

Projektbericht
Research Report

Perspektiven der betrieblichen Altersvorsorge

**Bernhard Felderer, Ulrich Schuh,
Ludwig Strohner, Klaus Weyerstraß**

**Projektbericht
Research Report**

Perspektiven der betrieblichen Altersvorsorge

**Bernhard Felderer, Ulrich Schuh,
Ludwig Strohner, Klaus Weyerstraß**

Endbericht
Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer Wien

November 2008

Kontakt:

Ulrich Schuh
☎: +43/1/599 91-148
email: schuh@ihs.ac.at

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| 0. Executive Summary | 1 |
| 1. Einleitung | 3 |
| 2. Abschätzung der zukünftigen Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge | 5 |
| 3. Möglichkeiten der Erweiterung der Anspruchsberechtigten für eine betriebliche Altersvorsorge | 18 |
| 4. Steuerliche Behandlung der betrieblichen Altersvorsorge | 22 |
| Überblick über mögliche steuerliche Behandlungen | 22 |
| Steuerliche Berücksichtigung von Beiträgen zu Pensionskassen in Österreich | 27 |
| Regelungen für Arbeitgeberbeiträge | 27 |
| Regelungen für Arbeitnehmerbeiträge | 28 |
| Internationale steuerliche Regelungen | 29 |
| Gründe für steuerliche Berücksichtigung von Pensionskassenbeiträgen | 33 |
| Ökonomische Wirkungen von steuerlichen Anreizen | 35 |
| 5. Erfolgsbeteiligung von Arbeitnehmern als Instrument der betrieblichen Altersvorsorge | 39 |
| 6. Zusammenfassung | 42 |
| 7. Literaturverzeichnis | 52 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|--|----|
| Tabelle 1: Entwicklung der Bedeutung der kapitalgedeckten Altersvorsorge in den OECD-Ländern im Zeitraum 2001 bis 2005 | 11 |
| Tabelle 2: Basissimulation der betrieblichen Altersvorsorge für das Jahr 2035 | 17 |
| Tabelle 3: Ergebnisse einzelner Systeme bei unterschiedlichen Parameterwerten | 24 |
| Tabelle 4: Durchschnittliche Grenzsteuersätze von Arbeitnehmern und Pensionisten lt. ITABENA | 26 |
| Tabelle 5: Steuerbehandlung privater Pensionsvorsorge in OECD-Ländern (2003) | 30 |
| Tabelle 6: Wertpapiere in steuerlich geförderten Pensionsplänen und Ersatzrate in der öffentlichen Pension | 36 |

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|---------------|--|----|
| Abbildung 1: | Prognose der Altenbelastungsquote laut Statistik Austria | 6 |
| Abbildung 2: | Projektion der öffentlichen Ausgaben in der Pensionsversicherung | 8 |
| Abbildung 3: | Pensionsleistungen im Vergleich zur Lohnentwicklung | 9 |
| Abbildung 4: | Bedeutung der kapitalgedeckten Altersvorsorge in den OECD-Ländern im Jahr 2005 (in Prozent des BIP) | 10 |
| Abbildung 5: | Anteil der Anwartschaftsberechtigten in Pensionsfonds an den Erwerbstätigen in Europa im Jahr 2005 | 12 |
| Abbildung 6: | Entwicklung der Anwartschaftsberechtigten (AWB) und Leistungs- berechtigten (LB) in österreichischen Pensionskassen 1991 – 2006 | 13 |
| Abbildung 7: | Verwaltetes Vermögen (in Mio. Euro) der Pensionskassen in Österreich 1991 – 2006 | 14 |
| Abbildung 8: | Laufende Pensionsleistungen (in Mio. Euro) der Pensionskassen in Österreich im Zeitraum 1995 – 2006 | 15 |
| Abbildung 9: | Anteil der drei Pensions-Säulen an den gesamten Pensions- leistungen in ausgewählten europäischen Ländern | 15 |
| Abbildung 10: | Anzahl der EPU im Jahr 2006 nach Bundesländern | 21 |

0. Executive Summary

In der mittleren bis langen Frist wird der betrieblichen Altersvorsorge eine zunehmende Bedeutung zur Sicherung des Einkommensniveaus der Pensionisten in Österreich zukommen. Durch die einschneidenden Pensionsreformen der vergangenen Jahre wird das Leistungsniveau der staatlichen Säule des österreichischen Pensionssystems schrittweise deutlich zurückgefahren. Gemäß geltender Rechtslage wird die durchschnittliche Pension der gesetzlichen Pensionsversicherung bis zum Jahr 2070 um 15 Prozent an Wert gegenüber dem durchschnittlichen Arbeitseinkommen verlieren. Trotz der signifikanten Rücknahme der Ersatzquoten wird der finanzielle Spielraum im öffentlichen Pensionssystem nach vorliegenden Berechnungen sehr eng eingeschränkt sein. Modellberechnungen lassen einen Anstieg der öffentlichen Ausgaben für Pensionsleistungen um bis zu drei Prozent des Bruttoinlandsprodukts bis zum Jahr 2060 erwarten.

Neben der staatlichen ersten Säule des Pensionssystems stehen den Versicherten noch die betriebliche und die individuelle Altersvorsorge als private zweite und dritte Säule des Pensionssystems zur Verfügung. Aufgrund des kollektiven Charakters der betrieblichen Altersvorsorge und der damit verbundenen möglichen Hebelwirkung zur signifikanten Erhöhung des gezielten Ansparens für das Alter wird diese in der vorliegenden Studie als Ansatzpunkt zur erforderlichen Stärkung der privaten Altersvorsorge in Österreich identifiziert.

Seit der Einführung der betrieblichen Altersvorsorge hat sich die Teilnahme dynamisch entwickelt. Deutlich mehr als 500.000 ÖsterreicherInnen hatten im Jahr 2007 einen Anspruch auf eine Zusatzpension bei einer Pensionskasse erworben. Knapp 14 Prozent der Erwerbstätigen zahlten Beiträge in eine betriebliche Pensionskasse. Wird die derzeitige Dynamik der Beteiligung in Zukunft aufrecht erhalten, dann wird sich gemäß Modellberechnungen die relative Bedeutung der ausbezahlten Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge mehr als verdoppeln. Schon jetzt sind die Pensionskassen die bedeutendste private pensionsauszahlende Institution.

Dennoch ist aus einem internationalen Vergleich zu konstatieren, dass das Ausmaß der kapitalgedeckten Altersvorsorge in Österreich auffällig unterentwickelt ist. Das von den Pensionskassen verwaltete Vermögen beträgt derzeit 12,6 Milliarden Euro und erreicht damit einen Anteil von 4,7 % des Bruttoinlandsprodukts. Im Durchschnitt der OECD Mitgliedsstaaten beträgt das Verhältnis des Vermögens für kapitalgedeckte Altersvorsorge (ohne individuelle Vorsorge) gegenüber dem BIP dagegen 87,6 %. Wiewohl derartige Ländervergleiche signifikante Unschärfen aufweisen, kann dies doch als ein Indiz für ein beträchtliches Entwicklungspotenzial der kapitalgedeckten Altersvorsorge gewertet werden.

In den vergangenen Jahren wurde eine Reihe von Fortschritten bei der Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich erzielt. Die Reform des österreichischen Abfertigungs-

systems kann als ein weiterer Nukleus einer gestärkten privaten Altersvorsorge dienen. Die Möglichkeit zur Ausweitung des potenziellen Kreises von Beteiligten an betrieblicher Altersvorsorge besteht derzeit im Bereich der Selbständigen und der Freiberufler. In dieser Hinsicht sollte erstens Unternehmern ohne Mitarbeitern mit Pensionskassenvertrag als auch EPU die Möglichkeit einer Pensionskassenregelung ermöglicht werden und zweitens die steuerliche Behandlung von Arbeitgeber-Eigenbeiträgen attraktiviert werden.

Hinsichtlich der steuerlichen Behandlung von Einzahlungen in, Erträgen aus bzw. Auszahlungen aus betrieblicher Altersvorsorge wird der Umstieg auf ein sogenanntes EET-System empfohlen. Dies impliziert die vollständige Steuerfreiheit von Einzahlungen und von Erträgen betrieblicher Altersvorsorge. Die Auszahlungen der Pensionskassen würden dann der Einkommensteuer unterliegen. Derzeit ist die steuerliche Behandlung von Beiträgen zu Pensionskassen als Mischform zu bezeichnen. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge werden steuerlich unterschiedlich behandelt, es besteht teilweise Steuerbefreiung bei der Einzahlungs- und Auszahlungsphase.

Die einkommenssteuerliche Behandlung von Einzahlungen, Erträgen und Auszahlungen spielt für die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge eine entscheidende Rolle. Empirische Studien belegen, dass EET-Systeme tendenziell zu einer verstärkten Verlagerung zu Pensionsvorsorge führen. Die steuerliche Befreiung in der Ansparphase dient als Motivation zum Einstieg in die private Altersvorsorge. Durch den kollektiven Charakter der betrieblichen Altersvorsorge kann eine entsprechende Hebelwirkung wirksam werden. Durch ein EET-System wird vermieden, dass durch eine Einbringungssteuer das Kapital vermindert wird und damit ein Verlust an Rendite entsteht. Zudem beteiligt sich der Staat bei einem EET-System am finanziellen Risiko der betrieblichen Altersvorsorge. In einer langfristigen Betrachtung profitiert sowohl der Versicherte über einen höheren Barwert der Ersparnisse als auch der Staat über höhere Steuereinnahmen in der Auszahlungsphase. Schließlich ist der administrative Aufwand des derzeitigen Prämiensystems nicht unerheblich, sodass eine Reform des derzeitigen Systems auch von dieser Seite einen Effizienzgewinn lukrieren lässt.

Als ein dritter Ansatzpunkt für den Ausbau der betrieblichen Säule der Altersvorsorge wurde schließlich die Verwendung einer erfolgsabhängigen Komponente des Lohnzuwachses identifiziert. Die Zuführung erfolgsabhängiger Lohnwachstumsbestandteile in die betriebliche Altersvorsorge bietet mehrere Vorteile. Ein erfolgsabhängiger Lohnbestandteil erhöht die Motivation der Arbeitnehmer und kann zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität und der Bindung an ein jeweiliges Unternehmen beitragen. Gleichzeitig sorgt die Dotierung des erfolgsabhängigen Lohnbestandteils in die betriebliche Altersvorsorge dafür, dass übermäßige Schwankungen der Lohnzuwächse im Zeitverlauf vermieden werden. Aus diesem Grund wird empfohlen von staatlicher Seite entsprechende Zusatzanreize sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite zu setzen, um eine entsprechende Attraktivität der Erfolgsbeteiligung von Arbeitnehmern als Instrument der betrieblichen Altersvorsorge zu gewährleisten.

1. Einleitung

Im internationalen Vergleich zählt Österreich bisher zu den Ländern mit äußerst niedrigen Veranlagungen für kapitalgedeckte Pensionsleistungen. Die betriebliche Altersvorsorge als zweite Säule des Pensionssystems neben der gesetzlichen Pension wird in Zukunft jedoch auch in Österreich immer mehr an Bedeutung gewinnen. Dazu trägt vor allem die demografische Entwicklung bei, die die umlagefinanzierte staatliche Pension (die erste Säule des Pensionssystems) zunehmend vor finanzielle Probleme stellen wird. Der Gesetzgeber hat darauf in den vergangenen Jahrzehnten mit einer Reihe von Reformen reagiert. Die jüngste Reform der öffentlichen Pensionsversicherung (Pensionsharmonisierung) wird zu einer Dämpfung des Anstiegs der Neupensionen in den nächsten Jahrzehnten führen. Damit wurde ein wesentlicher Fortschritt bei der Sicherstellung der langfristigen Finanzierbarkeit der Pensionsleistungen erzielt. Gleichzeitig stellt sich die Herausforderung, ein vertretbares Ausmaß an Einkommen für die künftigen Generationen von Pensionsbeziehern zu gewährleisten. Neben der Eindämmung des Anstiegs des Niveaus der Neupensionen wird auch die vorgesehene Anpassung der Bestandsrenten an die Kaufkraft das verfügbare Einkommen der Pensionisten beeinflussen.

Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass der betrieblichen und individuellen Altersvorsorge (zweite und dritte Säule) in Zukunft eine weitaus prominentere Funktion zur Absicherung der Personen im Ruhestand zukommen wird, als dies bisher der Fall war. Grundsätzlich bestehen in Österreich vier Möglichkeiten der Gestaltung von Betriebsrenten: Direkte Leistungszusagen, Gruppenlebensversicherungen und betriebliche Kollektivversicherung, freiwillige Höherversicherungen im Rahmen des ASVG und Pensionskassen.¹ Die vorliegende Studie konzentriert sich auf die betriebliche Altersvorsorge in Form von Pensionskassenlösungen. Diese Finanzierungsform von Betriebsrenten ist am weitesten verbreitet, und seit ihrer Gründung im Jahr 1991 haben sich die Pensionskassen dynamisch entwickelt. Im Jahr 2007 besaßen rund 540.000 Menschen ein Pensionskonto bei einer Pensionskasse. Von den Erwerbstätigen hatten etwa 480.000 Personen bzw. 13,8 % ein Konto. Das von den Pensionskassen verwaltete Vermögen beläuft sich auf 12,6 Mrd. Euro.

Gegenwärtig bestehen in Österreich sechs überbetriebliche Pensionskassen, die allen Unternehmen offen stehen. Um für die Arbeitnehmer die größtmögliche Stabilität zu gewährleisten, muss eine überbetriebliche Pensionskasse mindestens über 1.000 Anspruchs- bzw. Leistungsberechtigte sowie ein Grundkapital von 5 Mio. Euro verfügen. Daneben haben große Unternehmungen sowie der öffentliche Dienst eigene betriebliche Pensionskassen für ihre jeweiligen Mitarbeiter gegründet. Derzeit existieren 13 derartige betriebliche Pensionskassen in Österreich.

¹ Siehe Url (2003).

Bei der Gestaltung der Betriebspension mittels einer Pensionskasse können zwei Modelle unterschieden werden: das beitrags- und das leistungsorientierte Modell. Bei einem beitragsorientierten Pensionskassenmodell vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung die Höhe der Beitragsleistung an die Pensionskasse. Der Beitrag kann entweder als fixe Größe oder als Prozentsatz vom Gehalt gestaltet sein. Die Pensionskasse errechnet aus den Beiträgen die voraussichtliche Höhe der Pension. Diese unterliegt jedoch aufgrund der Veranlagung der Beiträge am Kapitalmarkt Schwankungen im Zeitablauf. Das Kapitalmarktrisiko trägt in diesem Fall der Anspruchsberechtigte. Im Gegensatz dazu vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung beim leistungsorientierten Pensionskassenmodell die Höhe der Pension. Die Pensionskasse errechnet daraus die notwendigen Beiträge. In diesem Fall trägt der Arbeitgeber das Kapitalmarktrisiko, da sich die zur Finanzierung der zugesagten Pension notwendigen Beiträge aufgrund von Schwankungen der Veranlagungsrendite im Zeitablauf ändern können. Im Bereich der Pensionskassen dominieren beitragsorientierte Lösungen. Im Jahr 2006 befanden sich 82,4 Prozent der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in einer beitragsorientierten und 17,6 Prozent in einer leistungsorientierten Pensionskassenlösung.² Demgegenüber entspricht das öffentliche Pensionssystem einem leistungsorientierten System, da die Pension, in Abhängigkeit von der Zahl der Beitragsjahre, als festgelegter Anteil des Einkommens berechnet wird.

Neben den Beiträgen des Arbeitgebers kann der Arbeitnehmer eigene Beiträge in die Pensionskasse leisten. Der Arbeitnehmerbeitrag darf jedoch den Arbeitgeberbeitrag nicht überschreiten. Der Arbeitnehmerbeitrag wird aus dem Nettoeinkommen gezahlt. Eine steuerliche Begünstigung ist auf zwei Wegen möglich, zwischen denen der Arbeitnehmer wählen kann. Die Beiträge können bei der Einkommensteuererklärung als Sonderausgaben geltend gemacht werden, oder es kann für Beitragszahlungen bis zu 1.000 Euro jährlich eine staatliche Prämie beantragt werden. Diese liegt derzeit bei 9,5 Prozent. Die Arbeitgeberbeiträge können als Betriebsausgaben geltend gemacht werden.

In der vorliegenden Studie werden die Perspektiven der betrieblichen Altersvorsorge untersucht. Im Einzelnen werden die folgenden Aspekte der betrieblichen Altersvorsorge analysiert:

1. Abschätzung der zukünftigen Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge im Kontext der internationalen Entwicklung
2. Möglichkeiten der Erweiterung der Anspruchsberechtigten für eine betriebliche Altersvorsorge
3. Steuerliche Behandlung der betrieblichen Altersvorsorge
4. Erfolgsbeteiligung von Arbeitnehmern als Instrument der betrieblichen Altersvorsorge.

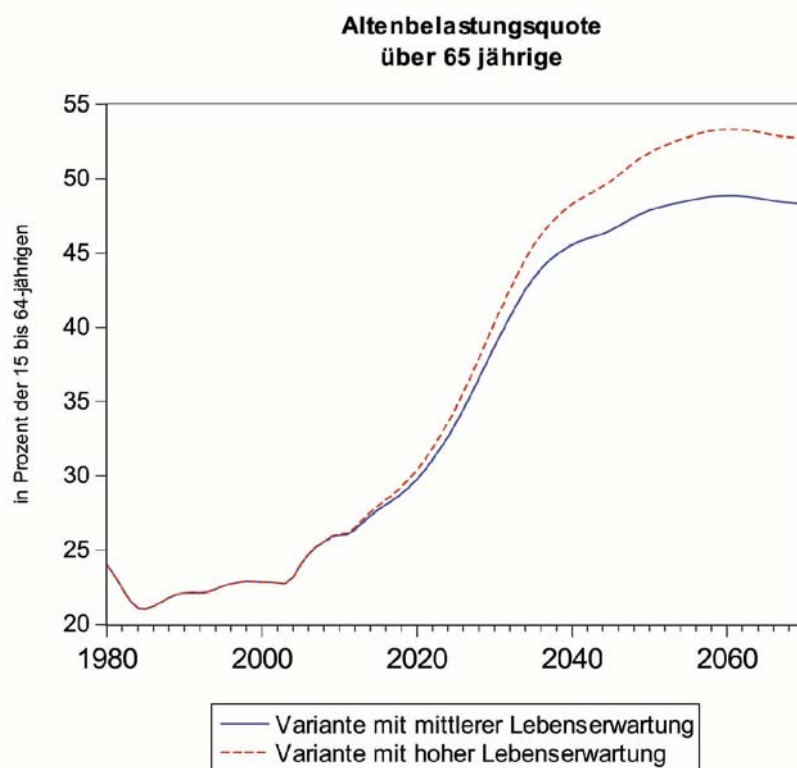
² Siehe Janda (2007).

2. Abschätzung der zukünftigen Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge

Wie eine ganze Reihe anderer OECD-Mitgliedstaaten, steht auch Österreich vor der Herausforderung, die langfristige finanzielle Stabilität des staatlichen Pensionssystems sicherzustellen. In den letzten Jahren wurde die Reform des österreichischen Pensionssystems, im Sinne der finanziellen Nachhaltigkeit, zu einem bestimmenden Thema in der politischen und öffentlichen Diskussion. Wie jedes umlagefinanzierte Rentensystem, ist auch das staatliche Pensionssystem in Österreich stark von den demografischen Veränderungen betroffen. Jahrzehntlang profitierte das Pensionssystem von der günstigen Relation von Beitragzahlern zu Pensionisten. Seit Mitte der 1980er Jahre wurden die Grenzen des fiskalischen Gleichgewichts des Systems deutlich, was zu einer Reihe von Reformversuchen führte. Der demografische Druck auf das Pensionssystem kann an der Entwicklung der „Altenbelastungsquote“ – definiert als der Quotient aus der Bevölkerung im Alter ab 65 Jahren und der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 jährige) – abgelesen werden. Laut der aktuellen Bevölkerungsprognose von Statistik Austria steigt diese Quote in den nächsten Jahrzehnten schrittweise deutlich an. In der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose wird die Altenbelastungsquote von derzeit etwa 25 % auf deutlich über 45 % im Jahr 2060 ansteigen. In der von Statistik Austria veröffentlichten Prognose mit einer erhöhten Lebenserwartung verdoppelt sich die Quote sogar und steigt über die 50-Prozent-Marke.

Obwohl der Gesetzgeber in Österreich im vergangenen Jahrzehnt eine Reihe weitreichender Veränderungen im Pensionssystem vorgenommen hat, bleibt die Herausforderung der Bewältigung des demografischen Wandels im Bereich der Alterssicherung bestehen.

Die jüngste Reform der öffentlichen Pensionsversicherung (Pensionsharmonisierung) wird zu einer schrittweisen Dämpfung des Anstiegs der Neupensionen in den nächsten Jahrzehnten führen. Während damit ein wesentlicher Fortschritt bei der Sicherstellung der Nachhaltigkeit des staatlichen, umlagefinanzierten Pensionssystems erreicht wurde, stellt sich die Herausforderung, einen angemessenen Lebensstandard der künftigen Generationen von Pensionsbeziehern zu sichern. Neben der geringeren Erhöhung des Niveaus der Neupensionen wird sich auch die vorgesehene Anpassung der bestehenden Pensionen an die Kaufkraft des verfügbaren Einkommens der Pensionisten im Vergleich zu den Aktiven vermindern. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass der privaten und betrieblichen Altersvorsorge in Zukunft eine weitaus wichtigere Funktion zur Einkommenssicherung der Personen im Ruhestand zukommen wird, als dies bisher der Fall war.

Abbildung 1: Prognose der Altenbelastungsquote laut Statistik Austria

Quelle: IHS basierend auf Statistik Austria.

Die jüngste Pensionsreform sieht unter anderem die Ausweitung des Durchrechnungszeitraums (d. h. des Zeitraums, der angibt, wie viele Beitragsjahre für die Ermittlung der Bemessungsgrundlage herangezogen werden) von 15 auf 40 Jahre vor. Zudem wird der Steigerungsbetrag (d. h. der Faktor, mit dem für jedes Beitragsjahr die Bemessungsgrundlage multipliziert wird) von 2 Prozent auf 1,78 Prozent gesenkt. Im Rahmen des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG, „Pensionsharmonisierung“) wurde die sogenannte Korridor pension eingeführt. Die Korridor pension sieht vor, dass bei einem Pensionsantritt vor dem Erreichen des Regelpensionsantrittsalters Abschläge in Kauf genommen werden müssen. Bei einem späteren Pensionsantritt erhöht sich die Pension entsprechend. Die Maßnahmen bewirken vor allem für Personen mit instabiler Erwerbsbiografie und häufigen Arbeitslosigkeitsphasen eine deutliche Verringerung der Einkommensersatzrate (d. h. des Verhältnisses zwischen der Pension und der Beitragsbemessungsgrundlage). So müssen Männer mit langer Erwerbstätigkeit und steilem Einkommensprofil geringfügig niedrigere, bei prekärer Erwerbskarriere und häufigen beschäftigungslosen Zeiträumen hohe Pensionseinbußen in Kauf nehmen. Bei Männern mit traditioneller Erwerbsbiografie, d. h. mit langer Erwerbstätigkeit und überdurchschnittlichem Einkommen, bleibt die Einkommensersatzrate bei einem Pensionsantritt zum Regelantrittsalter nahezu unverändert bei rund 62 Prozent. Bei Antritt einer

Korridor pension hingegen, d. h. zum frühestmöglichen Pensionsantrittsalter, müssen nach der neuen Rechtslage Abschläge hingenommen werden. Dadurch sinkt die Einkommensersatzrate bei traditionellem Erwerbsverlauf von 61,5 Prozent auf 55,8 Prozent.³ Bei einem Mann mit instabilem Erwerbsverlauf, d. h. mit einer mittleren Zahl von Beitragsjahren und einem durchschnittlichen bis unterdurchschnittlichen Einkommen, sinkt die Einkommensersatzrate bei regulärem Pensionsantritt von 61,3 Prozent auf 52,7 Prozent, bei Antritt einer Korridor pension zum frühestmöglichen Zeitpunkt auf 46,8 Prozent. Bei prekärer Beschäftigungssituation, d. h. bei einer geringen Zahl von Beitragsjahren und einem niedrigen Einkommen, fällt die Einkommensersatzrate von 42,5 Prozent auf 38,6 Prozent. Bei Frauen geht die Einkommensersatzrate als Folge der Pensionsreform generell weniger stark zurück; in einigen Fällen steigt sie aufgrund der Erhöhung des Regelpensionsalters und der damit verbundenen Zunahme der Beitragszeiten sogar recht deutlich. So erhält eine Frau mit traditionellem Erwerbsverlauf bei einem Pensionsantritt zum Regelpensionsalter eine Pension in Höhe von 65,2 Prozent der Bemessungsgrundlage, verglichen mit 56,6 Prozent nach alter Rechtslage. Beim Antritt einer Korridor pension mit Abschlägen reduziert sich die Einkommensersatzrate auf 55,8 Prozent. Bei instabiler Erwerbsbiografie und Pensionsantritt zum Regelpensionsalter steigt die Einkommensersatzrate von 53,8 Prozent auf 57,4 Prozent. Im Falle eines prekären Erwerbsverlaufs erhöht sich die Einkommensersatzrate von 51,2 Prozent auf 84,2 Prozent. Dies setzt jedoch voraus, dass die Erwerbsbiografie nicht als Folge von Arbeitslosigkeit, sondern aufgrund von Kindererziehungszeiten prekär verläuft. Diese Zeiten werden nach der Pensionsreform deutlich stärker gewichtet. Frauen profitieren somit, wenn sie Kindererziehungszeiten geltend machen können.⁴

Zusammenfassend ergibt sich aus der Pensionsreform vor allem für Männer sowie generell für Personen mit instabilem oder prekärem Erwerbsverlauf eine deutliche Absenkung der staatlichen Pension. Mit dem fortschreitenden Strukturwandel und der Internationalisierung der Wirtschaft ist zu beobachten, dass der traditionelle Erwerbsverlauf mit langen und stabilen Beschäftigungsverhältnissen verstärkt durch instabile Erwerbsbiografien mit häufigeren Ersatzzeiten abgelöst wird. Da damit eine deutliche Absenkung des Niveaus der staatlichen Pension verbunden ist, steigt die Notwendigkeit einer zusätzlichen Altersvorsorge. Die Betriebs pension wird davon in Zukunft profitieren.

Gemeinsam mit dem Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (Wifo) hat das Institut für Höhere Studien ein langfristiges Prognosemodell zur Abschätzung der Finanzierbarkeit der Sozialversicherung (ALMM) entwickelt. Im Anschluss an die Pensionsreform des Jahres 2003 wurden langfristige Simulationen für die Entwicklung der Gebarung der gesetzlichen

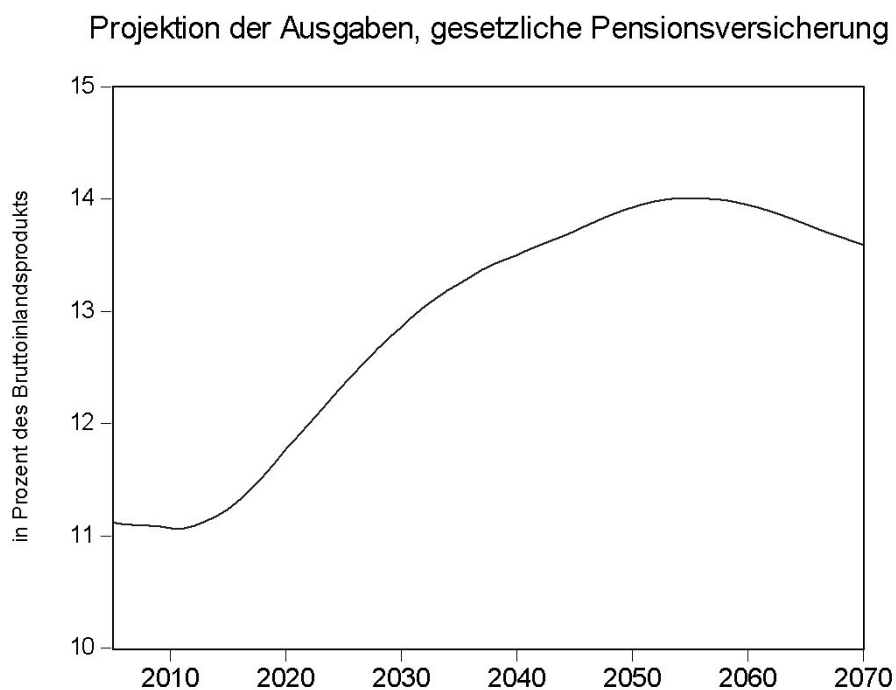
³ Diese Zahlen beziehen sich auf die Rechtslage nach der Pensionsreform. Die gegenwärtige Bundesregierung hat eine Reduktion der Abschläge bei vorzeitigem Pensionsantritt beschlossen, sodass sich der Rückgang der Einkommensersatzrate verringern wird. Die verringerten Abschläge kommen in der Übergangsphase, in der eine Parallelrechnung nach altem und neuem Recht vorgenommen wird, zur Anwendung.

⁴ Siehe Mayrhuber (2006).

Pensionsversicherung gerechnet. Abbildung 2 stellt die prognostizierten Ausgaben der Pensionsversicherung in Prozent des BIP im Zeitraum 2005 bis 2070 dar.

Das dargestellte Szenario 3B bildet weitgehend die gegenwärtige Rechtslage des österreichischen Pensionssystems ab. Es berücksichtigt die schrittweise Einführung des Pensionskontos, die Inflationsanpassung der Bestandspensionen, die schrittweise Abschaffung der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer und die Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen ab 2018. Die Modellberechnungen beinhalten Annahmen über das Pensionsantrittsverhalten der Versicherten aufgrund der geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen und Schätzwerte über die zukünftigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Abbildung 2: Projektion der öffentlichen Ausgaben in der Pensionsversicherung



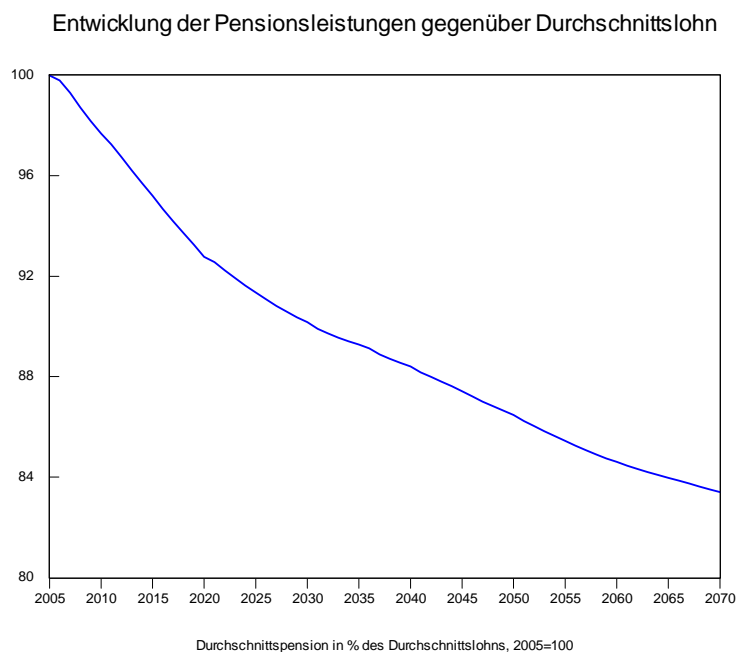
Quelle: ALMM Modell, Variante 3B.

Aufgrund der demografischen Entwicklung und der prognostizierten makroökonomischen Rahmenbedingungen ergibt sich ein signifikanter Anstieg der öffentlichen Ausgaben für Pensionsleistungen von derzeit 11 % des BIP auf den Höchstwert von knapp 14 % im Jahr 2055.

Der Anstieg in den öffentlichen Ausgaben entsteht aufgrund der erhöhten Anzahl von Leistungsbeziehern und der längeren Bezugszeit von Leistungen durch die steigende Lebenserwartung. Trotz des Anstiegs der erforderlichen öffentlichen Mittel in Prozent des

BIP ist in den Projektionen ein Absinken des Leistungsniveaus für die Leistungsbezieher vorhergesehen. Basierend auf der Rechtslage des Jahres 2004 ergibt sich ein kontinuierlicher Rückgang der Durchschnittspension um 15 % gegenüber der Entwicklung des durchschnittlichen Lohns. Anders formuliert sinkt die Ersatzquote – definiert als Quotient aus durchschnittlicher Pensionsleistung und durchschnittlichem Lohn der Beitragszahler – bis zum Jahr 2070 um ca. 15 Prozent. Ursachen des Absinkens der Ersatzquote sind erstens die Rücknahme des Leistungsniveaus bei Neupensionen durch die Pensionsreformen 2003 und 2004 sowie zweitens die Inflationsanpassung bei den Bestandspensionen, die ein Zurückbleiben der Pensionen hinter dem Lohnwachstum impliziert.

Abbildung 3: Pensionsleistungen im Vergleich zur Lohnentwicklung

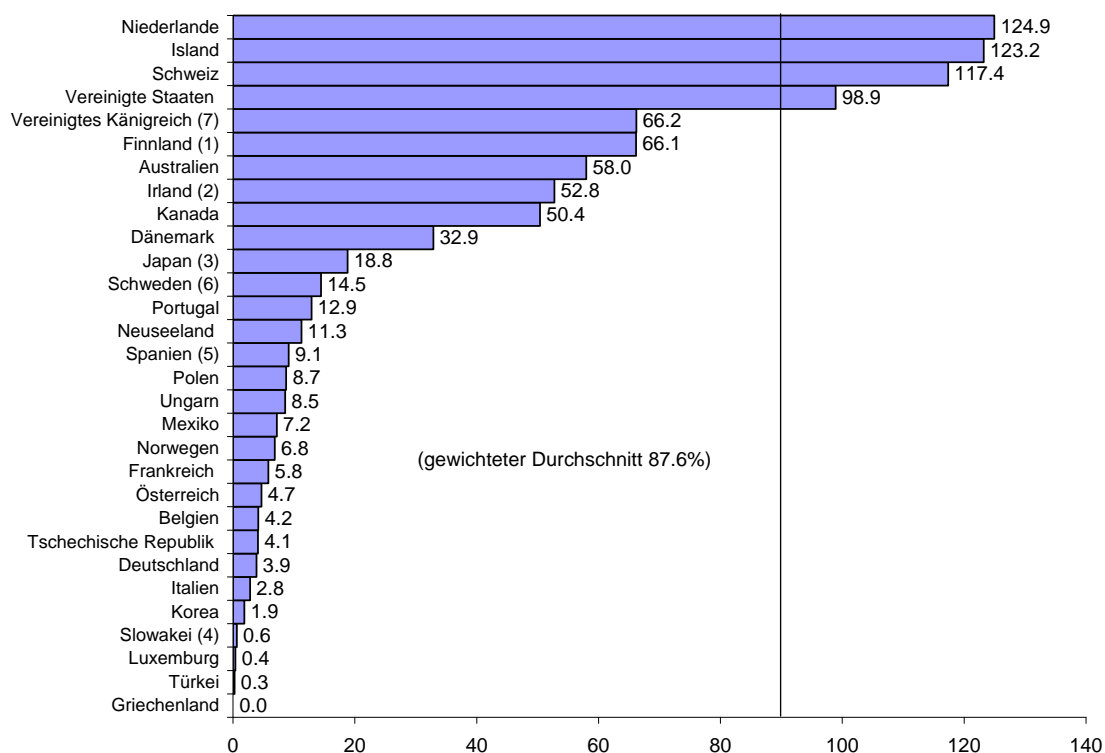


Quelle: ALMM, Variante 3B.

Im internationalen Vergleich liegt Österreich bisher unter jenen Ländern mit geringen Veranlagungen für Pensionsleistungen. Dieser internationale Vergleich ist allerdings dahingehend zu relativieren, als Unschärfen aufgrund unterschiedlicher Ausgestaltungen der Pensionssysteme bestehen. Die Pensionskassen verwalten derzeit ein Vermögen von 12,6 Mrd. Euro. Damit beträgt die Kapitaldeckung für die Altersvorsorge in Österreich etwa 4,7 Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Im Durchschnitt der OECD-Länder erreicht das Verhältnis zwischen dem Vermögen für die kapitalgedeckte Altersvorsorge und dem Bruttoinlandsprodukt einen Wert von 87,6 Prozent. Länder wie die Niederlande, Island und die Schweiz haben bereits Vermögen, die weit über das Bruttoinlandsprodukt hinausgehen, in die kapitalgedeckte Pensionsvorsorge investiert (siehe Abbildung 4). Auf der anderen

Seite liegt der Anteil des von Pensionskassen verwalteten Vermögens für die betriebliche Altersvorsorge am BIP in Deutschland nur bei 3,9 %. Die geringe Bedeutung von Pensionsfonds ist darauf zurückzuführen, dass diese Durchführungsform von Betriebspensionen in Deutschland erst im Jahr 2001 eingeführt wurde. Zuvor dominierten direkte Leistungszusagen der Unternehmen.⁵

Abbildung 4: Bedeutung der kapitalgedeckten Altersvorsorge in den OECD-Ländern im Jahr 2005 (in Prozent des BIP)



- (1) Daten für 2004 und 2005 beinhalten gesetzlichen Pensionsfonds.
 (2) Quelle: Irish Association of Pension Funds.
 (3) ohne Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit; 2004 und 2005: Schätzungen.
 (4) 2004: Pensionsvermögensdaten beziehen sich auf 2003.
 (5) 2004 und 2005: inkl. Investmentfonds
 (6) Inkl. Vermögensteile des "Premium Pensions-System" für 2004 und 2005. 2005: Schätzungen.
 (7) 2005: Schätzungen; 2002: Pensionsvermögen bezieht sich auf 2001.

Quelle: OECD Pension funds statistics.

Übertragen auf Österreich, würde der OECD-Durchschnitt von 87,6 Prozent des Bruttoinlandsprodukts ein Pensionskassenvermögen von rund 200 Mrd. Euro implizieren.

In den vergangenen Jahren kann international eine Tendenz hin zu einem verstärkten Aufbau kapitalgedeckter Pensionsvorsorgesysteme beobachtet werden. In Österreich ist der

⁵ Siehe Deutsche Bank Research (2001)..

Anteil der Veranlagungen für Pensionsleistungen am Bruttoinlandsprodukt zwischen 2001 und 2005 leicht gestiegen (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Entwicklung der Bedeutung der kapitalgedeckten Altersvorsorge in den OECD-Ländern im Zeitraum 2001 bis 2005

| | Vermögen von Pensionsfonds | | | | |
|----------------------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | in Prozent des BIP | | | | |
| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Australien | 57.7 | 58.1 | 54.4 | 51.4 | 58.0 |
| Österreich | 3.9 | 3.9 | 4.2 | 4.5 | 4.7 |
| Belgien | 5.5 | 4.9 | 3.9 | 4.1 | 4.2 |
| Kanada | 53.3 | 47.8 | 52.1 | 48.9 | 50.4 |
| Tschechische Republik | 2.3 | 2.8 | 3.1 | 3.6 | 4.1 |
| Dänemark | 27.2 | 25.5 | 27.4 | 29.8 | 33.6 |
| Finnland (1) | 8.2 | 8.0 | 8.3 | 45.3 | 66.1 |
| Frankreich | 3.9 | 6.6 | 7.0 | 6.0 | 5.8 |
| Deutschland | 3.4 | 3.5 | 3.6 | 3.8 | 3.9 |
| Griechenland | — | — | — | — | — |
| Ungarn | 4.0 | 4.5 | 5.3 | 6.9 | 8.5 |
| Island | 84.7 | 85.7 | 99.9 | 108.0 | 123.2 |
| Irland (2) | 44.3 | 35.1 | 39.4 | 42.0 | 52.8 |
| Italien | 2.3 | 2.3 | 2.4 | 2.6 | 2.8 |
| Japan (3) | 13.9 | 14.1 | 15.3 | 15.2 | 18.8 |
| Korea | .. | 1.5 | 1.6 | 1.7 | 1.9 |
| Luxemburg | .. | .. | .. | 0.3 | 0.4 |
| Mexiko | 4.3 | 5.2 | 5.8 | 6.3 | 7.2 |
| Niederlande | 102.6 | 85.5 | 101.3 | 108.7 | 124.9 |
| Neuseeland | 14.7 | 13.0 | 11.3 | 11.3 | 11.3 |
| Norwegen | 4.0 | 4.0 | 4.6 | 6.6 | 6.8 |
| Polen | 2.5 | 4.0 | 5.5 | 7.0 | 8.7 |
| Portugal | 11.5 | 11.5 | 11.8 | 10.6 | 12.9 |
| Slowakei (4) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.6 |
| Spanien (5) | 5.8 | 5.7 | 6.2 | 9.0 | 9.1 |
| Schweden (6) | 8.2 | 7.6 | 7.7 | 12.4 | 14.5 |
| Schweiz | 104.4 | 96.7 | 103.6 | 108.5 | 117.4 |
| Türkei | .. | .. | .. | 0.1 | 0.3 |
| Vereinigtes Königreich (7) | 72.5 | 68.9 | 65.1 | 68.8 | 70.1 |
| Vereinigte Staaten | 96.2 | 84.1 | 96.2 | 99.6 | 98.9 |
| OECD insgesamt | 86.7 | 75.5 | 84.8 | 87.3 | 87.6 |

(1) Daten für 2004 und 2005 beinhalten gesetzlichen Pensionsfonds.

(2) Quelle: Irish Association of Pension Funds.

(3) ohne Versicherungsvereine auf Gegenseite; 2004 und 2005: Schätzungen.

(4) 2004: Pensionsvermögensdaten beziehen sich auf 2003.

(5) 2004 und 2005: inkl. Investmentfonds

(6) Inkl. Vermögensteile des "Premium Pensions-System" für 2004 und 2005. 2005: Schätzungen.

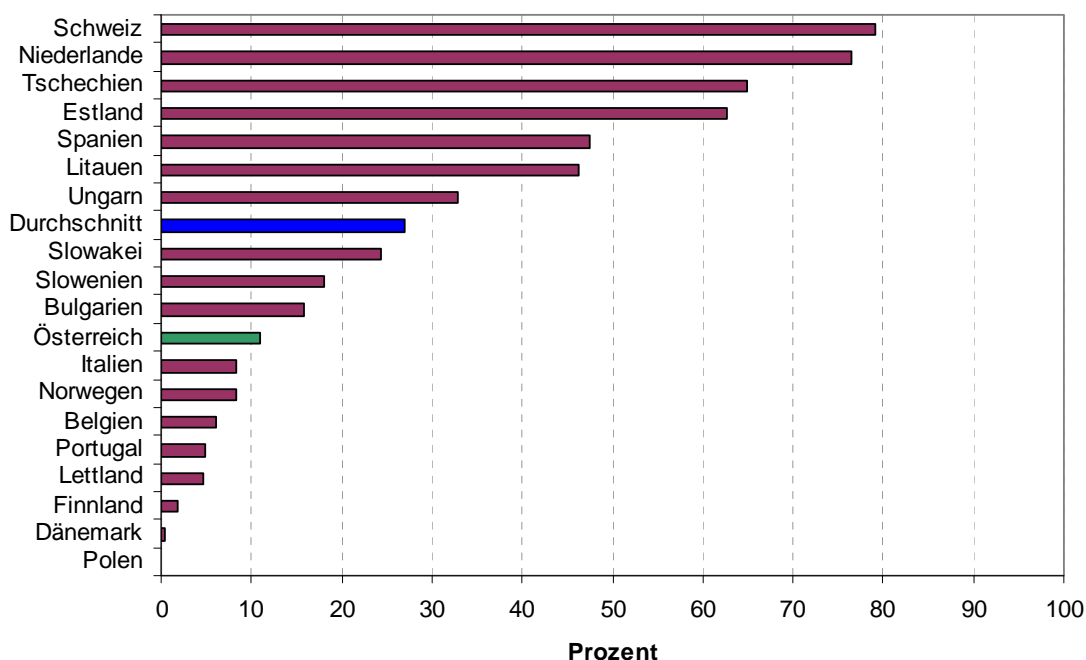
(7) 2005: Schätzungen; 2002: Pensionsvermögen bezieht sich auf 2001.

Quelle: OECD Pension funds statistics.

Die Tabelle zeigt auch die Abhängigkeit des Vermögens in kapitalgedeckten Altersvorsorgesystemen von der Börsenentwicklung, wenn ein großer Teil des Vermögens in Aktien investiert wird. So ist das Verhältnis aus Pensionsvermögen und BIP etwa in den Niederlanden im Zuge der Börsenschwäche zwischen 2001 und 2002 kräftig gesunken, anschließend aber wieder deutlich gestiegen.

Die im internationalen Vergleich geringe Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich verdeutlicht auch Abbildung 5. Diese zeigt den Anteil der Anwartschaftsberechtigten in selbständigen Pensionsfonds an allen Erwerbstätigen⁶ in Europa. Da die Pensionsfondssysteme in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich sind und ein einheitlicher statistischer Rahmen noch fehlt, stehen nicht für alle EU-Mitgliedstaaten Daten zur Verfügung. So fehlt in der Aufstellung etwa Deutschland. Ebenso sind für Frankreich trotz der großen Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge keine Daten vorhanden. Dies hängt damit zusammen, dass in Frankreich die Betriebspensionen im wesentlichen im Umlageverfahren finanziert werden, sodass dort keine vergleichbaren Pensionsfonds bestehen. Demgegenüber wurde in den neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union teilweise eine obligatorische Vorsorge über Pensionsfonds eingeführt.

Abbildung 5: Anteil der Anwartschaftsberechtigten in Pensionsfonds an den Erwerbstätigen in Europa im Jahr 2005



Quellen: Eurostat; Berechnungen des IHS.

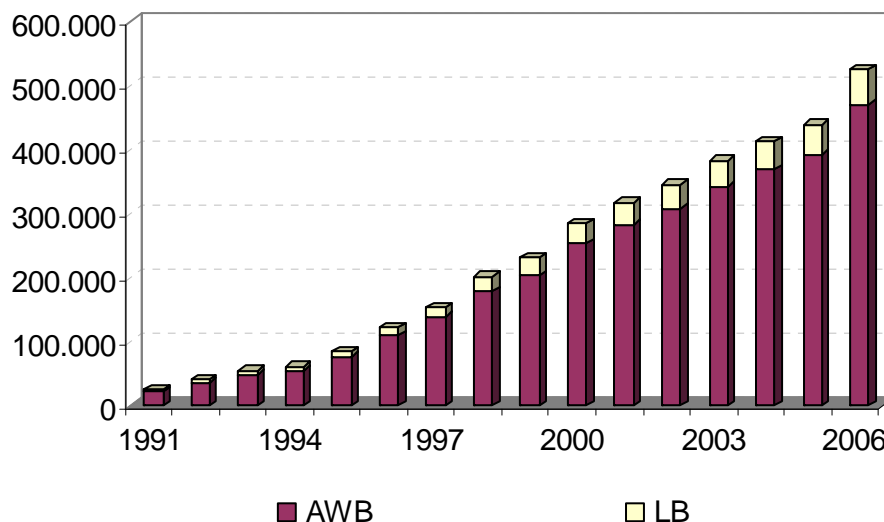
⁶ Abhängig Aktiv-Beschäftigte + Karenzgeldbeziehende mit aufrehtem Dienstverhältnis + Selbständige.

Im Jahr 2005 hatten in Österreich 11 Prozent der Erwerbstätigen Anspruch auf eine Betriebspension. Im Durchschnitt der betrachteten EU-Länder (plus Schweiz und Norwegen) belief sich dieser Anteil auf 27 Prozent. Dabei variiert die Verbreitung der Pensionsfonds zwischen den betrachteten Staaten erheblich. Der Anteil der Anwartschaftsberechtigten an den Erwerbspersonen reicht von 79 Prozent in der Schweiz bis 0,3 Prozent in Polen und Dänemark.

Die Zahl der Erwerbstätigen beträgt in Österreich gegenwärtig rund 4 Millionen. Wenn in Österreich, wie im europäischen Durchschnitt, 27 Prozent der Erwerbstätigen Anspruch auf eine Betriebspension hätten, würde dies einer Zahl von etwa 1 Million Personen entsprechen. Im Vergleich zur tatsächlichen Zahl von 500.000 Personen entspräche dies einer Verdoppelung.

Auch wenn der kapitalgedeckten Altersvorsorge in Österreich im internationalen Vergleich noch eine verhältnismäßig geringe Bedeutung zukommt, gewinnt die betriebliche Altersvorsorge als zweite Säule des Pensionssystems zunehmend an Bedeutung.

Abbildung 6: Entwicklung der Anwartschaftsberechtigten (AWB) und Leistungsberechtigten (LB) in österreichischen Pensionskassen 1991 – 2006



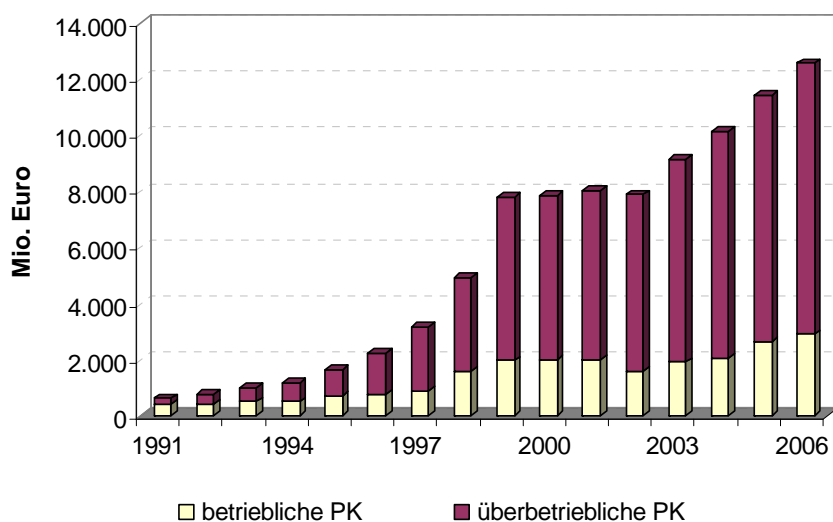
Quellen: Fachverband der Pensionskassen; Berechnungen des IHS.

Seit der Einführung der betrieblichen Altersvorsorge hat sich die Teilnahme dynamisch entwickelt (siehe Abbildung 6). Im Jahr 2007 haben insgesamt bereits etwa 500.000 Menschen in Österreich Anspruch auf eine Zusatzpension bei einer Pensionskasse – das sind rund 15 Prozent der unselbständig Erwerbstätigen. Besonders weit verbreitet ist die betriebliche Pensionsvorsorge in der Kredit- und Versicherungswirtschaft sowie in der öffentlichen Verwaltung. Selten finden sich betriebliche Altersvorsorgesysteme hingegen in

Unternehmen zur Erbringung öffentlicher und privater Dienstleistungen, im Gaststätten- und Beherbergungswesen sowie in der Bauwirtschaft. Hinsichtlich der Zahl der Beschäftigten, die eine Anwartschaft auf eine Betriebspension haben, dominieren die Wirtschaftsbereiche Energie- und Wasserversorgung, Kredit- und Versicherungswesen, Bergbau sowie Erbringung unternehmensnaher Dienstleistungen.⁷ Die Wahrscheinlichkeit der Gewährung einer Betriebspension steigt mit der Unternehmensgröße. Daher kommt es zu Abweichungen der relativen Bedeutung der Betriebspensionen in den Wirtschaftsbereichen hinsichtlich der Zahl der Unternehmen bzw. der Beschäftigten.

Die zunehmende Bedeutung der Pensionskassen ist auch aus der Entwicklung des verwalteten Vermögens erkennbar. Schrittweise ist dieses auf mittlerweile 12,6 Milliarden Euro angestiegen (siehe Abbildung 7).

Abbildung 7: Verwaltetes Vermögen (in Mio. Euro) der Pensionskassen in Österreich 1991 – 2006

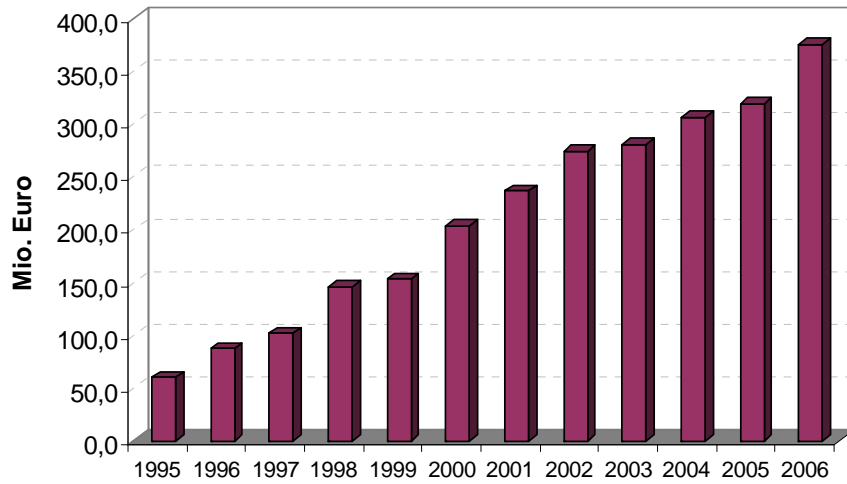


Quellen: Fachverband der Pensionskassen; Berechnungen des IHS.

Gegenwärtig werden jährlich etwa 375 Mio. Euro an Leistungen von den Pensionskassen ausbezahlt (siehe Abbildung 8). Dies entspricht derzeit rund 1,6 Prozent der gesetzlichen öffentlichen Pensionsleistungen. Die durchschnittliche monatliche Firmenpension beträgt zur Zeit rund 500 Euro. Die Pensionskassen sind damit mittlerweile die bedeutendste private pensionsauszahlende Institution Österreichs.

⁷ Siehe Url (2003).

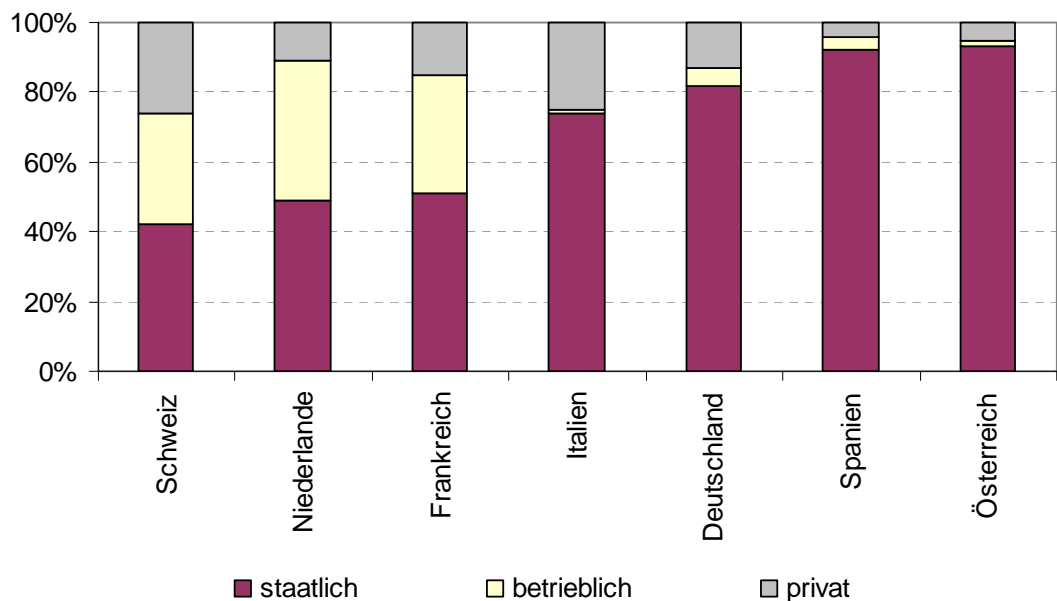
Abbildung 8: Laufende Pensionsleistungen (in Mio. Euro) der Pensionskassen in Österreich im Zeitraum 1995 – 2006



Quellen: Fachverband der Pensionskassen; Berechnungen des IHS.

Im europäischen Vergleich weist nur in Spanien das staatliche, umlagefinanzierte Pensions-system eine ähnliche Dominanz wie in Österreich auf (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Anteil der drei Pensions-Säulen an den gesamten Pensionsleistungen in ausgewählten europäischen Ländern



Quellen: Deutsche Bank Research (2001), Berechnungen des IHS.

Die Schweiz weist drei ähnlich starke Säulen (staatliche Pension, Betriebspension, private Altersvorsorge) auf. Die Höchstpension aus der ersten Säule beträgt 26.000 Schweizer Franken im Jahr. Bei der Berechnung der Beiträge besteht keine Höchstbeitragsgrundlage. Das staatliche Pensionssystem weist somit eine beträchtliche Umverteilungskomponente auf. Dabei dient die staatliche Pension laut Schweizer Verfassung lediglich der Existenzsicherung. Die Aufgabe der Sicherung des Lebensstandards kommt der betrieblichen und der privaten Alterssicherung zu. Dabei besitzen Betriebspensionen eine lange Tradition, denn sie sind bereits seit Anfang der 1970er Jahre für sämtliche Unternehmen verpflichtend. Ein großer Teil der Unternehmen zahlt für die Mitarbeiter mehr als den gesetzlich vorgesehenen Mindestbeitrag ein. In den Niederlanden und in Frankreich ist die Betriebspension ebenfalls gut ausgebaut. In Frankreich ist jedoch die Betriebspension größtenteils umlagefinanziert.

Das Institut für Höhere Studien verwendet unter anderem ein Pensionssimulationsmodell der Weltbank (PROST, Pension Reform Options System Toolkit) zur Simulation von möglichen Pensionsreformen in Österreich. Das PROST-Modell wurde herangezogen, um die zukünftige Entwicklung und quantitative Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge abzuschätzen.

Die betriebliche Altersvorsorge existiert in Österreich erst seit dem Jahr 1991. Ein kapitalgedecktes Altersvorsorgemodell benötigt geraume Zeit – zumindest drei bis vier Jahrzehnte – bis sich die Ersparnisse aufbauen und ein langfristig nachhaltiges Absicherungsniveau der Versicherten erzielt wird. Die derzeit beobachteten Kennzahlen über Vermögen der Pensionskassen, Leistungen und Versicherte unterschätzen folglich die absehbare mittelfristige Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich.

Mit Hilfe von PROST wurden die gegenwärtige Beteiligung an der betrieblichen Altersvorsorge modellhaft in die Zukunft fortgeschrieben und Projektionen für die Entwicklung wesentlicher Kennzahlen bis zum Jahr 2035 vorgenommen. Als Ausgangspunkt wurden dabei die laufenden Beitragsleistungen der Versicherten (derzeit 0,4 bis 0,7 Prozent der Lohnsumme) und die durchschnittlichen Renditen der Pensionskassen (im Schnitt 7,1 Prozent im Zeitraum 1991-2006) genommen.

Im Rechenmodell ist die demografische Entwicklung Österreichs aufgrund der Prognosen von Statistik Austria abgebildet. Hinzugefügt werden vorliegende Prognosen über Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsentwicklung. Im Modell wird simuliert welche Beitragsleistungen bei unverändertem Verhalten der Akteure entstehen und welche Leistungsansprüche akkumuliert werden. Ausgehend vom modellierten Pensionsantrittsverhalten werden die ausbezahlten Leistungen für die österreichische Volkswirtschaft berechnet.

Tabelle 2: Basissimulation der betrieblichen Altersvorsorge für das Jahr 2035

| Simulationen PROST | | |
|---|--------|--------|
| Basisszenario, Kennzahlen | | |
| | 2006 | 2035 |
| Vermögen der Pensionskassen, Mrd. Euro | 12.564 | 78.525 |
| Ausbezahlte Leistungen, Euro | 375 | 3,959 |
| Anteil Betriebliche Leistungen an Pensionsleistungen in % | 1.6 | 3.6 |

Quelle: Berechnungen des IHS.

Die Simulationen mit PROST lassen einen Anstieg des verwalteten Vermögens der Pensionskassen auf 78,5 Mrd. Euro im Jahr 2035 erwarten. Das Volumen der ausbezahlten Leistungen wird im Jahr 2035 unter Fortschreibung der derzeitigen Rahmenbedingungen bei knapp 4 Mrd. Euro zu liegen kommen. Damit ist auch eine Zunahme der Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge verbunden. Der Anteil der betrieblichen Leistungen an den gesamten Leistungen der gesetzlichen Pensionsversicherung wird von derzeit 1,6 % auf 3,6 % ansteigen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der internationale Vergleich zeigt, dass sich der Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge zusätzlich zur umlagefinanzierten staatlichen Pension in Österreich noch im Anfangsstadium befindet. Sowohl hinsichtlich der Zahl der Anspruchsberechtigten als auch im Hinblick auf das Pensionsvermögen in Relation zur Wirtschaftsleistung besteht in Österreich in den kommenden Jahren noch erhebliches Potenzial. Übertragen auf Österreich, würde der OECD-Durchschnitt von 87,6 Prozent des Bruttoinlandsprodukts ein Pensionskassenvermögen von rund 200 Mrd. Euro implizieren. Wenn in Österreich, wie im europäischen Durchschnitt, 27 Prozent der Erwerbstätigen Anspruch auf eine Betriebspension hätten, würde dies einer Zahl von etwa 1 Million Personen entsprechen.

Die Notwendigkeit, verstärkt in ein kapitalgedecktes Altersvorsorgesystem zu investieren, ist aufgrund der demografischen Entwicklung und der damit einhergehenden finanziellen Belastungen des umlagefinanzierten Pensionssystems evident. Dies zeigt sich an der Pensionslücke als Folge der jüngsten Pensionsreform.

3. Möglichkeiten der Erweiterung der Anspruchsberechtigten für eine betriebliche Altersvorsorge

Der Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge wurde im Jahr 2003 mit der Einführung eines neuen Abfertigungssystems weiter vorangetrieben. Bis 2002 waren bei Beendigung des Dienstverhältnisses Abfertigungszahlungen zu entrichten, sofern der Dienstnehmer zumindest drei Jahre beim Dienstgeber durchgängig beschäftigt war. Die Abfertigungszahlung stieg stufenweise von zwei Monatsgehältern nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit bis auf ein Jahreseinkommen nach 25 Jahren an.

Das alte Abfertigungssystem benachteiligte einerseits Arbeitnehmer mit kurz dauernden Dienstverhältnissen und stand andererseits im Verdacht, die Mobilität der Arbeitnehmer zu untergraben, da kein Abfertigungsanspruch bei Kündigung durch den Dienstnehmer bestand.

Mit dem neuen Abfertigungssystem wurde die Anspruchsberechtigung erheblich ausgeweitet. Ein Anspruch entsteht nunmehr bereits ab dem ersten Tag einer Beschäftigung und ist unabhängig von der Art der Beendigung des Dienstverhältnisses. Der Arbeitgeber hat 1,53 Prozent der Lohnsumme an eine zu vereinbarende Mitarbeitervorsorgekasse zu entrichten. Diese Beiträge sind als Betriebsausgaben steuerlich absetzbar. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber hat der Arbeitnehmer nach dreijähriger Betriebszugehörigkeit das Recht, seinen Abfertigungsanspruch zu entnehmen, oder aber weiter für eine zukünftige Pensionszahlung anzusparen.

Das neue Abfertigungsrecht gilt bisher für rund 2,3 Mio. Beschäftigte. Die Veranlagungserträge sind von der Kapitalertragssteuer befreit. Die Auszahlung wird mit 6 Prozent versteuert, wenn sie als Einmalzahlung erfolgt; erfolgt die Auszahlung in Form einer Rente, ist sie steuerfrei.

Das neue Abfertigungssystem steht in einer engen Beziehung zur betrieblichen Altersvorsorge. Einerseits verringert sich durch die Möglichkeit, das in der Mitarbeitervorsorgekasse angesammelte Kapital in eine Rente umzuwandeln, die Pensionslücke. Somit verringert sich für die Mitarbeiter der Bedarf an weiteren Formen von Alterseinkünften. Daher haben die Unternehmen weniger Anreiz, betriebliche Altersvorsorgesysteme anzubieten. Faktisch stellen die Beiträge an die Mitarbeitervorsorgekassen eine Art Ansparen für eine Betriebspension dar. Andererseits fällt mit der alten Abfertigungsregelung ein wichtiges Instrument zur Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen weg. Eine betriebliche Altersvorsorge im Wege von Pensionskassen kann diese Lücke füllen. Da aufgrund der demografischen Entwicklung in Zukunft die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte sinken wird, stellen Betriebspensionen ein Instrument der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern dar.

Die stärkere Bindung von Arbeitnehmern mit hoher Qualifikation stellt schon bisher das wesentliche Motiv für die Gewährung einer betrieblichen Altersvorsorge dar.⁸ Weitere wichtige Gründe sind die stärkere Bindung von Mitarbeitern, deren Einsatz hohe Suchkosten verursacht, sowie die Motivation der Mitarbeiter zu höherer Leistung. Die Bindungswirkung wird dadurch ermöglicht, dass es dem Arbeitgeber freisteht, festzulegen, dass der Arbeitnehmer erst nach einer Beschäftigungsdauer von bis zu fünf Jahren einen Anspruch darauf hat, die angesparten Arbeitgeberbeträge beim Verlassen des Unternehmens mitzunehmen. Verlässt der Mitarbeiter vor Ablauf der Bindungsfrist das Unternehmen, gehen seine Ansprüche verloren, und die bis zu diesem Zeitpunkt eingezahlten Arbeitgeberbeiträge kommen den anderen Anspruchsberechtigten zugute. Die Beiträge, die der Arbeitnehmer zusätzlich eingezahlt hat, sind von dieser Bindungsfrist ausgenommen und bleiben bei einem Wechsel des Arbeitgebers in jedem Fall erhalten.

Der zunehmende Wettbewerb bei der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften wird in Zukunft zu höheren Suchkosten bei der Besetzung von Vakanzen führen. Eine betriebliche Altersvorsorge, die die Mitarbeiter stärker an das Unternehmen bindet und somit die Fluktuation reduziert, bringt eine Verringerung der Suchkosten mit sich.

Aufgrund der mit der jüngsten Pensionsreform einhergehenden Vergrößerung der Pensionslücke und des damit verbundenen Bedarfs an alternativen Alterseinkünfte-Quellen sowie angesichts der absehbaren stärkeren Nachfrage nach qualifizierten Arbeitnehmern wird die betriebliche Altersvorsorge in Zukunft daher zunehmend wichtig.

Vor diesem Hintergrund wurde im Herbst 2007 beschlossen, das neue Abfertigungssystem auf Selbständige, freie Dienstnehmer, Freiberufler sowie Land- und Forstwirte auszudehnen. Damit werden insgesamt rund 500.000 Personen zusätzlich in dieses System einbezogen. Für 65.000 freie Dienstnehmer gilt die Regelung seit Jänner 2008 ebenso verpflichtend gelten wie für 298.000 Gewerbetreibende und Neue Selbständige. Eine Wahlmöglichkeit ist hingegen für die 52.000 Freiberufler und 139.000 Land- und Forstwirte vorgesehen.

Hinsichtlich der Perspektiven der Betriebspensionen ist diese Ausweitung der Abfertigungsregelung auf Selbständige aus zwei Gründen problematisch. Dadurch, dass der Selbständige bzw. Freiberufler bereits 1,53 Prozent der Einkünfte in die Mitarbeitervorsorgekasse einzahlt, verringert sich der finanzielle Spielraum, darüber hinaus in eine Pensionskasse einzuzahlen. Dennoch wird eine verstärkte Nachfrage nach der zweiten und dritten Säule des Pensionssystem eintreten. Da diese Entwicklung auf alle Personen in Österreich zukommen wird, sollte auch eine allumfassende Zugänglichkeit und gleiche Behandlung aller Gruppen für diese beiden Säulen gewährleistet werden.

⁸ Siehe Url (2003).

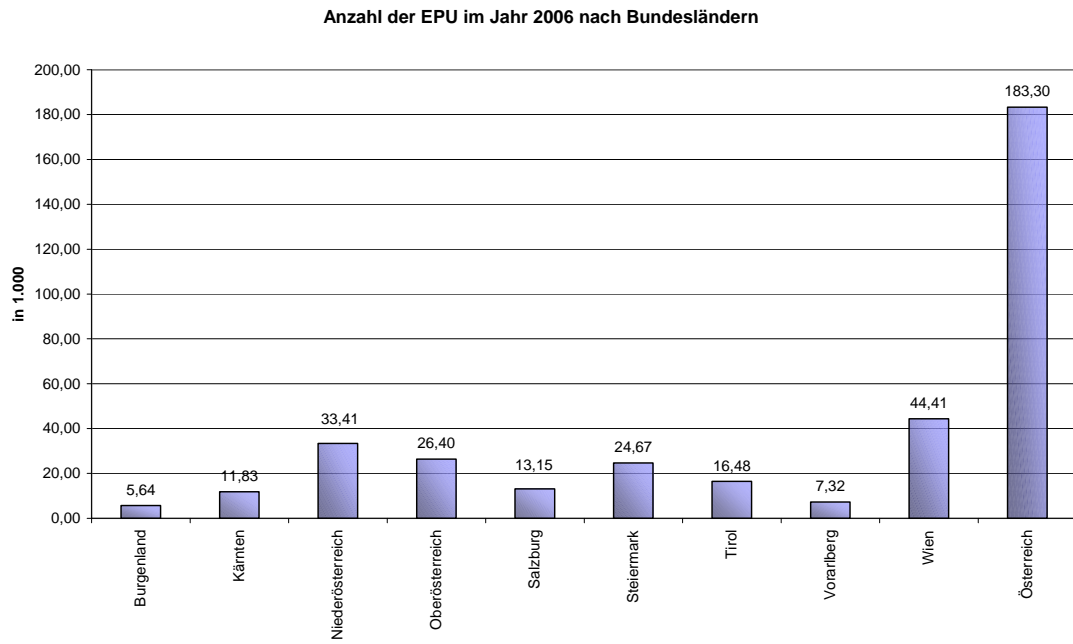
Das österreichische System der betrieblichen Vorsorge sieht jedoch unterschiedliche Möglichkeiten innerhalb einer Gruppe, aber auch zwischen verschiedenen Gruppen vor. Prinzipiell bedarf es nach §3 Abs. 1 BPG einer Betriebsvereinbarung oder eines Kollektivvertrages, um einer betrieblichen Pensionskasse beizutreten. Eine individuelle Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist somit nicht möglich.

Um die Zahl derer, die Anspruch auf eine Betriebspension haben, im Bereich der Selbständigen und Freiberufler auszudehnen, sollte die Möglichkeit, Beiträge in eine Pensionskasse zu leisten, unabhängig davon bestehen, ob für Mitarbeiter eine Betriebspension angeboten wird. Nach der gegenwärtigen Gesetzeslage können Gesellschafter einer Personengesellschaft, Gewerbetreibende, Einzelunternehmer, Freiberufler oder geschäftsführende Gesellschafter, die mit mehr als 25 Prozent am Unternehmen beteiligt sind, nur dann für sich selbst Beiträge in eine Pensionskasse einzahlen, wenn für mindestens einen Mitarbeiter eine Pensionskassenregelung besteht. Damit sind sowohl Unternehmer, für deren Mitarbeiter kein Pensionskassenvertrag abgeschlossen wurde, als auch Ein-Personen-Unternehmen (EPU) von Betriebspensionen ausgeschlossen. Einen Überblick über die Anzahl der EPU gibt Abbildung 7. In Österreich beträgt die Anzahl der EPUs rund 183.000, deren Unternehmer allesamt keine Möglichkeit eines Zugangs zu einer Pensionskassenvorsorge haben. Eine Erhebung der KMU-Forschung Österreich für die Jahre 2005/2006 hat ergeben, dass rund 40 % von Einzelunternehmungen und Personengesellschaften⁹ mit Standort Wien wirtschaftlich in der Lage sein dürften sich an einer kollektiven betrieblichen Altersvorsorge zu beteiligen.

Arbeitgeber, für deren Mitarbeiter eine Betriebspension angeboten wird, haben nach der derzeitigen rechtlichen Lage zwar die Möglichkeit, auch für sich selbst Beiträge zu entrichten. Die gegenwärtige steuerliche Behandlung der Arbeitgeber-Eigenbeiträge macht dies aber wenig attraktiv. Während Arbeitgeber die für ihre Mitarbeiter geleisteten Beiträge bis zu einer gesetzlich festgelegten Höhe als Betriebsausgaben geltend machen können, werden ihre Eigenbeiträge steuerlich ebenso behandelt wie zusätzliche Eigenleistungen der Arbeitnehmer. Sie können entweder bei der Einkommensteuererklärung zu 25 Prozent als Sonderausgaben geltend gemacht werden, oder es kann für bis zu 1.000 Euro jährlich eine staatliche Prämie beantragt werden. Im Jahr 2007 beträgt diese Prämie 9,5 Prozent.

⁹ Ärzte und Rechtsanwälte sind in dieser Erhebung nicht erfasst.

Abbildung 10: Anzahl der EPU im Jahr 2006 nach Bundesländern



Quelle: Wirtschaftskammern Österreichs (Dez. 2006).

4. Steuerliche Behandlung der betrieblichen Altersvorsorge

Überblick über mögliche steuerliche Behandlungen

Für die Altersvorsorge stehen drei verschiedene – eine öffentliche und zwei private – Säulen zur Verfügung. Erstens kann ein Ansparen für eine Pension im Rahmen der staatlichen Pensionsversicherung erfolgen. Die zweite Säule stellt die betriebliche Altersvorsorge dar und steht im Mittelpunkt der folgenden Überlegungen. Schließlich ergänzt die individuelle Vorsorge als dritte Säule das Pensionssystem.

Der betrieblichen Altersvorsorge kommt deshalb eine besondere Rolle zur Ergänzung der staatlichen Pensionsvorsorge zu, weil innerhalb von Betrieben eine bedeutende Hebelwirkung bei der Teilnahme besteht. Der kollektive Charakter der betrieblichen Altersvorsorge ermöglicht es eine weitaus größere Zielgruppe in eine private Altersvorsorge einzubinden, als dies über individuelle Vorsorge gelingt. Entsprechende steuerliche Anreize können die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erheblich verbessern. Wenn dadurch in einem Betrieb die Bereitschaft zur Teilnahme an einer betrieblichen Altersvorsorge ausgelöst wird entsteht eine beachtliche Hebelwirkung, weil zahlreiche Arbeitnehmer gleichzeitig partizipieren.

Gegenüber der individuellen Altersvorsorge zeichnet sich die betriebliche Säule zudem dadurch aus, dass den geleisteten Beiträgen ein laufendes Arbeitseinkommen zu Grunde liegt. Es handelt sich dabei somit um ein erwünschtes Ansparen für die Altersvorsorge. Die Qualität der Ersparnisse wird zusätzlich dadurch aufgewertet, dass diese als Annuität gezielt für die Altersvorsorge ausbezahlt wird. Diese beiden für die Alterssicherung erwünschten Eigenschaften, die sicherstellen, dass eine nachhaltige Entlastung für die öffentliche Hand eintreten kann, sind bei Produkten der individuellen Altersvorsorge in der Regel nicht gewährleistet.

Die einkommenssteuerliche Behandlung von Einzahlungen in, Erträgen und Auszahlungen aus einer betrieblichen Altersvorsorge spielt für die Attraktivität eines solchen Systems eine wichtige Rolle. Die Behandlung jeder dieser drei Punkte ist für die Ertragslage von wesentlicher Bedeutung.¹⁰ Nachfolgend wird Steuerfreiheit an einer dieser drei Stellen mit E bezeichnet und eine Anwendung einer Steuer mit T.¹¹

¹⁰ Daneben kann auch noch die steuerliche Behandlung der Gewinne der Pensionskassen eine Rolle spielen. Eine Überwälzung der Steuerlast (Körperschaftsteuer) auf die Anlegergemeinschaft erhöht die Verwaltungskosten und senkt damit die erzielbare Rendite.

¹¹ In der Literatur und in der Studie wird die Altersvorsorge in drei Phasen dargestellt. Die erste Phase ist jene der Einzahlung. Als zweite Phase folgt der Zeitraum der Veranlagung und schließlich in Phase drei die Periode der

Aufgrund der möglichen unterschiedlichen Behandlungen an diesen drei Punkten ergeben sich prinzipiell acht unterschiedliche Besteuerungskonzepte, wobei gewisse Systeme eine deutlich wichtigere Rolle im internationalen Vergleich spielen als andere Systeme. So ist wohl kein System zu finden, wo die Einkommensteuer an jedem dieser drei Anknüpfungspunkte in vollem Umfang zugreift. Ein Überblick über die verschiedenen Systeme findet sich weiter unten.

Um zu bestimmen, ob eine steuerliche Besserstellung der betrieblichen Pensionsvorsorge besteht oder nicht, bedarf es eines Vergleichsszenarios. Dieses Vergleichsszenario ist gegeben durch die steuerliche Behandlung von individuellen Ersparnissen.¹² Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass auch die individuellen Ersparnisse oft steuerlich sehr unterschiedlich behandelt werden. So unterliegen in Österreich die Zinserträge von Sparbüchern einer 25 %-igen Kapitalertragsteuer, während Substanzgewinne aus Aktienanlagen nach Ablauf der Spekulationsfrist steuerlich unberücksichtigt bleiben. Die in den nachfolgenden Berechnungen angewandten Steuersätze entsprechen den derzeit in Österreich geltenden Tarifen.

Zur Vereinfachung wird angenommen, dass das Vergleichsszenario TTE ist, d. h. Besteuerung des Einkommens und der Kapitalzuwächse, jedoch Steuerfreiheit bei der Auszahlung von Ersparnissen und deren Erträgen.

Die unterschiedlichen Szenarien werden nun mit diesem Basisszenario in Bezug gesetzt. Verschiedene Beispiele sind in Tabelle 4 angeführt. Hier wird ein Beitragszahler unterstellt, welcher 40 Jahre lang in das Pensionskassensystem einzahlt. Der eingezahlte Betrag beträgt im ersten Jahr eine Einheit und wird in den nachfolgenden Jahren jährlich um 4 % erhöht. Die Rendite und damit der Abdiskontierungsfaktor des Anlegers ist auf 5 % nominell festgesetzt. Nach der aktiven Beitragsphase wird angenommen, dass der Beitragszahler für einen Zeitraum von 20 Jahren das angesparte Kapital in Form einer Annuität ausbezahlt erhält. Um eine bessere Vergleichbarkeit zu erhalten, werden die Gegenwartswerte dieser Einzahlungen sowie der Steuerleistungen in den einzelnen Steuersystemen dargestellt, d. h. der Wert der zukünftigen Einzahlungen zum Zeitpunkt der ersten Einzahlung. Es werden dabei drei Fälle untersucht. Im ersten Fall sind die Grenzsteuersätze bei Ein- und Auszahlungen dieselben. Ebenso besitzt auch der Staat die Möglichkeit, die eingenommenen Steuerleistungen zu demselben Satz zu veranlagern wie die Anleger selbst.¹³ Im zweiten Fall ändert sich die Grenzsteuerbelastung in der Auszahlungsphase, d. h. es wird ein geringerer

Auszahlung. In jeder der drei Phasen kann eine Besteuerung (T) erfolgen oder Steuerfreiheit gewährt werden (E). Demnach gibt es 8 verschiedene Varianten der steuerlichen Behandlung der betrieblichen Altersvorsorge. So bezeichnet EET z. B. Steuerfreiheit bei der Einzahlung und den Erträgen, jedoch Versteuerung der Auszahlungen der Pensionskassen. Darüber hinaus können Mischformen auftreten, wenn eine teilweise Steuerbefreiung in einer der jeweiligen Phasen gewährt wird.

¹² Hierbei werden individuelle Pensionsvorsorgeprogramme ausgenommen.

¹³ Die Investitionen des Staates liefern denselben Ertrag wie die Anlage auf dem privaten Kapitalmarkt.

marginaler Steuersatz, nämlich 38,33 % anstatt der ursprünglichen 43,596 % angewendet. Die marginalen Steuersätze entsprechen den Sätzen für ein steuerpflichtiges Jahreseinkommen zwischen 10.000 und 25.000 € bzw. 25.000 € und 51.000 €. Im dritten Fall wird unterstellt, dass der Staat einen niedrigeren Ertrag auf eigene Investitionen erzielt als die private Vorsorge. Dies kann dadurch begründet werden, dass die öffentliche Hand bei der Mittelverwendung neben Effizienzgesichtspunkten auch eine Reihe anderer Zielsetzungen respektieren muss. In diesem Fall wird angenommen, dass der Staat eine durchschnittliche Rendite von 3,5 % erzielt und die Grenzsteuersätze bei Ein- und Auszahlung wieder gleich hoch sind.

Tabelle 3: Ergebnisse einzelner Systeme bei unterschiedlichen Parameterwerten

| Beispielrechnung | | | | | | | | |
|--------------------|-------------------|-------|--------|---------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Fall 1: | Grenzsteuersatz 1 | | 43.60% | Beitragswachstum | | | 4% | |
| | Grenzsteuersatz 2 | | 43.60% | Diskontierungsfaktor | | | 5% | |
| | KEST | | 25% | Anlagemöglichkeiten Staat | | | 5% | |
| | EEE | EET | ETE | ETT | TEE | TET | TTE | TTT |
| Barwert Auszahlung | 33.39 | 18.84 | 25.98 | 14.65 | 18.84 | 10.62 | 14.65 | 8.26 |
| Barwert Steuer | 0.00 | 14.56 | 7.42 | 18.74 | 14.56 | 22.77 | 18.74 | 25.13 |
| Summe | 33.39 | 33.39 | 33.39 | 33.39 | 33.39 | 33.39 | 33.39 | 33.39 |
| Fall 2: | Grenzsteuersatz 1 | | 43.60% | Beitragswachstum | | | 4% | |
| | Grenzsteuersatz 2 | | 38.33% | Diskontierungsfaktor | | | 5% | |
| | KEST | | 25% | Anlagemöglichkeiten Staat | | | 5% | |
| | EEE | EET | ETE | ETT | TEE | TET | TTE | TTT |
| Barwert Auszahlung | 33.39 | 20.59 | 25.98 | 16.02 | 18.84 | 11.62 | 14.65 | 9.03 |
| Barwert Steuer | 0.00 | 12.80 | 7.42 | 17.38 | 14.56 | 21.78 | 18.74 | 24.36 |
| Summe | 33.39 | 33.39 | 33.39 | 33.39 | 33.39 | 33.39 | 33.39 | 33.39 |
| Fall 3: | Grenzsteuersatz 1 | | 43.60% | Beitragswachstum | | | 4% | |
| | Grenzsteuersatz 2 | | 43.60% | Diskontierungsfaktor | | | 5% | |
| | KEST | | 25% | Anlagemöglichkeiten Staat | | | 3,5% | |
| | EEE | EET | ETE | ETT | TEE | TET | TTE | TTT |
| Barwert Auszahlung | 33.39 | 18.84 | 25.98 | 14.65 | 18.84 | 10.62 | 14.65 | 8.26 |
| Barwert Steuer | 0.00 | 14.56 | 6.12 | 17.45 | 10.79 | 19.00 | 14.24 | 20.63 |
| Summe | 33.39 | 33.39 | 32.10 | 32.10 | 29.63 | 29.63 | 28.90 | 28.90 |

Quelle: eigene Berechnungen.

In einem TTE-System zeigt sich, dass der Barwert der Auszahlungen mit 14,65 geringer ist als jener der Steuerleistungen mit 18,74 bei gleichen Renditen von privaten und öffentlichen Veranlagungen. Der Grund liegt darin, dass die privaten Ersparnisse der Kapitalertragsteuer unterliegen, die Anlagemöglichkeiten des Staates¹⁴ jedoch nicht. Der dritte Fall zeigt dann, wie sich dies ändert, falls diese Anlage des Staates geringere „Erträge“, nämlich nur 3,5 % abwirft. In diesem Fall sind der Barwert der Auszahlung und jener der Steuerleistungen beinahe gleich hoch.

Fall 3 veranschaulicht die Überlegenheit des EET aus einer staatlicher Perspektive. In dem realistischen Fall, dass private Veranlagung zu höheren Erträgen der Ersparnisse führt, lukriert der Staat einen höheren Barwert aus den Steuern über ein EET-System als dies bei

¹⁴ Die Anlagemöglichkeiten des Staates sind hier breit zu sehen. Der Staat hat eine Vielzahl von Möglichkeiten, Steuergelder zu verwenden, wie Investitionen, Umverteilung etc. Man kann unter der Rendite auch Wohlfahrtserhöhungen der Bürger verstehen.

einem analogen TEE-System der Fall ist. Für die öffentliche Hand ist es in einer langfristigen Perspektive folglich effizient ein vollständiges EET-System umzusetzen. Basierend auf den laufenden Arbeitnehmerbeiträgen des Jahres 2005 von 60 Mio. Euro impliziert eine Umstellung auf das EET-Prinzip einen unmittelbaren Einnahmenentfall für den Staat von etwa 18 Mio. Euro. Langfristig entstehen jedoch Mehreinnahmen sodass die öffentliche Hand schließlich durch die Umstellung netto 2,5 Mio. Euro gewinnt.

Verglichen mit diesem Basisszenario ist die Analyse bei einem System, welches an jedem der drei Punkte ansetzt, also ein TTT-System, relativ klar. Gegeben, dass die Steuersätze bei Einzahlungen und Zuwächsen gleich hoch sind, setzt dieses System negative steuerliche Sparanreize, da auch die Auszahlungen nochmals steuerlich erfasst werden. Damit wäre ein solches System deutlich unattraktiver. Dieses System liefert bei allen Versionen den geringsten Barwert bei den Auszahlungen, jedoch den höchsten bei den Steuerleistungen. Der Barwert der Auszahlungen beträgt bei gegebenen Parameterwerten nur rund 56 % des TTE-Systems.

Ein System, welches die Substanz nicht zu Beginn, sondern erst am Ende der Ersparnisbildung besteuert, wäre durch ETT gegeben. Ob ein solches System gegenüber dem Vergleichsszenario steuerlich attraktiver ist oder nicht, hängt wesentlich von den jeweils anzuwendenden marginalen Steuersätzen ab, d. h. davon, welche Steuerstufe auf das Einkommen bzw. die Auszahlungen aus der Pensionskasse angewendet wird. Im Fall 1, mit gleichen Grenzsteuersätzen über das gesamte Lebenseinkommen, sind die beiden Systeme ETT und TTE äquivalent. Anders sieht dies im zweiten Fall aus, wo der Grenzsteuersatz in der Pension geringer als im Erwerbsleben ist. Hier ist der Barwert der Auszahlung höher als im Basisszenario. Damit zeigt sich, dass die steuerliche Begünstigung von den Grenzsteuersätzen über das gesamte Erwerbs-, aber auch Pensionsleben abhängt.

In der Literatur wird häufig davon ausgegangen, dass der marginale Steuersatz in der Erwerbsphase höher ist als in der Pensionsphase. Die Gültigkeit dieser Annahme ist aber prinzipiell nicht einfach zu beantworten und wird besonders von zwei Faktoren beeinflusst. Einerseits beeinflusst das Einkommensprofil über den Erwerbszyklus, wie die durchschnittliche marginale Belastung im Erwerbsleben aussieht. Eine zweite wichtige Determinante bildet das öffentliche Pensionssystem. Eine hohe Ersatzrate im öffentlichen Pensionssystem führt dazu, dass der anzuwendende marginale Steuersatz höher ausfallen wird als bei einem deutlich weniger generösen System.

Eindeutiger ist hingegen wiederum der Vergleich von EET bzw. TEE mit TTE. In den ersten beiden Fällen bleiben Kapitalerträge in der Ansparphase steuerfrei und liefern damit ein höheres Einkommen in der Pension. Die Systeme TEE und EET sind prinzipiell relativ äquivalent zueinander. Ist der marginale Steuersatz über die gesamten Einzahlungen in die Pensionskasse und Auszahlungen aus der Pensionskasse, also über das gesamte Erwerbs- und Pensionsleben konstant, dann sind beide Systeme, TEE und EET, äquivalent. Bei hohen

Ersatzraten im öffentlichen Pensionssystem bzw. einem steilen Einkommensprofil über den Lebenszyklus ist a priori nicht klar, inwieweit eine steuerliche Besserstellung bei einem Umstieg von einem TEE- auf ein EET-System gegeben ist.

Einen Überblick über die Grenzsteuersätze über das Erwerbsleben gibt Tabelle 5. Diese enthält die durchschnittlichen Grenzsteuersätze für unterschiedliche Alters- und Ausbildungsgruppen gemäß ITABENA, dem Steuertransfermodell des IHS. Gering qualifizierte Personen umfassen hierbei Personen, welche lediglich einen Pflichtschulabschluss besitzen, während Personen mit hoher Qualifikation einen Hochschulabschluss aufweisen. Die restlichen Ausbildungsgruppen (von Lehrausbildung bis zu Matura) befinden sich in der Gruppe mit mittlerer Qualifikation. Die Aufteilung in die einzelnen Gruppen führt dazu, dass die Stichprobengröße teilweise sehr gering ist und die Zahlen daher vorsichtig interpretiert werden müssen. Dennoch lässt sich erkennen, dass sich die Grenzsteuersätze zwischen Arbeitnehmern und Pensionisten am deutlichsten in der Gruppe der gering Qualifizierten, in den anderen Gruppen hingegen nur sehr geringfügig unterscheiden.

Tabelle 4: Durchschnittliche Grenzsteuersätze von Arbeitnehmern und Pensionisten lt. ITABENA

| Alter | Gering Qualifizierte | | Mittlere Qualifikation | | Hohe Qualifikation | |
|-------|----------------------|--------------|------------------------|--------------|--------------------|--------------|
| | Arbeitnehmer | Pensionisten | Arbeitnehmer | Pensionisten | Arbeitnehmer | Pensionisten |
| 20-25 | 19,68 % | | 27,72 % | | | |
| 25-30 | 23,36 % | | 30,81 % | | 36,27 % | |
| 30-39 | 25,37 % | | 31,52 % | | 36,34 % | |
| 40-49 | 27,92 % | | 32,98 % | | 39,05 % | |
| 50-59 | 27,84 % | | 33,63 % | | 42,11 % | |
| 60-69 | | 17,76 % | | 30,62 % | | 40,78 % |
| 70-79 | | 16,62 % | | 31,29 % | | 42,45 % |
| 80-84 | | 18,76 % | | 32,74 % | | 42,47 % |
| 85+ | | 12,48 % | | 33,05 % | | 31,60 % |

Quelle: IHS.

5 würde per se keinen Hinweis auf eine Besserstellung bei Umstellung auf ein EET-System von einem TEE-System liefern. Der Grund hierfür liegt in der in Österreich im internationalen Vergleich sehr hohen Ersatzrate im öffentlichen Pensionssystem.¹⁵ Der Ausgangspunkt der Untersuchung ist jedoch eine Reduktion der Ersatzrate im öffentlichen Pensionssystem als Folge der jüngsten Pensionsreformen. Legt man diese zugrunde, dann kann davon ausgegangen werden, dass die Umstellung eine Besserstellung darstellen wird. Die Höhe

¹⁵ Siehe OECD (2005b), S.49 für einen Überblick über die Bruttoersatzraten in OECD-Ländern und S.52 für Nettoersatzraten.

eines solchen Vorteils ist jedoch schwer abzuschätzen, da eine Vielzahl von Parametern das Ergebnis beeinflussen.

Steuerliche Berücksichtigung von Beiträgen zu Pensionskassen in Österreich

Die steuerliche Behandlung von Beiträgen zu Pensionskassen in Österreich ist entsprechend der möglichen Klassifizierungen des vorherigen Unterkapitels als Mischform zu bezeichnen. Die Einteilung hängt davon ab, wer die Zahlung der Beiträge zur Pensionskasse durchführt. Beiträge, welche der Arbeitgeber übernimmt, werden steuerlich anders behandelt als Beiträge, welcher ein Arbeitnehmer leistet.

Die Unterscheidung, wann Beiträge zu Pensionskassen als Arbeitgeber- und wann als Arbeitnehmerbeiträge behandelt werden, ist daher von Bedeutung. Beiträge des Arbeitgebers liegen nach § 26 Abs. 7 EStG dann nicht vor, wenn sie ganz oder teilweise anstelle des bisher gezahlten Arbeitslohns oder der Lohnerhöhungen, auf die ein Anspruch besteht, geleistet werden. Mit dieser Regelung soll unterbunden werden, dass Teile des bisherigen Arbeitseinkommens direkt in eine Pensionskasse umgeleitet werden, womit eine steuerliche Vergünstigung verbunden wäre.¹⁶ Lediglich zusätzliche Arbeitseinkommen sollen als Arbeitgeberbeiträge anerkannt werden. Unabhängig von dieser Einteilung ist auf die Beiträge zu Pensionskassen eine einmalige Versicherungssteuer von 2,5 % abzuführen.

Regelungen für Arbeitgeberbeiträge

Arbeitgeberbeiträge zu Pensionskassen bzw. Prämien zu betrieblichen Kollektivversicherungen für Arbeitnehmer sind laut §4 EStG beim Arbeitgeber als Betriebsausgabe von der steuerlichen Bemessungsgrundlage abzugsfähig. Hierbei dürfen die Zusagen bei einem leistungsorientierten System 80 % des letzten laufenden Aktivbezuges nicht übersteigen. Jedoch ist das Überschreiten unbeachtlich, wenn es auf eine Verminderung des Arbeitslohnes aus wirtschaftlich beachtlichen Gründen in den letzten Aktivitätsjahren zurückzuführen ist, wie z. B. bei Altersteilzeitregelungen. Nachschussleistungen sind von dieser Regelung jedoch ausgenommen. Bei beitragsorientierten Systemen dürfen die Beiträge 10 % der Lohn- und Gehaltssumme der Anwartschaftsberechtigten nicht übersteigen. Selbiges gilt auch für leistungsorientierte Systeme, falls diese nicht ausschließlich betraglich festgelegt sind oder sonstige Bestimmungsgrößen zur Anwendung kommen.

Beiträge des Arbeitgebers für sich selbst sind nicht als Betriebsausgabe von der Bemessungsgrundlage des Unternehmensgewinns absetzbar. Als Arbeitgeber gelten hierbei Unter-

¹⁶ Obwohl im vorherigen Unterkapitel festgestellt wurde, dass die Frage, ob eine steuerliche Vergünstigung vorliegt oder nicht, von vielen Parametern abhängt, wird im folgenden Text davon ausgegangen, dass dies der Fall ist.

nehmer und Gesellschafter von Gesellschaften, bei denen die Gesellschafter als Mitunternehmer anzusehen sind. Diese Beiträge sind wie die Arbeitnehmerbeiträge bei Arbeitnehmern zu behandeln.

Auf Seiten des Arbeitnehmers sind Arbeitgeberbeiträge zum Zeitpunkt der Beitragsleistungen steuerlich nicht zu berücksichtigen. Die Prämienleistungen des Arbeitgebers sind daher bis zu den oben angegebenen Grenzen von der Steuerpflicht ausgenommen. Die Bezüge von Pensionskassen aus Arbeitgeberbeiträgen sind jedoch auf das Einkommen anzurechnen und unterliegen der Einkommensteuer. Die Kapitalerträge der Pensionskasse für jene Beiträge, welche der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zuzurechnen sind, sind sowohl von der Körperschaftsteuer als auch der Kapitalertragsteuer befreit. Damit ist bei den Arbeitgeberbeiträgen das EET-System verwirklicht.

Ein weiterer bedeutender Vorteil dieser Regelung liegt darin, dass die Arbeitgeberbeiträge auch keinen Sozialversicherungsabgaben unterliegen, weder bei der Prämienzahlung, noch bei den Bezügen. Da ein erheblicher Teil dieser Beiträge eine Steuer im ökonomischen Sinn darstellt, wird damit die Abgabenbelastung auf den Faktor Arbeit gering gehalten.

Regelungen für Arbeitnehmerbeiträge

Für die Arbeitnehmerbeiträge für Pensionskassen sieht die steuerrechtliche Regelung gänzlich anders aus. In diesem Fall werden die Beiträge nach Leistung der Abgaben (Sozialabgaben und Lohnsteuer) abgeführt. Damit erfolgt die Versteuerung vor der Ansparphase. Im Prinzip entspricht die Regelung einem TEE-System (siehe dazu Tabelle 4).

Es ist jedoch möglich, einen gewissen Teil steuerlich gefördert zu erhalten. Dies kann entweder im Rahmen der Sonderausgaben oder im Rahmen der staatlichen Prämienförderung geschehen. Wird die Sonderausgabenregelung gewählt, dann ist ein einheitlicher Höchstbetrag der steuerlichen Anerkennung von 2.920 € jährlich zu berücksichtigen. Dieser Betrag erhöht sich um 2.920 €, falls dem Steuerpflichtigen der Alleinverdiener- oder der Alleinerzieherabsetzbetrag zusteht, und um zusätzliche 1.460 € bei mindestens drei Kindern. Sind die jährlichen Arbeitnehmerbeiträge geringer als der jeweils zu berücksichtigende Höchstbetrag, so ist ein Viertel der Beiträge, mindestens aber 60 €, als Sonderausgaben abzusetzen. Sind die jährlichen Beiträge höher als der Höchstbetrag, so ist ein Viertel des Höchstbetrages steuerlich abzusetzen. Die abzugsfähigen Sonderausgaben verringern sich jedoch ab jährlichen Einkünften von mehr als 36.400 € gleichmäßig, sodass ab 50.900 € keine Sonderausgaben mehr abzugsfähig sind.

Die zweite Möglichkeit, steuerliche Förderung in Anspruch zu nehmen, besteht in der prämienbegünstigten Pensionsvorsorge. Hierbei wird auf Antrag Einkommensteuer bzw.

Lohnsteuer zurückerstattet. Der maximal geförderte jährliche Beitrag liegt grundsätzlich bei 1.000 €. Die Prämie für die berücksichtigten Beiträge beträgt im Jahr derzeit 9,5 %.

Die Kapitalerträge des angesparten Kapitals sind wie bei den Arbeitgeberbeiträgen wiederum sowohl kapitalertragsteuer- als auch Körperschaftsteuerfrei. Die Besteuerung der Bezüge aus Pensionskassen hängt von der gewählten steuerlichen Förderung bei der Prämienzahlung ab. Bezüge, für welche staatliche Förderung in Anspruch genommen wurde und die nicht als Sonderausgaben berücksichtigt wurden, sind bei der Auszahlung nach dem EStG steuerfrei. Die restlichen Bezüge sind mit 25 % zu erfassen und damit zur Bemessungsgrundlage hinzuzufügen. Es ergibt sich für die Arbeitnehmerbeiträge zu Pensionskassen ein pEEpE-System (pE steht für teilweise steuerlich befreit), wobei die Abzugsfähigkeit der Beiträge gering, jene der Bezüge deutlich höher ist.

Hinsichtlich der beschriebenen Regelungen für die Arbeitnehmerbeiträge ist auf den damit verbundenen erheblichen administrativen Aufwand auf Betriebsebene hinzuweisen. Die Kosten aus den abgeleiteten Informationspflichten für die Unternehmen und die buchhalterischen Folgekosten stehen in keiner Relation zu den Vorteilen für die Arbeitnehmer. Ein vereinfachtes EET-System auf Arbeitnehmerseite wird in dieser Hinsicht zu Effizienzgewinnen über Minimierung der Verwaltungskosten führen.

Internationale steuerliche Regelungen

Die steuerrechtliche Behandlung von Beiträgen zu Pensionskassen ist im internationalen Umfeld großteils sehr ähnlich geregelt. Es gibt aber verschiedene Regelungen für verschiedene Veranlagungen sowie auch gewisse Beitragsgrenzen, welche einer steuerlichen Förderung unterliegen. Prinzipiell kann festgehalten werden, dass in einer Vielzahl von Ländern das EET-Prinzip vorherrscht, um Anreize zur Ersparnisbildung zu setzen. Dies ist in Tabelle 6 dargestellt. Hier zeigt sich, dass der überwiegende Teil der OECD-Länder ein EET-System bevorzugt. Die Beiträge werden lediglich in Australien, in Neuseeland und Österreich besteuert. Ein ebensolches Bild zeigt sich bei der Behandlung von Kapitalerträgen. Auch hier besteuern lediglich vier Länder die Kapitalerträge. Hingegen erfolgt in den meisten Ländern eine Besteuerung der Pensionsleistungen, wobei auch hier noch steuerliche Erleichterungen gewährt werden. Diese Tabelle kann die Behandlung jedoch nur sehr grob wiedergeben, da es oft eine Vielzahl von Regelungen gibt. So ist es häufig der Fall, dass die steuerliche Absetzfähigkeit nur bis zu einem bestimmten Höchstbetrag möglich ist. Die Abkürzungen in der Tabelle bedeuten folgendes: T und E stehen wie im ersten Abschnitt für Besteuerung und Befreiung von der Besteuerung, PE steht dafür, dass Teile der Beiträge oder Bezüge von der Bemessungsgrundlage abgezogen werden können, S für eine staatliche Subvention und PC für die Möglichkeit, teilweise Absetzbeträge in Anspruch zu nehmen.

Tabelle 5: Steuerbehandlung privater Pensionsvorsorge in OECD-Ländern (2003)

| | Beiträge | Kapitalerträge | | Leistungen | |
|--------------------|----------|----------------|------------------|------------|---------------|
| | | Ertragssteuern | Vermögenssteuern | Annuitäten | Einmalzahlung |
| Australien | | | | | |
| Individuell | T | 7.1% | E | T/PC | PE/16,5% |
| Arbeitgeber | 15% | 7.1% | E | T/PC | PE/16,5% |
| Belgien | | | | | |
| Individuell | T/PC | E | 0,17% | T/PC | 10% |
| Arbeitgeber | E | E | 0,17% | T/PC | 16,5% |
| Dänemark | E | 15% | E | T | 40% |
| Deutschland | E | E | E | T/PE | T |
| Finnland | E | E | E | T | T |
| Frankreich | E | E | E | T/PE | T/PE |
| Griechenland | E | E | E | T | T |
| Großbritannien | E | E | E | T | T/PE |
| Irland | E | E | E | T/PE | T/PE |
| Island | E | E | E | T | T |
| Italien | E | 12,5% | E | T/PE | T/PE |
| Japan | E | E | E | T/PE | T/PE |
| Kanada | E | E | E | T | T |
| Korea | E | E | E | T/PE | T/PE |
| Luxemburg | | | | | |
| Individuell | E | E | E | T | T/PE |
| Arbeitgeber | 20% | E | E | E | E |
| Mexiko | E/S | E | E | T/PE | T/PE |
| Neuseeland | | | | | |
| Individuell | T | 33% | E | E | E |
| Arbeitgeber | 21% | 33% | E | E | E |
| Niederlande | E | E | E | T | T |
| Norwegen | E | E | E | T | Nicht erlaubt |
| Österreich | | | | | |
| Individuell | T/PE | E | E | T/PE | T/PE |
| Arbeitgeber | E | E | E | T | T |
| Polen | E | E | E | T | T |
| Portugal | | | | | |
| Individuell | T/PC | E | E | 20%/PE | T/PE |
| Arbeitgeber | E | E | E | 20%/PE | T/PE |
| Schweden | E | 15% | E | T | T |
| Schweiz | E | E | E | T | T |
| Slowakei | E | E | E | 15% | 15% |
| Spanien | E | E | E | T | T/PE |
| Tschechien | | | | | |
| Individuell | T/PE/S | E | E | 15%/PE | 15%/PE |
| Arbeitgeber | E/S | E | E | 15%/PE | 15%/PE |
| Türkei | E | E | E | E | 5%/PE |
| Ungarn | | | | | |
| Individuell | T | E | E | E | E |
| Arbeitgeber | E | E | E | E | E |
| Vereinigte Staaten | E | E | E | T | T |

Quelle: OECD (2005), S. 80.

Da die Werte für das Jahr 2003 gelten, sind manche davon nicht mehr gültig. Die grundlegenden Prinzipien werden aber in den meisten Ländern weiterhin Anwendung finden. Aus Tabelle 6 ist klar ersichtlich, dass im überwiegenden Teil der Länder die steuerlich günstigere Variante für Anleger in private Versorgungssysteme, also auch Pensionskassen, gewählt wurde. Aber auch in jenen Ländern, bei welchen TxE-Systeme gelten, sind Beiträge teilweise steuerlich günstiger behandelt. Nachfolgend werden die Systeme ausgewählter Länder kurz skizziert.

Australien:

Die öffentliche Leistung der Altersvorsorge in Australien ist eine „Flat Rate“, die von den Erwerbseinkünften unabhängig ist. Die Richtlinie ist, dass 25 % des durchschnittlichen Vorsteuereinkommens der Männer nicht unterschritten wird. Eine betriebliche Altersvorsorge ist in Australien obligatorisch. Während der Erwerbszeit werden mindestens 9 % des Einkommens bis zu einer festgelegten Obergrenze, ungefähr das 2,5-fache des durchschnittlichen Einkommens, in die *Superannuation Funds* eingezahlt. Weitere freiwillige Einzahlungen sind möglich, jedoch nach oben beschränkt.

Die Einkommensteuer setzt in Australien dreimal an. Erstens werden Beiträge der Arbeitgeber mit einem Steuersatz von 15 % versteuert, was gegenüber der regulären Versteuerung günstiger ist, Beiträge der Arbeitnehmer hingegen mit dem regulären Steuersatz. Auch die Kapitalgewinne im Funds werden mit 15 % besteuert. Die Leistungen aus der Pensionskasse werden ein drittes Mal besteuert, allerdings um 15 Prozentpunkte steuerlich bevorzugt gegenüber regulärem Einkommen, sofern sie als Annuität und nicht als Einmalzahlung entnommen werden. Zusätzliche Vergünstigungen gibt es für Personen mit geringem Einkommen.

Deutschland:

Zum einen existiert die Möglichkeit der Entgeltumwandlung, bei der bis zu 4 % der Höchstbeitragsgrundlage in der Sozialversicherung, dies sind 210 € monatlich in den alten und 176 € in den neuen Bundesländern, abgezogen und an einen Pensionsfonds oder eine Lebensversicherung überwiesen werden kann. Seit dem Jahr 2002 besteht ein gesetzlicher Anspruch der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber auf die Durchführung einer Entgeltumwandlung. Diese Beiträge, die auf der Entgeltumwandlung basieren, sind lohnsteuer- und sozialabgabenfrei. Darüber hinaus erbrachte Beiträge des Arbeitnehmers sind aus versteuertem Einkommen zu leisten. Macht ein Arbeitnehmer Gebrauch von der Entgeltumwandlung, dann ist jährlich ein gewisser Mindestbetrag zu leisten.

Renten von Pensionskassen sind in Deutschland in vollem Ausmaß der Lohnsteuer unterworfen. Daneben muss auch der reguläre Krankenkassenbeitrag sowie der Beitrag zur Pflegesicherung gezahlt werden.

Die „Riester-Rente“ entspricht der dritten Säule der Altersvorsorge. Gefördert wird diese Form der Vorsorge durch die Altersvorsorgezulage bzw. einen Sonderausgabenabzug. Die Höhe der Altersvorsorgezulage ist von den familiären Verhältnissen abhängig (z. B. der Kinderanzahl). Die Zulage sowie der Sonderausgabenabzug hängen vom prozentuellen Anteil der Prämienleistungen am Einkommen ab, wobei eine Obergrenze für die Förderung eingezeichnet wurde. Rentenleistungen sind im Gegensatz zur Entgeltumwandlung steuerpflichtig und sozialabgabenfrei.

Finnland:

Das öffentliche Pensionssystem in Finnland besteht aus einer Grundsicherung und zusätzlich einer öffentlichen Pension (TEL), die einen Versicherungscharakter aufweist. TEL-Beiträge werden von Arbeitnehmern und Arbeitgebern finanziert. Aufgrund der weitgehenden Deckung der staatlichen Vorsorge spielt die individuelle und die betriebliche Vorsorge eine untergeordnete Rolle. Einzahlungen in eine betriebliche Pension können bis zu einer Grenze von 5 % des Einkommens vom zu versteuernden Gehalt abgezogen werden. Die Auszahlung der Betriebspension ist dann einkommenssteuerpflichtig. Die Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge sind steuerlich abzugsfähig. 2002 wurden 3,3 % der gesamten Pensionssumme von betrieblichen Pensionsfonds (1,3 % von privaten Pensionsfonds) bezahlt. 2003 belief sich das angesammelte Kapital betrieblicher und privater Pensionsfonds auf 11 % des BIP.

Großbritannien:

In Großbritannien existieren zwei öffentliche Pensionssysteme, die *Basic Pension* und die *S2P*, wobei man aus letzterem freiwillig ausscheiden kann. Entscheidet man sich für ein *opting out* aus dem *S2P*, fallen während des Erwerbslebens geringere Sozialversicherungsbeiträge an, man ist jedoch verpflichtet, eine individuelle oder betriebliche Pensionsvorsorge zu treffen. Der überwiegende Teil der Personen mit mittlerem und höherem Einkommen entscheiden sich für ein solches *opting out*.

Für die betriebliche Pensionsvorsorge gilt grundsätzlich das Prinzip einer nachgelagerten Besteuerung. Einzahlungen können von der Bemessungsgrundlage abgezogen werden, auch die Kapitalerträge werden nicht besteuert. Während der Rentenbezugsphase wird jedoch das generierte Einkommen in fast voller Höhe dem steuerpflichtigen Einkommen zugeschlagen. Steuernachlässe werden bei Einmalzahlungen gewährt, und bei Annuitätenleistung der Versicherung kommt ein höherer Steuerfreibetrag zur Anwendung.

Island:

Die öffentlichen Pensionen in Island sind steuerfinanziert und werden einer Bedarfsprüfung unterzogen. Die betriebliche Altersvorsorge ist verpflichtend und wird in Pensionsfonds

verwaltet. Mindestens 10 % der Lohnsumme muss jährlich in die betriebliche Pensionsvorsorge eingezahlt werden. Die Pensionsfonds sind verpflichtet, eine Leistung auszuzahlen, deren Mindestbetrag sich aus den eingezahlten Beträgen bestimmt. Die Beiträge an die Pensionsfonds sind steuerlich vollständig abzugsfähig, und auch die Kapitalerträge sind steuerfrei. Die durchschnittlichen Beitragsleistungen der Arbeitgeber betragen 8 % des Lohn Einkommens und jene der Arbeitnehmer 4 %. Die Pensionszahlungen unterliegen in vollem Ausmaß der Einkommensteuer.

Niederlande:

Die öffentliche Pension in den Niederlanden ist unabhängig von den Beitragsleistungen und orientiert sich lediglich an den familiären Verhältnissen. Betriebliche Pensionen sind in den meisten Branchen Pflicht.¹⁷ Die betriebliche Altersvorsorge umfasst rund 90 % der Erwerbstätigen und ist meist leistungsbezogen. Im Falle von Annuitätzahlungen in der Auszahlungsphase erfolgt die Besteuerung nachgelagert. Aufgrund des stark progressiven niederländischen Steuersystems besteht ein starker Anreiz, diese Form der Vorsorge zu wählen. Zusätzlich sind Pensionisten durch spezielle Freibeträge steuerlich besser gestellt.

Vereinigte Staaten:

Die betriebliche Altersvorsorge ist in den USA freiwillig, und bei der Wahl der Anlageform stehen viele Alternativen zur Auswahl. Es existieren eine Reihe von steuerlichen Anreizen, auf diesem Weg vorzusorgen. Erstens wird nachgelagert besteuert, sofern keine Prämienobergrenze überschritten wird, wie dies auch in anderen Ländern üblich ist. Zweitens wird Pensionseinkommen gegenüber regulärem Erwerbseinkommen steuerlich günstiger für die Steuerpflichtigen behandelt.

Ein weiterer Grund für die hohe Akzeptanz des Systems ist die administrativ leichte Handhabung und Transparenz für den Anleger. Auf Anfrage kann man sich leicht über den Stand seines betrieblichen Pensionskontos informieren, über die zu erwartenden Auszahlungen aus den öffentlichen Kassen wird man jährlich automatisch benachrichtigt.

Gründe für steuerliche Berücksichtigung von Pensionskassenbeiträgen

In vielen Ländern, vor allem in Kontinentaleuropa, basiert das Pensionssystem zu einem überwiegendem Teil auf dem öffentlichen Umlageverfahren. Das Ausmaß der zweiten und dritten Säule des Pensionssystems hängt von einigen Faktoren ab, wobei vor allem die Ausgestaltung des öffentlichen Pensionssystems eine wesentliche Rolle spielt. Daneben spielen aber auch steuerliche Aspekte eine bedeutende Rolle. Der Ausgangspunkt dieses

¹⁷ Die Verpflichtung wird durch Tarifverträge geregelt.

Abschnitts basiert auf einer zu erwartenden Reduktion der Ersatzleistung im öffentlichen Pensionssystem in Österreich als Folge des demografischen Wandels. Diese wird notwendig sein, um die Beitragssätze zum Sozialversicherungssystem möglichst stabil zu halten. Von diesem Gedanken waren auch die Pensionsreformen der letzten Jahre getragen.

Um ein gewisses Niveau an Einkommensersatzleistungen im Alter zu gewährleisten, wird es notwendig sein, dass die anderen beiden Säulen ausgebaut werden. Bei geringeren Einkommen bzw. Pensionsansprüchen wird beinahe in ganz Europa die Ansicht vertreten, dass die öffentliche Hand ein gewisses Subsistenzniveau zur Verfügung stellen sollte. So ist man z. B. in Österreich dazu übergegangen, die Pensionszahlungen geringerer Pensionen deutlich stärker zu erhöhen als andere Pensionen. Dies führt dazu, dass die Ersatzrate einer bereits in Pension befindlichen Person mit höherem Pensionseinkommen über die Zeit deutlich abnimmt. Insgesamt gesehen wird die Nettoersatzrate in der Pensionsversicherung zurückgehen. Die Frage, die sich dann stellt, ist, ob der Staat steuerliche Anreize setzen sollte, um die private Vorsorge zu fördern.

Es gibt einige Gründe dafür, dass der Staat Steueranreize für das Pensionssparen bieten sollte. Die bereits angesprochene Verringerung der Nettoersatzrate in der öffentlichen Pension in der Zukunft erfordert, vor allem bei mittleren und höheren Einkommen, ein Aufstocken der privaten Ersparnisse, sei es über Einlagen bei Pensionskassen oder auch eine rein individuelle Vorsorge. Eine Abschätzung dahingehend, inwieweit sich die Nettoersatzrate verändern wird, ist aus heutiger Sicht relativ schwierig, da dies von Parametern abhängt, die erst in der Zukunft Formen annehmen. So herrscht bezüglich der demografischen Entwicklung eine große Unsicherheit. Es sollte ein Anreiz geschaffen werden, damit die private Vorsorge stärker in Betracht gezogen wird.

Ein weiterer Grund ist sicherlich auch die geringe Sparquote bzw. der geringe Bestand an Assets in Händen der Haushalte in vielen Ländern. Dies führt zu geringeren Investitionen als Folge höherer Zinssätze. Solange die Ertragsrate des Kapitals deutlich höher als das reale Lohnwachstum ist, gibt es einen Spielraum für erhöhte Ersparnisbildung. Ob eine alleinige Veränderung der Sparquote in Österreich bei kompetitiven und flexiblen Kapitalmärkten viel bewirkt, kann bezweifelt werden. Da der Trend jedoch in ganz Europa dahin geht, die zweite und dritte Säule auszubauen, kann eine steuerliche Förderung, welche in fast allen Ländern Europas gewährt wird, einiges bewirken.

Ein weiteres Argument, welches für eine steuerliche Berücksichtigung der Ersparnisbildung spricht, ist, dass sich Haushalte „kurzsichtig“ verhalten könnten bzw. Liquiditätsbeschränkungen unterliegen. Sie sparen in der ersten Hälfte des Arbeitslebens wenig und können dies in der zweiten Hälfte nicht mehr aufholen. Diese Sicht würde ebenfalls dafür sprechen, Ersparnisse für die Pensionsbildung steuerlich zu fördern. Bei einem Rückgang der öffentlichen Pensionsleistung ist dieser Punkt umso bedeutender.

Aus der Sicht des Staates kann die Förderung in der Gegenwart dazu führen, dass Kosten in der Zukunft geringer ausfallen. Führen die Anreize dazu, dass zusätzliche Ersparnisse gebildet werden, dann verringert sich die Wahrscheinlichkeit, dass Haushalte in der Zukunft eine bedarfsorientierte Mindestsicherung bzw. eine Ausgleichszulage empfangen. Dies könnte zu einer Verringerung der finanziellen Belastung von Ländern und Gemeinden bzw. des Bundes führen.

Eine Eigenschaft der steuerlichen Förderung ist auch, dass die Lasten der demografischen Entwicklung auch auf die derzeitige ältere Generation übertragen werden können. Die Absetzbarkeit von Beitragsleistungen zur zweiten und dritten Säule verändert die Abgabenbelastung zugunsten jüngerer Generationen. *Relativ* gesehen, bezahlen Pensionisten damit nun höhere Steuern als Beitragszahler zu den Pensionskassen.

Zuletzt ist auch die internationale Dimension von Bedeutung für die nationalen Regelungen. Die grundlegende steuerliche Behandlung ist in beinahe allen europäischen Ländern eine mehr oder weniger ausgeprägte Form von EET. Unterschiedliche Steuersysteme können einen Einfluss auf die Mobilität von Arbeitnehmern bzw. die Destination haben. So können unterschiedliche Systeme dazu führen, dass Personen mit Pensionskassenlösung sehr unterschiedlich besteuert werden. So kann sich sowohl eine Doppelbesteuerung als auch eine Steuerbefreiung ergeben. Leistet jemand Beiträge in einem Land mit einem TEE-System und erhält Auszahlungen in einem Land, in welchem das EET gilt, dann werden sowohl die Beiträge als auch die Bezüge besteuert. Im umgekehrten Fall, in dem jemand in einem Land mit EET-System arbeitet und die Auszahlungen in einem Land mit einem TEE-System erhält, sind sowohl die Beiträge als auch die Auszahlungen steuerfrei. Dies hat Einfluss auf die Mobilität von Arbeitnehmern. Das Europäische Parlament hat daher dafür plädiert, dass in allen Ländern das EET-System umgesetzt wird.¹⁸ Daneben kann es aber auch noch andere Hindernisse geben, wie eine eingeschränkte Mitnahme der Ansprüche in ein anderes Land oder der Verlust von staatlichen Prämienförderungen.

Ökonomische Wirkungen von steuerlichen Anreizen

In der empirischen Literatur ist man sich zwar darüber einig, dass Wirkungen von steuerlichen Anreizen für die Ersparnisbildung ausgehen, jedoch zeigen verschiedene Studien unterschiedliche Ergebnisse bezüglich unterschiedlicher Wirkungskanäle. Einen bedeutenden Einfluss auf die Bildung von Ersparnissen hat das öffentliche Pensionssystem. Hier zeigt sich recht anschaulich, dass die privaten Ersparnisse, zu welchen auch die Beiträge zu Pensionskassen zählen, sehr stark von der Generosität der ersten Säule des Pensionssystems abhängen.¹⁹ Das öffentliche Pensionssystem verdrängt die private

¹⁸ Siehe European Parliament (2001).

¹⁹ Siehe Börsch-Supan, S. 117.

Vorsorge, dieser Effekt wird auch als *Crowding-out* bezeichnet. Der Rückgang an öffentlicher Pensionsleistung in der Zukunft sollte hier zu verstärkter Anreizwirkung für die private Vorsorge führen und damit Pensionskassenlösungen als Anlageform stärker ins Blickfeld rücken.

Tabelle 6: Wertpapiere in steuerlich geförderten Pensionsplänen und Ersatzrate in der öffentlichen Pension

| | <i>D</i> | <i>FRA</i> | <i>ITA</i> | <i>ESP</i> | <i>NLD</i> | <i>CHE</i> | <i>GB</i> | <i>US</i> |
|--|----------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|
| Wertpapiere in steuerlich geförderten Pensionsplänen in % des BIP* | 8,6% | 5,7% | 5,5% | 5,0% | 116% | 112% | 76% | 108% |
| Ersatzrate der öffentlichen Pensionen nach Steuern** | 77% | 77% | 97% | 92,5% | 46% | 57% | 40% | 48% |

*Daten 2004

**Daten 2003

Quelle: Börsch-Supan (2005), S. 118.

Die erste Zeile in Tabelle 6 zeigt den Wert der gehaltenen Wertpapiere der Haushalte in den dargestellten Ländern, der in steuerlich geförderten Pensionsplänen investiert wurde, gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP). Die zweite Zeile gibt die Nettoersatzrate der öffentlichen Pensionen an. Hier zeigt sich sehr gut, dass in Ländern mit generösen öffentlichen Pensionen die private Pensionsvorsorge deutlich weniger Gewicht hat als in Ländern, in denen die Ersatzrate wesentlich geringer ist. Teilweise ist als Folge der geringeren öffentlichen Absicherung die private Vorsorge auch verpflichtend.

Neben dem Einfluss des öffentlichen Pensionssystems hat auch die steuerliche Förderung einen Einfluss. Durch die steuerliche Förderung werden Ersparnisse innerhalb der verschiedenen Anlageformen umgeschichtet. Da durch die Förderung das Ansparen für eine betriebliche Pensionsleistung attraktiver wird, wird einerseits innerhalb der verschiedenen Anlageformen für langfristiges Sparen umgeschichtet, aber ebenso wird eine Verschiebung von kurzfristigen zu langfristigen Sparformen stattfinden. Die steuerliche Förderung wird daher die Zusammensetzung der Portfolios der privaten Haushalte verändern. Es steht daher zu erwarten, dass einerseits eine Verschiebung von kurzfristigem Sparen zu langfristigem Sparen stattfinden wird und auch innerhalb des Sparens für die Pensionsvorsorge eine Verschiebung hin zu Pensionskassen stattfinden sollte. Dieser Effekt der Portfoliozusammensetzung ist in der empirischen Literatur relativ deutlich nachgewiesen.

So weisen Walliser und Winter (1998) einen starken Effekt der steuerlichen Begünstigung von Todesfallversicherungen nach. Attanasio, Banks und Wakefield (2004) zeigen, dass die steuerliche Abzugsfähigkeit von Beiträgen zu den „Individual Retirement Accounts“ (IRA) in den USA zu einer starken Verschiebung der Assetstruktur hin zu IRAs geführt hat. Bis zum Jahr 1982 konnten Beiträge nur von Selbständigen steuerlich geltend gemacht werden. Ab

dann wurde diese Möglichkeit allen Haushalten zugänglich gemacht. Es war jedoch eine Grenze von 2.000 USD pro Arbeitnehmer vorgesehen. Im Durchschnitt betrug die steuerliche Abzugsfähigkeit rund 1.110 USD, und es wurden 3.170 USD im Schnitt eingezahlt. Daneben sind jedoch andere Anlageformen reduziert worden, im Ausmaß von etwa 1.800 USD. Dies zeigt eine deutliche Umschichtung innerhalb des Portfolios.

Ein wichtiger Punkt in der ökonomischen Theorie betrifft die Frage, inwieweit steuerliche Anreize zur Ersparnisbildung tatsächlich zu neuen Ersparnissen führen. Hierbei gibt es von Seiten der Empirie keine so eindeutigen Ergebnisse, und sie streuen sehr breit. Ausgangspunkt vieler Studien ist wiederum die Ausweitung der IRA oder des 401(k) in den USA. Die Schätzungen reichen dabei von keinen zusätzlichen Ersparnissen bei Gale und Scholz (1994) bis zu 66 Cent je Dollar in IRAs investiert bei Venti und Wise (1990). Joines und Manegold (1991) haben wiederum zusätzliche Ersparnisse im Ausmaß von 19-26 Cent pro Dollar ermittelt. Poterba, Venti und Wise (1995) haben sich die Ausweitung von 401(k) in den USA näher angesehen und festgestellt, dass für die große Mehrzahl der Haushalte die Beiträge zu 401(k) zusätzliches Sparen bedeutet und kein Substitut darstellte. Attanasio, Banks und Wakefield (2004) haben sich wiederum mit der Ausweitung der IRA beschäftigt und ermittelt, dass über die Steuerersparnis hinaus keine zusätzlichen Ersparnisse gebildet wurden.

Zu gänzlich anderen Ergebnissen kommt Engelhardt (1996). In dieser Studie wurde eine quasi-experimentelle Untersuchung durchgeführt. Es wurden die Wirkungen der Abschaffung des „Registered Home Ownership Savings Plans“ (RHOSP) in Kanada untersucht. Diese Sparmöglichkeit gestattete es, Beiträge zu diesen Sparplänen aus unversteuerter Einkommen zu leisten und bei Verwendung für die Anschaffung eines Eigenheims vollkommen steuerfrei zu entnehmen. Engelhardt untersucht die Wirkungen auf die Sparquote bei Abschaffung dieser Finanzierungsmöglichkeit. Der Vorteil der Untersuchung bestand darin, dass es eine Kontrollgruppe gab, da Haushalte, die bereits ein Eigenheim besaßen, diese Maßnahme nicht mehr in Anspruch nehmen konnten. Er ermittelte, dass RHOSP dazu führte, dass das Sparen der Haushalte für jeden eingezahlten Dollar um rund 60-90 Cent und die gesamtstaatliche Ersparnis um rund 20-60 Cent anstieg. Die gesamtstaatliche Ersparnis berücksichtigt dabei die Steuerausfälle als Folge der steuerlichen Berücksichtigung der Beiträge.

Diese Auflistung zeigt, dass es sehr unterschiedliche empirische Ergebnisse bezüglich der zusätzlichen Ersparnisse als Folge der steuerlichen Förderung gibt. Damit können auch nur sehr eingeschränkt Rückschlüsse auf Österreich gezogen werden, falls eine Umstellung vom TEE-System auf das EET-System bei Einzahlungen in Pensionskassen erfolgt. Gut abgesichert scheint, dass in einem solchen Fall eine Verschiebung der Portfoliostruktur hin zu Pensionskassen erfolgen wird. Inwieweit jedoch eine Erhöhung der gesamtwirtschaftlichen Sparquote zu erwarten ist, darüber erlaubt die Empirie keine Schlussfolgerungen.

Ein weiterer bedeutender Unterschied zwischen dem TEE- und dem EET-System besteht darin, inwieweit der Staat das Risiko, sowohl negativ als auch positiv, des Anlegers mitträgt. Bei einem TEE-System fällt die Steuerlast im Erwerbsleben an. Unabhängig von der Rendite der Pensionskassenbeiträge fließt jeweils derselbe Betrag an den Fiskus. In einem EET-System hingegen trägt der Staat das Risiko des Anlegers mit. Bei geringer Rendite fallen die Steuerleistungen geringer als bei hoher Rendite aus. Der Effekt fällt umso stärker aus, je progressiver das Steuersystem ausgestaltet ist. So kommen bei hohen Renditen deutlich höhere marginale Steuersätze zur Anwendung als bei geringer Rendite. Dieses Mitpartizipieren am Risiko des Anlegers hat Einfluss auf das getragene Risiko. Eine stärkere Progression verringert das Risiko.

Abschließend kann man folgendes festhalten. Eine Umstellung der steuerlichen Behandlung der Arbeitnehmerbeiträge zu Pensionskassen auf ein EET-System bietet mehrere Vorteile. Erstens zeigen die empirischen Studien, dass die steuerliche Bevorzugung dazu führt, dass eine Verlagerung zu verstärkter Pensionsvorsorge zu erwarten ist. Dies ist vor allem im Hinblick auf geringere Ersatzraten im öffentlichen Pensionssystem positiv zu beurteilen. Die längeren Anlagefristen erlauben auch, eine höhere Rendite zu generieren. Die Bevorzugung von Pensionsansparplänen ist besonders dann von Bedeutung, wenn kurzsichtiges Verhalten vorliegt. Bezüglich einer Erhöhung der Sparquote als Folge der Änderung der steuerlichen Behandlung liefert die Empirie kein eindeutiges Ergebnis. Gegeben die derzeit höheren Kapitalrenditen verglichen mit dem Lohnwachstum, wäre ein höherer Kapitalstock mit entsprechender höherer Arbeitsproduktivität wünschenswert. Ein weiterer Vorteil des EET- gegenüber dem TEE-System für den Anleger liegt in der Beteiligung des Staates am Ertragsrisiko. Schließlich ist der administrative Aufwand des derzeitigen Prämiensystems für die Unternehmen nicht unerheblich, sodass eine Reform des derzeitigen Systems auch von dieser Seite einen Effizienzgewinn lukrieren lässt.

5. Erfolgsbeteiligung von Arbeitnehmern als Instrument der betrieblichen Altersvorsorge

Eine erfolgsabhängige Entlohnung der Arbeitnehmer bietet eine gute Möglichkeit zur Verknüpfung der betrieblichen Altersvorsorge und einer stärkeren Berücksichtigung des Unternehmenserfolgs bei Lohnerhöhungen. Die Lohnbildung beeinflusst wesentlich die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft. Die makroökonomische Entwicklung wird dabei über eine Reihe von Faktoren beeinflusst:²⁰

- das gesamtwirtschaftliche Lohnniveau beeinflusst die internationale Wettbewerbsfähigkeit;
- die Reaktionsgeschwindigkeit des gesamtwirtschaftlichen Lohnniveaus in Bezug auf Nachfrageschwankungen bestimmt die Entwicklung der Arbeitslosigkeit;
- die relative Lohnflexibilität zwischen Unternehmen, Sektoren und Berufen beeinflusst den effizienten Einsatz und die Reallokation der Arbeitskräfte;
- eine leistungsorientierte Bezahlung schafft entsprechende Anreize, die zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität beitragen können.

Die österreichische Praxis der Lohnfestsetzung ist durch jährliche Lohnverhandlungen der Sozialpartner auf Branchenebene charakterisiert. Das bisherige System sieht prinzipiell keine allgemeine Beteiligung der Mitarbeiter an den Unternehmensgewinnen vor. Ausgangspunkte für die jährlichen Tarifabschlüsse sind die Inflation der letzten 12 Monate, das gesamtwirtschaftliche Produktivitätswachstum sowie die Arbeitsmarktsituation und die internationale Wettbewerbssituation der österreichischen Unternehmen. Die internationale Wettbewerbsfähigkeit ist vor allem in Branchen mit hoher Außenhandelsverflechtung von Bedeutung. Die Berücksichtigung der preislichen Entwicklung von Vorleistungen wird in der Abgeltung des Produktivitätswachstums berücksichtigt.²¹ Auf die jeweilige wirtschaftliche Situation eines einzelnen Unternehmens wird nur eingeschränkt Rücksicht genommen, und Abweichungen müssen auf dezentraler Ebene ausverhandelt werden. Vor dem Hintergrund eines rasanten Wandels der ökonomischen und institutionellen Rahmenbedingungen unterliegt der österreichische Lohnbildungsprozess kontinuierlichen Reformen. Eine spezifische Herausforderung, der sich die Tarifparteien stellen müssen, besteht darin, die durch den wirtschaftlichen Wandel ausgelöste zunehmende Heterogenität der wirtschaftlichen Entwicklung auf betrieblicher Ebene adäquat zu berücksichtigen. In der jüngeren Vergangenheit haben Reformen der Lohnfindung in einigen europäischen Ländern vermehrt den Schwerpunkt auf die Erhöhung der Flexibilität der Lohnabschlüsse auf Betriebsebene gelegt.

²⁰ Siehe Felderer et al. (2007).

²¹ Die Produktivität ist definiert als Bruttowertschöpfung je Beschäftigten. Steigende Kosten für Vorleistungen können die Wertschöpfung und damit die Produktivität verringern.

Im Jahr 2006 wurde bei den Lohn- und Gehaltsabschlüssen der österreichischen Metallindustrie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der einzelnen Betriebe berücksichtigt. Neben einer einheitlichen Erhöhung der Löhne und Gehälter um 2,6 Prozent sieht der Kollektivvertrag eine Einmalzahlung von 100 Euro vor, die nur dann gezahlt wird, wenn das betreffende Unternehmen einen Betriebsgewinn ausweist.

Eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenserfolg bietet mehrere Vorteile. Zunächst ermöglicht die Kombination aus einer für sämtliche Unternehmen einer Branche gleichen Basislohnerhöhung mit einer gewinnabhängigen Komponente die Berücksichtigung der Heterogenität des Unternehmenserfolgs. Nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb der Branchen weisen die Unternehmensgewinne eine teils beträchtliche Streuung auf. Ein undifferenzierter Lohnabschluss, der für alle Unternehmen eines Wirtschaftsbereichs gilt, bietet den Nachteil, dass diese Heterogenität unberücksichtigt bleibt. So könnten Unternehmen, die überdurchschnittliche Gewinne erwirtschaften, auch stärkere Lohnerhöhungen verkraften, während Unternehmen, die nur geringe oder keine Gewinne erzielen, durch den branchenweiten Tarifabschluss in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten können.

Eine gewinnabhängige Entlohnung wirkt sich zudem positiv auf die Motivation der Arbeitnehmer aus. Der einzelne Arbeitnehmer hat in diesem Fall einen Anreiz, seine Anstrengungen zu erhöhen, da sich eine höhere Produktivität positiv auf die Höhe seines Einkommens auswirkt. Einen positiven Zusammenhang zwischen der Lohnhöhe und der Produktivität der Mitarbeiter postuliert die Effizienzlohntheorie. Diese geht davon aus, dass der Arbeitgeber aufgrund asymmetrischer Information die Anstrengungen des Arbeitnehmers nicht direkt beobachten kann. Daher versucht er, mit einem höheren Lohn bzw. einem zusätzlichen Lohnbestandteil, etwa in Form einer betrieblichen Pension, einen Anreiz zu größeren Anstrengungen und damit einer höheren Produktivität des Mitarbeiters zu gewähren. Damit wird der Mitarbeiter auch an das Unternehmen gebunden, denn wenn er das Unternehmen verlässt und zu einem anderen Arbeitgeber wechselt, der keine Betriebspension gewährt, geht dieser Effizienzlohnbestandteil verloren.

Eine Gewinnbeteiligung macht aus Unternehmenssicht dann Sinn, wenn sie in Form von Einmalzahlungen erfolgt. Eine Erfolgsbeteiligung in Form von Einmalzahlungen ist für die Arbeitnehmer jedoch mit dem Nachteil verbunden, dass der Einkommenszuwachs von Jahr zu Jahr starken Schwankungen unterliegen kann. Falls ein Unternehmen in einem Jahr einen hohen Gewinn erzielt und damit eine hohe erfolgsabhängige Einmalzahlung leistet, während im folgenden Jahr kein Gewinn erzielt und somit auch keine Einmalzahlung gewährt wird, kann sogar das Einkommensniveau der Arbeitnehmer sinken, wenn die Basislohnerhöhung entsprechend gering ausfällt.

Die Verwendung einer erfolgsabhängigen Komponente der Lohnerhöhung zur Dotierung der betrieblichen Altersvorsorge bietet mehrere Vorteile. So wird dadurch, dass dieser Teil der Lohnerhöhung nicht ausbezahlt wird, die geschilderte Schwankung des Einkommens ver-

mieden. Allerdings sind die ausgezahlten Lohnerhöhungen jeweils geringer als ohne gewinnabhängigen Bestandteil, der für die Dotierung einer Betriebspension verwendet wird. Um diese Form der Erfolgsbeteiligung auch steuerlich attraktiv zu machen, müsste im Einkommensteuergesetz klargestellt werden, dass dieser Einkommensbestandteil beim Arbeitnehmer keinen Zufluss bewirkt. In diesem Fall wäre die Gewinnbeteiligung lohnsteuer- und sozialabgabenfrei.

Für das Unternehmen besteht der Vorteil, dass mit der Gewinnbeteiligung die Motivation der Arbeitnehmer und damit die Arbeitsproduktivität gesteigert wird. Zudem bietet generell das Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge eine Möglichkeit, die Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Auch aus steuerlichen Gesichtspunkten bietet die Gewährung einer gewinnabhängigen Lohnerhöhung in Form einer Beitragsleistung für eine betriebliche Altersvorsorge Vorteile. Während sowohl ausgezahlte Lohnerhöhungen und Einmalzahlungen als auch die Einzahlung der Lohnerhöhung in eine Betriebspension als Betriebsausgaben steuerlich geltend gemacht werden können, fallen bei Einzahlungen in Pensionskassen keine Lohnnebenkosten an. Die steuerliche Absetzbarkeit der Arbeitgeberbeiträge als Betriebsausgaben ist auf 10,25 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme der berechtigten Mitarbeiter begrenzt. Eine Ausnahme von dieser Regelung besteht bei leistungsorientierten Pensionssystemen. In diesem Fall sind sämtliche Beiträge als Betriebsausgaben absetzbar, die zur Finanzierung einer Pension in Höhe von maximal 80 Prozent des letzten laufenden Bezugs der berechtigten Mitarbeiter notwendig sind.

Eine Verknüpfung von gewinnabhängigen Einkommensbestandteilen und betrieblicher Altersvorsorge sollte nicht im Detail im Kollektivvertrag geregelt werden, sondern den Verhandlungspartnern auf der Ebene der einzelnen Unternehmen vorbehalten bleiben. Im Kollektivvertrag sollten lediglich Öffnungsklauseln enthalten sein, in denen festgeschrieben wird, dass sich Geschäftsleitung und Betriebsrat bzw., beim Fehlen eines Betriebsrats, die einzelnen Arbeitnehmer darauf einigen können, dass statt einer branchenweiten Lohnerhöhung eine niedrigere Basislohnerhöhung in Kombination mit einer gewinnabhängigen Zahlung in ein betriebliches Altersvorsorgesystem erfolgt.

Der Nachteil eines Systems, bei dem die Zahlung des Arbeitgebers in die betriebliche Altersvorsorge vom Unternehmenserfolg abhängt, besteht darin, dass die Einzahlungen von Jahr zu Jahr schwanken und in einzelnen Jahren, falls das Unternehmen keinen Gewinn erzielt, vollständig entfallen können. Hierfür würde es einer Gesetzesänderung bedürfen, um stärker als bisher jährlich schwankende Einzahlungen zu ermöglichen. Insgesamt ist zu empfehlen von staatlicher Seite entsprechende Zusatzanreize sowohl auf Arbeitgeber als auch auf Arbeitnehmerseite, zu setzen, um eine entsprechende Attraktivität der Erfolgsbeteiligung von Arbeitnehmern als Instrument der betrieblichen Altersvorsorge zu gewährleisten.

6. Zusammenfassung

Obwohl der Gesetzgeber in Österreich im vergangenen Jahrzehnt eine Reihe weitreichender Veränderungen im Pensionssystem vorgenommen hat, bleibt die Herausforderung der Bewältigung des demografischen Wandels im Bereich der Alterssicherung bestehen.

Die jüngste Reform der öffentlichen Pensionsversicherung (Pensionsharmonisierung) wird zu einer schrittweisen Dämpfung des Anstiegs der Neupensionen in den nächsten Jahrzehnten führen. Während damit ein wesentlicher Fortschritt bei der Sicherstellung der Nachhaltigkeit des staatlichen, umlagefinanzierten Pensionssystems erreicht wurde, stellt sich die Herausforderung, einen angemessenen Lebensstandard der künftigen Generationen von Pensionsbeziehern zu sichern. Neben der geringeren Erhöhung des Niveaus der Neupensionen wird auch die vorgesehene Anpassung der bestehenden Pensionen an die Kaufkraft das verfügbare Einkommen der Pensionisten im Vergleich zu den Aktiven vermindern. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass der individuellen und betrieblichen Altersvorsorge in Zukunft eine weitaus wichtigere Funktion zur Einkommenssicherung der Personen im Ruhestand zukommen wird, als dies bisher der Fall war.

Die vorliegende Studie hat untersucht, welchen Beitrag die betriebliche Altersvorsorge bei der Bewältigung der anstehenden demografischen Herausforderungen leisten kann. Neben der Darstellung der gegenwärtigen und absehbaren zukünftigen Entwicklung wurden auch Vorschläge zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge diskutiert.

Im internationalen Vergleich liegt Österreich bisher unter jenen Ländern mit geringen Veranlagungen für Pensionsleistungen. Die Pensionskassen verwalten derzeit ein Vermögen von 12,6 Mrd. Euro. Damit beträgt die Kapitaldeckung für die Altersvorsorge in Österreich etwa 4,7 Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Im Durchschnitt der OECD-Länder erreicht das Verhältnis zwischen dem Vermögen für die kapitalgedeckte Altersvorsorge und dem Bruttoinlandsprodukt einen Wert von 87,6 Prozent. Länder wie die Niederlande, Island und die Schweiz haben bereits Vermögen, die weit über das Bruttoinlandsprodukt hinausgehen, in die kapitalgedeckte Pensionsvorsorge investiert. Übertragen auf Österreich, würde der OECD-Durchschnitt von 87,6 Prozent des Bruttoinlandsprodukts ein Pensionskassenvermögen von rund 200 Mrd. Euro implizieren.

Seit der Einführung der betrieblichen Altersvorsorge hat sich die Teilnahme dynamisch entwickelt. Im Jahr 2007 haben insgesamt bereits etwa 540.000 Menschen in Österreich Anspruch auf eine Zusatzpension bei einer Pensionskasse. 13,8 Prozent der unselbständig Erwerbstätigen besaßen ein Konto bei einer Pensionskasse. Die Wahrscheinlichkeit der Gewährung einer Betriebspension steigt mit der Unternehmensgröße. Daher kommt es zu Abweichungen der relativen Bedeutung der Betriebspensionen in den Wirtschaftsbereichen hinsichtlich der Zahl der Unternehmen bzw. der Beschäftigten. Die zunehmende Bedeutung

der Pensionskassen ist auch aus der Entwicklung des verwalteten Vermögens erkennbar. Schrittweise ist dieses auf mittlerweile 12,6 Mrd. Euro angestiegen.

Mit Hilfe des von der Weltbank entwickelten Simulationsmodells PROST wurde die mittelfristige Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich bis zum Jahr 2035 simuliert. Bei anhaltender Dynamik der Beteiligung an der betrieblichen Altersvorsorge ist zu erwarten, dass das verwaltete Vermögen der Pensionskassen auf 78 Mrd. Euro im Jahr 2035 ansteigen sollte. In den vergangenen Jahren wurden eine Reihe von Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge gesetzt. Ein Meilenstein in diesem Bereich stellte die Reform des österreichischen Abfertigungssystems dar, das als weiterer Nukleus einer gestärkten privaten Altersvorsorge dienen könnte. Im Jahr 2007 wurde beschlossen, das Abfertigungssystem auf Selbständige, freie Dienstnehmer, Freiberufler sowie Land- und Forstwirte auszudehnen.

Um dessen ungeachtet die Zahl derer, die Anspruch auf eine Betriebspension haben, im Bereich der Selbständigen und Freiberufler auszudehnen, sollte die Möglichkeit, Beiträge in eine Pensionskasse zu leisten, unabhängig davon bestehen, ob für Mitarbeiter eine Betriebspension angeboten wird. Nach der gegenwärtigen Gesetzeslage können Gesellschafter einer Personengesellschaft, Gewerbetreibende, Einzelunternehmer, Freiberufler oder geschäftsführende Gesellschafter, die mit mehr als 25 Prozent am Unternehmen beteiligt sind, nur dann für sich selbst Beiträge in eine Pensionskasse einzahlen, wenn für mindestens einen Mitarbeiter eine Pensionskassenregelung besteht. Damit sind sowohl Unternehmer, für deren Mitarbeiter kein Pensionskassenvertrag abgeschlossen wurde, als auch Ein-Personen-Unternehmen (EPU) von Betriebspensionen ausgeschlossen. In Österreich beträgt die Anzahl der EPUs rund 183.000, deren Unternehmer allesamt keine Möglichkeit eines Zugangs zu einer Pensionskassenvorsorge haben. Eine Erhebung der KMU-Forschung Österreich für die Jahre 2005/2006 hat ergeben, dass rund 40 % von Einzelunternehmungen und Personengesellschaften mit Standort Wien wirtschaftlich in der Lage sein dürften sich an einer kollektiven betrieblichen Altersvorsorge zu beteiligen.

Arbeitgeber, für deren Mitarbeiter eine Betriebspension angeboten wird, haben nach der derzeitigen rechtlichen Lage zwar die Möglichkeit, auch für sich selbst Beiträge zu entrichten. Die gegenwärtige steuerliche Behandlung der Arbeitgeber-Eigenbeiträge macht dies aber wenig attraktiv. Während Arbeitgeber die für ihre Mitarbeiter geleisteten Beiträge bis zu einer gesetzlich festgelegten Höhe als Betriebsausgaben geltend machen können, werden ihre Eigenbeiträge steuerlich ebenso behandelt wie zusätzliche Eigenleistungen der Arbeitnehmer. Sie können entweder bei der Einkommensteuererklärung zu 25 Prozent als Sonderausgaben geltend gemacht werden, oder es kann für bis zu 1.000 Euro jährlich eine staatliche Prämie beantragt werden. Im Jahr 2007 beträgt diese Prämie 9,5 Prozent.

Für die Altersvorsorge stehen drei verschiedene – eine öffentliche und zwei private – Säulen zur Verfügung. Erstens kann ein Ansparen für eine Pension im Rahmen der staatlichen

Pensionsversicherung erfolgen. Die zweite Säule stellt die betriebliche Altersvorsorge dar und steht im Mittelpunkt der folgenden Überlegungen. Schließlich ergänzt die individuelle Vorsorge als dritte Säule das Pensionssystem.

Der betrieblichen Altersvorsorge kommt deshalb eine besondere Rolle zur Ergänzung der staatlichen Pensionsvorsorge zu, weil innerhalb von Betrieben eine bedeutende Hebelwirkung bei der Teilnahme besteht. Der kollektive Charakter der betrieblichen Altersvorsorge ermöglicht es eine weitaus größere Zielgruppe in eine private Altersvorsorge einzubinden, als dies über individuelle Vorsorge gelingt. Entsprechende steuerliche Anreize können die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erheblich verbessern. Wenn dadurch in einem Betrieb die Bereitschaft zur Teilnahme an einer betrieblichen Altersvorsorge ausgelöst wird entsteht eine beachtliche Hebelwirkung, weil zahlreiche Arbeitnehmer gleichzeitig partizipieren.

Gegenüber der individuellen Altersvorsorge zeichnet sich die betriebliche Säule zudem dadurch aus, dass den geleisteten Beiträgen ein laufendes Arbeitseinkommen zu Grunde liegt. Es handelt sich dabei somit um ein erwünschtes Ansparen für die Altersvorsorge. Die Qualität der Ersparnisse wird zusätzlich dadurch aufgewertet, dass diese als Annuität gezielt für die Altersvorsorge ausbezahlt wird. Diese beiden für die Alterssicherung erwünschten Eigenschaften, die sicherstellen, dass eine nachhaltige Entlastung für die öffentliche Hand eintreten kann, sind bei Produkten der individuellen Altersvorsorge in der Regel nicht gewährleistet.

Die einkommenssteuerliche Behandlung von Einzahlungen in, Erträgen und Auszahlungen aus einer betrieblichen Altersvorsorge spielt für die Attraktivität eines solchen Systems eine wichtige Rolle. Die Behandlung an jeder dieser drei Punkte ist für die Ertragslage von wesentlicher Bedeutung. Nachfolgend wird Steuerfreiheit an einer dieser drei Stellen mit E bezeichnet und eine Anwendung einer Steuer mit T. So bezeichnet EET z. B. Steuerfreiheit bei der Einzahlung und den Erträgen, jedoch Versteuerung der Auszahlungen der Pensionskassen.

Aufgrund der möglichen unterschiedlichen Behandlungen an diesen drei Punkten ergeben sich prinzipiell acht unterschiedliche Besteuerungskonzepte, wobei gewisse Systeme eine deutlich wichtigere Rolle im internationalen Vergleich spielen als andere Systeme. So ist wohl kein System zu finden, wo die Einkommensteuer an jedem dieser drei Anknüpfungspunkte in vollem Umfang zugreift.

Die steuerliche Behandlung von Beiträgen zu Pensionskassen in Österreich ist entsprechend der möglichen Klassifizierungen als Mischform zu bezeichnen. Die Einteilung hängt davon ab, wer die Zahlung der Beiträge zur Pensionskasse durchführt. Beiträge, welche der Arbeitgeber übernimmt, werden steuerlich anders behandelt als Beiträge, welcher ein Arbeitnehmer leistet.

Die Unterscheidung, wann Beiträge zu Pensionskassen als Arbeitgeber- und wann als Arbeitnehmerbeiträge behandelt werden, ist daher von Bedeutung. Beiträge des Arbeitgebers liegen nach § 26 Abs. 7 EStG dann nicht vor, wenn sie ganz oder teilweise anstelle des bisher gezahlten Arbeitslohns oder der Lohnerhöhungen, auf die ein Anspruch besteht, geleistet werden.

Beiträge des Arbeitgebers für sich selbst sind nicht als Betriebsausgabe von der Bemessungsgrundlage des Unternehmensgewinns absetzbar. Als Arbeitgeber gelten hierbei Unternehmer und Gesellschafter von Gesellschaften, bei denen die Gesellschafter als Mitunternehmer anzusehen sind. Diese Beiträge sind wie die Arbeitnehmerbeiträge bei Arbeitnehmern zu behandeln.

Auf Seiten des Arbeitnehmers sind Arbeitgeberbeiträge zum Zeitpunkt der Beitragsleistungen steuerlich nicht zu berücksichtigen. Die Prämienleistungen des Arbeitgebers sind daher bis zu den oben angegebenen Grenzen von der Steuerpflicht ausgenommen. Die Bezüge von Pensionskassen aus Arbeitgeberbeiträgen sind jedoch auf das Einkommen anzurechnen und unterliegen der Einkommensteuer. Die Kapitalerträge der Pensionskassen für jene Beiträge, welche der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zuzurechnen sind, sind sowohl von der Körperschaftsteuer als auch der Kapitalertragsteuer befreit. Damit ist bei den Arbeitgeberbeiträgen das EET-System verwirklicht. Ein weiterer bedeutender Vorteil dieser Regelung liegt darin, dass die Arbeitgeberbeiträge auch keinen Sozialversicherungsabgaben unterliegen, weder bei der Prämienzahlung, noch bei den Bezügen. Da ein erheblicher Teil dieser Beiträge eine Steuer im ökonomischen Sinn darstellt, wird damit die Abgabenbelastung auf den Faktor Arbeit gering gehalten.

Für die Arbeitnehmerbeiträge für Pensionskassen sieht die steuerrechtliche Regelung gänzlich anders aus. In diesem Fall werden die Beiträge nach Leistung der Abgaben (Sozialabgaben und Lohnsteuer) abgeführt. Damit erfolgt die Versteuerung vor der Ansparphase. Im Prinzip entspricht die Regelung einem TEE-System.

Es ist jedoch möglich, einen gewissen Teil steuerlich gefördert zu erhalten. Dies kann entweder im Rahmen der Sonderausgaben oder im Rahmen der staatlichen Prämienförderung geschehen. Wird die Sonderausgabenregelung gewählt, dann ist ein einheitlicher Höchstbetrag der steuerlichen Anerkennung von 2.920 € jährlich zu berücksichtigen. Dieser Betrag erhöht sich um 2.920 €, falls dem Steuerpflichtigen der Alleinverdiener- oder der Alleinerzieherabsetzbetrag zusteht, und um zusätzliche 1.460 € bei mindestens drei Kindern. Sind die jährlichen Arbeitnehmerbeiträge geringer als der jeweils zu berücksichtigende Höchstbetrag, so ist ein Viertel der Beiträge, mindestens aber 60 €, als Sonderausgaben abzusetzen. Sind die jährlichen Beiträge höher als der Höchstbetrag, so ist ein Viertel des Höchstbetrages steuerlich abzusetzen. Die abzugsfähigen Sonderausgaben verringern sich jedoch ab jährlichen Einkünften von mehr als 36.400 € gleichmäßig, sodass ab 50.900 € keine Sonderausgaben mehr abzugsfähig sind.

Die zweite Möglichkeit, steuerliche Förderung in Anspruch zu nehmen, besteht in der prämiengünstigen Pensionsvorsorge. Hierbei wird auf Antrag Einkommensteuer bzw. Lohnsteuer zurückerstattet. Der maximal geförderte jährliche Beitrag liegt grundsätzlich bei 1.000 €. Die Prämie für die berücksichtigten Beiträge beträgt im Jahr 2007 9,5 %.

Die Kapitalerträge des angesparten Kapitals sind wie bei den Arbeitgeberbeiträgen wiederum sowohl kapitalertragsteuer- als auch körperschaftsteuerfrei. Die Besteuerung der Bezüge aus Pensionskassen hängt von der gewählten steuerlichen Förderung bei der Prämienzahlung ab. Bezüge, für welche staatliche Förderung in Anspruch genommen wurde und die nicht als Sonderausgaben berücksichtigt wurden, sind bei der Auszahlung nach dem EStG steuerfrei. Die restlichen Bezüge sind mit 25 % zu erfassen und damit zur Bemessungsrundlage hinzuzufügen. Damit ergibt sich für die Arbeitnehmerbeiträge zu Pensionskassen ein pEEpE-System (pE steht für teilweise steuerlich befreit), wobei die Abzugsfähigkeit der Beiträge gering, jene der Bezüge deutlich höher ist.

Die steuerrechtliche Behandlung von Beiträgen zu Pensionskassen ist im internationalen Umfeld großteils sehr ähnlich geregelt. Es gibt aber verschiedene Regelungen für verschiedene Veranlagungen sowie auch gewisse Beitragsgrenzen, welche einer steuerlichen Förderung unterliegen. Prinzipiell kann festgehalten werden, dass in einer Vielzahl von Ländern das EET-Prinzip vorherrscht, um Anreize zur Ersparnisbildung zu setzen. Es zeigt sich, dass der überwiegende Teil der OECD-Länder ein EET-System bevorzugt. Die Beiträge werden lediglich in Australien, in Neuseeland und Österreich besteuert. Ein ebensolches Bild zeigt sich bei der Behandlung von Kapitalerträgen. Auch hier besteuern lediglich vier Länder die Kapitalerträge. Hingegen erfolgt in den meisten Ländern eine Besteuerung der Pensionsleistungen, wobei auch hier noch steuerliche Erleichterungen gewährt werden.

Es gibt einige Gründe dafür, dass der Staat Steueranreize für das Pensionssparen bieten sollte. Die bereits angesprochene Verringerung der Nettoersatzrate in der öffentlichen Pension in der Zukunft erfordert, vor allem bei mittleren und höheren Einkommen, ein Aufstocken der privaten Ersparnisse, sei es über Einlagen bei Pensionskassen oder auch eine rein individuelle Vorsorge. Eine Abschätzung dahingehend, inwieweit sich die Nettoersatzrate verändern wird, ist aus heutiger Sicht relativ schwierig, da dies von Parametern abhängt, die erst in der Zukunft Formen annehmen. So herrscht bezüglich der demografischen Entwicklung eine große Unsicherheit. Jedenfalls ist auszuschließen, dass steuerliche Anreize für Pensionssparen die Sparneigung der Haushalte reduzieren. Folglich sollte ein Anreiz geschaffen werden, damit die private Vorsorge stärker in Betracht gezogen wird.

Ein weiterer Grund ist sicherlich auch die geringe Sparquote bzw. der geringe Bestand an Assets in Händen der Haushalte in vielen Ländern. Dies führt zu geringeren Investitionen als Folge höherer Zinssätze. Solange die Ertragsrate des Kapitals deutlich höher als das reale Lohnwachstum ist, gibt es einen Spielraum für erhöhte Ersparnisbildung. Ob eine alleinige Veränderung der Sparquote in Österreich bei kompetitiven und flexiblen Kapitalmärkten viel

bewirkt, kann bezweifelt werden. Da der Trend jedoch in ganz Europa dahin geht, die zweite und dritte Säule auszubauen, kann eine steuerliche Förderung, welche in fast allen Ländern Europas gewährt wird, einiges bewirken.

Ein weiteres Argument, welches für eine steuerliche Berücksichtigung der Ersparnisbildung spricht, ist, dass sich Haushalte „kurzsichtig“ verhalten könnten bzw. Liquiditätsbeschränkungen unterliegen. Sie sparen in der ersten Hälfte des Arbeitslebens wenig und können dies in der zweiten Hälfte nicht mehr aufholen. Diese Sicht würde ebenfalls dafür sprechen, Ersparnisse für die Pensionsbildung steuerlich zu fördern. Bei einem Rückgang der öffentlichen Leistung ist dieser Punkt umso bedeutender.

Aus der Sicht des Staates kann die Förderung in der Gegenwart dazu führen, dass Kosten in der Zukunft geringer ausfallen als ohne diese Förderung. Führen die Anreize dazu, dass zusätzliche Ersparnisse gebildet werden, dann verringert sich die Wahrscheinlichkeit, dass Haushalte in der Zukunft eine bedarfsorientierte Mindestsicherung bzw. eine Ausgleichszulage empfangen. Dies könnte zu einer Verringerung der finanziellen Belastung von Ländern und Gemeinden bzw. des Bundes führen.

In dem realistischen Fall, dass private Veranlagung zu höheren Erträgen der Ersparnisse führt, lukriert der Staat einen höheren Barwert aus den Steuern über ein EET-System als dies bei einem analogen TEE-System der Fall ist. Für die öffentliche Hand ist es in einer langfristigen Perspektive folglich effizient ein vollständiges EET-System umzusetzen. Basierend auf den laufenden Arbeitnehmerbeiträgen des Jahres 2005 von 60 Mio. Euro impliziert eine Umstellung auf das EET-Prinzip einen unmittelbaren Einnahmefall für den Staat von etwa 18 Mio. Euro. Langfristig entstehen jedoch Mehreinnahmen sodass die öffentliche Hand schließlich durch die Umstellung netto 2,5 Mio. Euro gewinnt.

Eine Eigenschaft der steuerlichen Förderung ist auch, dass die Lasten der demografischen Entwicklung auch auf die derzeitige ältere Generation übertragen werden können. Die Einführung der steuerlichen Anerkennung von Beitragsleistungen zur zweiten und dritten Säule verändert die Abgabenbelastung zugunsten jüngerer Generationen. *Relativ* gesehen, bezahlen Pensionisten damit nun höhere Steuern als Beitragszahler zu den Pensionskassen.

Zuletzt ist auch die internationale Dimension für die nationalen Regelungen von Bedeutung. Die grundlegende steuerliche Behandlung ist in beinahe allen europäischen Ländern eine mehr oder weniger ausgeprägte Form von EET. Unterschiedliche Steuersysteme können einen Einfluss auf die Mobilität von Arbeitnehmern bzw. die Destination haben. So können unterschiedliche Systeme dazu führen, dass Personen mit Pensionskassenlösung sehr unterschiedlich besteuert werden. Dadurch kann sich sowohl eine Doppelbesteuerung als auch eine Steuerbefreiung ergeben. Leistet jemand Beiträge in einem Land mit einem TEE-System und erhält Auszahlungen in einem Land, in welchem das EET gilt, dann werden

sowohl die Beiträge als auch die Bezüge besteuert. Im umgekehrten Fall, in dem jemand in einem Land mit EET-System arbeitet und die Auszahlungen in einem Land mit einem TEE-System erhält, sind sowohl die Beiträge als auch die Auszahlungen steuerfrei. Dies hat Einfluss auf die Mobilität von Arbeitnehmern. Das Europäische Parlament hat daher dafür plädiert, dass in allen Ländern das EET-System umgesetzt wird. Daneben kann es aber auch noch andere Hindernisse geben, wie eine eingeschränkte Mitnahme der Ansprüche in ein anderes Land oder der Verlust von staatlichen Prämienförderungen.

Ein Überblick über wissenschaftliche Studien zeigt, dass es sehr unterschiedliche empirische Ergebnisse bezüglich der zusätzlichen Ersparnisse als Folge der steuerlichen Förderung gibt. Damit können auch nur sehr eingeschränkt Rückschlüsse auf Österreich gezogen werden, falls eine Umstellung vom TEE-System auf das EET-System bei Einzahlungen in Pensionskassen erfolgt. Gut abgesichert scheint, dass in einem solchen Fall eine Verschiebung der Portfoliostruktur hin zu Pensionskassen erfolgen wird.

Ein weiterer bedeutender Unterschied zwischen dem TEE- und dem EET-System besteht darin, inwieweit der Staat das Risiko, sowohl negativ als auch positiv, des Anlegers mitträgt. Bei einem TEE-System fällt die Steuerlast im Erwerbsleben an. Unabhängig von der Rendite der Pensionskassenbeiträge fließt jeweils derselbe Betrag an den Fiskus. In einem EET-System hingegen trägt der Staat das Risiko des Anlegers mit. Bei geringer Rendite fallen die Steuerleistungen geringer als bei hoher Rendite aus. Der Effekt fällt umso stärker aus, je progressiver das Steuersystem ausgestaltet ist. So kommen bei hohen Renditen deutlich höhere marginale Steuersätze zur Anwendung als bei geringer Rendite. Dieses Mitpartizipieren am Risiko des Anlegers hat Einfluss auf das getragene Risiko. Eine stärkere Progression verringert das Risiko.

Abschließend kann man folgendes festhalten. Eine Umstellung der steuerlichen Behandlung der Arbeitnehmerbeiträge zu Pensionskassen auf ein EET-System bietet mehrere Vorteile. Erstens zeigen die empirischen Studien, dass die steuerliche Bevorzugung dazu führt, dass eine Verlagerung zu verstärkter Pensionsvorsorge zu erwarten ist. Dies ist vor allem in Hinblick auf geringere Ersatzraten im öffentlichen Pensionssystem positiv zu beurteilen. Die längeren Anlagefristen erlauben auch, eine höhere Rendite zu generieren. Die Bevorzugung von Pensionsansparplänen ist besonders dann von Bedeutung, wenn kurzsichtiges Verhalten vorliegt. Bezüglich einer Erhöhung der Sparquote als Folge der Änderung der steuerlichen Behandlung liefert die Empirie kein eindeutiges Ergebnis. Es kann aber jedenfalls davon ausgegangen werden, dass die Sparquote nicht sinkt. Gegeben die derzeit höheren Kapitalrenditen verglichen mit dem Lohnwachstum, wäre ein höherer Kapitalstock mit entsprechend höherer Arbeitsproduktivität wünschenswert. Ein weiterer Vorteil des EET- gegenüber dem TEE-System für den Anleger liegt in der Beteiligung des Staates am Ertragsrisiko.

Hinsichtlich der gegenwärtig bestehenden Regelungen für die Arbeitnehmerbeiträge ist auf den damit verbundenen erheblichen administrativen Aufwand auf Betriebsebene hinzuweisen. Die Kosten aus den abgeleiteten Informationspflichten für die Unternehmen und die buchhalterischen Folgekosten stehen in keiner Relation zu den Vorteilen für die Arbeitnehmer. Ein vereinfachtes EET-System auf Arbeitnehmerseite wird in dieser Hinsicht zu Effizienzgewinnen über Minimierung der Verwaltungskosten führen.

Im Jahr 2006 wurde bei den Lohn- und Gehaltsabschlüssen der österreichischen Metallindustrie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der einzelnen Betriebe berücksichtigt. Neben einer einheitlichen Erhöhung der Löhne und Gehälter um 2,6 Prozent sieht der Kollektivvertrag eine Einmalzahlung von 100 Euro vor, die nur dann gezahlt wird, wenn das betreffende Unternehmen einen Betriebsgewinn ausweist.

Eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenserfolg bietet mehrere Vorteile. Zunächst ermöglicht die Kombination aus einer für sämtliche Unternehmen einer Branche gleichen Basislohnerhöhung mit einer gewinnabhängigen Komponente die Berücksichtigung der Heterogenität des Unternehmenserfolgs. Nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb der Branchen weisen die Unternehmensgewinne eine teils beträchtliche Streuung auf. Ein undifferenzierter Lohnabschluss, der für alle Unternehmen eines Wirtschaftsbereichs gilt, bietet den Nachteil, dass diese Heterogenität unberücksichtigt bleibt. So könnten Unternehmen, die überdurchschnittliche Gewinne erwirtschaften, auch stärkere Lohnerhöhungen verkraften, während Unternehmen, die nur geringe oder keine Gewinne erzielen, durch den branchenweiten Tarifabschluss in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten können.

Eine gewinnabhängige Entlohnung wirkt sich zudem positiv auf die Motivation der Arbeitnehmer aus. Der einzelne Arbeitnehmer hat in diesem Fall einen Anreiz, seine Anstrengungen zu erhöhen, da sich eine höhere Produktivität positiv auf die Höhe seines Einkommens auswirkt. Einen positiven Zusammenhang zwischen der Lohnhöhe und der Produktivität der Mitarbeiter postuliert die Effizienzlohntheorie. Diese geht davon aus, dass der Arbeitgeber aufgrund asymmetrischer Information die Anstrengungen des Arbeitnehmers nicht direkt beobachten kann. Daher versucht er, mit einem höheren Lohn bzw. einem zusätzlichen Lohnbestandteil, etwa in Form einer betrieblichen Pension, einen Anreiz zu größeren Anstrengungen und damit einer höheren Produktivität des Mitarbeiters zu gewähren. Damit wird der Mitarbeiter auch an das Unternehmen gebunden, denn wenn er das Unternehmen verlässt und zu einem anderen Arbeitgeber wechselt, der keine Betriebspension gewährt, geht dieser Effizienzlohnbestandteil verloren.

Eine Gewinnbeteiligung macht aus Unternehmenssicht dann Sinn, wenn sie in Form von Einmalzahlungen erfolgt. Eine Erfolgsbeteiligung in Form von Einmalzahlungen ist für die Arbeitnehmer jedoch mit dem Nachteil verbunden, dass der Einkommenszuwachs von Jahr zu Jahr starken Schwankungen unterliegen kann. Falls ein Unternehmen in einem Jahr einen hohen Gewinn erzielt und damit eine hohe erfolgsabhängige Einmalzahlung leistet,

während im folgenden Jahr kein Gewinn erzielt und somit auch keine Einmalzahlung gewährt wird, kann sogar das Einkommensniveau der Arbeitnehmer sinken, wenn die Basislohnerhöhung entsprechend gering ausfällt.

Die Verwendung einer erfolgsabhängigen Komponente der Lohnerhöhung zur Dotierung der betrieblichen Altersvorsorge bietet mehrere Vorteile. So wird dadurch, dass dieser Teil der Lohnerhöhung nicht ausbezahlt wird, die geschilderte Schwankung des Einkommens vermieden. Allerdings sind die ausgezahlten Lohnerhöhungen jeweils geringer als ohne gewinnabhängigen Bestandteil, der für die Dotierung einer Betriebspension verwendet wird. Falls die Arbeitnehmer ökonomisch kurzfristig sind, d. h. Gegenwartskonsum dem Sparen vorziehen und somit die Altersvorsorge vernachlässigen, bietet die Verwendung von Lohnbestandteilen für den Aufbau einer Betriebspension den Vorteil, dass der Aufbau einer zweiten Pensionssäule in geringerem Ausmaß der Entscheidungsbefugnis des einzelnen Arbeitnehmers überlassen wird. Um diese Form der Erfolgsbeteiligung auch steuerlich attraktiv zu machen, müsste im Einkommensteuergesetz klargestellt werden, dass dieser Einkommensbestandteil beim Arbeitnehmer keinen Zufluss bewirkt. In diesem Fall wäre die Gewinnbeteiligung lohnsteuer- und sozialabgabenfrei.

Für das Unternehmen besteht der Vorteil, dass mit der Gewinnbeteiligung die Motivation der Arbeitnehmer und damit die Arbeitsproduktivität gesteigert wird. Zudem bietet generell das Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge eine Möglichkeit, die Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Auch aus steuerlichen Gesichtspunkten bietet die Gewährung einer gewinnabhängigen Lohnerhöhung in Form einer Beitragsleistung für eine betriebliche Altersvorsorge Vorteile. Während sowohl ausgezahlte Lohnerhöhungen und Einmalzahlungen als auch die Einzahlung der Lohnerhöhung in eine Betriebspension als Betriebsausgaben steuerlich geltend gemacht werden können, fallen bei Einzahlungen in Pensionskassen keine Lohnnebenkosten an. Die steuerliche Absetzbarkeit der Arbeitgeberbeiträge als Betriebsausgaben ist auf 10,25 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme der berechtigten Mitarbeiter begrenzt. Eine Ausnahme von dieser Regelung besteht bei leistungsorientierten Pensionssystemen. In diesem Fall sind sämtliche Beiträge als Betriebsausgaben absetzbar, die zur Finanzierung einer Pension in Höhe von maximal 80 Prozent des letzten laufenden Bezugs der berechtigten Mitarbeiter notwendig sind.

Eine Verknüpfung von gewinnabhängigen Einkommensbestandteilen und betrieblicher Altersvorsorge sollte nicht im Detail im Kollektivvertrag geregelt werden, sondern den Verhandlungspartnern auf der Ebene der einzelnen Unternehmen vorbehalten bleiben. Im Kollektivvertrag sollten lediglich Öffnungsklauseln enthalten sein, in denen festgeschrieben wird, dass sich Geschäftsleitung und Betriebsrat bzw., beim Fehlen eines Betriebsrats, die einzelnen Arbeitnehmer darauf einigen können, dass statt einer branchenweiten Lohnerhöhung eine niedrigere Basislohnerhöhung in Kombination mit einer gewinnabhängigen Zahlung in ein betriebliches Altersvorsorgesystem erfolgt.

Der Nachteil eines Systems, bei dem die Zahlung des Arbeitgebers in die betriebliche Altersvorsorge vom Unternehmenserfolg abhängt, besteht darin, dass die Einzahlungen von Jahr zu Jahr schwanken und in einzelnen Jahren, falls das Unternehmen keinen Gewinn erzielt, vollständig entfallen können. Hierfür würde es einer Gesetzesänderung bedürfen, um stärker als bisher jährlich schwankende Einzahlungen zu ermöglichen.

7. Literaturverzeichnis

- Attanasio, O. P., Banks, J., Wakefield, M. (2004). Effectiveness of Tax Incentives to Boost (Retirement) Saving: Theoretical Motivation and Empirical Evidence, in: OECD Economic Studies No. 39, 2004/2, S. 145-172.
- Baumgartner, J., Hofer, H., Kaniovski, S., Schuh, U., Url, T. (2004). "A Long-run macroeconomic model for the Austrian economy (A-LMM) Model Documentation and Simulations", Wifo Working Papers 224/2004, Wifo Wien.
- Börsch-Supan, A. (2004). Mind the Gap: The Effectiveness of Incentives to Boost Retirement Saving in Europe, in: OECD Economic Studies no. 39, 2004/2, S. 111-144.
- Buczolich, G., Felderer, B., Koman, R., Schuh, U. (2003). "Pension Reform in Austria", in: Tausch A., (Hrsg.) "The three pillars of wisdom? A reader on globalization, World Bank pension models and welfare society", Nova Science Publishers, New York.
- Deutsche Bank Research (2001). Europa auf dem Weg zu Pensionsfonds? Sonderbericht vom 9. April.
- Engelhardt, G. V. (1996). Tax Subsidies and Household Saving: Evidence from Canada, Quarterly Journal of Economics, vol. 111, no. 4, S. 1237-1268.
- Felderer, B., et al. (2007). Ökonomische Analyse eines innovativen Lohnmodells. Studie des IHS im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich und der Industriellenvereinigung. Wien.
- Felderer, B., Koman, R., Schuh, U. (2006). „Investigating the Introduction of Non-Finance Individual Accounts in Austria”, in: Holzmann Robert and Ed Palmer (Hrsg.), "Non-Financial Defined Contribution (NDC) Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes", The World Bank, Washington D.C.
- Gale, W. G., Scholz, J. K. (1994). IRA's and Household Saving, American Economic Review 84, S. 1233-1260.
- Janda, F. (2007). Pensionskassen in Österreich. Jahresrückblick 2006. Bank-Archiv 7/2007, S. 516-520.
- Joines, D. H., Manegold, J. G. (1991). IRAs and saving: evidence from a panel of taxpayers, Research Working Paper 91-05, Federal Reserve Bank of Kansas City.

Mayrhuber, C. (2006). Pensionshöhen und Einkommensersatzraten nach Einführung des Allgemeinen Pensionsgesetzes, WIFO-Monatsbericht, 2006 (11), S. 805-816.

Poterba, J. M., Venti, S. F., Wise, D. A. (1995). Do 401(k) Contributions Crowd Out Other Personal Saving, Journal of Public Economics 58, Issue 1, S. 1-32.

Url, T. (2003). Die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich. WIFO-Studie.

Venti, S. F., Wise, D. A. (1990). Have IRAs Increased U.S. Saving? Evidence from the Consumer Expenditure Surveys, Quarterly Journal of Economics, vol. 105, no. 3, S. 661-698.

Autoren: Bernhard Felderer, Ulrich Schuh, Ludwig Strohner, Klaus Weyerstraß

Titel: Perspektiven der betrieblichen Altersvorsorge

Projektbericht/Research Report

© 2008 Institute for Advanced Studies (IHS),

Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>
