

THOMAS URL

■ DIE VERBREITUNG DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSOR- GUNG IN ÖSTERREICH 1996

Die betriebliche Altersversorgung ergänzt das öffentliche Pensionssystem durch eine kapitalgedeckte Vorsorge, sie ist aber in Österreich vergleichsweise wenig entwickelt. In den beiden Jahren seit der letzten WIFO-Hochrechnung ist der Verbreitungsgrad nur geringfügig gestiegen. Sinkende Einkommensersatzraten durch die Pensionsreform im öffentlichen Pensions- und Rentensystem und ein größerer Finanzierungsspielraum der Unternehmen könnten diese Situation in den nächsten Jahren verändern.

Im Gutachten des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Gesundheit (*Rürup*, 1997) werden großteils Reformen des Altersversorgungssystems innerhalb der Sozialversicherung vorgeschlagen. Sie haben zum Ziel, das Pensionssystem finanzierbar zu gestalten und die Pensionsbelastung gerechter zwischen Generationen zu verteilen. Die gänzliche Systemumstellung auf ein Kapitaldeckungsverfahren wird ähnlich wie in anderen Studien (*Chand – Jaeger*, 1996) verworfen; eine Ergänzung der Pensionsleistung aus dem Sozialversicherungssystem durch betriebliche und private Vorsorgeformen wird jedoch im Gutachten als eine Reformoption erwähnt.

Für die Sinnhaftigkeit dieser Ergänzung können mehrere Gründe angeführt werden. Ausgangspunkt der Überlegungen ist das „Drei-Säulen-Modell“, in dem Haushalte im Alter Leistungen aus drei Einkommensquellen beziehen: dem öffentlichen umlagefinanzierten System, den kapitalgedeckten Betriebspensionen und aus privaten Vorsorgemöglichkeiten. Während in Österreich die erste Säule für nahezu alle Erwerbstätigen verpflichtend ist, beruhen die zweite und die dritte Säule auf dem Prinzip der Freiwilligkeit und in seltenen Fällen auf kollektivvertraglichen Regelungen. Deshalb ist die wirtschaftliche Situation eines Unternehmens ausschlaggebend für dessen Bereitschaft zur Gewährung von Betriebspensionen. Das schwache Wirtschaftswachstum der letzten Jahre verbunden mit dem verstärkten Strukturwandel durch den EU-Beitritt und die Ostöffnung verschlechtern die Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge und vermindern durch Unternehmenszusammenbrüche auch direkt deren Verbreitung.

Der Autor dankt Felix Butschek und
Alois Guger für wertvolle
Anregungen und Hinweise.
Aufbereitung und Analyse der Daten
erfolgten mit Unterstützung von
Christa Magerl.

Übersicht 1: Vermögen der Pensionsfonds in ausgewählten OECD-Ländern

1995

	Mrd \$	In % des BIP
Österreich	2	0,9
Frankreich	74	4,8
Italien	61	5,6
Deutschland	140	5,8
Japan	1 263	25,5
Schweden	80	35,0
USA	4 258	61,0
Großbritannien	879	79,9
Niederlande	327	82,4
Schweiz	280	91,5

Q: InterSEC Research, OeNB, WIFO

ÖFFENTLICHE ALTERSVERSORGUNG DOMINIERT IN ÖSTERREICH

Im internationalen Vergleich sind betriebliche Pensionsfonds in den mitteleuropäischen Staaten mit ausgeprägtem Sozialversicherungssystem wenig verbreitet. Mit Kapitalanlagen in Pensionskassen im Ausmaß von 0,9% des Bruttoinlandsproduktes (1995) ist die zweite Säule in Österreich aber selbst im Vergleich mit Deutschland oder Italien verschwindend gering ausgebildet (Übersicht 1), und auch innerhalb Österreichs fällt der Umfang der zweiten und dritten Säule im Vergleich zum öffentlichen System kaum ins Gewicht. Übersicht 2 stellt für 1996 die Beiträge und Auszahlungen aus den drei Quellen gegenüber. Den weitaus überwiegenden Anteil haben Beiträge (380 Mrd \$) und Leistungen (368 Mrd \$) aus dem öffentlichen Pensions- und Rentensystem. Da keine neuen Umfragedaten für die zweite Säule vorliegen, können die Daten für 1996 nur grob geschätzt werden. Zieht man als Vergleichsbasis die für 1993 geschätzte Dotierung der Rücklagen von 14,6 Mrd. \$ heran und addiert die gesamten Beiträge an die Pensionskassen (Übersicht 4), so dürften 1996 etwa 21,2 Mrd. \$ in die Kapitaldeckung geflossen sein. Dazu müßten direkt aus der Lohnsumme gezahlte Pensionen hinzugerechnet werden, über deren Umfang derzeit keine Informationen vorliegen. In private Lebensversicherungen als die dritte Säule werden etwa 61 Mrd. \$ an Versicherungsprämien eingezahlt, und sie zahlen 30 Mrd. \$ als Leistungen für Versicherungsfälle aus.

Neben dem Aspekt der Risikostreuung zwischen verschiedenen Einkommensquellen im Alter (Url, 1997) ist die betriebliche bzw. private Altersversorgung attraktiv, weil sie individuell gestaltbare Sicherungsstandards für die Erwerbstätigen ermöglicht, die Beitragszahlungen direkt mit den Pensionsleistungen verbindet. In Kombination mit den Reformvorschlägen für die Sozialversicherung erhält die Forderung nach einer Stärkung der zweiten und dritten Säule jedoch besonderes Gewicht. Wenn auch nur ein Teil der Reformvorschläge realisiert werden sollte, sinken die Einkommensersatzraten im öffentlichen System für Beamte und für Personen, die vor dem Regel-

Übersicht 2: Die Verteilung der Beiträge und Leistungen auf die drei Säulen der Altersvorsorge

1996

	Beiträge zur Altersvorsorge		
	Mill. \$	In % der Gesamtbeiträge	In % des BIP
Gesamteinnahmen im öffentlichen Pensions- und Rentensystem	380 046	85,5	15,7
Pensionskassen ¹⁾	3 532	0,8	0,1
Private Lebensversicherung ²⁾	60 755	13,7	2,5
Summe	444 333	100,0	18,3

	Leistungen aus der Altersvorsorge		
	Mill. \$	In % der Gesamtleistung	In % des BIP
Öffentlicher Pensions- und Rentenaufwand	368 117	92,2	15,2
Pensionskassen	1 232	0,3	0,0
Private Lebensversicherung	30 042	7,5	1,2
Summe	399 391	100,0	16,5

Q: ÖSTAT Bundesministerium für Finanzen, Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs - ¹⁾ Laufende Beiträge - ²⁾ Abgegrenzte Bruttoprämien

alter in den Ruhestand treten. Für diese Gruppen würde der Unterschied zwischen dem letzten Berufseinkommen und der ersten Pensionszahlung also größer werden. Eine weitergehende, auch das Wachstum der aktuellen Pensionseinkommen betreffende Änderung der Pensionsanpassungsformel steht bisher aus; durch solche Eingriffe würde auch die relative Einkommensposition von Pensionisten verschlechtert. Der dadurch entstehende Einkommensentfall kann nur durch rechtzeitige private oder betriebliche Vorsorge entsprechend den individuellen Bedürfnissen gemindert werden.

Die teilweise Deckung der Pensionsansprüche durch Kapitalbildung kann die Nachteile einer vollständigen Umstellung vermeiden und erzielt gleichzeitig eine größere Unabhängigkeit der Altersvorsorge von der demographischen Entwicklung: Der Angebotschock auf den Kapitalmärkten durch das zusätzliche Kapitalangebot ist entsprechend kleiner, geringe Zuwachsraten der Lohnsumme können durch Zinseinkommen ergänzt werden. Die zu erwartende Doppelbelastung für geburtenschwache Jahrgänge kann dadurch nicht vollständig vermieden werden, das Kapitaldeckungsverfahren erlaubt aber eine gleichförmigere Verteilung der Lasten über die Zeit und damit auch über die Generationen (Bovenberg – Broer – Westerhout, 1993). Eine stärkere Verbreitung der zweiten Säule kann die Effizienz des Altersversorgungssystems in Österreich stark erhöhen, weil sie die Qualität des Systems verbessert, dessen Treffsicherheit und letztlich dessen Zielerreichungsgrad steigert.

Die Reaktionsfähigkeit der Erwerbstätigen auf eine Einschränkung der Leistungen aus dem Sozialversicherungssystem ist in kapitalgedeckten Vorsorgesystemen stark beschränkt. Ein Sparplan mit entsprechendem Auszahlungsbetrag erfordert bei kurzer Ansparphase hohe Prämienzahlungen, die nur aus einem hohen laufenden Einkommen finanziert werden können. Die Reform der ersten Säule muß deshalb möglichst früh und umfassend

erfolgen, um den Haushalten eine ausreichende Übergangsfrist zu ermöglichen.

Die betriebliche Altersversorgung erhielt aus dem seit 1990 geltenden Betriebspensionengesetz und dem Pensionskassengesetz zwar einen deutlichen Impuls, die Verbreitung der zweiten Säule war jedoch bis 1994 relativ gering. In einer WIFO-Studie zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich (*Mooslechner – Url, 1995*) wurde der Anteil der Arbeitnehmer in der nichtlandwirtschaftlichen Privatwirtschaft mit Anwartschaft auf eine Betriebspension auf 8,6% geschätzt, der Anteil der Betriebe mit einer betrieblichen Altersvorsorge betrug 1994 gar nur 4,6%.

Grundsätzlich stehen in Österreich vier Finanzierungsformen für Betriebspensionen zur Verfügung

- Unternehmen bilden Rückstellungen für Pensionen aus direkten Zusagen. Dabei wird aber nicht die gesamte Pensionszusage durch Kapital gedeckt, sondern in der Regel nur der steuerlich absetzbare Teil von 50% des versicherungsmathematischen Pensionswertes. Der restliche Betrag wird aus den laufenden Einnahmen des Unternehmens gezahlt und zählt zur laufenden Lohnsumme.
- Als Alternative zur direkten Pensionszusage bietet sich für Unternehmen die Gründung einer eigenen oder der Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse an. In diesem System werden die Verwaltung der Leistungsansprüche und des angesammelten Kapitalstocks ebenso wie die Zahlungsverpflichtung im Leistungsfall an die Pensionskasse abgegeben. Die Pensionsansprüche der Anwartschaftsberechtigten sind vollständig durch die akkumulierten und verzinsten Beitragszahlungen gedeckt und damit vom Schicksal des Unternehmens getrennt. Das Pensionskassenmodell erhöht auch die Mobilität der Erwerbstätigen auf dem Arbeitsmarkt, weil Pensionsansprüche ab einem Unverfallbarkeitsdatum beim Arbeitsplatzwechsel von den Anwartschaftsberechtigten mitgenommen werden können.
- Eine weitere Finanzierungsform von Betriebspensionen können Lebensversicherungspolizzen sein, entweder als Einzelverträge oder als Gruppenversicherungen. Jährlich können Prämien an Lebensversicherungen bis zur Höhe von 4 000 S einkommensteuermindernd geltend gemacht werden, darüber hinausgehende Leistungen gelten als Einkommensbestandteil und müssen versteuert werden.
- Auch innerhalb der Sozialversicherung kann schließlich durch eine freiwillige Höherversicherung im Rahmen des ASVG vorgesorgt werden. Ähnlich wie im Umlageverfahren werden aber hier keine Kapitalreserven aufgebaut, sondern durch die höhere Beitragszahlung eine gesteigerte Bemessungsgrundlage zur Pensionsberechnung erzielt.

Übersicht 3: Bevorzugte Finanzierungsstruktur für die betriebliche Altersvorsorge

	Alle Betriebe	Mit betrieblicher Altersvorsorge Anteile in %	Ohne betriebliche Altersvorsorge
Direkte Pensionszusage	18,0	21,5	14,0
Pensionskasse	31,1	61,5	29,8
Lebensversicherung	46,7	15,4	49,1
Höherversicherung	4,1	1,5	7,0
Summe	100,0	100,0	100,0

Q: WIFO-Erhebung, insgesamt 122 Betriebe, davon 65 mit betrieblicher Altersvorsorge, 57 ohne betriebliche Altersvorsorge, aber mit Plänen zur Einführung.

Das WIFO erhob 1994 die Finanzierungsstruktur der Betriebspensionen in Österreich. Mit etwa 61% der Betriebe dominierten damals direkte Pensionszusagen deutlich vor den Pensionskassen (25,5%), den Lebensversicherungen (9,5%) und der freiwilligen Höherversicherung (4,1%). 1993 wurden in den betrieblichen kapitalgedeckten Finanzierungssystemen insgesamt, 15,7 Mrd S angespart. Hinweise auf die aktuelle und künftige Entwicklung gaben die Erwartungen der Unternehmen über Änderungen ihrer Finanzierungsstruktur. In Übersicht 3 ist die Tendenz weg von der direkten Pensionszusage erkennbar; zwischen Unternehmen, die bereits eine Betriebspension anbieten und jenen, die sie erst einführen wollen, besteht dabei ein deutlicher Unterschied: Unternehmen mit bestehender Betriebspension wollten zu 62% auf eine Pensionskassenlösung umsteigen, während die relative Mehrheit der Betriebe ohne eine bestehende Pensionszusage eher eine Lebensversicherungslösung (47%) als eine Pensionskasse (30%) gewählt hätte.

ERLEICHTERUNG FÜR PENSIONSKASSEN DURCH ÄNDERUNG DER RECHTSLAGE

Mit Jahresbeginn 1997 traten die Novellen des Betriebspensions- und des Pensionskassengesetzes in Kraft. Die wohl wichtigste Neuerung betrifft den Kreis der Anspruchsberechtigten: Konnten vor 1997 nur Arbeitnehmer in Privatunternehmen Ansprüche an eine Pensionskasse erwerben, so haben nun auch Arbeitgeber und öffentlich Bedienstete Zugang. Unternehmer und freiberuflich Tätige können einer Pensionskasse beitreten, wenn zumindest für einen unselbständig Erwerbstätigen im Unternehmen Pensionskassenbeiträge gezahlt werden. Die Beiträge der Selbständigen können nicht als Betriebsausgabe geltend gemacht, sondern müssen im Rahmen der Sonderausgaben abgesetzt werden. Ähnlich wie für die Unselbständigen gilt eine Obergrenze für Beitragszahlungen. In diesen Zusammenhang fällt auch eine Anpassung des rechtlichen Geltungsbereichs: Bisher waren Pensionskassen nur in Einzelverträgen mit Unternehmen zulässig, in Zukunft können Pensionskassenlösungen aber auch in Branchenkollektivverträgen verankert werden, sofern dort bereits zuvor eine Betriebspension enthalten war.

Übersicht 4: Kennzahlen der Pensionskassen

	Laufende Beiträge	Einmalbeiträge	Pensionsleistungen	Anspruchs- und Leistungsberechtigte zum 31. Dezember des Jahres		
				Insgesamt	Anwartschaften-schafften Personen	Leistungsberechtigte
	Mill. S					
1990	89,9	1 451,2	79,8	-	-	-
1991	267,3	2 292,9	411,0	25 382	21 762	3 620
1992	472,2	1 118,2	476,0	40 975	35 868	5 107
1993	879,9	1 005,7	562,0	54 020	48 490	5 530
1994	827,4	2 218,8	707,0	60 792	54 751	6 041
1995	1 164,3	4 289,9	868,8	84 172	76 596	7 576
1996	3 532,2	2 974,5	1 232,1	121 820	109 471	12 349

Q: Bundesministerium für Finanzen

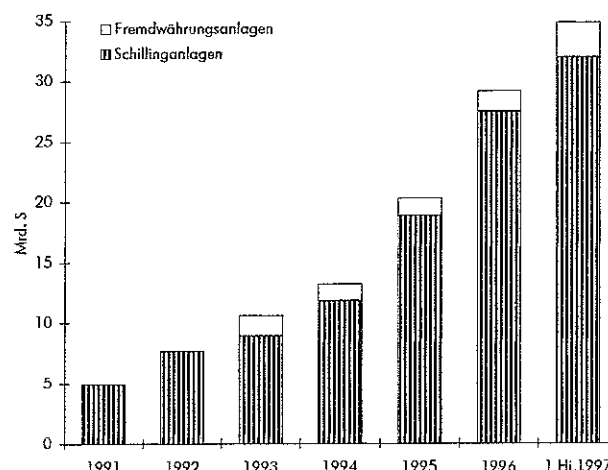
Weitere Änderungen betreffen die Flexibilität der Pensionskassen in der Geschäftsabwicklung. Durch den Entfall der Vertragsmustergenehmigung bei der Vertragserrichtung sind die Pensionskassen nunmehr den Lebensversicherungen im Umfang der Kontrolle durch die Aufsichtsbehörde gleichgestellt. Gleichzeitig wurden die Regeln für die Abfindung von Pensionen modifiziert: Beim vorzeitigen Ausscheiden aus dem Betrieb kann der Pensionsanspruch nunmehr bis zu einem Höchstbetrag von 120 000 S abgefunden werden. Das verringert für die Pensionskassen die Zahl der zu verwaltenden Kleinkonten ohne Bewegung und in der Folge die Verwaltungskosten.

In der Novelle wurden auch die Veranlagungsrichtlinien für Pensionskassen gelockert, sodass Pensionskassen jetzt in risikoreichere Wertpapiere mit höheren Erträgen investieren können. Anfang 1997 wurde der Anteil am Vermögen der Pensionskassen, der in festverzinslichen Wertpapieren gehalten werden muß, von 50% auf 40% gesenkt und der höchstmögliche Anteil von Aktien auf 40% erhöht. Die Obergrenze für den Anteil an Auslandsaktien im Portfolio liegt derzeit bei 25%.

BETRIEBSPENSIONEN SELTEN IN KOLLEKTIVVERTRÄGEN VERANKERT

Die Verankerung von Betriebspensionsvereinbarungen in Kollektivverträgen wurde seit 1994 nur geringfügig gesteigert: Nur für die Mitarbeiter der nunmehr aus dem öffentlichen Dienst ausgegliederten Arbeitsmarktwahlverwaltung sieht ein Kollektivvertrag nun den Zugang zur zweiten Säule vor. Eine Ausweitung bestehender Systeme erfolgte nur im Raiffeisensektor: Die Pensionsleistung der Institute wurde eingeschränkt und eine Mitarbeiterbeteiligung zur Betriebspension eingeführt; zugleich wurden die Voraussetzungen für eine Betriebspension erleichtert. Gemäß den meisten Kollektivverträgen der einzelnen Sektoren des Bankensystems wird im Abtausch gegen eine Lohnerhöhung ein fixer Prozentsatz der Lohnsumme, etwa 2% bis 2,5%, in eine Pensionskasse eingezahlt. Eine Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge wird derzeit im öffentlichen Dienst überlegt. Für den Fall der Privatisierung öffentlicher Unternehmen oder bei

Abbildung 1: Vermögensbestand der Pensionskassen



Q: OeNB

Aussetzung der Pragmatisierung sollen Betriebspensionen als Kompensation dienen.

Die genaue Beurteilung der Verbreitung von Betriebspensionen in Österreich wird nicht nur durch das Fehlen von Kollektivverträgen erschwert, sondern auch durch die schlechte Erfassung dieser meist individuellen oder betriebsspezifischen Vereinbarungen in der amtlichen Statistik. Deshalb kann die Verbreitung der zweiten Säule in Österreich nur anhand von Schätzungen ermittelt werden. Die letzte Hochrechnung des WIFO (*Mooslechner – Url, 1995*) bezieht sich auf eine Umfrage aus dem Jahr 1994 zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in Österreich und liefert den Ausgangspunkt für die aktuellen Berechnungen im vorliegenden Beitrag.

Für den Bereich der Pensionskassen liegen genaue Daten vor, die einen ersten Eindruck über die aktuelle Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in Österreich geben (Übersicht 4). Sie zeigen die schon in der ersten Hochrechnung erwartete Dynamik der Pensionskassen: Sowohl die Zahl der Anwartschaften als auch die Zahl der Leistungsberechtigten haben sich seit 1994 verdoppelt. Die laufenden Beitragszahlungen an Pensionskassen sind seit 1994 auf mehr als das Vierfache gestiegen. Ein Teil dieses Zuwachses geht auf die Umstellung bestehender Systeme von direkten Pensionszusagen und anderen Finanzierungsarten auf eine Pensionskassenlösung zurück.

In der Umfrage aus dem Jahr 1994 gaben 62% der Betriebe mit bestehender Pensionszusage an, auf ein Pensionskassenmodell umsteigen zu wollen (Übersicht 3). Besonders groß war dieser Anteil unter den Unternehmen mit mehr als 1 000 Mitarbeitern: Sie wollten zu mehr als 80% eine Pensionskassenlösung anstreben. Die rege Umstellungstätigkeit geht auch aus dem Verhältnis zwischen den Übertragungen von Rückstellungen an die Pensionskassen und den laufenden Beitragszahlungen seit 1990 hervor; 1996 waren die laufenden Beiträge erstmals größer als die übertragenen Rückstel-

Übersicht 5: Verteilung des veranlagten Vermögens in den österreichischen Pensionskassen

Zum 30 Juni 1997

	Schillinganlagen	Fremdwährungsanlagen	Schillinganlagen	Fremdwährungsanlagen
	Mill S		In % des gesamten Anlagevermögens	
Bargeld und Guthaben bei inländischen Banken	220 3	57 6	0 6	0 2
Darlehen und Kredite	1 315 0	0 0	3 8	0 0
Grundstücke, Gebäude, Immobilienfonds	264 7	0 0	0 8	0 0
Wertpapiere inländischer Emittenten ¹⁾	2 568 7	308 5	7 4	0 9
Inländische Investmentzertifikate	26 418 3	102 9	75 8	0 3
Inländische andere Wertpapiere ²⁾	546 8	0 0	1 6	0 0
Wertpapiere ausländischer Emittenten ³⁾	304 2	306 2	0 9	0 9
Ausländische Investmentzertifikate	188 4	2 037 6	0 5	5 8
Ausländische andere Wertpapiere ⁴⁾	0 0	107 3	0 0	0 3
Sonstige Aktiva ⁵⁾	99 6	5 3	0 3	0 0
Summe Anlagevermögen	31 926 0	2 925 4	91 6	8 4

Q: OeNB. Bewertung gemäß § 23 Abs 1 Pensionskassengesetz. – ¹⁾ Bundesschatzscheine, Rentenwerte, Bankschuldverschreibungen – ²⁾ Aktien, Partizipationscheine, andere Beteiligungstitel, Optionen – ³⁾ Rentenwerte – ⁴⁾ Aktien, andere Beteiligungstitel, Optionen – ⁵⁾ Andere Aktiva ohne Beitragsforderungen

lungen. Der Prozeß der Umstellung dürfte jedoch noch nicht abgeschlossen sein: Ende Juni 1997 verzeichneten die Pensionskassen noch Forderungen an Unternehmen aus der Übertragung von Pensionsrückstellungen im Ausmaß von 378 Mill S, und einige Großunternehmen befinden sich in Verhandlungen mit Pensionskassen.

Die Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Eigenbeteiligung an den Beitragszahlungen in Pensionskassen ist eher gering: Nur etwa ein Drittel der Anwartschaftsberechtigten zahlt Arbeitnehmerbeiträge ein.

In den Pensionskassen hat sich die Zahl der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten verdoppelt, das Beitragsvolumen wurde um mehr als 320% gesteigert. Der durchschnittliche Beitrag machte 1996 etwa 2.700 S pro Monat aus.

Die Einführung der Pensionskassen ist mit der Hoffnung auf eine Belebung des österreichischen Kapitalmarktes verbunden, und tatsächlich entwickelt sich das veranlagte Vermögen seit 1994 ähnlich rasant wie die Zahl der Anwartschaften. Das veranlagte Vermögen der Pensionskassen stieg von 4,9 Mrd. S (1991) auf 34,8 Mrd. S im Juni 1997 und ist hauptsächlich in Schillingpapieren veranlagt (Abbildung 1, Übersicht 5). Dabei dominieren mit knapp über drei Vierteln des gesamten Vermögens deutlich die Investmentzertifikate vor Wertpapieren inländischer Emittenten und ausländischen Investmentzertifikaten in Fremdwährung. Die Investitionsstrategie der Pensionskassen kann aber mit diesen Angaben nur unvollständig dokumentiert werden, weil Investmentzertifikate jener Anlageform zugerechnet werden, die mit 50% den Investmentfonds dominiert, der Rest des Fondsvermögens kann beliebig veranlagt werden. Nach Schätzungen des Fachverbandes der Pensionskassen werden die Möglichkeiten der Investitionsrichtlinien noch nicht ausgenutzt; derzeit sollen etwa 25% bis 30% des Anlagevermögens direkt und indirekt in Aktien gehalten werden (1996 23%). Der große Anteil der Investmentfonds im Portfolio

läßt auch die Schlußfolgerung zu, daß die Pensionskassen sich zumeist auf die indirekte Vermögensverwaltung beschränken und nur zu einem geringen Teil direkt als Portfoliomanager aktiv sind.

Die Umwandlung von direkten Pensionszusagen in Pensionskassenmodelle dürfte den Kapitalmarkt insofern beleben, als die Pensionskassen die Anwartschaften vollständig mit Wertpapieren unterlegen müssen, während Rückstellungen nur im steuerlich erlaubten Ausmaß von 50% mit inländischen festverzinslichen Schuldverschreibungen gedeckt werden müssen. Die Wiener Börse dürfte von der wachsenden Veranlagungssumme der Pensionskassen profitieren, weil nach Angaben des Fachverbands knapp ein Drittel des Vermögens in Aktien investiert ist. Angesichts der gelockerten Begrenzung für ausländische Veranlagungen und der Umstellung auf den Euro sollten jedoch ausländische Investmentfonds weiter an Bedeutung gewinnen.

Das Wachstum der Pensionskassen beschränkt sich aber nicht auf die Umwandlung bestehender Systeme: Etwa drei Viertel der neu abgeschlossenen Verträge (1995 314, 1996 1 213) bestehen mit Unternehmen, die damit eine Betriebspension neu einführen (1995 217, 1996 910). Die Neuabschlüsse haben die durchschnittlichen laufenden Beitragszahlungen in Pensionskassen mehr als verdoppelt (1994 15 112 S je Anwartschaftsberechtigten, 1996 32 266 S). Mit etwa 2 700 S pro Monat (1996) ist die durchschnittliche Spartätigkeit wesentlich ausgeprägter als in der privaten Lebensversicherung, in der 1996 auf 6,63 Mill. Risiken¹⁾ eine durchschnittliche Prämie von 755 S pro Monat kam.

GRUPPENLEBENSVERSICHERUNG ALS FINANZIERUNGSFORM NICHT ETABLIERT

Gemäß der Umfrage aus dem Jahr 1994 wollten nur knapp 30% der Unternehmen eine Pensionskassenlö-

¹⁾ Zahl der Risiken in der Einzelversicherung – Leben ohne Risiko- und Kreditrestschuldversicherung laut VVO

Übersicht 6: Hochgerechnete Zahl der Betriebe mit einem betrieblichen Altersvorsorgesystem

	Insgesamt	Beschäftigtengrößeklassen					
		3 bis 9	10 bis 49	50 bis 99	100 bis 499	500 bis 999	1 000 und mehr
Zahl der Betriebe							
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau und Sachgüterproduktion	1 209	328	321	137	328	49	45
Bauwesen	116	53	36	8	13	2	4
Handel	1 464	721	458	102	163	9	12
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	205	80	66	19	26	2	12
Kreditinstitute und Versicherungen	1 120	326	502	132	128	21	11
Sonstige Dienste ¹⁾	2 125	1 556	451	40	70	5	4
Insgesamt	6 239	3 065	1 834	437	728	88	88
Anteile an allen Betrieben in %							
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau und Sachgüterproduktion	6,2	3,0	5,0	13,5	32,1	46,7	95,7
Bauwesen	0,9	0,7	0,7	1,2	3,4	10,5	80,0
Handel	3,6	2,5	4,5	10,0	25,0	27,0	62,9
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4,0	2,5	4,0	10,0	22,2	26,4	68,2
Kreditinstitute und Versicherungen	68,4	66,7	67,1	68,2	73,1	100,0	100,0
Sonstige Dienste ¹⁾	10,0	10,5	11,0	10,0	22,0	25,0	58,8
Insgesamt	6,1	4,7	6,5	12,6	27,3	42,7	82,7

Q: WIFO-Hochrechnung – ¹⁾ Einschließlich Vermögensverwaltung

sung zur Finanzierung einer neuen Betriebspensionsregelung wählen, 49% bevorzugten eine Lebensversicherung, und nur 14% hätten direkt Pensionen zugesagt (Übersicht 1). Gruppenlebensversicherungen sollten sich demnach ähnlich dynamisch entwickelt haben wie die Pensionskassen. Der Geschäftsbericht des Verbands der österreichischen Versicherungen zeigt aber eine konstante Zahl von Risiken in der Gruppenlebensversicherung. Innerhalb dieser Sparte wurden in den letzten Jahren Ab- und Erlebenspolizzen durch reine Kapitalversicherungen (1995 +2%, 1996 +3,9%) substituiert. Das entspricht einer Zunahme der Zahl der versicherten Arbeitnehmer um etwa 8 900.

Das geringe Wachstum in der Gruppenlebensversicherung läßt zwei Interpretationen zu: Die Unternehmen könnten für ihre Mitarbeiter Einzelversicherungen abgeschlossen haben (angesichts der Preisvorteile für Gruppenversicherungen ist das aber unwahrscheinlich), oder die Pensionskassen können den in der Umfrage signalisierten Startvorteil der Lebensversicherungen durch Werbemaßnahmen neutralisiert haben, sodaß der Großteil der Ausweitung in der betrieblichen Altersversorgung tatsächlich in den Pensionskassen erfolgt. Die folgende Hochrechnung geht deshalb von letzterer Annahme aus.

LEICHTE ZUNAHME DER BETRIEBSPENSIONEN SEIT 1994

Die aktualisierte Hochrechnung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in Österreich verbindet neue Daten für die Zahl der Betriebe und der Beschäftigten vom Jänner 1997 bzw. Juli 1996 (für die Bauwirtschaft) mit den in *Mooslechner – Url* (1995) verwendeten Schätzgleichungen. Zusätzlich dienen die Informationen aus den Pensionskassen und den neuen Kollektivverträgen als Anhaltspunkt für die Hochrechnung. Übersicht 6 faßt die geschätzte Zahl der Betriebe mit einer

Betriebspension nach Wirtschaftssektoren und Beschäftigtengrößeklassen zusammen. Die Zahl der Betriebe mit einer Betriebspension stieg von 4 800 (1994) auf 6 240 (1996), ihr Anteil an der Summe der Betriebe somit von 4,6% auf 6,1%²⁾. Weiterhin ist der Sektor Kredit- und Versicherungsunternehmen am besten mit Betriebspensionen ausgestattet; weil die Statistik der Sozialversicherung nun eine veränderte Abgrenzung verwendet, sind die Zahlen aber vor allem für die kleineren bis mittleren Unternehmen mit den Werten in *Mooslechner – Url* (1995) nicht mehr vollständig vergleichbar.

Am stärksten stieg die Verbreitung in kleinen und mittleren Betrieben seit 1994 im Bereich der sonstigen Dienste und der Vermögensverwaltung. Im Handel spiegelt die Abnahme des Verbreitungsgrads in der größten Beschäftigtenklasse den Konkurs der Konsum-Genossenschaft wider, und in der Bauwirtschaft wurde die traditionell geringe Verbreitung der zweiten Säule der Pensionsvorsorge weiter eingeschränkt. In den Großbetrieben der Bauwirtschaft bewirken hingegen Konkurse und Unternehmenszusammenlegungen eine Zunahme des Verbreitungsgrads von Betriebspensionen.

Ein ähnliches Bild ergibt sich für die hochgerechnete Zahl der Arbeitnehmer mit Anwartschaft auf eine Betriebspension (Übersicht 7): Hatten 1994 8,6% der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Betriebspension erworben, so betrug dieser Anteil Ende 1996 bereits 10,4% (204 000 Personen). Ein Großteil des Zuwachses ist auf den neuen Kollektivvertrag für Beschäftigte im Raiffeisensektor zurückzuführen: Die Einschränkungen der Pensionsansprüche ging mit einer Lockerung der Anspruchsvoraussetzungen einher, sodaß die Zahl der Anspruchsberechtigten stark stieg. In den kleineren und mittleren Kreditinstituten erhöhte sich der Anteil der Ab-

²⁾ Betriebe mit mehr als 3 Beschäftigten in der nichtlandwirtschaftlichen Privatwirtschaft

Übersicht 7: Hochgerechnete Zahl der aktiven Arbeitnehmer mit Versorgungszusage

	Insgesamt	Beschäftigtengrößklassen					
		3 bis 9	10 bis 49	50 bis 99	100 bis 499	500 bis 999	1 000 und mehr
		Zahl der Arbeitnehmer					
Energie- und Wasserversorgung Bergbau und Sachgüterproduktion	93 771	686	2 914	3 330	27 335	12 784	46 722
Bauwesen	2 147	106	133	114	629	273	892
Handel	23 504	1 050	2 594	2 079	9 083	1 641	7 056
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	19 657	121	389	379	1 482	483	16 802
Kreditinstitute und Versicherungen	44 474	1 444	8 896	6 022	13 063	6 181	8 870
Sonstige Dienste ¹⁾	20 016	5 936	4 253	1 097	5 516	1 059	2 154
Insgesamt	203 569	9 343	19 179	13 021	57 109	22 422	82 495
		Anteile an allen unselbständig Beschäftigten in %					
Energie- und Wasserversorgung Bergbau und Sachgüterproduktion	15,0	1,2	2,3	4,7	12,9	18,0	56,4
Bauwesen	1,0	0,3	0,2	0,4	1,3	3,6	22,1
Handel	4,1	0,8	1,4	3,0	7,5	8,1	18,9
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	11,4	0,8	1,2	3,0	6,7	7,9	20,4
Kreditinstitute und Versicherungen	42,5	52,1	50,2	45,8	36,0	45,3	42,2
Sonstige Dienste ¹⁾	7,6	8,4	5,5	4,0	8,8	7,5	17,6
Insgesamt	10,4	2,9	3,6	5,8	11,4	16,9	34,4

Q: WIFO-Hochrechnung –) Einschließlich Vermögensverwaltung

spruchsberechtigten sogar von 1,3% bis 5,5% (1994) auf etwa 50% (1996). Wegen der großen Beschäftigtenzahl der Konsum-Genossenschaft ließ deren Konkurs die Zahl der Anspruchsberechtigten im Handel stärker sinken als den Anteil der Betriebe mit Betriebspension. In allen anderen Sektoren nahm die Verbreitung der zweiten Säule der Pensionsvorsorge seit 1994 zu, im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie im Sektor der sonstigen Dienste verdoppelte sie sich sogar.

ZUKUNFTSAUSSICHTEN DER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE

Die günstigen gesetzlichen Rahmenbedingungen für Pensionskassen haben mittlerweile eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich zur Folge. Der Zuwachs seit der letzten WIFO-Hochrechnung ist aber relativ klein und überwiegend auf die Ausweitung bestehender Systeme oder auf Kleinunternehmen beschränkt. In Deutschland war allerdings in den letzten Jahren ein Rückgang der betrieblichen Altersvorsorge zu verzeichnen. Die verbesserten Rahmenbedingungen ermöglichten demnach in Österreich eine gegenläufige Entwicklung.

Die Ursachen des geringen Wachstums liegen sowohl auf der Nachfrage- als auch auf der Angebotsseite. Angesichts der im internationalen Vergleich hohen Einkommensersatzrate des öffentlichen Pensionssystems für Erwerbstätige unter der Höchstbeitragsgrundlage dürfte eine Betriebspension für Arbeitnehmer in diesen Einkommensklassen weniger interessant sein als Barzahlungen in Form höherer Lohnabschlüsse. Das spiegelt sich auch in der geringen Häufigkeit einer kollektivvertraglichen Verlagerung von Direktbezügen zu einem Anspruch auf eine Betriebspension.

Für Angestellte ist die Einkommensersatzrate im ASVG-System relativ niedrig, wie ein Vergleich des Medianein-

kommens für ältere Angestellte mit der mittleren Höhe von Neupensionen zeigt (Übersicht 8). Für diese Gruppe sind betriebliche und private Vorsorgemaßnahmen schon heute das einzige Mittel zur Erhaltung des Einkommensniveaus im Ruhestand. Wenn die Einkommensersatzrate für Bezieher von Einkommen unter der Höchstbeitragsgrundlage durch eine Pensionsreform sinkt, kann eine Trendwende für die Verbreitung der zweiten Säule der Altersvorsorge erwartet werden: Die Nachfrage dieser Arbeitnehmer nach zusätzlichen Einkommensquellen im Alter würde dann steigen – bereits die Umfrage aus dem Jahr 1994 zeigte, daß dieser Wunsch ein wichtiger Bestimmungsgrund für die Einführung von Betriebspensionen ist.

Auf der Angebotsseite fördert eine Vergrößerung des finanziellen Spielraums der Unternehmen die Verbreitung der zweiten Säule der Altersvorsorge. Der Strukturwandel im Gefolge der Anpassung an den Binnenmarkt, der Öffnung und der Einführung neuer Technologien schränkte nicht nur für Unternehmen in ehemals geschützten Sektoren die Finanzierbarkeit von Betriebspensionen ein. Die deutliche Tendenz zur Umstellung direkter Pensionszusagen auf Pensionskassenlösungen mit Arbeitnehmerbeteiligung an den Beiträgen zeigt deutlich deren Streben nach Kostenentlastung. Nach Abschluß dieser Anpassungsprozesse sollten die Unternehmen wieder mehr Spielraum zur Neugestaltung ihrer Entlohnungssysteme haben.

Den Ausbau der zweiten und dritten Säule der Altersvorsorge schlägt Rürup (1997) als eine der möglichen Reformoptionen zur Neugestaltung des Pensionssystems in Österreich vor. Damit sollen die Vorteile eines Kapitaldeckungssystems mit denen des Umlagesystems verbunden werden. Für die Wirtschaftspolitik stellt sich daher die Frage nach einer steuerlichen Förderung von Betriebspensionen. Angesichts knapper Budgetmittel und der empirisch nicht zweifelsfrei bestätigten sparförder-

Übersicht 8: Mittleres beitragspflichtiges Monatseinkommen und mittlere neuzuerkannte Alterspension in Österreich

1995

	Insgesamt 50% der Angestellten verdienen pro Monat brutto mehr als S	Männer	Frauen
Beitragspflichtiges Monatseinkommen ¹⁾			
55- bis 59jährige	39 624	43 894	25 927
60jährige und Ältere	36 115	42 450	20 938
Alterspension ²⁾	15 594	22 134	12 143

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. – ¹⁾ Einschließlich Sonderzahlungen. – ²⁾ Erstmögliche Neuzuerkennungen für alle Alterspensionen, ohne zwischenstaatliche Teilleistungen

den Wirkung steuerlicher Anreize zur Pensionsvorsorge erscheinen weitere öffentliche Förderungen für die zweite Säule in den nächsten Jahren unwahrscheinlich. Die steuerliche Gleichbehandlung unterschiedlicher Vorsorgemaßnahmen sollte jedoch im Zuge der nächsten Steuerreform diskutiert werden, umso mehr als Pensionsinvestmentfonds sich verstärkt als weitere Alternative zur privaten Pensionsvorsorge anbieten.

Die Motive für eine deutlichere Ausweitung der zweiten Säule der Altersvorsorge sollten in erster Linie auf integrierten Entlohnungspaketen beruhen: Im Sinne einer „deferred compensation“ kann neben dem Gesichtspunkt einer steuerschonenden Verlagerung von Einkommen in die Ruhestandsphase auch der ursprüngliche Zweck von Betriebspensionssystemen, nämlich die Bindung wichtiger Mitarbeiter durch den Aufschub der Ge-

haltszahlung in die Zukunft, erreicht werden. Bisher wurde dieser Aufschub durch entsprechende Senioritätsregeln im Gehaltsschema erzielt. Wegen der immer deutlicheren negativen betriebs- und volkswirtschaftlichen Effekte solcher Gehaltsschemata streben die Tarifpartner vermehrt flachere Lebensseinkommensverläufe in Kollektivverträgen an. Die Effizienzlohntheorie zeigt, daß bei hohen Such- oder Anlernkosten Entlohnungssysteme, die Einkommensbestandteile in die Zukunft verlagern, die Personalfuktuation dämpfen. Damit eröffnet sich eine breite Perspektive für Betriebspensionen. Bei gut strukturierten Anspruchsvoraussetzungen (z. B. hinreichend lang gewählter Wartezeit) kann auch in Pensionskassenlösungen dieser Effekt erzeugt werden.

LITERATURHINWEISE

- Bovenberg, A. L., Broer, D. P., Westerhout, E. W., „Public Pensions and Declining Fertility in a Small Open Economy: An Intertemporal Approach“, *Public Finance*, 1993, (48/Supplement)
- Chand, S. K., Jaeger, A., „Aging Populations and Public Pension Schemes“, *International Monetary Fund Occasional Paper*, 1996, (147)
- Mooslechner, P., Url, Th., *Betriebliche Altersvorsorge in Österreich*, WIFO, Wien, 1995
- Rürup, B., *Perspektiven der Pensionsversicherung in Österreich*, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Wien-Darmstadt, 1997
- Url, Th., „Die österreichische Altersversorgung aus einer Risikoperspektive“, *WIFO-Monatsberichte*, 1997, 70(9), S. 547-555

Austrian Occupational Pension Systems in 1996 – Summary

In Austria the system for old age provision is dominated by the public pension system – as is obvious when comparing the capitalization of pension funds in OECD member states. In this respect Austria ranks low even when compared to other countries that offer high income replacement ratios in their public pension system. Due to the voluntary character of occupational pension plans and their principal foundation on firm-specific agreements there is only one official data source available for assessing their scale in Austria: figures published by the pension funds which were established in 1990. For other systems covering employee pension promises, projections have to be made, based on information on the labor market, the number of companies involved, collective bargaining agreements, and a survey of occupational pensions conducted by WIFO in 1994. The update shows a slight expansion of occupational pensions in the non-agricultural private sector since 1994. At the end of 1996 about 6,240 firms or 6.1 percent of all companies in this sector offered occupational pensions to some

204,000 of their workforce (10.4 percent). This compares with 4.6 percent of the firms and 8.6 percent of their staff in 1994 and provides clear evidence of a slight extension of occupational pension plans. It is mainly small firms in the Other Services category and a collective bargaining agreement in the Raiffeisen banking sector which are responsible for this development. Most of the dynamics derives from the growth of pension funds. These profit from the switch of direct pension provision to pension funds and the fact that private insurance companies have lost ground as they were not able to exploit demand for this type of coverage. Due to a shortage of funds in public budgets and the doubtful effect of tax breaks for pension saving plans, the success of occupational pension plans in Austria will depend on the decline of the income replacement ratio in the public pension system. This would strengthen the demand for employee pensions and might, in combination with more favorable business conditions, create a positive climate to replace steep age-earning profiles with occupational pension plans.