Inland nur mehr in Form eines Handelsbetriebes. Viele international tätige Unternehmen gehen diesen Weg. Nach der Ostöffnung nutzen aber auch österreichische Unternehmen die günstigen Produktionsbedingungen in unmittelbarer Nähe und verlagern den Schwerpunkt ihrer unternehmerischen Tätigkeit in Österreich auf reine Verwaltungstätigkeiten, Forschung und Entwicklung, Marketing und den Vertrieb. Solche Unternehmen werden dann von der Sachgüterproduktion in den Handel oder in die unternehmensbezogenen Dienstleistungen umgeordnet. Teilweise bleiben die Arbeitsverträge von diesem Wandel verschont, teilweise werden aber auch die oft kostengünstigeren Bedingungen der Kollektivverträge des neuen Wirtschaftsbereiches genutzt. Personalleasing in großem Umfang und die Ausgliederung von ursprünglich innerhalb des Unternehmens erstellten Leistungen in eigene Dienstleistungsunternehmen werden ebenfalls zur Produktivitätssteigerung und Kostensenkung eingesetzt.

Der Rationalisierungsdruck durch internationalen – vor allem europäischen – Wettbewerb und fortschreitende ausländische Direktinvestitionen weitete sich mit der Einführung des Binnenmarktes auch auf den Dienstleistungssektor aus. In diesem Zusammenhang steht auch die starke Ausweitung der Teilzeitarbeit besonders in diesen Bereichen.

Teilzeitarbeit ermöglicht den Unternehmen einen flexibleren am Kundenverhalten orientierten Personaleinsatz. Sie eröffnet aber gleichzeitig ein Konfliktpotential zwischen der Stammbeslegschaft mit Vollzeitarbeitsplätzen und der „Rand“-Beslegschaft ohne vollständige Teilhabe an den speziellen Vergünstigungen für Arbeitnehmer. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass nur ein kleiner Teil der Unternehmen die Anwartschaft ausdrücklich an eine vollständige Erwerbstätigkeit knüpft. Die Auswirkung vermehrten Personalleasings und der

Ausgliederungen auf die Vergabe von Anwartschaften kann allerdings mit den in der Umfrage gestellten Fragen nicht beantwortet werden.

4.1 Ausgangslage für die Hochrechnung

Die Datengrundlage für eine Hochrechnung der betrieblichen Altersvorsorge wurde bereits in der Einschätzung der Repräsentativität der WIFO-Erhebung vorgestellt (Übersichten 3.7.1 und 3.7.2). In diesem Abschnitt soll die Frage beantwortet werden, wie viele der etwa 244.000 Betriebe eine betriebliche Altersvorsorge anbieten, und wie viele der 2,7 Mio. außerhalb der Landwirtschaft beschäftigten ASVG-Versicherten eine Anwartschaft auf eine Betriebspension haben.

In der Hochrechnung werden unterschiedliche Verfahren kombiniert. Sowohl die Koeffizienten von Logistischen und normalen OLS-Regressionen, sowie Mittelwerte und Mediane der WIFO-Erhebung und der anderen in Abschnitt 3 beschriebenen Datenquellen finden Eingang in die Hochrechnung. Mit manuellen Korrekturen können in diese Rohrechnung noch besondere Informationen einfließen, und eine Abstimmung mit den Auswertungen in Abschnitt 3 vorgenommen werden.

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb eine betriebliche Altersvorsorge hat, wird mit einer Logistischen Regression ermittelt. Diese Methode ist im Anhang zu diesem Abschnitt kurz dargestellt. Ein aussagekräftiges Modell benötigt erklärende Variable, die die Unternehmen gut in die beiden Typen – mit und ohne betriebliche Altersvorsorge – sortieren. *Mooslechner – Url (1995)* identifizieren einige Modelle mit hoher Aussagekraft; die erklärenden Variablen dieser Modelle sind allerdings sehr betriebspezifisch und stehen für eine Hochrechnung auf die Gesamtwirtschaft nicht zur Verfügung. Z. B. ist der Anteil von Arbeitnehmern mit Hochschulabschluss nicht für jeden österreichischen Betrieb bekannt, sondern nur für die Wirtschaft als Ganzes. Daher wird für die vorliegende Hochrechnung ein wesentlich einfacheres Modell geschätzt, dass die Wahrscheinlichkeit für eine betriebliche Altersvorsorge von der Unternehmensgröße und der Sektorzugehörigkeit abhängig macht (Übersicht 4.1.1). Diese beiden Informationen gibt es für alle österreichischen Betriebe (vergl. Übersicht 3.7.1). Das Modell in Übersicht 4.1.1 kann für 82% der Betriebe die richtige Zuordnung vornehmen. Diese hohe Erklärungskraft entsteht überwiegend aus der richtigen Zuordnung von Betrieben ohne betriebliche Altersvorsorge. Im Gegensatz dazu, ist die Treffergenauigkeit des Modells für Unternehmen mit betrieblicher Altersvorsorge wesentlich schlechter. Nur 25% der Betriebe mit einer Betriebspension können richtig zugeteilt werden. Eine Hochrechnung mit diesem Modell dürfte also tendenziell die Anzahl der Unternehmen mit betrieblicher Altersvorsorge unterschätzen. Da aber wichtige Zuordnungsfaktoren wie etwa „staatliches Eigentum“ oder „Tochter eines international Tätigen Konzerns“ nur für wenige Unternehmen zutreffen (*Mooslechner – Url, 1995*), dürfte das Ausmaß der Fehleinschätzung klein sein.

Übersicht 4.1.1: Erklärungsfaktoren für eine betriebliche Altersvorsorge
Logistische Regression

Klassifizierungstabelle

| Beobachtet | Vorhergesagt | | Prozentsatz der Richtigen |
|-------------------|----------------------|------|------------------------------|
| | Altersvorsorge Ja | Nein | |
| Altersvorsorge | | | |
| Ja | 40 | 119 | 25,2 |
| Nein | 22 | 581 | 96,4 |
| Gesamtprozentsatz | | | 81,5 |

Variablen in der Gleichung

| | Regressions- koeffizient | Signifikanz | Exp(B) |
|----------------------------|-----------------------------|-------------|--------|
| Beschäftigtengrößenklassen | | | |
| Bis 49 Beschäftigte | 3,393 | 0,000 | 29,763 |
| 50 bis 99 Beschäftigte | 3,235 | 0,000 | 25,395 |
| 100 bis 499 Beschäftigte | 1,991 | 0,000 | 7,320 |
| 500 bis 999 Beschäftigte | 1,530 | 0,016 | 4,617 |
| Wirtschaftsbereiche | | | |
| C | -1,712 | 0,161 | 0,180 |
| DA | 0,174 | 0,851 | 1,190 |
| DB | 1,857 | 0,102 | 6,402 |
| DC | 1,438 | 0,292 | 4,211 |
| DD | 2,046 | 0,069 | 7,740 |
| DE | 0,646 | 0,504 | 1,908 |
| DF | -4,559 | 0,838 | 0,010 |
| DG | 0,878 | 0,348 | 2,405 |
| DH | -0,349 | 0,710 | 0,705 |
| DI | -0,264 | 0,789 | 0,768 |
| DJ | 0,437 | 0,653 | 1,548 |
| DK | 0,032 | 0,971 | 1,033 |
| DL | -0,408 | 0,656 | 0,665 |
| DM | 2,694 | 0,029 | 14,788 |
| DN | 1,437 | 0,184 | 4,209 |
| F | 1,044 | 0,263 | 2,841 |
| G | -1,673 | 0,313 | 0,188 |
| I | 0,012 | 0,990 | 1,012 |
| K | -0,160 | 0,859 | 0,852 |
| Konstante | -1,641 | 0,104 | 0,194 |
| Cox & Snell R ² | 0,18 | | |

Bemerkung: Erklärte Variable ist das Vorhandensein einer betrieblichen Altersvorsorge im jeweiligen Betrieb (Ja/Nein).

Der untere Teil von Übersicht 4.1.1 zeigt die Koeffizienten der Gleichung für das Vorhandensein einer betrieblichen Altersvorsorge in einem Betrieb. Die Variable für das Vorhandensein einer Betriebspension nimmt den Wert Null an, wenn in diesem Betrieb eine Betriebspension besteht, sonst ist sie gleich Eins. Die Koeffizienten sind in der ersten Spalte abgedruckt. Die zweite Spalte zeigt den p-Wert der Koeffizienten an, und die dritte Spalte transformiert den Koeffizienten entsprechend der logistischen Transformationsfunktion. Dadurch wird besser verdeutlicht, welche Auswirkung die entsprechende Variable auf die bedingte Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein einer betrieblichen Altersvorsorge hat.

Die Signifikanzniveaus der einzelnen Betriebsgrößenklassen sind nahezu Null, d. h. diese Variable hängt statistisch sehr signifikant mit der betrieblichen Altersvorsorge zusammen. Im Gegensatz dazu ist der Zusammenhang mit der Sektorzugehörigkeit wesentlich lockerer. Nur zwei Sektoren erreichen ein Signifikanzniveau unter 10% und weitere zwei Sektoren verfehlen diesen kritischen Wert nur knapp. Als Gruppe gibt die Sektorzugehörigkeit dennoch eine wertvolle Informationsquelle und ist hoch signifikant (p-Wert: 0,0003).

Ein großer positiver Wert für einen Koeffizienten verschiebt die bedingte Wahrscheinlichkeit für eine Betriebspension gegen Null. Die hohen Werte für kleine und mittlere Betriebsgrößen zeigen also, dass in solchen Betrieben nur eine geringe Wahrscheinlichkeit für eine Betriebspension besteht. Aus schätztechnischen Gründen müssen so genannte kategoriale Variable, wie etwa die Betriebsgrößenklasse, in ein Kontrastformat gebracht werden. Im Fall der Betriebsgrößenklasse werden alle Effekte relativ zu den Großbetrieben gemessen, d. h. der Koeffizient für die Großbetriebe ist gleich Null, während die Koeffizienten aller anderen Größenklassen deren Einfluss relativ zu dem der Großbetriebe einschätzen. Da alle Koeffizienten positiv sind, steigt der Wert der Indikatorfunktion für kleinere Unternehmenseinheiten und die Wahrscheinlichkeit für eine Betriebspension sinkt.

Ähnliches gilt für die Sektorzugehörigkeit. In der Regressionsgleichung sind alle Sektoreinflüsse relativ zum Sektor Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (O) gemessen. Der negative Koeffizient für den Sektor Bergbau (C) zeigt, dass Unternehmen aus diesem Sektor eher ein Betriebspensionssystem haben als die Unternehmen aus den öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen.

Für die Hochrechnung kann die bedingte Wahrscheinlichkeit aus dem Modell als Anteil an den Unternehmen in der betreffenden Kombination aus Betriebsgrößenklasse und Sektorzugehörigkeit in Übersicht 3.7.1 interpretiert werden. Damit kann zumindest für die in der WIFO-Erhebung ausreichend erfassten Wirtschaftsbereiche eine plausible erste Rohrechnung durchgeführt werden. Übersicht 4.1.2 zeigt die Anzahl der Betriebe mit einer Betriebspension und den Anteil dieser Betriebe an der Grundgesamtheit. Da die Hochrechnungsmethode Anteile als Grundlage zur Prognose verwendet, und Übersicht 4.1.2 nur ganze Zahlen ausweist, können durch Rundungsfehler geringfügig abweichende Prozentsätze ausgewiesen werden.

Übersicht 4.1.2: Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge 2000

| Wirtschaftsbereiche | Betriebe mit Beschäftigten | | | | | Insgesamt |
|---------------------|---|-----------|-------------|-------------|----------|-----------|
| | Bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | |
| | Zahl | | | | | |
| C | 73 | 6 | 11 | 0 | 1 | 92 |
| D | 2.435 | 117 | 327 | 58 | 26 | 2.962 |
| E | 61 | 7 | 23 | 9 | 7 | 106 |
| F | 1.003 | 26 | 43 | 4 | 2 | 1.078 |
| G | 8.341 | 136 | 186 | 20 | 13 | 8.695 |
| H | 651 | 6 | 7 | 0 | 0 | 665 |
| I | 811 | 36 | 61 | 7 | 18 | 933 |
| J | 1.134 | 184 | 167 | 25 | 12 | 1.522 |
| K | 11.220 | 153 | 118 | 14 | 5 | 11.511 |
| L | 889 | 75 | 83 | 17 | 20 | 1.083 |
| M | 206 | 41 | 46 | 4 | 8 | 304 |
| N | 1.750 | 11 | 0 | 0 | 0 | 1.760 |
| O | 425 | 8 | 23 | 6 | 4 | 466 |
| P | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Insgesamt | 28.998 | 805 | 1.096 | 164 | 114 | 31.177 |
| | Anteile an den Betrieben insgesamt in % | | | | | |
| C | 18,4 | 20,9 | 47,9 | - | 87,0 | 20,3 |
| D | 9,7 | 12,5 | 33,3 | 51,1 | 67,4 | 10,9 |
| E | 16,5 | 34,6 | 69,5 | 94,8 | 96,7 | 24,2 |
| F | 5,8 | 6,7 | 19,9 | 40,0 | 64,5 | 6,0 |
| G | 15,8 | 16,7 | 29,9 | 50,0 | 74,5 | 16,0 |
| H | 2,2 | 2,6 | 8,3 | 19,7 | - | 2,2 |
| I | 8,6 | 16,7 | 41,1 | 65,2 | 83,6 | 9,5 |
| J | 40,0 | 95,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 47,1 |
| K | 24,2 | 39,3 | 45,3 | 69,0 | 85,8 | 24,4 |
| L | 30,0 | 35,0 | 40,0 | 50,0 | 50,0 | 31,3 |
| M | 10,0 | 80,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 14,1 |
| N | 10,7 | 7,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 10,5 |
| O | 2,0 | 4,6 | 14,3 | 41,5 | 55,1 | 2,1 |
| P | 0,0 | - | - | - | - | 0,0 |
| Insgesamt | 12,2 | 21,0 | 35,2 | 52,2 | 65,4 | 12,8 |

Bemerkung: Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

Für die verbleibenden Sektoren muss auf die in Abschnitt 3 vorgestellten Informationen, auf Bereiche mit ähnlichen Eigenschaften oder auf die in *Mooslechner – Url* (1995) bereits verwendeten Quellen zurückgegriffen werden. Z.B. ist der Bereich Energie- und Wasserversorgung in der aktuellen WIFO-Erhebung nicht mehr vertreten. In der WIFO-Erhebung des Jahres 1995 füllten aber ausreichend viele Betriebe aus diesem Wirtschaftsbereich den Fragebogen aus, sodass die aktuelle Rohrechnung ebenfalls auf den Werten von damals beruht. Die Bauwirtschaft wird entsprechend den Modellergebnissen für die Holzverarbeitung hochgerechnet, weil dieser Sektor eine besonders geringe Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge aufweist und die Bauwirtschaft mit ihren vielen Saisonarbeitsplätzen kaum Anlass für bindende Elemente im Arbeitsvertrag bietet. Das Kredit- und Versicherungswesen ist zum Großteil durch kollektivvertragliche Regelungen oder ähnliche branchenweite Vereinbarungen gekennzeichnet. Alle Kreditinstitute und Versicherungen haben eine betriebliche Altersvorsorgeeinrichtung. Von den anderen diesem Sektor zugerechneten Unternehmen wird angenommen, dass sie aus Wettbewerbsgründen ihren Arbeitnehmern ebenfalls häufig eine Betriebspension anbieten.

Die weiteren Sektoren L bis N wurden bisher noch keiner Einschätzung bezüglich der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge unterzogen. Es handelt sich dabei im Großen und Ganzen um Betriebe des öffentlichen Sektors; sei es unmittelbar die öffentliche Verwaltung (L) oder Institutionen aus dem Bildungs- (M) und Gesundheitsbereich (N).

In der öffentlichen Verwaltung wurde 1999 eine Gehaltsreform für Vertragsbedienstete umgesetzt, die auch eine Beitragszahlung des Bundes in eine Pensionskasse vorsieht. Zuerst galt diese Regelung nur für Vertragsbedienstete der Dienstklassen h und v. Danach wurde der Kreis der Anwartschaftsberechtigten schrittweise auf den Vertragsbediensteten gleichgestellten Beamte und das wissenschaftliche Personal der Universitäten ausgeweitet. Der Bund wird 0,75% des Bruttolohnes bzw. Bruttogehalts als Beitrag in eine Pensionskasse einzahlen.

Diese Umstellung wird auch in den nicht direkt der öffentlichen Verwaltung (L) zugerechneten Tätigkeitsbereichen von Beamten, wie etwa der Bildung (M) und im Gesundheitswesen (N), wirksam. Der Bund gründete zu diesem Zweck eine eigene betriebliche Pensionskasse. Einige Länder und Gemeinden folgen dem Vorbild des Bundes. Sie entrichten Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge an überbetriebliche Pensionskassen. Das ist der Grund für die hohe Anzahl von Betrieben mit einem Pensionskassenvertrag im Wirtschaftsbereich L (Übersicht 3.2.1). Zusätzlich zur Umstellung des Dienstrechtes müssen die Regelungen im Bereich der Sozialversicherung, der Betriebskrankenkassen und der Gemeindekrankenkassen berücksichtigt werden. Aus dem Bericht des Rechnungshofes (2001) geht hervor, dass nahezu alle Sozialversicherungsanstalten ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge gewähren (Übersicht 3.3.1). Diese Betriebe fallen ebenfalls in den Bereich öffentliche Verwaltung (L) und erhöhen damit den Verbreitungsgrad in diesem Sektor auf 31% der Betriebe.

Im Bildungswesen stellt der Bund mit seinen Universitäten und den Höheren Schulen alle Betriebe im Bereich der Betriebsgrößenklassen über 100 Mitarbeiter. Durch das Verwaltungspersonal weist der Bund nach der Umstellung des Dienstrechtes für Vertragsbedienstete in diesen beiden Größenklassen auch eine vollständige Verbreitung von Betriebspensionen auf. In kleineren Betriebsgrößenklassen sind auch die Bildungseinrichtungen der Länder, Gemeinden und Interessensvertretungen, sowie privater Einrichtungen vertreten, sodass der Verbreitungsgrad rasch abnimmt.

Im Gesundheitswesen gibt es kaum Bundesbetriebe. Die großen Krankenanstalten werden von den Ländern verwaltet und sehen zurzeit kaum betriebliche Altersvorsorgesysteme vor. Unter den Kleinbetrieben im Gesundheitswesen gibt es allerdings einen vergleichsweise hohen Anteil an Unternehmen mit Betriebspension. Diese Einschätzung beruht auf der vergleichsweise hohen Anzahl von Betrieben mit einem Pensionskassenvertrag im Gesundheitswesen (Übersicht 3.2.1). Von den einer Betriebsgrößenklasse zuordenbaren Betrieben ist die überwiegende Mehrzahl den Kleinstbetrieben zurechenbar. Diese Betriebe sind ähnlich wie die unternehmensbezogenen Dienstleistungen im Bereich der freiberuflich organisierten Unternehmen angesiedelt und weisen daher einen ähnlich hohen Verbreitungsgrad von Betriebspensionen auf.

Unter den einzelnen Wirtschaftsbereichen ist die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge im Kredit- und Versicherungswesen (J) am höchsten. Dort gibt es kollektivvertragliche Regelungen zwischen den Tarifpartnern, die eine Betriebspension beinhalten. In der Versicherungswirtschaft gibt es eine branchenweite Vereinbarung, die eine Betriebspension für den Innendienst vorsieht. Von den anderen Sektoren fällt der öffentliche Dienst (L) auf, der überproportional viele Betriebspensionssysteme führt. Das Realitätenwesen und die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K) haben nahezu denselben Verbreitungsgrad an Betriebspensionen wie die Energie- und Wasserwirtschaft (E). Stark unterdurchschnittlich ist die Verbreitung von betrieblichen Altersvorsorgesystemen im Gaststätten- und Beherbergungswesen (H), den sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen (O) und der Bauwirtschaft (F).

Die letzte Hochrechnung des WIFO (*Url, 1997*) bezog sich nur auf die nicht landwirtschaftliche Privatwirtschaft. Im Gegensatz dazu konnten in der aktuellen Hochrechnung auch die Bereiche der öffentlichen Verwaltung (L), das Bildungs- (M) und Gesundheitswesen (N) sowie die öffentlichen und persönlichen Dienste (O) einbezogen werden. Eine genaue Einschätzung der Dynamik der betrieblichen Altersvorsorge kann allerdings nur für die nicht landwirtschaftliche Privatwirtschaft angestellt werden. Für die öffentliche Verwaltung ist aus der Gehaltsreform für Vertragsbedienstete bekannt, dass die starke Ausweitung der Betriebspensionen mit Jänner 2000 begann und sich nun im Bereich der Länder und Gemeinden fortsetzt.

In der nicht landwirtschaftlichen Privatwirtschaft hatten 1996 etwa 6.240 Betriebe ein Altersvorsorgesystem, das entsprach insgesamt 6,1% der Grundgesamtheit. Für das Jahr 2000

beläuft sich die Hochrechnung für diesen Bereich (Sektoren C bis K) auf 27.564 Betriebe oder 12,6% der Grundgesamtheit. Der Vergleich mit den Werten aus dem Jahr 1996 würde eine drastische Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge in den letzten vier Jahren nahe legen. Tatsächlich wurde aber die hohe Anzahl von Gruppenlebensversicherungen bisher nicht ausreichend berücksichtigt, sodass der höhere Verbreitungsgrad vor allem durch die nunmehr erfassten Gruppenlebensversicherungsverträge verursacht wird. In den Pensionskassen besteht eigentlich die stärkste Kraft zur weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge.

4.2 Die Hochrechnung der Anwartschaftsberechtigten

Es gibt mehrere Möglichkeiten zur Hochrechnung der Anwartschaftsberechtigten. Auf Grundlage der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge kann mit Hilfe der durchschnittlichen Anzahl von Anwartschaftsberechtigten oder des Medians aus der Stichprobe eine Hochrechnung der Anwartschaftsberechtigten vorgenommen werden. Die Auswertung der WIFO-Erhebung in Abschnitt 3.7 deutete bereits an, dass diese Methode wegen der zweigipfeligen Verteilung der Anwartschaftsberechtigten leicht zu falschen Schlussfolgerungen führt, weil kleine Verzerrungen der Stichprobe gegenüber der Grundgesamtheit bereits eine große Abweichung vom tatsächlichen Mittelwert erzeugen können. Besonders groß ist diese Gefahr, wenn sektor- und größenklassenspezifische Mittelwerte ausgerechnet werden, weil dann die Anzahl der Beobachtungen je Größenklassen-Wirtschaftsbereich-Kombination sehr klein kann.

Aus diesem Grund wurde zur Hochrechnung der Anwartschaftsberechtigten ein alternatives Verfahren verwendet, in dem das Verhältnis zwischen Anwartschaftsberechtigten und unselbständig Erwerbstätigen auf die Betriebsgrößenklassen- und Wirtschaftsbereichsindikatoren regressiert wurde. Dieser Ansatz hat den Vorteil, dass gleichzeitig die Information über das Vorhandensein einer Betriebspension und die Höhe der Quote modelliert wird. Die vielen Einträge mit Null – d. h. keine Betriebspension und daher auch keine Anwartschaftsberechtigten – berücksichtigen den ersten Teil dieser zweistufigen Entscheidung. Die positiven Quoten ermöglichen eine Einschätzung der betroffenen Personen unter Berücksichtigung zumindest zweier erklärender Variablen, die für die gesamte Wirtschaft zur Verfügung stehen.

Das Ergebnis einer OLS-Regression dieses Zusammenhangs ist in Übersicht 4.2.1 dargestellt. Zur Modellierung des Anteils der Anwartschaftsberechtigten an den Beschäftigten wurde eine gröbere Sektorgliederung verwendet als für die Hochrechnung der Betriebe. Einige Unternehmen machten keine Angaben über die Anzahl der Anwartschaftsberechtigten, daher sind einige Wirtschaftsbereiche so gering mit Beobachtungen besetzt, dass eine höhere Aggregationsstufe angebracht ist. Die erste Spalte von Übersicht 4.2.1 enthält die Koeffizienten. Die beiden rechts davon liegenden Spalten jeweils die zugehörige

*Übersicht 4.2.1: Schätzung des Anteils der
Anwartschaftsberechtigten an den Beschäftigten
Ergebnisse der OLS-Regression*

| | Regressions- koeffizient | Standardfehler | Signifikanz |
|-----------------------------|-----------------------------|----------------|-------------|
| (Konstante) | 0,005 | 0,091 | 0,952 |
| C | 0,244 | 0,092 | 0,008 |
| F | -0,047 | 0,028 | 0,090 |
| G | 0,462 | 0,170 | 0,007 |
| I | 0,007 | 0,039 | 0,858 |
| K | 0,049 | 0,027 | 0,074 |
| O | 0,102 | 0,086 | 0,235 |
| Bis 49 Beschäftigte | 0,030 | 0,092 | 0,739 |
| 50 bis 99 Beschäftigte | 0,035 | 0,094 | 0,707 |
| 100 bis 499 Beschäftigte | 0,155 | 0,093 | 0,094 |
| 500 bis 999 Beschäftigte | 0,141 | 0,099 | 0,157 |
| Über 999 Beschäftigte | 0,387 | 0,101 | 0,000 |
| Korrigiertes R ² | 0,116 | | |

Standardabweichung der Koeffizienten und die p-Werte. Ein p-Wert von 0,05 zeigt an, dass der Koeffizient der betreffenden Variablen auf dem 5%-Sicherheitsniveau signifikant von Null verschieden ist. Mit Ausnahme der Sektoren D, I und O sind alle Sektorindikatoren signifikant. Die Unternehmen der Sachgüterproduktion (D) werden durch die Konstante erfasst.

Von den Beschäftigungsgrößenklassen weisen nur die Großbetriebe und mit einiger Nachsicht die mittleren Betriebe mit 100 bis 499 Beschäftigten signifikante Koeffizienten auf. Das korrigierte R^2 ist ein Maß für die Erklärungskraft einer Regressionsgleichung. Ein Wert in der Nähe von Eins würde anzeigen, dass die Regressionsgleichung die Schwankung unter den Beobachtungen sehr gut erklärt. Der vorliegende Wert von 0,12 zeigt hingegen, dass knapp 90% der vorhandenen Schwankung in der Anwartschaftsquote durch das Modell nicht erklärt wird. Den Ergebnissen der Rohrechnung sollte daher Skepsis entgegen gebracht werden. Ergänzungen mit plausiblen Werten aus anderen Quellen bringen vor allem für Kleinbetriebe eine Verbesserung der Hochrechnungsqualität.

Für die nicht in der Stichprobe erfassten Sektoren sind vor allem die Angaben der Pensionskassen wichtig. Die Veröffentlichung des Rechnungshofes bietet einen zweiten Anhaltspunkt zur Hochrechnung. Die Verteilung der Anwartschaftsberechtigten der Pensionskassen nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen in Übersicht 3.2.2 kann immerhin für mehr als 90% der Anwartschaftsberechtigten zumindest teilweise vorgenommen werden.

Die Mehrzahl der Anwartschaftsberechtigten ist im Kredit- und Versicherungswesen (J) tätig. Mit leichtem Abstand folgen die Sachgüterproduktion (D) und die öffentliche Verwaltung (L). Die Pensionskassen rechnen der öffentlichen Verwaltung etwa 46.500 Personen als Anwartschaftsberechtigte zu. Dem Bildungssektor (M) werden weitere 400 Personen zugerechnet. Vermutlich gibt es zwischen diesen beiden Bereichen Überschneidungen mit abweichender Zuordnung. Z. B. dürften die Anwartschaftsberechtigten aus den Universitäten der öffentlichen Verwaltung (L) zugeschrieben worden sein. Aus diesem Grund wird in der Hochrechnung ein Teil dieser Anwartschaftsberechtigten auf den Bildungssektor übertragen.

Ein weiterer Anhaltspunkt für die hohe Anzahl von Anwartschaftsberechtigten in der öffentlichen Verwaltung ist die Auswertung des Rechnungshofes. Von den 39 untersuchten Unternehmen mit insgesamt etwa 29.000 Beschäftigten im Sektor öffentliche Verwaltung hatten 31 eine betriebliche Altersvorsorge eingerichtet (Übersicht 3.3.1). Die meisten dieser Unternehmen gehören in den Bereich der Sozialversicherung, einige sind Betriebskrankenkassen bzw. Gemeindekrankenkassen. Am Verhältnis zwischen Leistungsempfängern und Beschäftigten von durchschnittlich 0,48 ist ersichtlich, dass in der Vergangenheit nahezu die gesamte Belegschaft in die betriebliche Altersvorsorge einbezogen wurde. Dieser Eindruck wird auch durch die vergleichsweise konstante Anzahl der Beschäftigten in den Sozialversicherungen bestätigt.

Die Energie- und Wasserversorgung (E) ist ein weiterer Bereich in dem diese beiden Datenquellen eine hohe Verbreitung von Betriebspensionen vermuten lassen. Die

Veröffentlichungen der Unternehmensabschlüsse in der Wiener Zeitung zeigen, dass alle publikationspflichtigen Unternehmen aus diesem Wirtschaftsbereich eine betriebliche Altersvorsorge eingerichtet haben (Übersicht 3.4.1). Etwa 19.000 Anwartschaftsberechtigte können den Pensionskassen zugeordnet werden (Übersicht 3.2.2). Der Rechnungshof zeigt, dass das Verhältnis zwischen Leistungsempfängern und Beschäftigten nahe bei Eins ist (Übersicht 3.3.1), was auf eine weitgehende Beteiligung aller Mitarbeiter rückschließen lässt, gleichzeitig aber auch Folge des Personalabbaus in diesem Wirtschaftsbereich ist.

Das Gesundheitswesen (N) ist durch eine Zweiteilung der Unternehmen in private Dienstleister und öffentliche Betreiber von Ambulatorien bzw. Krankenanstalten gekennzeichnet. Betriebspensionen werden von öffentlichen Trägern selten angeboten. Die Erhebung unter den Pensionskassen zeigt, dass trotzdem vergleichsweise viele Unternehmen im Gesundheitswesen eine Betriebspension anbieten. Allerdings beschränkt sich dieses Phänomen nahezu ausschließlich auf Kleinbetriebe (Übersicht 3.2.1). Daher ist auch die Anzahl der Begünstigten recht klein (Übersicht 3.2.2). Daraus kann für die Hochrechnung der Schluss gezogen werden, dass vor allem Kleinbetriebe des Gesundheitswesens für einen ausgewählten Kreis von Anwartschaftsberechtigten eine Betriebspension anbieten. Entsprechend niedrig ist die Anzahl von Anwartschaften je Betrieb.

Der Sektor Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (O) enthält vielfältige Tätigkeitsbereiche: Neben Abwasserentsorgern sind auch die beruflichen Interessenvertretungen und der gesamte Bereich Kultur, Sport und Unterhaltung diesem Bereich zugeordnet. Aus der WIFO-Erhebung gibt es einige Anhaltspunkte für eine Hochrechnung. Die antwortenden Betriebe aus diesem Sektor haben mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Betriebspension (Übersicht 4.1.1) und sie weisen auch eine überdurchschnittliche Anwartschaftsquote von 0,19 auf (einschließlich der Betriebe ohne Betriebspension). Wenn nur die Unternehmen mit betrieblicher Altersvorsorge berücksichtigt werden, steigt der Anteil der Anwartschaftsberechtigten an den Beschäftigten auf 74%. Insgesamt sollten vor allem die großen Unternehmen Anwartschaftsberechtigte aufweisen. Im Gegensatz zu den öffentlichen und persönlichen Diensten wird angenommen, dass Private Haushalte (P), sofern sie als Arbeitgeber auftreten, keine Betriebspensionen gewähren.

Eine bisher noch nicht erwähnte Informationsquelle beschreibt einige Kennzahlen der Gruppenlebensversicherung. Aus dem Jahresbericht des Verbands der österreichischen Versicherungsunternehmen für das Jahr 2000 ist ersichtlich, dass etwa 326.000 Risiken in der Kapital-, der Renten- und der Erlebensversicherung durch österreichische Versicherungsunternehmen abgesichert sind. Wenn jedes Risiko jeweils einer Person zugeschrieben werden kann, würde das einem Anteil an den unselbständig Beschäftigten von 12,2% entsprechen; d. h. allein durch die Gruppenlebensversicherung wäre fast ein Achtel der unselbständigen Beschäftigten in eine betriebliche Altersvorsorge eingebunden. Dieser Wert erscheint unplausibel hoch.

Vermutlich ist ein großer Teil dieser Polizen stillgelegt, d. h. es erfolgt keine weitere Einzahlung, aber die Begünstigten belassen das Geld in der Versicherung. Daher ist es sinnvoll, einen Blick auf die Neuabschlüsse zu werfen. Zwischen 1996 und 2000 wurden in allen drei Sparten insgesamt 183.000 Neuabschlüsse getätigt. Das Verhältnis zwischen den Neuabschlüssen der letzten fünf Jahre und dem Bestand des Jahres 2000 beträgt etwa 1:2 und deutet eine vergleichsweise hohe Umschlagshäufigkeit an. Ebenso zeigt das Verhältnis zwischen der Versicherungssumme des neupolizierten Geschäftes und der des Bestands (2001: 0,2), dass wertmäßig etwa ein Fünftel der gesamten Versicherungssumme des Bestands durch Neuabschlüsse entsteht.

Das kann dadurch erklärt werden, dass in der Lebensversicherung Einmalergläge das Geschäft dominieren und diese nur unregelmäßig eingezahlt werden. Nähere Informationen über die Gruppenlebensversicherung gibt es leider nicht, sodass nur eine sehr grobe Einschätzung der Anwartschaftsberechtigten mit einem Lebensversicherungsvertrag getroffen werden kann. Zusätzlich besteht ein Teil der Risiken in der Gruppenlebensversicherung aus Rückdeckungsversicherungen von Pensionsrückstellungen. Die Untergrenze für die Hochrechnung stellen die etwa 35.000 Neuabschlüsse pro Jahr dar. Eine plausible Annahme wäre, dass jedes Jahr ein Fünftel des Bestands umgewälzt wird, und daher die kumulierten Neuabschlüsse der letzten fünf Jahre in etwa zeigen, wie viele Gruppenlebensversicherungsverträge durchschnittlich aktiv sind. Das würde für den Zeitraum 1996 bis 2000 etwa 183.000 Verträgen oder fast 7% der unselbständig Beschäftigten entsprechen; nach wie vor eine unplausibel hohe Anzahl.

Im Folgenden wird angenommen, dass knapp 100.000 Anwartschaftsberechtigte in eine aktive Gruppenlebensversicherung einbezogen sind, d. h. nicht nur Einmalergläge eingezahlt werden, sondern jährliche Zahlungen zumindest über einen Zeitraum von fünf Jahren erfolgen. Lebensversicherungen wurden in der Rohrechnung für die Wirtschaftsbereiche C bis F bereits berücksichtigt; sie beruht auf der Regression in Übersicht 4.2.1. Ein Vergleich der hochgerechneten Anwartschaftsberechtigten in diesen Bereichen mit den Anwartschaftsberechtigten der Pensionskassen zeigt, dass in diesem Bereich Lebensversicherungen nur für einen kleinen Teil der Unternehmen als Finanzierungsart benutzt werden. Es sind tendenziell die Kleinbetriebe, die diese Finanzierungsart vorziehen. Daher wird angenommen, dass die Anwartschaftsberechtigten aus der Gruppenlebensversicherung sich überdurchschnittlich auf Kleinbetriebe der Sektoren K, G, O und N konzentrieren (in der Reihenfolge ihrer Bedeutung).

Nach Berücksichtigung aller zusätzlichen Informationen wird die Anzahl der Anwartschaftsberechtigten im Jahr 2000 auf insgesamt 434.000 Personen geschätzt (Übersicht 4.2.2). Der Großteil der Begünstigten ist im Realitätenwesen und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K) bzw. in der Sachgüterproduktion (D) beschäftigt; mit einigem Abstand gefolgt von der öffentlichen Verwaltung (L) und dem

Übersicht 4.2.2: Hochgerechnete Zahl der Beschäftigten mit einer betrieblichen Altersvorsorge 2000

| Wirtschaftsbereiche | Betriebe mit | | | | | Insgesamt |
|---------------------|---|-----------|-------------|-------------|----------|-----------|
| | Bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | |
| | Beschäftigten | | | | | |
| | Zahl | | | | | |
| C | 1.085 | 170 | 2.153 | 0 | 660 | 4.068 |
| D | 6.408 | 2.494 | 31.217 | 10.382 | 27.694 | 78.195 |
| E | 339 | 325 | 2.235 | 2.500 | 7.576 | 12.975 |
| F | 3.009 | 1.005 | 4.572 | 826 | 1.686 | 11.097 |
| G | 32.840 | 6.589 | 13.474 | 2.648 | 10.644 | 66.195 |
| H | 4.660 | 165 | 729 | 6 | 0 | 5.559 |
| I | 2.543 | 702 | 4.748 | 1.167 | 26.643 | 35.803 |
| J | 5.839 | 3.725 | 11.073 | 6.145 | 9.455 | 36.237 |
| K | 45.282 | 7.773 | 15.935 | 4.712 | 5.056 | 78.758 |
| L | 974 | 581 | 1.688 | 3.507 | 61.770 | 68.519 |
| M | 206 | 96 | 466 | 136 | 910 | 1.813 |
| N | 5.810 | 630 | 0 | 0 | 0 | 6.440 |
| O | 7.627 | 1.374 | 9.193 | 3.309 | 6.847 | 28.351 |
| P | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Insgesamt | 116.620 | 25.630 | 97.483 | 35.337 | 158.941 | 434.011 |
| | Anteile an den Beschäftigten insgesamt in % | | | | | |
| C | 27,9 | 8,4 | 40,4 | - | 63,6 | 33,1 |
| D | 3,5 | 3,8 | 15,6 | 13,7 | 33,4 | 12,9 |
| E | 11,6 | 24,0 | 31,9 | 37,7 | 71,6 | 45,5 |
| F | 2,4 | 3,8 | 11,4 | 10,0 | 34,6 | 5,5 |
| G | 12,6 | 11,8 | 11,4 | 10,0 | 34,6 | 13,5 |
| H | 3,6 | 1,0 | 5,0 | 1,0 | - | 3,5 |
| I | 4,3 | 4,8 | 16,8 | 15,3 | 35,2 | 19,3 |
| J | 25,6 | 27,6 | 32,3 | 37,0 | 45,1 | 33,5 |
| K | 29,5 | 28,9 | 30,9 | 34,5 | 44,1 | 30,6 |
| L | 3,0 | 4,0 | 4,0 | 16,0 | 36,5 | 24,4 |
| M | 1,6 | 2,8 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 3,9 |
| N | 10,5 | 6,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 4,2 |
| O | 10,1 | 10,9 | 28,0 | 35,5 | 62,7 | 20,1 |
| P | 0,0 | - | - | - | - | 0,0 |
| Insgesamt | 10,3 | 9,7 | 15,7 | 16,7 | 34,0 | 16,1 |

Bemerkung: Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

Handel (G). Sehr wenige Anwartschaftsberechtigte gibt es im Bildungswesen (M), im Bergbau (C), im Gaststätten- und Beherbergungswesen (H) und im Gesundheitswesen (N).

Insgesamt hatten 2000 damit 16,1% der unselbständig Erwerbstätigen eine Anwartschaft im Rahmen einer betrieblichen Altersvorsorge. Der höchste Versorgungsgrad besteht in der Energie- und Wasserversorgung (E), dem Kredit- und Versicherungswesen (J), dem Bergbau bzw. dem Realitätenwesen und unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Einen besonders niedrigen Verbreitungsgrad haben Betriebspensionen unter Mitarbeitern des Gaststätten- und Beherbergungswesens, des Bildungsbereiches, im Bereich der Gesundheitsdienste und der Bauwirtschaft (F).

Gegenüber der letzten Hochrechnung für das Jahr 1996 steigt der Verbreitungsgrad deutlich. Wie schon erwähnt, ist eigentlich nur der Bereich der nicht-landwirtschaftlichen Privatwirtschaft direkt mit den Werten aus der alten Hochrechnung des WIFO vergleichbar. In der nicht-landwirtschaftlichen Privatwirtschaft ist der Anstieg der Anwartschaften moderat. Der Verbreitungsgrad stieg von 10,4% der unselbständig Erwerbstätigen (1996) um zwei Prozentpunkte auf 12,3% (2000). Der Anstieg ist nur teilweise durch eine größere Bereitschaft der Unternehmen zu Vorsorgemaßnahmen begründet. Vor allem im Bereich Handel und im Realitätenwesen und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen wurden bisher die Anwartschaftsberechtigten aus der Gruppenlebensversicherung unterschätzt.

Die stärkste Dynamik entfaltet die betriebliche Altersvorsorge derzeit in der öffentlichen Verwaltung und im Bildungswesen. Dort wird im Zuge von Gehaltsreformen die betriebliche Altersvorsorge als Ausgleich für Änderungen des Gehaltsschemas und andere arbeitsrechtliche Anpassungen eingesetzt. Der Bund wählte die Pensionskasse als Finanzierungsform; andere Gebietskörperschaften folgen diesem Beispiel. Diese Gesetzesreformen werden für einen längeren Übergangszeitraum, sowohl im Bereich der öffentlichen Verwaltung als auch im Bereich des Bildungswesens eine Ausweitung der Anwartschaftsberechtigten bewirken.

4.3 Die Hochrechnung der Leistungsempfänger

Die Anzahl der Leistungsempfänger aus betrieblichen Altersvorsorgesystemen ist noch schwieriger hochzurechnen als die der Anwartschaftsberechtigten. Wenn ein Unternehmen die Abwicklung des Betriebspensionssystems an eine Pensionskasse oder einen Versicherer überträgt, verliert es den Überblick über die Anzahl der Leistungsempfänger, weil diese nur mehr vom Finanzintermediär betreut werden. Nur bei leistungsbezogenen Pensionszusagen besteht auch nach der Auslagerung in eine Pensionskasse durch das Risiko der Nachschusspflicht ein Interesse des Unternehmens an der Anzahl der Leistungsberechtigten. Ansonsten ist die Übertragung aller verwaltungstechnischen Details an eine Pensionskasse, Lebensversicherung oder die Pensionsversicherungsanstalt sicherlich auch dadurch motiviert, dass betriebsinterne Verwaltungsabläufe von dieser Tätigkeit entlastet werden.

Während die Pensionskassen selbst bzw. die Finanzmarktaufsicht jährlich Zahlen der Leistungsberechtigten veröffentlichen, sind die Leistungsberechtigten aus der Gruppenlebensversicherung nicht bekannt. Ebenso gibt es keine umfassende Darstellung der Leistungsberechtigten aus Direkten Pensionszusagen oder aus der freiwilligen Höherversicherung. Für die Direkte Leistungszusage bilden die WIFO-Erhebung und der Rechnungshof wichtige Informationsquellen.

In den Pensionskassen gab es im Jahr 2000 rund 31.000 Leistungsempfänger. Übersicht 3.2.3 zeigt eine Aufteilung der Leistungsberechtigten nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen. Etwa 48% der Leistungsberechtigten können exakt zugeordnet werden, weitere 13% entsprechend der Sektorzugehörigkeit. Die Anzahl der Leistungsberechtigten wird stark durch das Alter der betrieblichen Vorsorgeeinrichtung bestimmt. Systeme, die schon lange bestehen, haben mehr Leistungsberechtigte als junge Systeme. Da für die Gesamtwirtschaft keine Information über das Alter bestehender Betriebspensionen bekannt ist, wird die Hochrechnung erschwert.

In der WIFO-Erhebung beträgt das Verhältnis zwischen Leistungsempfängern und Anwartschaftsberechtigten im Durchschnitt 0,24, d. h. auf vier Anwartschaftsberechtigte kommt in der Stichprobe ein Leistungsempfänger. Dieses Verhältnis hängt nicht von der Sektorzugehörigkeit eines Unternehmens ab. Die Unternehmensgröße ist insoweit relevant, als dass Betriebe ab 500 Mitarbeitern tendenziell höhere Quoten aufweisen. Deshalb wird in einem ersten Schritt die Anzahl der Leistungsempfänger mit Hilfe von betriebsgrößenspezifischen Quoten errechnet und danach um Einzelinformationen ergänzt.

Im Jahr 2000 ergibt dieser Ansatz insgesamt 103.000 Leistungsempfänger (Übersicht 4.3.1). Im Vergleich zu den 900.000 Beziehern einer Alterspension in der Pensionsversicherung der Unselbständigen sind das 11,5%. Dieser Anteil kann mit einer weiteren Informationsquelle verglichen werden: Im Europäischen Haushaltspanel werden private Haushalte eingehend nach ihren Einkommensquellen befragt. Darunter wird auch die Betriebspension als eigene Einkommensquelle erfasst. Im Jahr 1998, dem letzten Jahr für das eine Auswertung derzeit vorliegt, bezogen 1.300 der befragten Personen eine Alterspension. Davon bezogen 53 Personen bzw. 4,1% eine Betriebspension.

Eine weitere Vergleichsquelle ist die Auswertung des Mikrozensus-Sonderprogramms vom September 1997 nach Firmenpensionen aus dem Jahr 1997. Sie zeigt, dass 88.400 Personen eine Betriebspension bezogen (Bauer, 1999). In dieser Hochrechnung werden die Angaben der Pensionistenhaushalte in einer Sondererhebung des Mikrozensus zur Hochrechnung verwendet. Umgelegt auf die Anzahl der Bezieher einer Alterspension in der Pensionsversicherung der Unselbständigen des Jahres 1997 erhielten demnach 10,8% eine Zusatzpension. Da die Umstrukturierung in ehemals regulierten Wirtschaftsbereichen durchwegs mit Frühpensionierungen verbunden ist und nach wie vor stattfindet, kann die Quote für das Jahr 2000 durchaus über dem Wert von 1997 liegen. Darauf weist auch der

Übersicht 4.3.1: Hochgerechnete Zahl der Pensionisten mit einer betrieblichen Altersvorsorge 2000

| Wirtschaftsbereiche | Betriebe mit Beschäftigten Zahl | | | | | Insgesamt |
|---------------------|---------------------------------------|-----------|-------------|-------------|----------|-----------|
| | Bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | |
| C | 82 | 4 | 583 | 0 | 175 | 844 |
| D | 482 | 62 | 8.456 | 3.999 | 7.334 | 20.332 |
| E | 110 | 171 | 2.187 | 2.445 | 7.410 | 12.322 |
| F | 226 | 25 | 1.238 | 318 | 446 | 2.254 |
| G | 2.469 | 821 | 3.650 | 1.020 | 2.818 | 10.779 |
| H | 350 | 4 | 88 | 0 | 0 | 443 |
| I | 191 | 17 | 1.286 | 450 | 7.055 | 9.000 |
| J | 1.607 | 1.396 | 4.107 | 2.367 | 3.922 | 13.399 |
| K | 3.405 | 192 | 4.317 | 1.815 | 1.339 | 11.067 |
| L | 73 | 14 | 322 | 685 | 12.898 | 13.992 |
| M | 3 | 2 | 10 | 0 | 0 | 15 |
| N | 437 | 16 | 0 | 0 | 0 | 452 |
| O | 573 | 34 | 2.490 | 1.275 | 3.867 | 8.240 |
| P | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Insgesamt | 10.008 | 2.758 | 28.735 | 14.374 | 47.263 | 103.139 |

Bemerkung: Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

überdurchschnittliche Wert in der Energie- und Wasserversorgung (E) und dem Kredit- und Versicherungswesen (J) hin.

Trotz der vergleichsweise raschen Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung in der öffentlichen Verwaltung (L) gibt es in diesem Bereich bereits vergleichsweise viele Pensionisten. Die hier ausgewiesene Zahl beruht ausschließlich auf den Angaben des Rechnungshofes über die Anzahl der Leistungsempfänger (Übersicht 3.3.1). Der Rechnungshof befragt in der öffentlichen Verwaltung die Sozialversicherungsanstalten und einige Betriebs- bzw. Gemeindekrankenkassen aus der öffentlichen Verwaltung.

Die letzte WIFO-Hochrechnung für das Jahr 1993 ergab 79.000 Pensionisten in der nicht landwirtschaftlichen Privatwirtschaft (Mooslechner – Url, 1995). Zum Vergleich kann die Anzahl der Leistungsberechtigten in derselben Abgrenzung für die aktuelle Hochrechnung herangezogen werden. Für diesen Bereich ergibt die Schätzung 80.400 Pensionisten mit einer Betriebspension (Übersicht 4.3.1). Damit stagniert die Anzahl der Leistungsbezieher trotz des allgemeinen Zuwachses an Beziehern einer Alterspension zwischen 1994 und 2000 von 29,7%. Der Zuwachs in den Pensionskassen (Abbildung 3.2.1) ging vollständig zu Lasten der Pensionsbezieher aus Direkten Leistungszusagen.

4.4 Die Hochrechnung des Aufwands für betriebliche Altersvorsorge

Der Aufwand für betriebliche Altersvorsorge sollte in zwei Teile zerlegt werden. Einerseits die laufenden Pensionszahlungen und andererseits die Vorsorge für zukünftige Pensionen. Diese Trennung ist auch für das einzelne Unternehmen wichtig, weil die alleinige Betrachtung des laufenden Pensionsaufwands in jungen Altersvorsorgesystemen den falschen Eindruck niedriger Kosten vermitteln würde. Weiters verursacht die laufende Intermediärisierung der Betriebspensionen eine verstärkte Loslösung der Pensionszahlung vom Unternehmen. Wenn eine Lebensversicherung oder eine Pensionskasse die Zusatzpension auszahlt, treten für ein Unternehmen nur mehr im Fall niedriger Kapitalerträge und einer leistungsbezogenen Pensionszusage zusätzliche Aufwendungen für laufende Pensionen auf.

Die Direkte Pensionszusage sollte ebenfalls aus diesem Kalkül betrachtet werden. Laufende Zahlungen von Betriebspensionen an ehemalige Mitarbeiter entsprechen unmittelbar der Pensionsleistung, während der Aufbau von Pensionsrückstellungen der Vorsorge für zukünftige Pensionsverpflichtungen dient. In der folgenden Hochrechnung werden die laufenden Pensionszahlungen als Leistungen an die Pensionisten bezeichnet. Dazu zählen neben den Zahlungen der Pensionskassen auch die von Lebensversicherungsunternehmen ausgezahlten Leistungen und der laufende Aufwand für Pensionen aus der Direkten Pensionszusage (nicht um die Auflösung von Pensionsrückstellungen korrigiert). Als Beiträge werden die Beitragszahlungen zu Pensionskassen und Lebensversicherungen und die Nettodotierung der Pensionsrückstellung, d. h. der Unterschied zwischen Zuweisung und Auflösung zur Pensionsrückstellung bezeichnet.

4.4.1 Die Hochrechnung der Beitragszahlungen

Die Beitragszahlungen bestehen aus den Beitragseinnahmen der Pensionskassen und der Gruppenlebensversicherung. Zusätzlich wird die Nettodotierung der Pensionsrückstellung (Direkte Pensionszusage) als Beitrag gewertet. Die Nettodotierung ist die Zuweisung zu den Pensionsrückstellungen abzüglich der Auflösung der Pensionsrückstellung. In der Hochrechnung werden die durch Übertragungen verursachten hohen Auflösungen von Pensionsrückstellungen nicht zur Berechnung der Nettodotierung herangezogen.

Ein erster Anhaltspunkt für den Aufwand zur Deckung zukünftiger Pensionsverpflichtungen sind die Beitragseinnahmen der Pensionskassen. Insgesamt wurden 320 Mio. Euro (2000) an laufenden Beiträgen in die Pensionskassen eingezahlt. Zusätzlich fanden Übertragungen entsprechend §48 PKG von 349 Mio. Euro statt⁴⁾. Sie werden im Folgenden weder als Pensionsleistung noch als Beitragszahlung betrachtet, weil es sich um eine aufwandsneutrale Umschichtung zwischen den Finanzierungsarten Direkte Pensionszusage und Pensionskasse handelt.

Neben den Beiträgen für Pensionskassen wurden 2000 auch 132 Mio. Euro an Beiträgen für Gruppenlebensversicherungen eingezahlt. Davon entfielen 80 Mio. Euro auf Kapitalversicherungen, 35 Mio. Euro auf Rentenversicherungen, 16 Mio. Euro auf Erlebensversicherungen und 1 Mio. Euro auf fondsgebundene Lebensversicherungen. Die Beiträge zur Gruppenlebensversicherung im Jahr 2000 können im Gegensatz zu den vorhandenen Risiken vollständig aktiven Vorsorgeeinrichtungen zugewiesen werden.

Insgesamt wurden 2000 an Finanzdienstleister Beitragszahlungen von 452 Mio. Euro geleistet. Durch die Nettodotierung der Pensionsrückstellung entstanden weitere 293 Mio. Euro an „fiktiven“ Beitragszahlungen in betriebseigene Reserven. Davon entfiel der Großteil auf den Sektor Kredit- und Versicherungswesen (Übersicht 3.6.1). Im Vergleich zur Bruttolohn- und Gehaltssumme werden also knapp 0,9% zur Vorsorge für zukünftige Pensionsverpflichtungen aufgewendet (Übersicht 4.4.1). Der Aufwand unterscheidet sich nur geringfügig nach den Betriebsgrößenklassen. Den vergleichsweise höchsten Aufwand für Altersvorsorge haben Betriebe zwischen 100 und 999 Mitarbeitern. Unter den Kleinunternehmen wird deutlich weniger für diesen Zweck ausgegeben.

Die Nettodotierung der Pensionsreserve der OeNB ist in diesen Zahlen nicht enthalten, weil die OeNB kein betriebliches Pensionszusatzsystem anbietet, sondern für alle Mitarbeiter, die vor Anfang 1998 eintraten, ein alternatives Pensionssystem mit vergleichsweise hohen Einkommensersatzquoten betreibt. Die OeNB hatte 2000 Zuweisungen an die Pensionsreserve im Ausmaß von 96 Mio. Euro, denen Auflösungen bzw. Verwendungen von 80,9 Mio. Euro gegenüberstanden.

⁴⁾ Die Trennung in laufende Beiträge und Übertragungen wird nur vom Fachverband der Pensionskassen veröffentlicht. Zu der von der Finanzmarktaufsicht publizierten Summe der Beitragszahlung besteht eine Abweichung von 40 Mio. Euro.

Übersicht 4.4.1: Beiträge, Leistungen und Pensionsrückstellungen für die betriebliche Altersvorsorge in Österreich 2000

| | Bis 49 | 50 bis 99 | Betriebe mit Beschäftigten | | | Insgesamt |
|--|--------|-----------|---------------------------------------|-------------|----------|-----------|
| | | | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | |
| | | | Mio. Euro | | | |
| Beiträge bzw. Dotierung von Rückstellungen | 127 | 73 | 219 | 88 | 237 | 745 |
| Leistungen | 75 | 50 | 338 | 180 | 572 | 1.216 |
| Bestand an Rückstellungen | 2.461 | 766 | 5.811 | 2.840 | 429 | 12.307 |
| | | | In % der Bruttolohn- und Gehaltssumme | | | |
| Beiträge bzw. Dotierung von Rückstellungen | 0,51 | 1,07 | 1,12 | 1,11 | 0,94 | 0,88 |
| Leistungen | 0,36 | 0,73 | 1,72 | 2,25 | 2,26 | 1,45 |
| Bestand an Rückstellungen | 9,82 | 11,14 | 29,78 | 35,61 | 1,70 | 14,52 |

Bemerkung: Durch Rundungen können Rechendifferenzen auftreten.

4.4.2 Die Hochrechnung der Pensionszahlungen

Die Auszahlungen der Pensionskassen betragen insgesamt 203 Mio. Euro (2000)⁵⁾. Ein geringer Teil davon betrifft Abfindungen von Kleinstansprüchen (§1 Abs. 2 PKG), sie werden in der Hochrechnung vereinfachend als Pensionsleistung behandelt. Für die anderen drei Finanzierungsarten der betrieblichen Altersvorsorge bestehen nur unvollständige Datenquellen. Aus dem Bericht des Rechnungshofes ist ersichtlich, dass etwa 222 Mio. Euro an Leistungen innerhalb des Sozialversicherungsbereiches anfielen. Weitere 169 Mio. Euro wurden in der Energiewirtschaft an ehemalige Mitarbeiter ausgezahlt. Das Kredit- und Versicherungswesen zahlte 408 Mio. Euro an Betriebspensionen aus. Vom hochgerechneten Gesamtbetrag von 1.216 Mio. Euro an betrieblichen Pensionsleistungen sind somit 214 Mio. Euro nicht direkt einzelnen Finanzierungsarten bzw. Wirtschaftsbereichen zuordenbar (Übersicht 4.4.1). Die gesamten Pensionsleistungen aus betrieblichen Versorgungswerken betragen damit 1,4% Bruttolohn- und Gehaltssumme.

Der Umfang der Leistungen ist nahezu doppelt so groß wie der der Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge. Das widerspricht eigentlich der Grundannahme, dass sich die betriebliche Altersvorsorge in einer Aufbauphase befindet. Diese Interpretation ist aber nicht ganz zutreffend, weil z. B. im gesamten Bereich der Sozialversicherung keine Rückstellungen für zukünftige Pensionsverpflichtungen gebildet werden, obwohl zukünftige Pensionsverpflichtungen bestehen. Weiters zeigt die Auswertung der WIFO-Erhebung und die Entwicklung der Vertragszahlen in der Gruppenlebensversicherung, dass keineswegs ein Abbau betrieblicher Altersvorsorgemaßnahmen im Gang ist. Der durchschnittliche Aufwand dürfte allerdings ebenso wie der Aufwand pro Kopf sinken. Das signalisiert die steigende Verbreitung von beitragsbezogenen Betriebspensionen und von Eigenbeiträgen der Anwartschaftsberechtigten.

Aus dem Mikrozensus von Statistik Austria für das Jahr 1997 (Bauer, 1999) kann eine Vergleichszahl für die gesamten Pensionsleistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge errechnet werden. Die durchschnittliche Firmenpension der Frauen beträgt auf Grundlage des Mikrozensus monatlich 195 Euro-ATS⁶⁾; die der Männer 229 Euro-ATS (12 mal jährlich). Aus der angegebenen Anzahl von 40.600 Frauen und 47.800 Männern mit einer Betriebspension folgt eine Pensionsleistung von insgesamt 226,3 Mio. Euro-ATS bzw. 0,3% der Bruttolohn- und Gehaltssumme. Sie entspricht damit nur einem Fünftel des hier ermittelten Volumens. Da ein Großteil der Pensionsleistungen in der vorliegenden Hochrechnung direkt einer vertrauenswürdigen Datenquelle zugeschrieben werden kann, dürfte die Schätzung anhand der Zahlen aus dem Mikrozensus durch Antwortausfälle von Personen mit einer hohen Betriebspension nach unten verzerrt sein.

⁵⁾ Angabe des Fachverbands für Pensionskassen (Übersicht 3.2.5).

⁶⁾ Euro-ATS sind Schillingbeträge vor 1999, die mit dem Umrechnungskurs von 13,7603 in Euro umgerechnet sind (Url, 2001).

Die Beitragszahlungen in der nicht landwirtschaftlichen Privatwirtschaft können nicht direkt mit der Hochrechnung für das Jahr 1993 verglichen werden, weil die Abgrenzung zwischen Beiträgen und Leistungen damals noch nicht in diesem Sinne vorgenommen wurde. Umgerechnet in Euro-ATS wurden 1993 etwa 1.142 Mio. Euro-ATS für die Bruttodotierung der Pensionsrückstellung, die Prämien für Gruppenlebensversicherungen und die Beiträge an Pensionskassen ausgegeben. Weitere 640 Mio. Euro-ATS wurden aus dem laufenden Ertrag zur Zahlung des Pensionsaufwands geleistet, sodass insgesamt 1.780 Mio. Euro-ATS an Aufwand für die Altersvorsorge entstanden. Das entsprach 2,1% der Bruttolohn- und Gehaltssumme des Jahres 1993. Im Vergleich dazu beträgt im Jahr 2000 die Summe aus Beiträgen und Leistungen in der nicht-landwirtschaftlichen Privatwirtschaft etwa 1.960 Mio. Euro oder 2,3% der Bruttolohn- und Gehaltssumme. Es fand also eine geringfügige Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge in der nicht landwirtschaftlichen Privatwirtschaft statt. Der Großteil der Dynamik besteht allerdings im Bereich der öffentlichen Verwaltung und der Bildung für die keine Vergleichszahlen aus dem Jahr 1993 vorliegen.

4.5 Die Hochrechnung der Pensionsrückstellungen

Die Pensionsrückstellungen dienen zur Bedeckung zukünftiger Verpflichtungen aus Direkten Leistungszusagen. Sie stehen als Passivposten in den Bilanzen der Unternehmen und dienen bis zur Auflösung auch zur Unternehmensfinanzierung. Allerdings muss die Hälfte der bestehenden Pensionsrückstellung durch Wertpapiere gedeckt sein, die den Anforderungen des § 14 Abs. 5 EStG genügen, sodass der Finanzierungsbeitrag der Pensionsrückstellung für das Unternehmen um die Hälfte vermindert wird.

Das Ausmaß potentieller Übertragungen in die Pensionskassen hängt auch vom Volumen der Pensionsrückstellungen ab. In den letzten Jahren bestand ein bedeutender Teil der Beitragseinnahmen der Pensionskassen aus Übertragungen von Pensionsrückstellungen an Pensionskassen. Damit verlieren die Unternehmen einen Teil der günstigen Refinanzierungsmöglichkeit; sie vermeiden aber gleichzeitig das gebundene Deckungskapital auf der Aktivseite, zeigen ein international vergleichbares Bilanzbild und haben keine Kapitalverwaltungskosten.

Die Pensionsrückstellungen werden in keiner öffentlichen Statistik ausgewiesen und können ebenfalls nur in Form einer Hochrechnung ermittelt werden. Für die Kredit- und Versicherungswirtschaft kann auf die Publikationen der OeNB und eine Schätzung auf Grundlage der größten Versicherungsunternehmen zurückgegriffen werden. Daraus folgt ein Bestand an Rückstellungen von 3,9 Mrd. Euro in diesem Wirtschaftsbereich. Die Schätzung der anderen Wirtschaftsbereiche beruht überwiegend auf dem Verhältnis zwischen Rückstellungen und Personalaufwand der erfassten Unternehmen in der BACH-Datenbank (Übersicht 3.5.1).

In der BACH-Datenbank sind etwa 1.950 Unternehmen mit Pensionsrückstellungen im Ausmaß von insgesamt 3,6 Mrd. Euro erfasst. Das Verhältnis zwischen Pensionsrückstellungen und

Personalaufwand schwankt zwischen 1,3% in der Sachgütererzeugung und 143,5% in der Energie- und Wasserversorgung. Im Durchschnitt über alle Sektoren beträgt die Quote 19,6%.

Teilweise wurde auch auf die Veröffentlichungen in der Wiener Zeitung (Übersicht 3.4.1) zurückgegriffen. Sie zeigen eine Bandbreite für das Verhältnis zwischen Pensionsrückstellungen und Personalaufwand zwischen 0% in der Kredit- und Versicherungswirtschaft und 91% in der Energie- und Wasserversorgung. Die niedrige Quote im Kredit- und Versicherungswesen wird durch ein einziges Unternehmen in der Stichprobe erzeugt, das über keine betriebliche Altersvorsorge verfügt. Über alle Wirtschaftsbereiche gemittelt, beträgt die Quote 19,3% und ist damit ähnlich hoch wie in der BACH-Datenbank.

Als dritte Quelle dient die WIFO-Erhebung. Von den 57 Unternehmen mit einer Direkten Leistungszusage wurden insgesamt 199 Mio. Euro an Rückstellungen angegeben (Übersicht 3.7.10). In der gesamten Stichprobe – also einschließlich der Betriebe ohne betriebliche Altersvorsorge – beträgt das durchschnittliche Verhältnis zwischen Pensionsrückstellung und Personalaufwand 1,4%. Eingeschränkt auf die Unternehmen mit Direkter Pensionszusage steigt der Durchschnittswert auf 17,9% und kommt damit in die Nähe der Ergebnisse aus der BACH-Datenbank bzw. der Auswertung des Firmenbuches. Aus der WIFO-Erhebung sind auch klare Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen ersichtlich. Während Kleinbetriebe und Großbetriebe über 1.000 Beschäftigten eine Quote im Promillebereich aufweisen, befinden sich in Betrieben mit 50 bis 999 Beschäftigten die größten Rückstellungsbeträge. Dort schwankt die Quote zwischen 1,5% und 4% des Personalaufwands.

Da in der BACH-Datenbank wesentlich mehr Unternehmen erfasst sind als in der WIFO-Umfrage, bekommt deren Auswertung in der Hochrechnung auf die Gesamtwirtschaft ein stärkeres Gewicht. Dennoch zeigt die Ähnlichkeit der Resultate für Betriebe mit einer Direkten Leistungszusage, dass in der BACH-Datenbank eine Verzerrung zugunsten von Betrieben mit Direkter Leistungszusagen vorhanden ist. Deshalb wird vor allem für die Kleinbetriebe die Quote aus der WIFO-Erhebung als Orientierungspunkt herangezogen.

Für das Jahr 2000 wird der Bestand an Pensionsrückstellungen auf 7,65 Mrd. Euro bzw. 9% der Bruttolohn- und Gehaltssumme geschätzt. Die Verteilung der Rückstellungen auf die Betriebsgrößenklassen zeigt ein deutliches Muster. Während die Kleinbetriebe und die größten Betriebe unterdurchschnittliche Pensionsrückstellungen in ihren Bilanzen haben, bilden die mittelgroßen Unternehmen überdurchschnittlich hohe Pensionsrückstellungen.

Dieses Muster kann durch den unterschiedlichen Verbreitungsgrad betrieblicher Altersvorsorgesysteme erklärt werden. Während die Kleinbetriebe wenig Anwartschaftsberechtigte mit geringen Pensionsansprüchen aufweisen, gibt es in größeren Unternehmenseinheiten mehr Anspruchsberechtigte mit höheren Durchschnittspensionen. Darüber hinaus ist auch die Verteilung der Finanzierungsart von der Betriebsgröße abhängig. Kleinbetriebe tendieren zu Gruppenlebensversicherungen und vermeiden dadurch den Zwang zur Bildung von Pensionsrückstellungen in der eigenen Bilanz. Großbetriebe neigen zu einer Pensionskassenlösung und binden tendenziell einen Großteil der Belegschaft in das

betriebliche Vorsorgesystem ein. Die daraus entstehenden niedrigeren Pensionsansprüche und das zugehörige Deckungskapital werden von der Pensionskasse verwaltet und scheinen nicht mehr in den Unternehmensbilanzen auf. In den mittleren Betriebsgrößen herrschen Direkte Pensionszusagen mit vergleichsweise hohen individuellen Vorsorgeerfordernissen vor, die oft auf einen kleinen Bezieherkreis eingeschränkt sind.

Zu den 7,65 Mrd. Euro an Pensionsrückstellungen kommen weitere 1,78 Mrd. Euro an Pensionsrückstellung in der Oesterreichischen Nationalbank. Sie dient nicht nur zur Finanzierung der Zusatzpension für die 1.121 Beschäftigten. Für alle bis Ende 1997 eingestellten Mitarbeiter zahlt die OeNB eigenständige Pensionen anstelle der allgemeinen ASVG-Pension. In diesem Sinne decken sie keine betriebliche Zusatzpension und werden aus der Darstellung in Übersicht 4.4.1 ausgenommen.

Die Pensionsrückstellungen der nicht landwirtschaftlichen Privatwirtschaft betragen 7,64 Mrd. Euro (2000) und werden damit im Vergleich zur Hochrechnung für das Jahr 1993, trotz vieler Übertragungen an Pensionskassen in den vergangenen Jahren, nahezu gleich hoch eingeschätzt.

4.6 Die Verteilung der Betriebspension auf die drei Finanzierungsarten

Die betriebliche Altersvorsorge wird überwiegend auf drei Arten finanziert: durch Direkte Leistungszusagen, durch Gruppenlebensversicherungen und durch Pensionskassen. Die Höherversicherung im Rahmen des ASVG ist unbedeutend und wird nahezu ausschließlich in Verbindung mit anderen Finanzierungsarten angewendet. Sie wird in diesem Abschnitt nicht weiter berücksichtigt.

Die Einschätzung der Vor- und Nachteile der einzelnen Verfahren durch die Unternehmen wurde bereits im vorigen Abschnitt besprochen. Anknüpfend an die positiven und negativen Eigenschaften der einzelnen Finanzierungsarten erscheinen Lebensversicherungen wegen ihrer Anpassungsfähigkeit an individuell ausgerichtete Pensionspläne für Klein- und Mittelbetriebe mit wenigen Anspruchsberechtigten interessant. Die Direkten Pensionszusagen sollten in den mittleren Unternehmensgrößen – ebenfalls mit selektiven Betriebspensionssystemen – dominieren. Pensionskassen sind in den größeren Unternehmen mit umfassenden Versorgungssystemen beliebt.

Diese Vermutungen wurden in einer multinomialen Logistischen Regression getestet (siehe technischer Anhang), wobei als zusätzliche Information zur Betriebsgröße auch die Anwartschaftsquote, das ist das Verhältnis von Anwartschaftsberechtigten zu Beschäftigten, Verwendung findet. Das Ergebnis der multinomialen Regression sind Koeffizienten mit deren Hilfe eine Indikatorfunktion berechnet werden kann, die wiederum in eine Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein einer der drei Finanzierungsarten umgewandelt werden kann (siehe Anhang). In die Schätzung der Gleichung wurden nur Unternehmen einbezogen, die

ausschließlich eine der drei Finanzierungsarten verwenden, d.h. Unternehmen mit Mischformen wurden ausgeschlossen.

Übersicht 4.6.1 zeigt in der ersten Spalte die Koeffizienten der beiden Gleichungen für die Direkte Pensionszusage und die Lebensversicherung. Damit kann die Wahrscheinlichkeit für eine Direkte Pensionszusage und die Wahrscheinlichkeit für die Anwendung einer Lebensversicherung berechnet werden. Die Wahrscheinlichkeit für eine Pensionskassenlösung ergibt sich sofort aus der Bedingung, dass ein Unternehmen mit betrieblicher Altersvorsorge mindestens eine Finanzierungsart anwenden muss. Daher muss auch gelten, dass sich die Wahrscheinlichkeiten für die drei Finanzierungsarten auf Eins summieren.

Ein hoher positiver Wert für den Koeffizienten steigert die Wahrscheinlichkeit für die Anwendung einer Finanzierungsart, während ein negativer Wert die Wahrscheinlichkeit senkt. Z. B. ist der Koeffizient für die Anwartschaftsquote sowohl in der Gleichung für die Direkte Pensionszusage als auch in der Gleichung für die Lebensversicherung negativ und senkt damit den Wert der Indikatorfunktion und damit die Wahrscheinlichkeit der Anwendung. Da sich die Wahrscheinlichkeit für die drei Finanzierungsarten auf Eins summieren muss, steigt für Unternehmen mit hoher Anwartschaftsquote, also mit einer umfassenden Einbindung der Mitarbeiter in die betriebliche Altersvorsorge, die Wahrscheinlichkeit für eine Pensionskassenlösung.

Die Hypothesen bezüglich des Einflusses der Betriebsgröße auf die Wahl der Finanzierungsart können ebenfalls bestätigt werden. Die Direkte Pensionszusage wird vor allem von mittleren Unternehmen verwendet. Kleinbetriebe aber auch die Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten verwenden tendenziell keine Direkte Leistungszusage. Für Lebensversicherungen gilt das umgekehrte in wesentlich stärker ausgeprägter Form. Die kleinste Unternehmensgröße bis 49 Beschäftigten und die Klasse der Unternehmen mit 500 bis 999 Mitarbeitern verwenden tendenziell Gruppenlebensversicherungen zur Finanzierung der Betriebspension. Der Wert der Konstanten gibt gleichzeitig Auskunft über das Verhalten der größten Betriebseinheiten (mehr als 999 Beschäftigte). In beiden Gleichungen ist die Konstante negativ, sodass die Wahrscheinlichkeit für eine Pensionskassenlösung steigt.

Mit Hilfe der Koeffizienten aus Übersicht 4.6.1, der Verteilung der Unternehmen über die Betriebsgrößenklassen und dem Verhältnis zwischen Anwartschaftsberechtigten und Beschäftigten, kann eine Zuteilung der Betriebe mit Betriebspension auf die drei Finanzierungsarten vorgenommen werden. Diese Rohrechnung wird um Annahmen über die Verteilung der Gruppenlebensversicherung auf die Wirtschaftsbereiche ergänzt. Wie bereits erwähnt, wird angenommen, dass die Gruppenlebensversicherung überwiegend in den Bereichen K, G, N und O eingesetzt wird.

*Übersicht 4.6.1: Bestimmungsfaktoren für die Wahl
des Finanzierungsverfahrens
Ergebnisse der multinomialen logistischen Regression*

| | Regressions- koeffizient | Signifikanz | Exp(B) |
|-------------------------------|-----------------------------|-------------|--------|
| Direkte Pensionszusage | | | |
| Konstante | -0,611 | 0,471 | |
| Anwartschaftsquote | -2,204 | 0,001 | 0,110 |
| Bis 49 Arbeitnehmer | 0,129 | 0,895 | 1,137 |
| 50 bis 99 Arbeitnehmer | 0,845 | 0,403 | 2,327 |
| 100 bis 499 Arbeitnehmer | 0,852 | 0,315 | 2,345 |
| 500 bis 999 Arbeitnehmer | -0,092 | 0,947 | 0,912 |
| Über 999 Arbeitnehmer | 0,000 | . | . |
| Lebensversicherung | | | |
| Konstante | -1,490 | 0,178 | |
| Anwartschaftsquote | -1,803 | 0,008 | 0,165 |
| Bis 49 Arbeitnehmer | 2,252 | 0,043 | 9,506 |
| 50 bis 99 Arbeitnehmer | 0,038 | 0,980 | 1,039 |
| 100 bis 499 Arbeitnehmer | 0,706 | 0,534 | 2,025 |
| 500 bis 999 Arbeitnehmer | 2,288 | 0,068 | 9,859 |
| Über 999 Arbeitnehmer | 0,000 | . | . |
| Cox & Snell R ² | 0,262 | | |

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

Das Ergebnis der Hochrechnung ist in den Übersichten 4.6.2 bis 4.6.4 zusammengefasst. Von den 31.200 Betrieben mit einer betrieblichen Altersvorsorge verwenden etwa 4.600 den Durchführungsweg Direkte Pensionszusage, weitere 19.400 setzen Gruppenlebensversicherungen ein und 7.100 Unternehmen verwenden Pensionskassen. Knapp zwei Drittel der Unternehmen haben einen Vertrag mit einer Lebensversicherung (tlw. einschließlich Rückdeckungsversicherungen), während ein Viertel Pensionskassen als Finanzintermediär vorzieht. Nur etwa ein Achtel verwendet Direkte Pensionszusagen (Übersicht 4.6.5).

Übersicht 4.6.5 zeigt auch für andere Kennzahlen – soweit möglich – eine Aufteilung auf die drei Durchführungswege. Während die Pensionskassen vergleichsweise wenig Verträge zeichnen, verwalten sie überproportional viele Anwartschaftsberechtigte: knapp zwei Drittel. Lebensversicherungen und Direkte Pensionszusagen teilen sich den Rest in etwa zu gleichen Teilen.

Eine Einschätzung der Bedeutung von Pensionskassen ist möglich. Knapp ein Drittel der Betriebspensionisten wird von den Pensionskassen verwaltet. Da die Anzahl der Leistungsberechtigten in der Lebensversicherung unbekannt ist, kann keine Trennung zwischen den Leistungsberechtigten aus Direkten Pensionszusagen bzw. aus Lebensversicherungsverträgen vorgenommen werden.

Eine grobe Zuteilung von Leistungsberechtigten auf die beiden letztgenannten Durchführungswege ist dennoch möglich. Erstens beziehen die Leistungsberechtigten aus dem Kredit- und Versicherungswesen und der Sozialversicherung durchgängig Pensionen aus Direktzusagen. Dadurch können etwa 25.000 Personen mit Sicherheit diesem Durchführungsweg zugeordnet werden. Zweitens deutet die hohe Umschlagshäufigkeit der Lebensversicherungsverträge an, dass in diesem Durchführungsweg kaum lange Versicherungszeiten angesammelt werden. Daher ist auch die Umwandlung in eine Rente nur in wenigen Fällen sinnvoll, sodass letztendlich nur wenige Personen in den Genuss einer Rentenzahlung aus der Gruppenlebensversicherung kommen sollten. Genaue Daten zu diesem Thema gibt es allerdings nicht, sodass auch die Leistungen der Gruppenlebensversicherung nicht im Detail beziffert werden können.

Die Beitragszahlungen für die betriebliche Altersvorsorge umfassen die Nettodotierung der Pensionsrückstellung, die Beiträge zu Gruppenlebensversicherungen und die Beitragseinnahmen der Pensionskassen. Hier ist durch die Information über die Prämieinnahmen der Gruppenlebensversicherung eine Aufteilung in die drei Durchführungswege möglich. Dabei stellt sich heraus, dass die Direkte Pensionszusage in Bezug auf das Volumen durchaus noch eine wichtige Rolle in der betrieblichen Altersvorsorge innehat. Der hohe Verbreitungsgrad in mittleren Unternehmen und die tendenziell hohen Pensionszusagen für einen selektiven Kreis von Anspruchsberechtigten schaffen einen hohen Rückstellungsbedarf und stärken die Bedeutung dieser Finanzierungsart.

Übersicht 4.6.2: Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2000
Betriebe mit Direktzusage

| Wirtschaftsbereiche | Betriebe mit Beschäftigten | | | | | Insgesamt |
|---------------------|----------------------------|-----------|-------------|-------------|----------|-----------|
| | Bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | |
| | | | Zahl | | | |
| C | 10 | 3 | 4 | 0 | 0 | 17 |
| D | 380 | 56 | 119 | 6 | 3 | 564 |
| E | 9 | 3 | 8 | 1 | 1 | 22 |
| F | 161 | 13 | 20 | 1 | 1 | 195 |
| G | 1.262 | 67 | 86 | 2 | 2 | 1.420 |
| H | 99 | 3 | 2 | 0 | 0 | 105 |
| I | 130 | 17 | 22 | 1 | 3 | 172 |
| J | 14 | 11 | 23 | 3 | 1 | 52 |
| K | 1.575 | 67 | 45 | 2 | 0 | 1.689 |
| L | 136 | 34 | 28 | 2 | 2 | 201 |
| M | 31 | 19 | 15 | 0 | 1 | 67 |
| N | 57 | 4 | 0 | 0 | 0 | 61 |
| O | 69 | 4 | 10 | 1 | 0 | 84 |
| P | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Q | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Insgesamt | 3.934 | 302 | 382 | 18 | 13 | 4.649 |

Bemerkung: Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

Übersicht 4.6.3: Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2000
Betriebe mit Lebensversicherung

| Wirtschaftsbereiche | Betriebe mit Beschäftigten | | | | | Insgesamt |
|---------------------|----------------------------|-----------|-------------|-------------|----------|-----------|
| | Bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | |
| | Zahl | | | | | |
| C | 38 | 1 | 2 | 0 | 0 | 41 |
| D | 1.110 | 11 | 47 | 31 | 2 | 1.200 |
| E | 34 | 1 | 3 | 4 | 0 | 42 |
| F | 566 | 2 | 7 | 3 | 0 | 578 |
| G | 6.220 | 26 | 31 | 11 | 1 | 6.289 |
| H | 357 | 1 | 1 | 0 | 0 | 359 |
| I | 456 | 3 | 9 | 4 | 1 | 473 |
| J | 55 | 16 | 6 | 3 | 1 | 81 |
| K | 8.109 | 35 | 18 | 8 | 0 | 8.170 |
| L | 487 | 7 | 11 | 9 | 1 | 515 |
| M | 113 | 4 | 6 | 2 | 0 | 125 |
| N | 1.274 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1.275 |
| O | 241 | 1 | 4 | 3 | 0 | 249 |
| P | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Q | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Insgesamt | 19.060 | 108 | 145 | 77 | 7 | 19.396 |

Bemerkung: Durch Rundungen können Rechnerdifferenzen auftreten.

Übersicht 4.6.4: Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge nach Finanzierungsformen 2000
Betriebe mit einer Pensionskasse

| Wirtschaftsbereiche | Betriebe mit Beschäftigten | | | | | Insgesamt |
|---------------------|----------------------------|-----------|-------------|-------------|----------|-----------|
| | Bis 49 | 50 bis 99 | 100 bis 499 | 500 bis 999 | Über 999 | |
| C | 25 | 3 | 6 | 0 | 1 | 34 |
| D | 945 | 51 | 161 | 21 | 21 | 1.199 |
| E | 18 | 3 | 12 | 3 | 6 | 43 |
| F | 276 | 11 | 16 | 1 | 1 | 305 |
| G | 859 | 42 | 69 | 6 | 10 | 986 |
| H | 195 | 3 | 4 | 0 | 0 | 201 |
| I | 225 | 16 | 31 | 3 | 13 | 288 |
| J | 1.065 | 156 | 138 | 19 | 10 | 1.389 |
| K | 1.536 | 51 | 55 | 5 | 5 | 1.652 |
| L | 266 | 33 | 44 | 6 | 17 | 366 |
| M | 61 | 18 | 24 | 1 | 7 | 112 |
| N | 418 | 6 | 0 | 0 | 0 | 424 |
| O | 115 | 3 | 10 | 2 | 3 | 133 |
| P | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Q | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Insgesamt | 6.004 | 396 | 569 | 69 | 95 | 7.132 |

Bemerkung: Durch Rundungen können Rechnungsdifferenzen auftreten.

Übersicht 4.6.5: Die Verteilung der betrieblichen Altersvorsorge auf die drei wichtigsten Finanzierungsarten 2000

| | Betriebe | Anwartschafts- berechtigte | Leistungs- berechtigte | Beiträge | Pensions- leistungen | Deckungs- kapital |
|------------------------|----------|-------------------------------|---------------------------|----------|-------------------------|----------------------|
| | Zahl | Personen | | | Mio. Euro | |
| Direkte Pensionszusage | 4.649 | 81.311 | - | 311 | - | 7.652 |
| Lebensversicherungen | 19.396 | 100.000 | - | 114 | - | 2.484 |
| Pensionskassen | 7.132 | 252.700 | 31.300 | 320 | 203 | 7.295 |
| Insgesamt | 31.177 | 434.011 | 103.139 | 745 | 1.216 | 17.431 |
| | | | Anteile in % | | | |
| Direkte Pensionszusage | 14,9 | 18,7 | - | 41,8 | - | 43,9 |
| Lebensversicherungen | 62,2 | 23,0 | - | 15,3 | - | 14,3 |
| Pensionskassen | 22,9 | 58,2 | 30,3 | 42,9 | 16,7 | 41,8 |
| Insgesamt | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

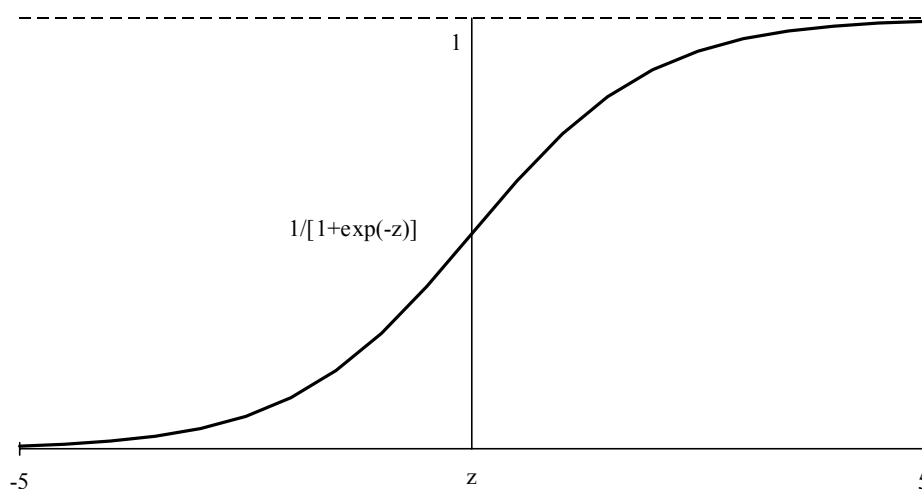
Bemerkung: Für Leistungsberechtigte und Pensionsleistungen ist eine Trennung in Direkte Leistungszusagen und Gruppenlebensversicherungen nicht möglich. Durch Rundungen können Rechendifferenzen auftreten.

4.7 Anhang: Die Eigenschaften der logistischen Regression

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

Allen Modellen liegt eine Annahme über die Verteilungsfunktion der bedingten Wahrscheinlichkeit zugrunde. Im Folgenden wird das Logit-Modell zur Erklärung des Entscheidungsverhaltens verwendet, weil dessen statistische Eigenschaften die Normalverteilung hinreichend gut annähern und der Rechenaufwand einfach bleibt. Weiters können in der Praxis mehrdimensionale Modelle nur mit dem Logit-Verfahren geschätzt werden, sodass auch aus Vergleichsgründen dieser Modellklasse der Vorzug gegeben wird. In diesem Modell wird eine logistische Verteilungsfunktion für die bedingten Wahrscheinlichkeiten angenommen, wie sie in Abbildung 4.7.1 dargestellt ist.

Abbildung 4.7.1: Die logistische Verteilungsfunktion $1/[1+\exp(-z)]$



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

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

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

und das Modell kann für den betreffenden Betrieb keine Aussage über das Bestehen einer betrieblichen Altersvorsorge machen.

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

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

$$Z_i = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n,$$

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

Die Interpretation der Koeffizienten b_n beruht auf dem Zusammenhang zwischen den erklärenden Variablen und der vorhergesagten bedingten Wahrscheinlichkeit. Im Folgenden wird das am Beispiel der Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge gezeigt. In diesem Fall liegt eine zweidimensionale Entscheidung vor, und es kann folgende Einteilung für die abhängige Variable y_i getroffen werden. Wenn eine betriebliche Altersvorsorge vorhanden ist, wird $y_i=0$ gesetzt, falls keine vorliegt, nimmt y_i den Wert Eins an. Ein Logit-Modell erlaubt es nun, für jeden Betrieb in der Stichprobe die bedingte Wahrscheinlichkeit zu schätzen, mit der dieser Betrieb eine Altersvorsorge anbietet oder nicht.

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

In der Interpretation der Koeffizienten b_n muss beachtet werden, dass sie nicht die direkte Reaktion der geschätzten Wahrscheinlichkeit P_i auf die Erhöhung der erklärenden Variable x_{in} um eine Einheit angeben, sondern eine indirekte durch die Logit-Transformation beeinflusste. Durch die Änderung des Index Z_i , erfolgt über die Logit-Transformation eine Anpassung der bedingten Wahrscheinlichkeit. Aus Abbildung 4.7.1 ist ersichtlich, dass die Reaktion der bedingten Wahrscheinlichkeit wegen dieser Transformation von der Ausgangslage abhängig ist. Wenn sich der Index Z_i beispielsweise um eine Einheit von -5 auf -4 erhöht, verändert sich die bedingte Wahrscheinlichkeit P_i nur geringfügig. Hingegen hat eine Änderung um eine Einheit zwischen -0,5 und +0,5 einen großen Effekt auf die bedingte Wahrscheinlichkeit. Die absolute Größe eines Koeffizienten sagt daher nur wenig über die Reaktion der bedingten

Wahrscheinlichkeit in einem bestimmten Betrieb aus. Sein Vorzeichen gibt jedoch die Richtung der Änderung an.

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

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

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

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

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

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

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

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

$$P_{ij} = \frac{e^{Z_j}}{1 + e^{Z_1} + e^{Z_2}}, \quad \text{für } j=1, 2$$
$$P_{i3} = \frac{1}{1 + e^{Z_1} + e^{Z_2}}$$

Im Unterschied zum zweidimensionalen Fall gibt es hier zwei Koeffizientenvektoren \mathbf{b}_1 und \mathbf{b}_2 , die berücksichtigen, dass immer auf eine der drei Alternativen Bezug genommen wird. In unserem Fall wird die Alternative "Pensionskasse" als Bezugspunkt gewählt. Der Koeffizientenvektor \mathbf{b}_1 gibt dann an, wie stark die erklärenden Variablen die Entscheidung Direkte Leistungszusage versus Pensionskasse beeinflussen. Der zweite Vektor \mathbf{b}_2 gibt den Einfluss der erklärenden Variablen auf die Entscheidung zwischen Lebensversicherung und Pensionskasse an. Wie beim zweidimensionalen Logit-Modell kann nur die Richtung der Veränderung in der bedingten Wahrscheinlichkeit exakt angegeben werden. Das Ausmaß hängt von der ursprünglichen Lage des Index Z_{ij} ab.

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

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

5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die betriebliche Altersvorsorge hat in Österreich im europäischen Vergleich eine geringe Verbreitung. Diese Aussage trifft für mehrere Kennzahlen wie z.B. den Anteil der Anwartschaftsberechtigten für eine Betriebspension an den Erwerbspersonen und den Anteil der Betriebspension am Gesamteinkommen zu. Während im europäischen Durchschnitt etwa die Hälfte der Erwerbspersonen in eine betriebliche Altersvorsorge einbezogen ist, hat in Österreich nur etwa ein Sechstel der unselbständig Erwerbstätigen einen betrieblichen Pensionsanspruch. In Ländern mit ausgeprägten Betriebspensionssystemen stammt im Durchschnitt etwa ein Drittel des Pensionseinkommens aus einer Betriebspension; in Österreich sind es nur etwa 2%.

Die vergleichsweise geringe Bedeutung von Betriebspensionen liegt vor allem an der umfassenden Einbindung der Erwerbstätigen in die öffentlichen Pensionsträger und dem hohen Leistungsniveau öffentlicher Pensionen. Die durchschnittliche Nettoeinkommensersatzquote beträgt im österreichischen ASVG 70% für Frauen bzw. 80% für Männer (2001). Die Nettoeinkommensersatzquote gibt das Verhältnis zwischen dem letzten Erwerbseinkommen und der Neupension nach Steuern und Sozialversicherungsabgaben an. Im öffentlichen Dienst sind auch darüber hinausgehende Einkommensersatzquoten möglich. Dadurch war der Bedarf nach Vorsorgemaßnahmen für ein Zusatzeinkommen im Alter bisher gering.

Der Bedarf an einem Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge sollte sowohl auf Seiten der Arbeitnehmer als auch auf Seiten der Arbeitgeber mittel- bis langfristig wachsen. Das aktuelle Regierungsprogramm enthält einige Maßnahmen, die schon während der Übergangszeit für Pensionsversicherte mit ungleichmäßigen Lebenseinkommensverläufen und längeren Ausbildungs- sowie Karenzzeiten zu einer Kürzung der Neupension führen würden. Solche Schritte sind vor allem wegen des erwarteten überdurchschnittlichen Anstiegs der Pensionsausgaben notwendig. Die betriebliche Altersvorsorge kann den gewohnten Lebensstandard im Alter absichern, wenn der Bezieherkreis hinreichend ausgeweitet wird.

Auf Seiten der Arbeitgeber schafft die erwartete demographische Entwicklung Druck zur Ausweitung von Mitarbeiterbindungsprogrammen. Durch die Verknappung des Arbeitsangebotes mit hoher Qualifikation müssen zusätzliche Entlohnungsformen gefunden werden, die es den Unternehmen ermöglichen, qualifiziertes Personal anzuwerben und an das Unternehmen zu binden.

Die WIFO-Erhebung zur betrieblichen Altersvorsorge unter den Teilnehmern am regelmäßigen Konjunktur- und Investitionstest des WIFO zeigt, dass diese beiden Kalküle bereits jetzt die Überlegungen des Personalmanagements in Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge bestimmen. Die drei wichtigsten Motive für die Gewährung einer Betriebspension sind die stärkere Bindung von Arbeitnehmern mit hoher Qualifikation, die Motivation zu höherer Leistung und der Wunsch der Arbeitnehmer nach einer Zusatzpension.

Während der Erhebung im Spätherbst 2001 beurteilten die Unternehmen ohne eine betriebliche Altersvorsorge die Nachfrage nach einer Betriebspension auf Seiten ihrer Mitarbeiter als gering. Mehr als 80% der Unternehmen glauben, dass die Belegschaft eine Lohnerhöhung der Einführung einer Betriebspension vorzieht. Die Reformvorstellungen der neuen Regierung waren zu diesem Zeitpunkt allerdings noch nicht bekannt. Gleichzeitig empfinden sie die Kosten einer Betriebspension als zu hoch und wenig kalkulierbar. Offensichtlich sind die Such- und Anlernkosten für qualifiziertes Personal derzeit noch so niedrig, dass zusätzliche Kosten der Mitarbeiterbindung keine Effizienzsteigerung ermöglichen. Für etwa ein Viertel der befragten Unternehmen ist die aktuell hohe Fluktuation ihrer Arbeitnehmer ein Grund, der gegen die Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge spricht. Betriebe, die bereits jetzt eine hohe Umwälzung des Mitarbeiterbestands verkraften, dürften auch in Zukunft wenig Interesse an Entlohnungsformen mit stärkerer Bindungswirkung haben.

Die betriebliche Altersvorsorge steht mit der Mitarbeitervorsorge (Abfertigung Neu) in einer Wechselbeziehung. Falls das in der Mitarbeitervorsorge angesammelte Kapital freiwillig in eine Rente umgewandelt wird, verringert sich die Pensionslücke; das ist der Unterschied zwischen dem letzten Erwerbseinkommen und dem ersten Pensionseinkommen im Ruhestand. Dadurch sinkt das Bedürfnis der Arbeitnehmer nach anderen altersbezogenen Einkommensquellen. Für die Unternehmen ist faktisch ein Teil der Lohnnebenkosten für eine Art betrieblicher Altersvorsorge gewidmet, sodass ein geringerer Anreiz für einen Ausbau freiwilliger Betriebspensionen entsteht. Andererseits entfällt mit der alten Abfertigungsregelung das wichtigste Mittel zur stärkeren Bindung von Arbeitnehmern an den Betrieb weg. Angesichts der zu erwartenden Verknappung von Arbeitskräften müssen daher alternative bindende Entlohnungsformen, z. B. Betriebspensionen, in Zukunft stärker angewendet werden.

Es gibt in Österreich vier Durchführungswege zur Finanzierung von Betriebspensionen. Die Direkte Leistungszusage, die Gruppenlebensversicherung und seit 1991 die Pensionskassen. Die freiwillige Höherversicherung im Rahmen des ASVG wird nur von einer Minderheit der Unternehmen, meist in Verbindung mit einer anderen Finanzierungsart, verwendet. Im Vergleich zur letzten WIFO-Erhebung für das Jahr 1993 verwendete 2000 ein wesentlich größerer Anteil der befragten Unternehmen (über 50%) eine Pensionskasse zur Abwicklung ihrer betrieblichen Altersvorsorge. Direkte Leistungszusagen werden oft gemeinsam mit Pensionskassen angewendet. Die Direkte Leistungszusage und Lebensversicherungen sind in etwa gleich häufig.

Ein großer Teil der antwortenden Unternehmen richtete das Betriebspensionssystem nach 1995 ein. Unter den Unternehmen mit jüngeren Betriebspensionssystemen ist der Anteil der Direkten Leistungszusagen etwas niedriger (28,1%) als unter den Unternehmen mit alten Systemen (36,4%). Dieser Anstieg geht vor allem zu Gunsten des Anteils von Gruppenlebensversicherungen. Unter den Unternehmen mit etablierter betrieblicher Altersvorsorge verwenden 16,4% eine Lebensversicherung, während unter den Unternehmen

mit neuem System 36% diese Finanzierungsform anwenden. Die Pensionskassen konnten ihren Marktanteil auf hohem Niveau ausweiten: von 54,5% auf 60,7%.

Der Aufwand im Zusammenhang mit betrieblichen Pensionsversprechen beträgt in der WIFO-Erhebung insgesamt 93 Mio. Euro. Der größte Anteil der Aufwendungen wird über Pensionskassen abgewickelt, wesentlich geringere Beträge in Form Direkter Leistungszusagen. Dabei steht die Vorsorge für zukünftige Verpflichtungen gegenüber den laufenden Zahlungen im Vordergrund. Beiträge für Lebensversicherungen sind im Vergleich zum getätigten Aufwand von geringer Bedeutung. Nur etwa 6% der Pensionsausgaben in der Stichprobe werden über diesen Durchführungsweg abgewickelt. Die Höherversicherung im Rahmen des ASVG ist vernachlässigbar.

Der durchschnittliche Pensionsaufwand muss – je nach Finanzierungsart – auf unterschiedliche Personengruppen bezogen werden. In der Direkten Leistungszusage betreffen die Aufwendungen sowohl die Anwartschaftsberechtigten als auch die aktuellen Pensionsempfänger. Deshalb wird der Saldo aus dem laufenden Aufwand für Pensionen, den Dotierungen für Pensionsrückstellungen und der Auflösung von Rückstellungen auf die Anzahl der Anwartschaftsberechtigten und der Pensionsempfänger bezogen. Die anderen Finanzierungsverfahren kennen durchwegs nur Beitragszahlungen für Anwartschaftsberechtigte, weil die Pensionszahlung durch den Finanzintermediär bzw. die Sozialversicherung erfolgt. Aus diesem Grund kann auch kein durchschnittlicher Aufwand pro Kopf über alle Finanzierungsarten ausgerechnet werden.

Den höchsten Aufwand je Leistungsberechtigten gibt es in der Direkten Leistungszusage. Unternehmen mit diesem Durchführungsweg gaben 2000 durchschnittlich 13.000 Euro je Anwartschaftsberechtigten bzw. Pensionisten aus. Der hohe Betrag entsteht vor allem in mittelgroßen Betrieben. Trotz des geringen Gesamtbetrags ist der durchschnittliche Beitrag pro Anwartschaftsberechtigten für Lebensversicherungen (3.170 Euro) deutlich höher als für Pensionskassen (980 Euro). Der Unterschied entsteht durch die vorwiegend alle Arbeitnehmer umfassenden Betriebspensionssysteme in Unternehmen mit einer Pensionskassenlösung. Weiters sind in der Gruppenlebensversicherung auch in unbekanntem Ausmaß Rückdeckungsversicherungen der Pensionsrückstellung enthalten.

Die Angaben über den Bestand an handelsrechtlichen Rückstellungen für Pensionen summieren sich in der WIFO-Erhebung insgesamt auf rund 200 Mio. Euro. Die Großbetriebe weisen etwas mehr als ein Drittel der Gesamtsumme in ihren Bilanzen aus. Die durchschnittliche Rückstellung je Betrieb beträgt etwa 2,9 Mio. Euro mit deutlichen Unterschieden zwischen Klein- und Großbetrieben. Die Rückstellungsbildung ist aber auch innerhalb der Betriebsgrößenklassen völlig verschieden. Das zeigt die große Abweichung des Median vom Mittelwert. Da der Mittelwert (Durchschnitt) durch extrem große oder kleine Beobachtungen stark nach oben bzw. unten verzerrt wird, ist der Median oft ein aussagekräftigeres Verteilungsmaß. In unserer Stichprobe wird die durchschnittliche Rückstellung durch einige Unternehmen mit hohen Beträgen stark nach oben verzerrt. Der

Median beträgt über alle Betriebsgrößenklassen nur 25% des Mittelwertes. Besonders groß ist der Unterschied in der Größenklasse 50 bis 99 Mitarbeiter, dort beträgt der Median nur ein Siebentel des Mittelwertes.

Die Eigenschaften des gewählten Finanzierungssystems für die Betriebspension werden von den befragten Unternehmen durchwegs positiv beurteilt. Einheitlich positiv wird die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen eingeschätzt. Die Direkten Leistungszusagen sind bezüglich dieses Punktes besonders positiv besetzt. Die Übersichtlichkeit der Gestaltungsmöglichkeiten wird für Direkte Leistungszusagen und Lebensversicherungen besonders positiv gesehen; Pensionskassen schneiden in dieser Hinsicht deutlich schlechter ab. Die Direkten Leistungszusagen werden hinsichtlich der freien Vertragsgestaltung als vorteilhaft betrachtet, während Lebensversicherungen besonders im Hinblick auf die Besteuerung attraktiv erscheinen. Die am positivsten eingeschätzte Eigenschaft von Pensionskassensystemen ist die Möglichkeit der Mitarbeiterbeteiligung an den Beitragszahlungen.

Die WIFO-Erhebung über die Verbreitung von Betriebspensionen in Österreich kann durch einige veröffentlichte Daten, wie z. B. die publikationspflichtigen Kapitalgesellschaften, die BACH-Datenbank der OeNB, dem Einkommensbericht des Rechnungshofes, den Veröffentlichungen der Oesterreichischen Nationalbank und der Finanzmarktaufsicht Österreich über Finanzintermediäre ergänzt und zu einer Hochrechnung für die Gesamtwirtschaft Österreichs verbunden werden. Eine ergänzende Befragung der Pensionskassen liefert ebenfalls einen wichtigen Beitrag für die Hochrechnung.

Insgesamt boten 2000 etwa 31.000 Betriebe ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge an. Das entspricht annähernd 13% aller in Österreich tätigen Betriebe. Besonders weit verbreitet sind Betriebspensionen in der Kredit- und Versicherungswirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung. In der Finanzwirtschaft gibt es einige Kollektivverträge und branchenweit gültige Vereinbarungen, die zu einer hohen Verbreitung führen; im öffentlichen Sektor brachte die Reform des Dienstrechtes für Verwaltungsbedienstete die Zusage einer Betriebspension mit sich. Besonders gering ist die Verbreitung betrieblicher Altersvorsorgeeinrichtungen unter den Unternehmen zur Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen, des Gaststätten- und Beherbergungswesens sowie der Bauwirtschaft.

Etwa 430.000 unselbständig Beschäftigte hatten im Jahr 2000 eine Anwartschaft auf eine Betriebspension; das entspricht einem Anteil von 16% an den unselbständig Erwerbstätigen bzw. von 12% an den Erwerbspersonen. Der Vergabe von Anwartschaften ist in den großen Unternehmen überproportional hoch. In den Wirtschaftsbereichen Energie- und Wasserversorgung und mit geringem Abstand im Kredit- und Versicherungswesen, dem Bergbau und dem Realitätenwesen bzw. Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen gibt es überdurchschnittliche viele Anwartschaftsberechtigte. In den Wirtschaftsbereichen Gaststätten- und Beherbergungswesen, Bildung, Gesundheits-,

Veterinär- und Sozialwesen bzw. in der Bauwirtschaft sind Anwartschaften vergleichsweise selten.

Die Bezieher einer Betriebspension erhalten ihre Pensionsleistung – je nach Finanzierungsart – entweder direkt vom Unternehmen, von einem Finanzintermediär oder auch direkt von der Pensionsversicherung. Insgesamt erhielten 103.000 Personen Leistungen aus einer betrieblichen Altersvorsorge (2000); das entspricht 11,5% der Bezieher einer Alterspension in den Pensionsversicherungsanstalten der Unselbständigen.

Der Aufwand für Beitragszahlungen an Finanzdienstleister und die Nettodotierung der Pensionsrückstellung betragen 2000 insgesamt etwa 745 Mio. Euro oder 0,9% der Brutto Lohn- und Gehaltssumme. Die Leistungen für Pensionisten, d. h. die Zahlungen aus Direkten Leistungszusagen, Pensionskassen, Gruppenlebensversicherungen und der Höherversicherung im ASVG beliefen sich auf 1.216 Mio. Euro. Im Verhältnis zum Aufwand für Alterspensionen in der Pensionsversicherung der Unselbständigen sind das 11%. Zur Deckung Direkter Leistungszusagen dienen 7,65 Mrd. Euro an Pensionsrückstellungen. Dieser Betrag enthält nicht die Pensionsrückstellung der Oesterreichischen Nationalbank.

Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nahm seit der letzten WIFO-Hochrechnung für das Jahr 1996 stark zu. Die Umstellung des Dienstrechtes für Vertragsbedienstete des Bundes trug zu dieser Entwicklung bei. Sie greift nun immer stärker auf Länder und Gemeinden über. Der Bund verwendet zur Finanzierung eine Pensionskasse. Damit entwickeln sich die Pensionskassen zur dominierenden Finanzierungsform für die betriebliche Altersvorsorge. Das gilt zwar nicht für die Anzahl der Betriebe mit betrieblichem Altersvorsorgesystem, weil vor allem kleinere Unternehmen lieber Gruppenlebensversicherungen abschließen und mittlere Unternehmen bevorzugt Direkte Leistungszusagen gewähren. Die Pensionskassen bieten aber für mittlere und große Unternehmen eine einfache und vorteilhafte Verwaltungsstruktur, sodass in Bezug auf die Anwartschaftsberechtigten und die Beitragszahlungen nunmehr Pensionskassen dominieren. Die bevorzugte Finanzierungsart für Leistungen ist durch die Behäbigkeit des Systemwandels geprägt. Viele bestehende Pensionen werden einfach im alten System weiter verwaltet und nicht auf einen neuen Durchführungsweg umgestellt. Dadurch gibt es auch einen hohen Anteil von Betrieben mit einem Mischsystem von Durchführungswegen.

Die Unternehmen haben die Finanzierungsart deutlich umgestellt. Wie schon aus der ersten Umfrage des WIFO im Jahr 1994 hervorging, strebten damals 61,5% der Unternehmen mit einer bestehenden betrieblichen Altersvorsorge die Umstellung auf eine Pensionskasse an. 2000 hatten die meisten Unternehmen diese Pläne realisiert. Nunmehr dominiert die Pensionskasse als Durchführungsweg entweder in reiner Ausprägung oder in Verbindung mit anderen Finanzierungsarten. Von den Unternehmen, die die Einführung einer Betriebspension oder die Ausweitung eines bestehenden Systems planen, wird der überwiegende Teil (knapp 60%) eine Pensionskasse als Finanzierungsart wählen. Unternehmen mit gemischten Finanzierungsformen sind durch zwei Motive getrieben. Erstens sind Umstellungen der

Finanzierungsart mit Altbeständen verbunden, die zumindest teilweise im alten System fortgeführt werden. Zweitens kann mit den Mischformen eine Schichtung in der Ausgestaltung der betrieblichen Altersvorsorge erreicht werden (Kreis der Anspruchsberechtigten, Rentenhöhe) und drittens können stärkere Akzente zur Betriebsbindung gesetzt werden.

Die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge im nächsten Jahrzehnt hängt vor allem von vier treibenden Kräften ab. Erstens von der Geschwindigkeit mit der in der öffentlichen Verwaltung der Personalstand umgewälzt wird. Damit erlangen weitere Arbeitnehmer eine Anwartschaftsberechtigung. In diesem Bereich ist auch die Geschwindigkeit mit der das Dienstrecht öffentlicher Körperschaften umgestellt wird von Bedeutung. Zweitens besteht zwischen Mitarbeitervorsorge und betrieblicher Altersvorsorge eine vielschichtige Wechselbeziehung, deren Nettoergebnis im Vorhinein nicht abschätzbar ist. Drittens setzt gegen Mitte des Jahrzehnts der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ein, sodass mittelfristig mit einer Verknappung des qualifizierten Arbeitsangebotes zu rechnen ist. Die betriebliche Altersvorsorge kann unter diesen Bedingungen vermehrt als finanzieller Anreiz zur Bindung von Mitarbeitern eingesetzt werden. Viertens verursacht die in der Regierungserklärung angekündigte Pensionsreform für alle Pensionsversicherten mit ungleichmäßigen Lebenseinkommensverläufen oder langen Ausbildungs- bzw. Karenzzeiten deutliche Leistungskürzungen.

Zur Aufrechterhaltung des Lebensstandards in der Pension sieht das Regierungsprogramm eine weitergehende Forcierung der betrieblichen und individuellen Altersvorsorge vor. Spezifische Regelungen sind allerdings nicht angeführt. Im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge bestehen die gesetzlichen und praktischen Voraussetzungen für ein kostengünstiges und steuerlich attraktives kapitalgedecktes Altersvorsorgesystem. Die Verwaltungskosten sind vergleichsweise niedrig. Die Beitragszahlungen des Arbeitgebers sind vollständig nachgelagert besteuert, d. h. die Besteuerung setzt nur zum Zeitpunkt der Auszahlung ein. Allerdings steht diese Möglichkeit nur einem Teil der Erwerbstätigen offen. Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge müssen daher entweder den Verbreitungsgrad ausweiten oder so allgemein gültig formuliert sein, dass auch Formen der privaten Altersvorsorge mitberücksichtigt sind.

Zur Ausweitung der Verbreitung müsste das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz dahingehend reformiert werden, dass eine verpflichtende Verrentung des Kapitalbestands zum Pensionsantritt stattfindet. Eine Alternative dazu wäre die zusätzliche Förderung der Eigenbeiträge durch die Anwartschaftsberechtigten. Zurzeit sind die Beitragszahlungen eines Arbeitnehmers aus dem versteuerten Einkommen zu tätigen oder im Rahmen eines der derzeit gültigen geförderten Instrumente für die individuelle Altersvorsorge (Sonderausgaben entsprechend §18 EStG, Pensionszusatzversicherung, usw.) abzuwickeln. Die seit Jänner 2003 neu ermöglichte prämiengeförderte Zukunftsvorsorge ist schwer in die bestehende betriebliche Altersvorsorge einzugliedern. Direkte Leistungszusagen kennen keine Beiträge des Anwartschaftsberechtigten, und die einschränkenden Veranlagungsvorschriften der

prämiengeförderten Zukunftsvorsorge lassen eine Integration der Eigenbeiträge in die bestehenden Veranlagungskreise von Pensionskassen und Gruppenlebensversicherungen nicht zu.

Grundsätzlich sollte die staatliche Förderung der privaten Altersvorsorge unabhängig vom Durchführungsweg und damit dem Anbieter erfolgen, und die steuerliche Belastung aus der Förderung sollte nicht in zukünftigen Budgets anfallen, sondern möglichst zum Zeitpunkt der Vorsorgemaßnahme. Die Förderung sollte auf bestehende Systeme ebenso wie auf neue Systeme anwendbar sein. Dieser Anspruch führt zu einer Senkung der Verwaltungs- und Vertriebskosten für Vorsorgewillige. Die prämiengeförderte Zukunftsvorsorge ist in dieser Hinsicht ein Rückschritt gegenüber den Vorgängermodellen, weil sie wegen der eigenständigen Veranlagungsvorschriften mit keinem der vorher entwickelten Fördermodelle kompatibel ist. Sie erfordert zumindest die Einrichtung eines neuen parallel zu führenden Veranlagungskreises und die Übertragung des bisher angesammelten Kapitals dorthin. Dadurch entstehen letztlich zusätzliche Kosten für Vorsorgewillige. Die Abschaffung der eigenständigen Veranlagungsvorschriften für die prämiengeförderte Zukunftsvorsorge wäre ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Anreize zu Eigenbeiträgen der Anwartschaftsberechtigten in die betriebliche Altersvorsorge.

Bevor eine Ausweitung der Subvention freiwilliger Altersvorsorgemaßnahmen in Betracht gezogen wird, sollte ein wichtiges Informationsdefizit auf Seiten der Pensionsversicherten beseitigt werden. Durch die komplizierte Art der Pensionsberechnung ist den wenigsten Pensionsversicherten bewusst, wie hoch die zu erwartende Pensionsleistung aus der öffentlichen Altersvorsorge ist. Aus dieser Unsicherheit heraus ist eine optimale einzelwirtschaftliche Sparentscheidung kaum möglich, viel mehr werden Unter- bzw. Überversorgung die Regel sein. Das Abweichen vom optimalen Sparniveau hat auch volkswirtschaftlich bedeutende Nebeneffekte. Daher erscheint eine Offenlegung der öffentlichen Pensionsleistung an die Pensionsversicherten aus derzeitiger Sicht eine vordringliche Maßnahme. Erst die richtige Information und das Bewusstsein über das Ausmaß des Einkommensentfalls in der Pension, ermöglicht es den Pensionsversicherten geeignete Schritte zur Eigenvorsorge zu unternehmen.

6. Literaturhinweise

- Bauer, M., „Personen und Haushaltseinkommen von Pensionist/inn/en 1997“, Statistische Nachrichten, 1999, (7), S. 527-531.
- Biffi, G., „Ausländische Arbeitskräfte auf dem Österreichischen Arbeitsmarkt“, WIFO-Monatsberichte, 2002 75(8), S. 537-550.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Abfertigung Neu – Bericht der Expertenarbeitsgruppe 1999/2000, 2000, Wien.
- Deutsche Bank Research, Europa auf dem Weg zu Pensionsfonds?, Sonderbericht vom 9. April 2001, Deutsche Bank.
- Europäische Kommission, Untersuchung über die Altersversorgungssysteme in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Studie der Generaldirektion Binnenmarkt (Markt/2005/99-DE Rev. 2), Brüssel, 2000.
- Guger, A., „Perspektiven der Österreichischen Altersvorsorge im Internationalen Vergleich“, WIFO-Monatsberichte, 1997, 70(9), S. 535-546.
- Guger, A., Mayrhuber, C., „Arbeitsmarktperspektiven und Pensionsfinanzierung bis 2030“, WIFO-Monatsberichte, 2001, 74(9), S. 553-565.
- Hanika, A., „Bevölkerungsvorausschätzung 2001-2050 für Österreich und die Bundesländer“, Statistische Nachrichten, 2001, 56(9), S. 626-637.
- Ifo, „Betriebliche Altersversorgung: Neue ifo Erhebung zeigt Stabilisierungstendenzen“, Ifo Schnelldienst, 2000, 53(21), München, S. 24-32.
- Judge, G. G., Hill, C. R., Griffiths, W. E., Lütkepohl, H., Lee, T.-C., The Theory and Practice of Econometrics, New York-Chichester, 1985.
- Mayrhuber, C., Url, T., „Kurze Beschäftigungsdauer dominiert Österreichischen Arbeitsmarkt“, WIFO-Monatsberichte, 1999, 72(10), S. 693-704.
- Mooslechner, P., Url, T., Betriebliche Altersvorsorge in Österreich, WIFO-Studie, Wien, 1995.
- Peneder, M., Pfaffermayr, M., „Konjunkturbedingter Rückgang der Selbstfinanzierungskraft 2001“, WIFO-Monatsberichte, 2002, 75(3), S. 151-159.
- Pensionsreformkommission, Zweiter Bericht der Expertenkommission zur Rahmenplanung des österreichischen Pensionssystems“, Wien, 12. Dezember 2002.
- Swoboda, P., Kostenrechnung und Preispolitik, Industrieverlag Peter Linde, Wien, 1982.
- Url, T., „Die österreichische Altersversorgung aus einer Risikoperspektive“, WIFO-Monatsberichte, 1997, 70(9), S. 547-555.
- Url, T., „Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich 1996“, WIFO-Monatsberichte, 1997, 70(11), S. 695-702.
- Url, T., „Pensionsreform und Betriebliche Altersvorsorge im Internationalen Vergleich“, WIFO-Monatsberichte, 1998, 71(6), S. 415-423.
- Url, T., „Umstellung des Abfertigungsrechtes: Auswirkungen auf die Lohnkosten“, WIFO-Monatsberichte, 2000, 73(12), S. 747-753.
- Url, T., „Die Euro-Umstellung am WIFO“, WIFO-Monatsberichte, 2001, 74(12), S. 761-767.
- Url, T., Die Rolle der Betrieblichen Altersvorsorge in Österreich, WIFO-Studie, Wien, 2002.
- WIFO, „Die österreichische Wirtschaft an der Jahreswende 1970/71“, WIFO-Monatsberichte, 1970, 43(12), S. 457-508.
- World Bank, Averting the old age Crisis, World Bank, Washington DC, 1994.
- Yellen, J., „Efficiency Wage Models of Unemployment“, American Economic Review, 1984, 74, S. 200-205.

© 2003 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

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

Verkaufspreis: € 80,00 • Download: € 64,00

http://titon.wsr.ac.at:8880/wifosite/wifosite.get_abstract_type?p_language=1&pubid=23649