

*Thomas Url,  
Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung*

# **Volkswirtschaftliche Daten zur Pensionsvorsorge in Österreich**

## **Übersicht**

- I. Einleitung
- II. Umfang und Verteilung der Pensionsbeiträge und Pensionsleistungen in Österreich
- III. Argumente für und gegen die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge
  - A. Motive für die betriebliche Altersvorsorge
  - B. Förderliche Rahmenbedingungen für die Einführung oder Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge
  - C. Ursachen der niedrigen Verbreitung von Betriebspensionen
- IV. Aktuelle Kennzahlen zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich
- V. Dynamik und Aussichten der betrieblichen Altersvorsorge
- VI. Literaturhinweise

## **I. Einleitung**

Die Altersversorgung beruht in Österreich stark auf öffentlichen Einrichtungen wie der Pensionsversicherung oder dem Ruhegenuss im öffentlichen Dienst. In diese Systeme sind nahezu alle Erwerbstätigen und deren Hinterbliebene integriert. Da die öffentliche Pension den Lebensstandard im Ruhestand erhalten soll, sind die ausgezahlten Leistungen für Erwerbstätige mit langen Versicherungszeiten im Verhältnis zum letzten Aktiveinkommen entsprechend hoch. Die Alterspension betrug für Neupensionisten der Jahre 2000 bis 2002 mit langem durchgehenden Versicherungsverlauf und vor Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen etwa 60 % des letzten Bruttoaktiveinkommens.<sup>1)</sup> Wegen niedrigerer Sozialversicherungsbeiträge und Steuern erreichen Personen mit durchgehender Beschäftigung etwa 80 % des letzten Nettoeinkommens. Die öffentliche Altersvorsorge stellt also für den Großteil der Erwerbstätigen ein Alterseinkommen zur Verfügung, das auf vergleichbarem Niveau zum letzten Aktiveinkommen liegt. Die Nachfrage nach alternativen Einkommensquellen im Alter war und ist in Österreich dementsprechend niedrig.

Grundsätzlich erfüllt die Pensionsversicherung in Österreich den Anspruch der Erhaltung des Lebensstandards nur bis zur Höchstbeitragsgrundlage; das ist jene Einkommensgrenze, bis zu der Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen

---

<sup>1)</sup> Mayrhuber, Pensionshöhe, 805.

sind, darüber liegende Einkommen sind von der Beitragspflicht befreit.<sup>2)</sup> Dementsprechend ist im Bereich der Pensionsversicherung auch das Leistungsvolumen mit dieser Grenze beschränkt; die Höchstbeitragsgrundlage bildet in der Berechnung der Bemessungsgrundlage für die Pension eine obere Grenze. Für Erwerbstätige mit einem Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage sinkt daher die Einkommensersatzrate sukzessive, und zusätzliche Vorsorgeformen auf betrieblicher und privater Grundlage waren für diese Personengruppe schon immer attraktiv.

Der aktuell hohe Absicherungsgrad wird in den nächsten Jahrzehnten durch die Ausweitung des Zeitraums für die Berechnung der Bemessungsgrundlage für einen Teil der Erwerbstätigen laufend sinken. Der gleitende Übergang auf das Allgemeine Pensionsgesetz (APG) wird die Neupensionen von Erwerbstätigen mit instabilen Arbeitsverhältnissen teilweise beträchtlich senken.<sup>3)</sup> Personen mit steilen Karriereverläufen oder kurzen Versicherungszeiten werden nach der vollständigen Umstellung auf das APG ebenfalls deutlich niedrigere Einkommensersatzraten haben. Diese Entwicklung begünstigt in Zukunft betriebliche und private Vorsorgeformen, weil sie eine Möglichkeit zur Verbesserung des Einkommens im Ruhestand anbieten. Sie erfordern jedoch zusätzliche Aufwendungen für die Altersvorsorge, die zu Lasten des privaten Konsums oder durch eine Reduktion anderer Sparformen aufgebracht werden müssen.

Betriebliche und private Vorsorgeformen bauen mit den Beitragszahlungen der Anwartschaftsberechtigten einen Vermögensbestand auf, der während der Erwerbstätigkeit veranlagt und im Ruhestand zur Finanzierung der Rentenleistungen wieder aufgelöst wird. Im Prinzip eignen sich alle Sparformen zur Altersvorsorge, daher ist die Abgrenzung zwischen herkömmlichen Sparformen privater Haushalte und einer für das Alter zweckgebundenen Spartätigkeit schwer. Der Erwerb eines Eigenheims durch einen privaten Haushalt erfüllt zum Beispiel gleichzeitig zwei Ziele: die Nutzung durch die Eigentümer befriedigt den aktuellen Wohnbedarf und senkt gleichzeitig deren zukünftige Mietaufwendungen während des Ruhestands. Weitere Unschärfen bestehen für Bausparverträge und Einmalerglä in Lebensversicherungen. Private Haushalte geben in Umfragen oft an, dass sie Bausparverträge im Hinblick auf ihre Altersversorgung abschließen, obwohl dieses Instrument als Förderung zur Wohnraumbeschaffung gedacht ist. Einmalerglä in private Lebensversicherungen sind hingegen mit ihrem langfristigen Veranlagungshorizont und dem Risikoausgleich innerhalb des Versichertenkollektivs ein klassisches Instrument zur Altersvorsorge; sie werden aber auch aus anderen Motiven, zB wegen der günstigen steuerlichen Behandlung, getätigt. Diese Unschärfen müssen bei der folgenden Abgrenzung beachtet werden. In diesem Beitrag sind die als betriebliche und private Altersvorsorge zusammengefassten Durchführungswegen auf statistisch gut erfasste Instrumente mit einem Risikoausgleich zwischen den Anspruchsberechtigten beschränkt. In der betrieblichen Altersvorsorge zählen dazu die Pensionskassen und die Gruppenlebensversicherung. Weiters wird hier die direkte Leistungszusage der betrieblichen

---

<sup>2)</sup> Die Beitragszahlungen und der Ruhegenuss von Beamten unterliegen keiner Obergrenze.

<sup>3)</sup> *Mayrhuber*, Pensionshöhe, 805.

Altersvorsorge zugeordnet, weil dieses Instrument biologische Risiken und das Ertragsrisiko von den Anspruchsberechtigten auf das Unternehmen verlagert.

In der privaten Altersvorsorge werden vereinfachend ausschließlich Ein- und Auszahlungen in Lebensversicherungen der Altersvorsorge zugeordnet, während alle verbleibenden Sparformen anderen Motiven zugerechnet werden. Diese grobe Trennung hat den Vorteil, dass lange Veranlagungshorizonte und der Risikoausgleich in der Lebensversicherung gut mit dem Motiv der Altersvorsorge übereinstimmen, und dass Versicherungen im Vergleich zu anderen Sparformen statistisch gut erfasst sind. Dieser Ansatz nimmt also an, dass die Überschätzung der für Altersversorgung aufgewendeten Beiträge bzw Leistungen in der Lebensversicherung durch eine entsprechende Unterschätzung anderer nicht berücksichtigter Sparprodukte ausgeglichen wird.

Der folgende Abschnitt beschreibt den Umfang und die Verteilung der Beiträge und Leistungen auf die öffentliche, betriebliche und private Altersvorsorge in Österreich. Danach werden Befragungsergebnisse über die Motive und günstige Rahmenbedingungen für die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge vorgestellt. Eine Diskussion der Hindernisse für die Einrichtung einer Betriebspension beendet den dritten Abschnitt. Der vierte Abschnitt beschreibt aktuelle Kennzahlen der betrieblichen Altersvorsorge getrennt nach den Durchführungswegen. Eine Betrachtung und Interpretation der Entwicklung zwischen 2000 und 2010 schließt den Beitrag ab.

## **II. Umfang und Verteilung der Pensionsbeiträge und Pensionsleistungen in Österreich**

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene wurden in Österreich 46,9 Mrd Euro (2010) für die Altersversorgung ausgegeben (Übersicht 1). Das entsprach 16,4 % der gesamten Wirtschaftsleistung. Von den Gesamtausgaben stammten 42 Mrd Euro oder 14,7 % des Bruttoinlandsprodukts von öffentlichen Einrichtungen, dh aus der gesetzlichen Pensionsversicherung bzw von öffentlichen Rechtsträgern (einschließlich Beamte). Zusätzliche kleinere Beträge wurden entsprechend den Regeln der Versorgungsgesetze (Sozialentschädigung) und des Nachtschwerarbeitsgesetzes ausgezahlt.

**Übersicht 1:** Die Verteilung der Beiträge und Leistungen auf die drei Säulen der Altersvorsorge in Österreich 2010

	Mrd. €	Anteile in %	In % des BIP
Gesamteinnahmen im öffentlichen Pensionssystem	41,8	85,3	14,6
Betriebliche Altersvorsorge <sup>1</sup>	1,5	3,1	0,5
Private Lebensversicherung <sup>2</sup>	5,7	11,7	2,0
Insgesamt	49,1	100,0	17,1
Leistungen aus der Altersvorsorge			
	Mrd. €	Anteile in %	In % des BIP
Öffentlicher Pensionsaufwand	42,0	89,6	14,7
Betriebliche Altersvorsorge <sup>1</sup>	1,9	4,0	0,7
Private Lebensversicherung <sup>2</sup>	3,0	6,4	1,0
Insgesamt	46,9	100,0	16,4

Q: BMASK, FMA, ST.AT, VVO, WIFO, WKÖ. - <sup>1</sup> Einschließlich betriebliche Lebensversicherung ohne Abfertigungsrückdeckungsversicherung. - <sup>2</sup> Einzelversicherung.

Neben der öffentlichen Pension gibt es in Österreich noch die betriebliche und die private Altersvorsorge. Sie umfassten 2010 etwas mehr als ein Zehntel der insgesamt ausgezahlten Leistungen von 46,9 Mrd Euro. Mit 3,0 Mrd Euro oder 1 % des Bruttoinlandsprodukts sind die Auszahlungen aus der privaten Altersvorsorge etwas bedeutender als die Betriebspensionen (2010: 0,7 % des BIP).

Die Verteilung der Beitragszahlungen auf die drei Säulen entspricht in etwa jener auf der Leistungsseite. Die öffentliche Pension dominiert mit 85 % der gesamten Beitragszahlungen deutlich. Da öffentliche Pensionen auf dem Umlageverfahren beruhen, müssen unzureichende Beitragszahlungen durch staatliche Transfers ausgeglichen werden; unter Berücksichtigung der Transfers entsprechen die Einnahmen nahezu den Ausgaben. Die privaten und betrieblichen Vorsorgeformen verzeichnen traditionell einen Beitragsüberschuss. Beide Bereiche befinden sich in einer Aufbauphase, die mit einer Zunahme des Pensionsvermögens verbunden ist. Für private Vorsorgeformen wurden 2010 knapp 12 % der gesamten Beiträge bzw 2 % der Wirtschaftsleistung aufgewendet (Übersicht 1). 2010 stellte für die betriebliche Altersvorsorge ein Ausnahmejahr dar. Weil die Nettodotierung von Pensionsrückstellungen vergleichsweise niedrig ausfiel, lagen die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge 2010 unter den Leistungen. Die private Lebensversicherung verzeichnete auf der Beitragsseite in der Regel einen Vorsprung gegenüber der betrieblichen Altersvorsorge. Mit 2 % des BIP war das Beitragsvolumen der Lebensversicherungen vier Mal größer als in der betrieblichen Altersvorsorge. Insgesamt wurden 17,1 % des Bruttoinlandsprodukts für die Altersvorsorge aufgewendet.

Im Vergleich zur letzten verfügbaren Schätzung der Verteilung von Beiträgen und Leistungen auf öffentliche, betriebliche und private Vorsorgeformen für das Jahr 2006<sup>4)</sup> verschob sich das Leistungsvolumen leicht von den öffentlichen (2006: 90 %) und betrieblichen (2006: 4 %) zu den privaten Pensionsleistungen

<sup>4)</sup> Url, Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge (2009) 22.

(2006: 6 %). Auf der Beitragsseite zeigen sich die starken Ausschläge der Einmalerläge in der Lebensversicherung und der Nettodotierung von Pensionsrückstellungen in der betrieblichen Altersvorsorge. Während 2006 nur 81 % der Gesamtbeiträge durch das öffentliche Pensionssystem liefen, waren es 2010 mit 85 % etwas mehr.

### **III. Argumente für und gegen die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge**

Die betriebliche Altersvorsorge ist in keiner einheitlichen Datenquelle zusammenfassend dargestellt. Aus diesem Grund führt das WIFO in unregelmäßigen Abständen schriftliche Befragungen unter österreichischen Unternehmen durch, in denen sowohl finanzielle Daten und Zahlen über die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten abgefragt werden, als auch Einschätzungen der Unternehmen über die Vor- und Nachteile einer Betriebspension oder des gewählten Durchführungswegs.

Die jüngste Befragung wurde im Jahr 2008 durchgeführt und umfasste nur Unternehmen aus der Privatwirtschaft.<sup>5)</sup> Eine der Fragen über die Einstellung des Unternehmens zur betrieblichen Altersvorsorge richtete sich ausschließlich an Unternehmen mit einer betrieblichen Altersvorsorge. Sie wurden gefragt, ob einzelne vorgegebene Motive für das eigene Unternehmen zutreffen oder ob sie nicht relevant sind. Die Antwortmöglichkeiten wurden dabei so gewählt, dass theoretisch sinnvolle Motive für die Gewährung einer Überzahlung des Tariflohns in Form einer erst in Zukunft ausgezahlten Rente ausgewählt werden konnten. Zusätzlich hatten die Unternehmen die Möglichkeit einer freien Antwort.

Im Prinzip vergrößert die Beitragszahlung in eine betriebliche Altersvorsorge den Keil zwischen Brutto- und Nettolohn. Daher stellt sich für jedes Unternehmen die Frage, ob die Arbeitnehmer Überzahlungen des Tariflohns in Form einer sofort wirksamen Lohnerhöhung einer erst in Zukunft spürbaren Rentenzahlung vorziehen. Die Verlagerung der Zahlung in die Zukunft ist nur unter bestimmten Umständen für das Unternehmen vorteilhaft, zB wenn es von einer langen Betriebsbindung profitiert, oder wenn Mitarbeiter aus der Verlagerung des Einkommens aus der hoch besteuerten Erwerbszeit in die niedrig besteuerte Phase des Ruhestands höhere Nettolöhne erzielen.

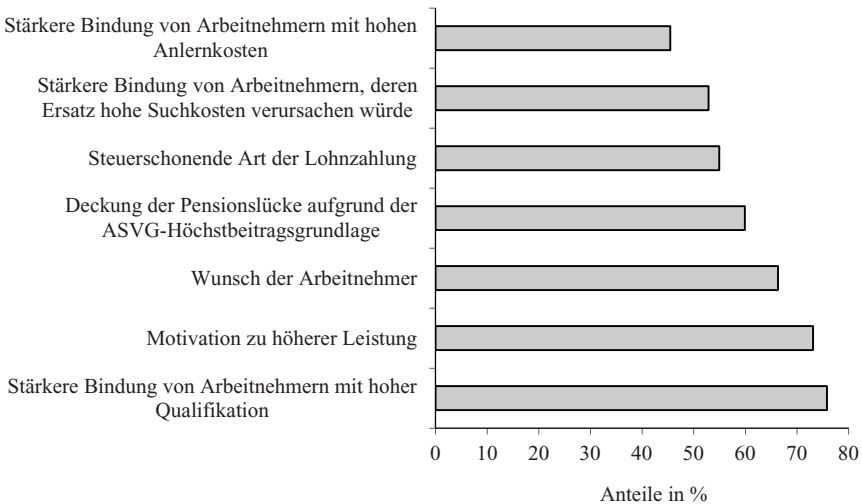
#### **A. Motive für die betriebliche Altersvorsorge**

Die Bindung qualifizierter Mitarbeiter an das Unternehmen ist das wichtigste Motiv für die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge in österreichischen Unternehmen. Abbildung 1 zeigt, dass etwa drei Viertel der befragten Unternehmen diesen Grund für ihre betriebliche Altersvorsorge angeben. Die betriebliche Altersvorsorge hat zwei Eigenschaften, die eine höhere Betriebsbindung erzeugen: (1) die Unverfallbarkeitsbestimmungen des Betriebspensionsgesetzes und (2) die Überzahlung des Tariflohns durch die Betriebspension im

<sup>5)</sup> *Url*, Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge (2009).

Vergleich zu anderen Unternehmen, die Arbeitnehmer mit gleichartigen Qualifikationen nachfragen. Die Unverfallbarkeitsbestimmungen beschränken die Mobilität der Arbeitnehmer mit einer Anwartschaft direkt durch Vertragsklauseln oder die gesetzlichen Vorgaben, während die Überzahlung indirekt durch die wirtschaftliche Abwägung alternativer Arbeitsangebote mit unterschiedlichem Entlohnungsniveau ihre Bindungswirkung entfaltet.

**Abbildung 1: Motive für die betriebliche Altersvorsorge**



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

Die Bestimmungen über die Unverfallbarkeit einer Betriebspension im Betriebspensionengesetz sind für jeden der drei Durchführungswege getrennt ausgeführt. In der betrieblichen Kollektivversicherung und der Gruppenlebensversicherung sind die eingezahlten Beiträge sofort unverfallbar. In Pensionskassen eingezahlte Arbeitgeberbeiträge können mit einer Wartezeit von maximal fünf Jahren ausgestattet werden, sofern sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf eine solche Wartezeit einigen. Ansonsten kommt es bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Unverfallbarkeit. Die Direkte Leistungszusage entfaltet die größte Betriebsbindung, weil dort für die Unverfallbarkeit eine Mindestfrist von fünf Jahren zwischen Erteilung der Leistungszusage und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt. Sofern eine fünf Jahre übersteigende Wartezeit zulässig vereinbart wurde, muss auch diese abgelaufen sein. Gleichzeitig wird der Anspruch nur dann unverfallbar, wenn das Arbeitsverhältnis nicht durch eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers, durch Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder wegen eines unbegründeten vorzeitigen Austritts beendet wird. Diese kurze Beschreibung zeigt deutlich, dass die Direkte Leistungszusage die stärkste direkte Bindungswirkung ausübt, während die anderen drei Durchführungswege entwe-

der über Wartezeiten oder nur indirekt durch die Überzahlung im Vergleich zu anderen Unternehmen ihre Bindungswirkung entfalten. Zudem verloren österreichische Unternehmen mit der Reform der Abfertigung alt und der Einrichtung der Betrieblichen Vorsorgekassen (früher: Mitarbeitervorsorgekassen) ein alternatives Instrument zur Betriebsbindung qualifizierter Mitarbeiter.

Interessanterweise erzeugen seltene Qualifikationen weniger oft den Bedarf nach einer betrieblichen Altersvorsorge als das reine Qualifikationsausmaß. Dieser Eindruck entsteht jedenfalls durch die deutlich niedrigere Zustimmung zur Frage, ob hohe Suchkosten für den Ersatz ausscheidender Arbeitnehmer für die Einrichtung der Betriebspension entscheidend sind. Nur etwas mehr als 50 % der Unternehmen gaben das Motiv Suchkosten als zutreffend an. Suchkosten entstehen durch die direkten Kosten der Ausschreibung einer Arbeitsstelle, die Kosten des Auswahlverfahrens, Übersiedlungshilfen, Abschlagzahlungen und den etwaigen Produktionsausfall während der Suchzeit. Seltene Qualifikationen verursachen in der Regel höhere Suchkosten als weit verbreitete. Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften dürfte derzeit noch kein erhebliches Ausmaß an Suchkosten verursachen.

Eine spezielle Form der Suchkosten entsteht durch betriebspezifisches Wissen der Arbeitnehmer. Ein solches Wissen kann nur durch die Tätigkeit innerhalb des Unternehmens aufgebaut werden und ist auch nur in diesem produktiv einsetzbar. Das Gegenteil von betriebspezifischem Wissen ist allgemeines Wissen, das leicht in den unterschiedlichsten Unternehmen eingesetzt werden kann. Zwischen diesen beiden Extrempositionen sind viele Schattierungen möglich. Der Aufbau von betriebspezifischem Wissen erfordert jedenfalls eine Anlernphase innerhalb des Unternehmens, die sich bis zur Erreichung des vollen Leistungsniveaus erstreckt. Andererseits haben Mitarbeiter mit einem betriebspezifischen Wissen auf dem Arbeitsmarkt weniger Möglichkeiten alternative Arbeitgeber zu finden. Eine Betriebspension ermöglicht daher beiden Seiten die gegenseitige Bindung an den bestehenden Arbeitsvertrag. In der Umfrage erhielt dieses Motiv mit nur 45 % die niedrigste Zustimmung.

Rein steuerliche Gründe für eine Betriebspension werden unterdurchschnittlich oft von den Unternehmen als Motiv angeführt. Der Wunsch nach einer Betriebspension auf Seiten der Arbeitnehmer und die Deckungslücke der öffentlichen Pension werden im Vergleich dazu wesentlich öfter genannt. Die beiden letzten Motive haben auch im Vergleich mit der vorangegangenen WIFO-Umfrage<sup>6)</sup> etwas zugelegt, was auf einen gewissen Einfluss der Pensionsreformen zwischen 2003 und 2005 hinweist. Mit 4 bis 5 Prozentpunkten ist die Reaktion allerdings bescheiden. Deckelungen für die Leistungskürzung der öffentlichen Pension und lange Übergangsfristen mindern den Anreiz zur Einrichtung alternativer Altersvorsorgesysteme bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Eine weitere Ursache für die Überzahlung des Tariflohns mit einer Betriebspension ist die Motivation der Mitarbeiter zu vergleichsweise höherer Leistung. Dieses Motiv findet nahezu gleich viel Zustimmung wie die Bindungswirkung (Abbildung 1). Die Effizienzlohntheorie begründet die Überzahlung von Arbeitnehmern mit asymmetrischer Information zwischen Arbeitgeber und

<sup>6)</sup> *Url*, 2003A.

Arbeitnehmern.<sup>7)</sup> In vielen Berufen ist die Leistungskontrolle nur mit hohem Aufwand oder nur mit starker zeitlicher Verzögerung möglich. Daher können die Leistungsfähigkeit und der Leistungswille von Arbeitnehmern oft nicht ausreichend beobachtet werden. In diesem Fall steht mit der Überzahlung des Marktlohnes für gut kontrollierbare Tätigkeiten ein wirtschaftlich interessantes Instrument für die Personalleitung zur Verfügung. Die relative Überzahlung erzeugt eine entsprechend hohe Motivation der Mitarbeiter, weil Arbeitnehmer bei einer Kündigung nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern auch die damit verbundene Überzahlung verlieren. Unternehmen ersparen sich mit einer Überzahlung die laufende teure Mitarbeiterkontrolle und können sich auf stichprobenartige Kontrollen beschränken. Im Prinzip ist dieses Motiv für die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge nur gültig, solange sie nur von wenigen Unternehmen angeboten werden. Eine flächendeckende Versorgung mit Betriebspensionen würde den Lohnabstand gegenüber anderen Arbeitsplätzen verringern.

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

Die betriebliche Altersvorsorge steht mit der wirtschaftlichen Entwicklung, mit anderen öffentlichen Versorgungssystemen und mit dem Steuerrecht in starker Interaktion. Günstige Wachstumsaussichten stützen eine Ausweitung der Lohnkosten und die progressive Einkommenssteuer fördert eine Umschichtung von aktuellen Lohn- zu nachgelagerten Rentenzahlungen. Der Zusammenhang zwischen Betriebspensionen und öffentlicher Pension ist offensichtlich, weil eine umfangreiche Absicherung durch die öffentliche Pension den Bedarf nach Betriebspensionen gering hält.

Für die Sozialpolitik stellt sich die Frage, welche Rahmenbedingungen für den weiteren Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge förderlich sind, und im Vorfeld dazu, ob ein weiterer Ausbau der Betriebspensionen – und damit des kapitalgedeckten Teils der Altersvorsorge – überhaupt erwünscht ist. Theoretisch ist diese komplexe Frage schwierig zu beantworten, weil die öffentliche Pension mit einem reinen Umlageverfahren und Betriebspensionen mit einem weitgehend umgesetzten Kapitaldeckungsverfahren unterschiedliche gesamtwirtschaftliche Folge- und Umverteilungswirkungen haben und gleichzeitig beide Systeme mit zusätzlichen Instrumenten Eigenschaften des jeweils anderen Systems nachbilden können.<sup>8)</sup> Aus einer Risikoperspektive erscheint die Mischung beider Systeme attraktiv, solange die Aufwertungsfaktoren, Pensionsanpassungssätze und Kapitalertragsraten nicht vollständig miteinander korrelieren.<sup>9)</sup>

Der Aufbau des Deckungskapitals in der betrieblichen Altersvorsorge erfordert jedoch zusätzliche Beitragszahlungen durch die Unternehmen bzw. Lohnverzicht auf Seiten der Arbeitnehmer und wird daher nur unter günstigen Rahmenbedingungen stattfinden. Von den im WIFO-Fragebogen aufgeführten Rahmenbedingungen verzeichnen steuerliche Vergünstigungen für Pensionsaufwendungen

<sup>7)</sup> Yellen, Efficiency Wage Models of Unemployment.

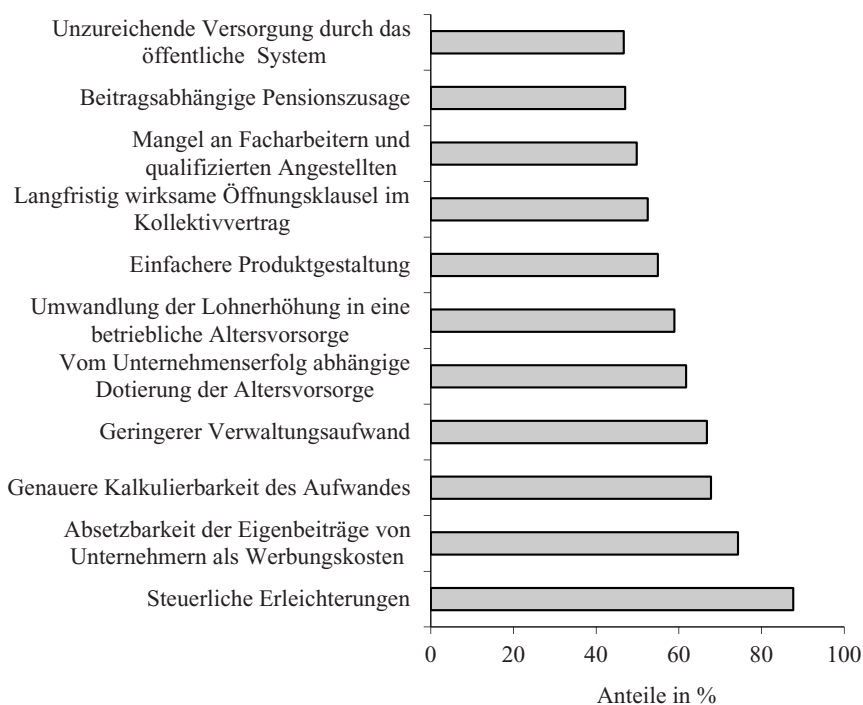
<sup>8)</sup> Diamond, Social Security Reform.

<sup>9)</sup> Merton, 1984; Miles, 2000; Dutta et al, 2000; Url, 2001.



die höchste Zustimmung unter den antwortenden Unternehmen (Abbildung 2). Besonders wirkungsvoll erscheint dabei die Absetzbarkeit von Eigenbeiträgen der Unternehmer als Werbungskosten. Etwa drei Viertel der befragten Unternehmen würden diese Maßnahme zur Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge veranlassen. Falls die Sozialpolitik tatsächlich die betriebliche Altersvorsorge ausbauen will, bietet sich dieses Instrument auch an, weil dessen Hebel besonders groß ist. Mit der steuerlichen Absetzbarkeit der Beiträge einer Person könnten zusätzliche Beitragszahlungen für die gesamte Belegschaft ausgelöst werden. Eigenbeiträge für Unternehmer sind mittlerweile in einigen Durchführungswegen möglich, sodass die institutionellen Voraussetzungen bereits bestehen.

**Abbildung 2: Günstige gesamtwirtschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen für die Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge**



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

Die Höhe der erwarteten Belastung aus einer Betriebspension und der damit verbundene Verwaltungsaufwand halten viele Unternehmen von diesem Schritt ab. Vereinfachungen in der Verwaltung und ein klares Bild über den zu erwartenden Aufwand sind für zwei Drittel der Unternehmen eine kritische Hürde. Die erwartete Steigerung der Lohnkosten durch die Beiträge zur Betriebspension könnte durch eine erhöhte Flexibilität der Beitragshöhe ausgeglichen werden. Für

knapp zwei Drittel der Unternehmen würde eine gewinnabhängige Komponente der Beitragszahlung eine Betriebspension überlegenswert machen oder zu einer Aufstockung bereits zugesagter Beiträge führen. Die derzeitige gesetzliche Lage verhindert stark schwankende Beitragszahlungen, weil dadurch ein kontinuierlicher Aufbau des Vermögens verhindert wird und steuerschonende Verschönerungen von Spitzeneinkommen über den Konjunkturzyklus möglich werden.

Die in Deutschland sehr erfolgreiche Gehaltsumwandlung von Lohnerhöhungen findet ungefähr denselben Zuspruch wie gewinnabhängige Beitragszahlungen (Abbildung 2). Allerdings wurde die dazu bereits im Steuerrecht bestehende Möglichkeit von den Tarifpartnern bisher kaum ausgenutzt. Ähnliches gilt für Öffnungsklauseln in Kollektivverträgen mit denen eine zusätzliche Lohnerhöhung zugunsten einer Betriebspension zweckgebunden werden könnte. Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen würde eine solche Öffnungsklausel potentiell in Anspruch nehmen, jedoch ist die Einrichtung einer Betriebspension mit einem durchaus langwierigen Prozess von Verhandlungen, dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung und der Wahl eines Durchführungswegs verbunden, sodass solche meist nur auf ein Jahr beschlossenen Öffnungsklauseln eher für Unternehmen mit einem bestehenden Betriebspensionssystem günstig sind, die dann nur mehr höhere Beiträge vereinbaren müssen bzw den Kreis der Anwartschaftsberechtigten ausdehnen. Die Erfahrung mit anderen Öffnungsklauseln aus den letzten Jahren zeigt jedoch, dass betriebsspezifische Abweichungen im Rahmen der Öffnungsklauseln selten genutzt wurden.

Geänderte allgemeine Rahmenbedingungen gehen weniger deutlich in die Entscheidungsfindung der Unternehmen ein. Der Mangel an Facharbeitern oder ein Leistungsabbau im öffentlichen Pensionssystem würden nur weniger als die Hälfte der Unternehmen zur Einführung oder Ausweitung einer Betriebspension bewegen. Ähnlich abgeschlagen liegt auch die Möglichkeit beitragsbezogener Pensionszusagen, die das Kostenrisiko einer Pensionszusage für das Unternehmen deutlich verringert. Insgesamt erscheinen damit steuerliche Erleichterungen als das wirkungsvollste Instrument zur Ausweitung von Betriebspensionen.

### **C. Ursachen der niedrigen Verbreitung von Betriebspensionen**

In der WIFO-Umfrage aus dem Jahr 2008 nutzten drei Viertel der Unternehmen die Betriebspension nicht als Instrument zur Überzahlung des Tariflohns. Wie schon im Abschnitt über die Motive für eine betriebliche Altersvorsorge beschrieben, verfolgen Unternehmen mit einer Betriebspension vor allem die Ziele, hoch qualifizierte Mitarbeiter stärker an das Unternehmen zu binden und einen entsprechenden Leistungsanreiz zu setzen. Weitere Motive für Betriebspensionen beruhen auf Bedürfnissen der Arbeitnehmer. Die Motive für eine Betriebspension lassen im Umkehrschluss bereits auf Beweggründe schließen, die zur Ablehnung dieser nachgelagerten Entlohnungsform führen können. Tendenziell sollten Unternehmen mit schlecht qualifiziertem und leicht ersetzbarem Personal bzw hoher Personalfuktuation wenig Interesse an der Einrichtung einer Betriebspension haben. In diesem Fall besteht wenig Bedarf an einer Bindung, und Überzahlungen des Tariflohns sind unnötig. Ähnliches gilt für leicht kontrollierbare Tätigkeiten; wenn zB der Output eines Produktionsprozesses leicht messbar ist und