

WIFO

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

 **ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

**Betriebliche und private Alters-
vorsorgeformen in Österreich**

Thomas Url

Oktober 2004

Betriebliche und private Alters- vorsorgeformen in Österreich

Thomas Url

Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung
im Auftrag des Verbandes der Versicherungsunternehmen
Österreichs

Begutachtung: Christine Mayrhuber
Wissenschaftliche Assistenz: Ursula Glauninger

Oktober 2004

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Die betriebliche Altersvorsorge in Österreich	3
2.1 Pensionskassen	3
2.2 Direkte Leistungszusage	9
2.3 Betriebliche Lebensversicherung	14
3. Die betriebliche Mitarbeitervorsorge	25
4. Die private Altersvorsorge in Österreich	31
4.1 Einzellebensversicherungen	31
4.2 Prämienbegünstigte Pensionsvorsorge	37
4.3 Prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge	41
4.4 Höherversicherung und Nachkauf von Ausbildungszeiten in der Sozialversicherung	46
5. Zusammenfassung	53
6. Schlussfolgerungen	59
7. Literaturhinweise	63
Anhang: Gesamtwirtschaftliche Daten	65

1. Einleitung

Mit der Pensionsversicherungsreform 2003 strebte die österreichische Bundesregierung eine nachhaltige finanzielle Stabilisierung des öffentlichen Pensionssystems an. Das neue Pensionsversicherungsrecht enthält überwiegend leistungsseitige Kürzungen für Neupensionisten. Die aktuellen Pensionsbezieher mussten durch die Erhöhung der Krankenversicherungsbeiträge teilweise Nettoeinbußen ihrer Pensionsleistung erfahren. Aktuelle Berechnungen des WIFO mit einem langfristigen Simulationsmodell für Österreich zeigen, dass trotz der Reform 2003 auch unter optimistischen Annahmen über die Steigerung der Erwerbsquoten in 40 bis 50 Jahren ein zusätzlicher Zuschussbedarf für das Pensionsversicherungssystem von etwa 3½% des Bruttoinlandsproduktes zu erwarten ist. Wenn andere soziale Sicherungsmaßnahmen mit berücksichtigt werden, steigt der zusätzliche Finanzierungsbedarf auf 5½% des Bruttoinlandsproduktes (Baumgartner et al., 2004). Mittel- bis langfristig plant die Regierung durch die Einrichtung personenbezogener Pensionskonten die Konvergenz aller Pensionssysteme zum niedrigeren Leistungsrecht der Pensionsversicherung. Die Pensionsanpassung soll nur mehr einen Inflationsausgleich enthalten und nicht mehr den Produktivitätsanstieg der Erwerbstätigen nachvollziehen.

Die Reformen bewirken vor allem eine stärkere Verknüpfung zwischen Beitragszahlung und Pensionsleistung. Weniger Beitragsjahre und niedrigere Beitragszahlungen wirken sich senkend auf die zu erwartende Pensionsleistung aus. Selbst wenn die Zielvorstellung eines Einkommensersatzes durch die öffentliche Pension im Ausmaß von 80% des durchschnittlichen Lebenseinkommens beibehalten wird, ist sie künftig nur mehr mit 45 Versicherungsjahren erreichbar. Die neue Regelung sollte also bei konstantem Verhalten der Versicherten die Höhe der Neupension gegenüber dem ursprünglichen System senken. Unter Berücksichtigung von Verhaltensänderungen muss aber mit einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit gerechnet werden, die wiederum die Höhe der Neupension steigert. In der aktuellen Regelung wird der Nettoeffekt langfristig vermutlich eine Senkung der Neupensionen um etwa 10% bewirken.

Für die Erwerbstätigen bringen die Regierungspläne also im Vergleich zum aktuellen Zustand eine längere Erwerbsphase und eine schrittweise Senkung des gesetzlich zugesicherten Leistungsniveaus mit sich. Wie weit sich daraus ein zusätzlicher Sparbedarf der Erwerbstätigen in Form betrieblicher und privater Altersvorsorgeprodukte ergibt, ist theoretisch unklar, weil das angestrebte Einkommensniveau im Alter auch unter dem früher erzielbaren Pensionsniveau liegen könnte (Börsch-Supan et al., 2001; Url, 2003B).

Für Personen, die den erwarteten Einkommensentfall aus ihrer öffentlichen Pension durch zusätzliche betriebliche und private Altersvorsorge ausgleichen wollen, schaffte die Regierung in den letzten Jahren mehrere zusätzliche geförderte Instrumente. Die wichtigsten Maßnahmen waren wohl die Einrichtung der Betrieblichen Mitarbeitervorsorge (Abfertigung

Neu) und der Prämiengeförderten Zukunftsvorsorge. Damit stehen seit Jänner 2003 am österreichischen Markt zwei weitere steuerlich bevorzugte Durchführungswege für die Altersvorsorge zur Verfügung. Die, mit den beiden neuen Vorsorgeformen verbundenen, Vorgaben für die Anbieter und die Vorteile für die Betriebe und Privathaushalte unterscheiden sich deutlich von den bisher angebotenen Produkten.

Die beiden neuen geförderten Vorsorgeformen erweitern die bereits zuvor bestehende Vielfalt an Instrumenten. Die einzelnen Vorsorgeprodukte beruhen auf unterschiedlichen Rechtsquellen und verlangen oft eigenständige Einrichtungen zur Abwicklung mit eingeschränktem Umfang der zulässigen Geschäftstätigkeit. Die Vorschriften über die Höhe der Verwaltungsgebühren bzw. die Sicherung des Vermögens der Anspruchsberechtigten (Eigenmittelvorschriften, Beaufsichtigung) unterscheiden sich zwischen den einzelnen Produkten. In Bezug auf die Vorgaben zur Kapitalveranlagung bzw. dessen Bewertung, die Garantieleistung, die möglichen Leistungsformen bzw. die Vererbungsmöglichkeit und besonders die steuerliche Behandlung, weichen die Vorsorgeprodukte ebenfalls voneinander ab.

Diese Studie vergleicht alle derzeit bestehenden betrieblichen und privaten Altersvorsorgeformen nach den vorhin aufgezählten Eigenschaften. Im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge werden Pensionskassen, Direkte Leistungszusagen und die Betriebliche Lebensversicherung untersucht. Die Betriebliche Mitarbeitervorsorge wird eigenständig als ein Zwitter zwischen betrieblicher und privater Altersvorsorge beschrieben. In der privaten Altersvorsorge werden die Einzellebensversicherung, die prämienbegünstigte Pensionsvorsorge (Pensionszusatzversicherung und Pensionsinvestmentfonds), die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge sowie freiwillige Einzahlungen in das Sozialversicherungssystem analysiert.

Diese Auswahl ist sicherlich unvollständig, weil man auch andere Vorsorgeformen einsetzen kann, wie z. B. Immobilien, diverse Bankprodukte, die Direktveranlagung oder andere geförderte Sparprodukte (Bausparen). Allen diesen Veranlagungsformen ist jedoch gemein, dass sie primär einen anderen Zweck als die Altersvorsorge haben und damit nicht unmittelbar diesem Sparmotiv zugeordnet werden können. Daher bleiben diese Produkte im Folgenden ausgeklammert.

Die folgenden Abschnitte sind nach den Vorsorgeinstrumenten gegliedert und enthalten, soweit es die Datenlage zulässt, auch eine Schätzung des Nutzungsumfangs in Form der Anwartschaftsberechtigten, der Leistungsbezieher, der Ein- und Auszahlungen sowie des verwalteten Kapitalbestands. Den Beginn bilden die betrieblichen Altersvorsorgeformen, dann folgen die Betriebliche Mitarbeitervorsorge und die private Altersvorsorge. Eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse und Schlussfolgerungen bilden den Abschluss der Studie.

2. Die betriebliche Altersvorsorge in Österreich

Die betriebliche Altersvorsorge ist in Österreich durch das Betriebspensionsgesetz (BPG, BGBl. Nr. 282/1990) rechtlich geregelt. Sie umfasst alle Leistungen und Anwartschaften aus Zusagen des Arbeitgebers an einen Arbeitnehmer für eine Alters-, Invaliditäts-, und Hinterbliebenenversorgung, die die gesetzliche Pensionsversicherung ergänzt. Das BPG unterscheidet Leistungszusagen nach dem Durchführungsweg. Es gilt für Beiträge an Pensionskassen, für unmittelbar vom Unternehmen zugesagte Leistungen (Direkte Leistungszusage) und für Beiträge an eine zugunsten des Arbeitnehmers abgeschlossene Lebensversicherung (Betriebliche Lebensversicherung).

Diese drei Vorsorgeformen sind im Betriebspensionsgesetz geregelt und haben einige gemeinsame Bestimmungen, die vorab erwähnt werden: Eine Einstellung, Aussetzung oder Einschränkung der zugesagten Pensionsleistung ist nur unter streng gesetzten Bedingungen (z. B. Existenzgefährdung des Unternehmens durch eine wesentliche Verschlechterung der Wirtschaftslage) möglich. Eigenbeiträge der Begünstigten dürfen die zugesagte Leistung durch das Unternehmen nicht schmälern. Das Unternehmen ist ebenso wie Pensionskassen und Lebensversicherungen jährlich zur Auskunftspflicht über die erworbenen Anwartschaften und die erwartete Pensionshöhe bei Eintritt des Leistungsfalles verpflichtet.

Über die drei im Betriebspensionsgesetz erwähnten Durchführungswegen hinausgehend wird eine weitere Möglichkeit zur betrieblichen Altersvorsorge, die bislang in der öffentlichen Pensionsversicherung vorgesehene freiwillige Höherversicherung in der Allgemeinen Sozialversicherung, in dieser Studie den privaten Vorsorgeformen zugerechnet. Sie wird von den Unternehmen kaum noch eingesetzt und meistens im Zusammenhang mit bestehenden anderen Durchführungswegen kombiniert. Die freiwillige Höherversicherung in der Sozialversicherung und der Nachkauf von Versicherungszeiten werden in Abschnitt 4.4 beschrieben.

2.1 Pensionskassen

Die betriebliche Altersvorsorge hat durch die Einführung der Pensionskassen mit dem Pensionskassengesetz (PKG, BGBl. Nr. 281/1990) seit 1990 einen neuen Aufschwung bekommen. Gegen Ende der 80er Jahre stagnierten Betriebspensionszusagen und waren durch Unternehmensschließungen und Änderungen der Unternehmensstruktur sogar rückläufig. Durch die Pensionskassen wurde eine weitere rechtlich eigenständige Form für die Auslagerung der Pensionsverpflichtung aus dem Unternehmen an einen Finanzdienstleister geschaffen. Eine interessante Neuerung war die Übertragbarkeit von Pensionsansprüchen von einem Unternehmen zum nächsten und damit verbunden auch ein möglicher Wechsel der Pensionskasse. Die Möglichkeit zur Übertragung ist mit ein Grund für den Ausweis der Vermögensanlagen entsprechend dem Tageswertprinzip. Gemäß diesem Prinzip müssen

handelbare Wertpapiere entsprechend ihrem Marktwert zum Bilanzstichtag bewertet werden. Eine von den Arbeitgebern besonders geschätzte Eigenschaft von Pensionskassenlösungen ist die Möglichkeit von Eigenbeiträgen der Arbeitnehmer (Url, 2003A).

Pensionskassen sind rechtlich eigenständige Finanzdienstleister, die ausschließlich zur rechtlich verbindlichen Zusage von Pensionen an Anwartschaftsberechtigte, zur Zahlung von Pensionsleistungen und zur Einnahme und Verwaltung von Beiträgen berechtigt sind. Pensionskassen müssen Alters- und Hinterbliebenenpensionen anbieten, sie können auch Invaliditätspensionen anbieten. Zwischen dem Unternehmen und der Pensionskasse ist ein Pensionskassenvertrag abzuschließen, der neben den in §15 PKG aufgezählten Details die Betriebsvereinbarung zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung beinhaltet.

Im BPG werden die Voraussetzungen für die Errichtung, den Beitritt oder die Auflösung einer Pensionskasse geregelt. Zusätzlich enthält das PKG Vorschriften über die Verwaltung und Beaufsichtigung von Pensionskassen. Der Betrieb einer Pensionskasse muss durch die Finanzmarktaufsicht Österreich (FMA) konzessioniert werden. Die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten einer Pensionskasse bilden hinsichtlich der versicherungstechnischen Risiken und des Veranlagungsrisikos grundsätzlich eine Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (VRG). Innerhalb einer Pensionskasse dürfen auch mehrere VRGen geführt werden, wenn sie jeweils mehr als 1.000 Mitglieder haben. Diese Mindestgröße ist vor allem zur Absicherung versicherungstechnischer Risiken erforderlich und darf nur in Ausnahmefällen unterschritten werden (§12 PKG). Die Verwaltung des Vermögens der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten erfolgt in der VRG. Dieses Vermögen stellt ein Sondervermögen dar und kann nicht gemeinsam mit dem Eigenkapital der Pensionskasse veranlagt werden. Das Sondervermögen der VRGen ist der Haftungsmasse der Pensionskasse entzogen.

Die betriebliche Altersvorsorge über Pensionskassen ermöglicht auch Eigenbeiträge der Anwartschaftsberechtigten, d. h. neben den Arbeitgebern können auch die Arbeitnehmer freiwillig Beiträge einzahlen. Unter Umständen legt die Betriebsvereinbarung die Beitragshöhe des Arbeitgebers fest und erfordert zur Erreichung einer bestimmten Pensionshöhe Eigenbeiträge der Arbeitnehmer. Die Eigenbeiträge dürfen in Summe die jährlichen Beiträge des Arbeitgebers nicht übersteigen (§3 Abs. 4 BPG). Etwa 11% der laufenden Beitragszahlungen des Jahres 2002 stammen von Arbeitnehmern. Die Eigenbeiträge eines Arbeitnehmers können als Beiträge an eine Pensionszusatzversicherung deklariert werden (vgl. Abschnitt 4.2).

Der §18 Abs. 2 BPG schreibt vor, dass den Arbeitnehmern eines Betriebes eine ausgewogene, willkürliche und sachfremde Differenzierung ausschließende Beteiligung am Pensionskassensystem ermöglicht werden muss. Wenn verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedliche Leistungen gewährt werden, müssen diese in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Diese Vorschrift geht über die allgemeinen Bedingungen für Betriebspensionen, nämlich dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz einzuhalten ist, hinaus.

Grundsätzlich wird zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Pensionskassen unterschieden. Die betrieblichen Pensionskassen beschränken ihre Tätigkeit auf *einen* Arbeitgeber; dazu zählen auch zu einem Konzern zusammengefasste Unternehmen. Überbetriebliche Pensionskassen dürfen die Pensionszusagen *mehrerer* Arbeitgeber übernehmen. Unabhängig davon muss die Pensionskasse als eine Aktiengesellschaft betrieben werden.

Die Beitragszahlungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden um die Verwaltungskosten gekürzt. Die Verwaltungskosten können zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse frei vereinbart werden. Danach erfolgt die Verrechnung innerhalb der VRG für jeden Anwartschafts- und Leistungsberechtigten auf einem individuellen Pensionskonto. Dabei sind die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge getrennt zu führen. Jährlich muss eine schriftliche Information über die erworbenen Ansprüche auf Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsleistungen erfolgen; falls eine beitragsbezogene Betriebspension eingerichtet ist, muss auch die Summe der eingezahlten Beiträge angegeben werden.

Das Vermögen der VRG muss zum Tageswert des Bilanzstichtages bewertet werden. Veranlagungen in Investmentfonds und Immobilienfonds sind mit dem Rückgabepreis des Bilanzstichtages anzusetzen. Sachwerte insbesondere Liegenschaften sind mit ihrem Verkehrswert abzüglich der erwarteten Veräußerungskosten in der Bilanz auszuweisen, wobei die Feststellung der Verkehrswerte alle drei Jahre vom Abschlussprüfer vorzunehmen ist.

Mit dem BGBl. I Nr. 71/2003 wurde abweichend davon die Möglichkeit geschaffen, direkt veranlagte Schuldverschreibungen, sofern sie bis zur Endfälligkeit gehalten werden, auch mit den fortgeführten Anschaffungskosten zu bewerten. Diese Möglichkeit ist auf Schuldverschreibungen des öffentlichen Sektors, der Kreditinstitute, oder von anderen Emittenten – sofern eine Garantie durch ein Kreditinstitut vorliegt – beschränkt. Weitere Voraussetzungen sind eine feste Laufzeit, eine besondere Widmung, in der das Halten der Schuldverschreibung bis zur Endfälligkeit festgelegt wird und die Zulässigkeit gemäß Geschäftsplan der Pensionskasse. Es dürfen höchstens 60% des Vermögens einer VRG gewidmet werden. Unter diesen Bedingungen kann die Bewertung zu den fortgeführten Anschaffungskosten oder ihrem fortgeführten Tageswert zum Zeitpunkt der Widmung unter Verwendung der Effektivzinsmethode erfolgen. Die Aufhebung der Widmung ist nur mit Bewilligung der FMA möglich.

Die Kapitalveranlagung der Pensionskassen unterliegt zurzeit detaillierten Vorschriften (Übersicht 1), wobei für Forderungsrechte sogar eine Mindestgrenze von 35% am veranlagten Vermögen einer VRG besteht. Im Entwurf für eine Anpassung des Pensionskassengesetzes an die Vorgaben der EU-Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge (Richtlinie 2003/41/EG) treten an die Stelle numerischer Vorgaben qualitative Veranlagungsvorschriften, die den Prinzipien der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns folgen (prudent-person rule). Die Pensionskasse kann für jede

Übersicht 1: Zulässige Vermögensgegenstände und Veranlagungsgrenzen der Pensionskassen

Vermögensgegenstand	Veranlagungsgrenzen	
	mindestens	höchstens
	In %	
1. Guthaben bei Kreditinstituten und Barreserven		
2. Kredite und Ausleihungen		
3. Forderungsrechte	35	
a) Auf den Inhaber lautende Schuldverschreibungen		
b) Kredite und Ausleihungen		
c) Guthaben bei Kreditinstituten und Kassenbestände		
4. Aktien und andere Unternehmensbeteiligungen		50
5. Ertragbringende Grundstücke und Gebäude		20
6. Anteilscheine von Kapitalanlagefonds		
7. Optionsrechte		3

Q: §25 PKG. Darlehen müssen besichert sein oder an öffentliche Stellen vergeben werden. Titrierte Veranlagungen müssen an einer Börse gehandelt werden. Es gilt eine Beschränkung von Investitionen in einzelne Unternehmensanteile von 5% des Vermögens der Veranlagungsgemeinschaft; zusätzlich dürfen nicht mehr als 5% des Grundkapitals eines Unternehmens gehalten werden. Die tatsächliche Gestionierung von Kapitalanlagefonds ist entsprechend der tatsächlichen Veranlagung auf die Kategorien 3 bis 5 aufzuteilen, vereinfachend kann auch die Zuteilung entsprechend der mehrheitlichen Veranlagung (>50%) erfolgen. Für Veranlagungen in ausländischer Währung besteht eine Grenze von 50%. Darüber hinausgehend dürfen in ausländischer Währung maximal 30% in der Kategorie 4 und 10% in der Kategorie 5 gehalten werden. Die direkte Rückveranlagung in beitragszahlende Unternehmen ist bis zu 10% des veranlagten Vermögens möglich. Durch Kurssicherungsgeschäfte werden Veranlagungen in ausländischer Währung Euro-Veranlagungen gleichgestellt. Unternehmensanleihen dürfen höchstens 5% des veranlagten Vermögens ausmachen und müssen eine erstklassige Bonität aufweisen, die Laufzeit darf höchstens 1 Jahr betragen, sie müssen auf inländische Währung lauten und gehandelt werden.

VRG einen Beratungsausschuss einrichten, der Vorschläge für die Veranlagungspolitik machen kann und Informationsrechte hat.

An der Börse gehandelte Wertpapiere unterliegen teilweise erheblichen Bewertungsschwankungen, die durch das Tageswertprinzip direkt in die Bilanz der VRG übertragen werden und zu stark schwankenden Kapitalerträgen der VRG führen. Kapitalverluste führen in einer beitragsbezogenen Pensionszusage zu einer Kürzung der erwarteten bzw. der bereits in Auszahlung befindlichen Pension; in leistungsbezogenen Systemen zu einer Nachschusspflicht des Unternehmens. Schwankungsreserven dienen zum Ausgleich der Ertragsschwankung. Sie müssen aufgebaut werden, wenn der Veranlagungsüberschuss den im Geschäftsplan vorgesehenen rechnungsmäßigen Überschuss übersteigt. Die Schwankungsreserve muss abgebaut werden, wenn der Veranlagerfolg unter dem rechnungsmäßigen Überschuss liegt. Der Sollwert der Schwankungsreserve muss im Bereich zwischen 10% und 15% des veranlagten Vermögens (§24 Abs. 4 PKG) sein. Wenn die gebildete Schwankungsreserve 20% des zugeordneten Vermögens übersteigt, muss sie im Ausmaß des Unterschiedsbetrags sofort aufgelöst werden (§24a Abs. 5 PKG).

Zusätzlich zu dieser Ertragsglättung gibt es im §2 Abs. 2-4 PKG eine Mindestertragsgarantie, für die Pensionskassen mit ihrem Eigenkapital und der Mindestertragsrücklage haften. Zur Berechnung des Mindestertrags wird der jährliche Veranlagertrag auf das zugeordnete Vermögen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten bezogen und ein Durchschnitt über die letzten 5 Jahre berechnet. Dieser Wert wird mit der durchschnittlichen monatlichen Sekundärmarktrendite der Bundesanleihen oder eines an seine Stelle tretenden Indexes der vorangegangenen 5 Jahre abzüglich 0,75 Prozentpunkte verglichen. Der Fehlbetrag muss verrechnet und den Leistungsberechtigten im Folgejahr gutgeschrieben werden. Diese Rechnung wird in den Folgejahren unter Berücksichtigung eines um jeweils 1 Jahr verlängerten Durchrechnungszeitraumes solange wiederholt, bis kein Fehlbetrag mehr besteht. Die Mindestertragsgarantie führt nur gegenüber Leistungsberechtigten zu Gutschriften.

Eine Pensionskasse muss zur Erhaltung ihrer Funktionsfähigkeit jederzeit über ein eingezahltes Grundkapital, Ergänzungskapital bzw. offene Rücklagen im Ausmaß von 1% der Deckungsrückstellung aller Veranlagungs- und Risikogemeinschaften, zumindest jedoch 5 Mio. €, verfügen (§7 PKG). Zusätzlich muss zur Erfüllung der Mindestertragsgarantie ab 2003 eine Mindestertragsrückstellung aufgebaut werden, die nach Ablauf der 10-jährigen Übergangsfrist 3% des Deckungsstockes betragen muss (BGBl. I Nr. 71/2003). Der Deckungsstock entspricht dem Vermögen, das zur Bedeckung der Verpflichtungen gegenüber den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in der VRG verwaltet wird.

Die Pensionskassen unterliegen der Aufsicht durch die FMA. Sie überwacht die Einhaltung der Bestimmungen des PKG und muss dabei auch das volkswirtschaftliche Interesse an der

Funktionsfähigkeit der Pensionskassen und die Interessen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten berücksichtigen. Die Eingriffsrechte der FMA umfassen den Entzug der Geschäftsführungsberechtigung des Vorstands, die Einsetzung eines Regierungskommissärs sowie die teilweise oder vollständige Untersagung der Fortführung des Geschäftsbetriebes. Zur Ausübung des Aufsichtsrechtes muss für jede Pensionskasse ein Staatskommissär bestellt werden.

Aus der Definition des Pensionskassengeschäftes geht bereits hervor, dass die Leistungen einer Pensionskasse grundsätzlich in Form einer Rente erbracht werden. Alterspensionen müssen als lebenslange Rente ausgezahlt werden, Invaliditätspensionen für die Dauer der Invalidität und Hinterbliebenenpensionen entsprechend den Regelungen des Pensionskassenvertrags. Eine Abfindung ist nur zulässig, wenn bei Eintritt des Leistungsfalles der Barwert des Leistungsanspruches 9.300 € nicht übersteigt, oder bei Wiederverhehlung einer Witwe bzw. eines Witwers (§1 Abs. 2 PKG). Die Abfindungsgrenze ist mit dem Verbraucherpreisindex dynamisiert und wird von der FMA kundgemacht. Die Anwartschaften bzw. Leistungen aus Arbeitgeberbeiträgen können grundsätzlich nur in Form einer Hinterbliebenenrente vererbt werden. Dasselbe gilt für die Anwartschaften und Leistungen aus Arbeitnehmerbeiträgen.

Die Beiträge und Leistungen der Pensionskassen aus Arbeitgeberbeiträgen unterliegen der nachgelagerten Besteuerung. Die Beitragszahlungen des Arbeitgebers sind vollständig als Betriebsausgaben anerkannt und schmälern den laufenden Unternehmensertrag. Zum Zeitpunkt der Beitragszahlung wird eine Versicherungssteuer von 2,5% eingehoben (§6 Abs. 1 Z 2 VersSt). Während der Ansparphase sind die Kapitalerträge von der Kapitalertragsteuer befreit (§94 Z 6 lit. c EStG) und in der Auszahlungsphase unterliegt die Rente der Einkommensteuer (§25 Abs. 1 Z 2 lit. a EStG). Pensionsabfindungen wegen Geringfügigkeit sind mit der Hälfte des Steuersatzes zu versteuern, der sich bei gleichmäßiger Verteilung des Bezuges auf 12 Monate ergibt (§67 Abs. 8 lit. e EStG). Im Fall einer Hinterbliebenenrente bleibt die auf Arbeitgeberbeiträgen beruhende Leistung von der Erbschaftsteuer befreit (§15 Abs. 1 Z 16 ErbStG).

Die Arbeitnehmerbeiträge werden hingegen aus dem bereits versteuerten Einkommen bezahlt. Für sie muss ebenfalls eine Versicherungssteuer von 2,5% geleistet werden. Arbeitnehmerbeiträge können entweder als Sonderausgaben entsprechend §18 EStG bei der Ermittlung der Steuerbemessungsgrundlage abgezogen werden, oder sie sind als Pensionszusatzversicherung gewidmet und werden dann mit einer Prämie entsprechend §108a EStG gestützt. Entsprechend §124 Z 87 EStG sind Pensionskassen weiterhin zum Abschluss von Pensionszusatzversicherungen berechtigt. In der Ansparphase bleiben Kapitalerträge ebenfalls von der Kapitalertragsteuer befreit. In der Auszahlungsphase unterliegen die als Pensionszusatzversicherung gewidmeten Arbeitnehmerbeiträge keiner Besteuerung. Leistungen aus jenem Teil der Arbeitnehmerbeiträge, die nicht als

Pensionszusatzversicherung gewidmet wurden, unterliegen nur zu 25% der Einkommensteuer (§25 Abs. 1 Z 2 lit. a EStG).

Der Nutzungsumfang von Pensionskassen ist sehr gut dokumentiert. Der Fachverband der Pensionskassen und die FMA veröffentlichen regelmäßig die wichtigsten aggregierten Daten der Pensionskassen. Die Werte in Übersicht 2 beziehen sich auf Angaben des Fachverbands der Pensionskassen und sind um Doppelzählungen korrigiert. Mit 342.000 Anwartschaftsberechtigten im Jahr 2003 ist die Pensionskasse die am weitesten verbreitete betriebliche Altersvorsorgeform. Etwa 12,5% der Arbeitnehmer mit einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung haben damit gleichzeitig einen Pensionskassenvertrag. Die 41.000 Leistungsempfänger des Jahres 2003 stellen 4,4% der Empfänger einer Alterspension in der Pensionsversicherung der Unselbständigen dar.

Das Beitragsvolumen an Pensionskassen entsprach 2003 0,6% der Bruttolohn- und Gehaltssumme bzw. 4,3% der Beitragszahlungen an die gesetzliche Pensionsversicherung der Unselbständigen. Die Beitragszahlungen bestehen aus laufenden Beiträgen für Anwartschaftsberechtigte und Übertragungen bestehender Pensionsverpflichtungen aus den Unternehmen an die Pensionskassen. In den letzten Jahren waren die Übertragungen rückläufig, sodass trotz steigender laufender Beiträge der Gesamtbetrag schrumpfte. Umgerechnet auf die Zahl der Anwartschaftsberechtigten wurden 1.590 € Pro-Kopf an Beitragszahlungen geleistet. Die ausgezahlten Leistungen machten 2,3% (2002) der Pensionszahlungen aus dem ASVG aus. Damit wurde bezogen auf die Zahl der Leistungsbezieher eine jährliche Durchschnittspension von 6.850 € erzielt. Das veranlagte Kapital der Pensionskassen entsprach 2003 mit 9 Mrd. € etwa 3% des gesamten Geldvermögens der privaten Haushalte.

2.2 Direkte Leistungszusage

Die Direkte Leistungszusage ist die älteste betriebliche Altersvorsorgeform in Österreich. Diese Form der Betriebspension gewährt dem Leistungsberechtigten eine unmittelbare Pensionszahlung vom Unternehmen. Es kann sich dabei um Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenpensionen handeln.

Die Zusage ist mit einer Pensionsrückstellung in der Bilanz des Unternehmens gedeckt. Die Pensionszusage unterliegt damit dem Insolvenzrisiko des Unternehmens, das nur teilweise durch die vorgeschriebene Wertpapierdeckung der Pensionsrückstellung und das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz abgesichert wird. Üblicherweise sind direkte Leistungszusagen als leistungsbezogene Betriebspension ausgestaltet. In diesem Fall wird dem Arbeitnehmer eine Pension zugesagt, deren Höhe vomlohneinkommen vor dem Pensionsantritt abhängt. Dadurch besteht ein enger Zusammenhang zwischen dem letzten Aktiveinkommen und dem ersten Pensionseinkommen. Darüber hinausgehend trägt das Unternehmen das Ertragsrisiko, weil die im Vorhinein bestimmte Leistungshöhe verbindlich ist.

Übersicht 2: Kennzahlen der Pensionskassen

	2000	2001	2002	2003
		Zahl in 1.000		
Betriebe	7,1	8,4	9,3	9,6
Anwartschaftsberechtigte	252,7	283,0	307,0	342,0
Leistungsberechtigte	31,3	35,0	37,0	41,0
		Mrd. €		
Beiträge	0,669	0,664	0,602	0,545
Leistungen	0,203	0,236	0,274	0,281
Vermögen	7,990	8,280	8,300	9,000

Q: Fachverband der Pensionskassen.

Die gesetzliche Grundlage für die Direkten Leistungszusagen ist das Betriebspensionsgesetz (BPG). Der dritte Abschnitt des BPG enthält die spezifischen Regelungen für Direkte Leistungszusagen und der sechste Abschnitt allgemeine Bestimmungen, die auch für direkte Leistungszusagen gültig sind.

Die Direkte Leistungszusage ist fünf Jahre nach Erteilung der Leistungszusage unverfallbar, wenn nicht eine längere Wartezeit (höchstens 10 Jahre) vereinbart wurde (§7 Abs. 1 BPG). Im Gegensatz zu Lösungen mit einer Übertragung des Kapitals auf einen Finanzdienstleister verfällt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer oder mit einer Entlassung aus dessen Verschulden die Anwartschaft auf die Betriebspension. Die Einzahlung eigener Beiträge zum Erwerb von Anwartschaften ist möglich (§7 Abs. 4 BPG). Sie sind mit einem Rechnungszinsfuß von 6% zu verzinsen und jedenfalls unverfallbar. Allerdings steht diese Forderung im Ausgleichs- oder Konkursfall in keinem höheren Rang gegenüber anderen Forderungen. Zusätzlich sind Eigenbeiträge mit den durchwegs leistungsbezogenen Zusagen kaum vereinbar.

Die Einstellung einer Direkten Leistungszusage ist unter starken Einschränkungen möglich. Der Erwerb zukünftiger Anwartschaften kann eingestellt werden, wenn im Pensionsvertrag diese Möglichkeit vorgesehen ist, wenn der Weiterbestand des Unternehmens gefährdet ist und eine Beratung mit dem Betriebsrat erfolgte (§8 Abs. 1 BPG).

Die Verwaltung der Betriebspensionen wird innerhalb des Unternehmens wahrgenommen. Das betrifft vorwiegend die Auszahlung laufender Pensionen, kann aber auch die Berechnung zukünftiger Pensionsverpflichtungen, die damit verbundene Vorsorge durch den Aufbau ausreichender Pensionsrückstellungen und die Vermögensveranlagung umfassen. Im Bereich der Vermögensverwaltung stehen einem Unternehmen in Form der Rückdeckungsversicherung und in Form von Investmentfonds, die speziell auf die Bedürfnisse von Unternehmen mit Abfertigungs- oder Pensionsrückstellungen zugeschnitten sind, Möglichkeiten zur Auslagerung an Finanzdienstleister zur Verfügung. Die Berechnung der Pensionsverpflichtung kann an Aktuare ausgelagert werden. Unabhängig vom Ausmaß an Auslagerungen trägt das Unternehmen alle Verwaltungskosten und hat gleichzeitig den Anspruch auf den gesamten Vorteil aus einer erfolgreichen Veranlagung.

Rückstellungen für laufende Pensionen und Anwartschaften auf Pensionen sowie ähnliche Verpflichtungen sind mit dem sich nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ergebenden Betrag anzusetzen (§211 Abs. 2 HGB). Diese Rückstellungen müssen entsprechend den Vorschriften des §14 Abs. 7 EStG durch Wertpapiere gedeckt sein (§11 BPG). Die Wertpapierdeckung muss zwischen den Bilanzstichtagen mindestens 50% des ausgewiesenen Rückstellungsbetrags ausmachen und ist auf bestimmte Veranlagungsformen beschränkt (Übersicht 3).

Die Wertpapiere bilden im Konkursfall des Arbeitgebers eine Sondermasse und dienen bevorzugt zur Deckung der Ansprüche von Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Sie

Übersicht 3: Zulässige Vermögensgegenstände für die Wertpapierdeckung von Direkten Pensionszusagen

Vermögensgegenstand	Höchstgrenze zur Veranlagung
1. Auf Inhaber lautende Schuldverschreibungen	-
2. Forderungen aus Schuldscheindarlehen an die Republik Österreich	-
3. Anteilscheine an Kapitalanlagefonds, die ausschließlich oder zu mehr als 50% in Anleihen investiert werden	-

Q: § 14 Abs. 5 Z 4 EStG.

bilden gemeinsam mit den Ansprüchen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten gegenüber dem Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds eine Absicherung für Direkte Leistungszusagen. Der Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds übernimmt eine Garantie für bereits in Auszahlung befindliche Betriebspensionen in der Höhe von 24 Monatsbeträgen. Anwartschaftsberechtigte haben ebenfalls eine Garantie. Sie ist am Unverfallbarkeitsbetrag ausgerichtet, der in monatliche Zahlungen umgerechnet wird. Wiederum besteht ein Anspruch auf 24 Monatsbeträge.

Die Pensionsrückstellung muss bereits im Jahr der Zusage gebildet werden, wobei eine leistungserhöhende Änderung ebenfalls unmittelbar in der Rückstellung ihren Niederschlag finden muss. Die Höhe der Zuweisung an die Pensionsrückstellung muss dem Teilbetrag der Pensionsverpflichtung entsprechen, der dem jeweiligen Geschäftsjahr als Aufwand zurechenbar ist.

Die Vorsorge für Pensionen ist innerhalb der Grenzen des §14 Abs. 7 EStG im Steuerrecht als Aufwand anerkannt. Die steuerrechtliche Behandlung von Pensionsrückstellungen weicht von der versicherungsmathematischen Berechnung ab. Erstens ist das Ausmaß der Rückstellungsbildung in der steuerrechtlichen Gewinnermittlung mit 80% des letzten laufenden Aktivbezugs begrenzt. Zweitens ist der Rechnungszinsfuß im Einkommensteuerrecht mit 6% vergleichsweise hoch angesetzt und bewirkt tendenziell eine niedrige Bewertung zukünftiger Verpflichtungen. Dadurch liegt der steuerlich anerkannte Barwert der Verpflichtungen aus Direkten Leistungszusagen unter dem auf versicherungsmathematischer Grundlage berechneten Barwert. Die Kapitalerträge der Wertpapiere sind von der Kapitalertragsteuer ausgenommen; sie werden aber den Unternehmenserträgen zugerechnet, sodass sie letztendlich der Besteuerungsregel für den Unternehmensgewinn unterliegen. Die Auszahlung einer Pension aus der Direkten Leistungszusage erfolgt mit einer monatlichen Zahlung an den Leistungsberechtigten. Sie ist wie ein Einkommen aus unselbständiger Arbeit zu versteuern (§25 Abs. 1 Z 1 EStG). Im Fall einer Hinterbliebenenrente bleibt die Leistung von der Erbschaftsteuer befreit (§15 Abs. 1 Z 16 ErbStG).

Die Direkte Leistungszusage unterliegt keiner Beaufsichtigung durch eine öffentliche Behörde. Aus diesem Grund fehlen zentrale Aufzeichnungen und damit sind sowohl die Zahl der Betriebe als auch die Zahl der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten nur durch eine Schätzung ermittelbar. Eine allgemeine Erfassung dieser privatrechtlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern durch Statistik Austria gibt es ebenfalls nicht. Die Schätzung des Nutzungsumfangs wird zusätzlich durch die laufende Umstellung der Finanzierungsform betrieblicher Pensionszusagen, z. B. auf Pensionskassen, erschwert. Umstellungen mit Übergangsfristen führen oft dazu, dass mehrere Durchführungswege gleichzeitig zum Einsatz kommen. Die genaue Zurechnung Direkter Leistungszusagen auf Unternehmen ist dann nicht mehr möglich.

Die bisher umfangreichsten Schätzungen für Österreich stammen von *Mooslechner – Url* (1995) und *Url* (2003A). Sie beruhen auf einer Vielzahl von Quellen und verwenden zur

Hochrechnung auch Umfrageergebnisse des WIFO. Im Folgenden wird eine neue Hochrechnung für das Jahr 2002 auf Grundlage der in *Url* (2003A) vorgestellten Umfrage und Verfahren gemacht. Die Hochrechnung berücksichtigt die aktuellen Veröffentlichungen aggregierter Daten, u. a. von Statistik Austria, der FMA, des Verbands der Versicherungsunternehmen Österreichs (VVO) und vom Rechnungshof.

Im Jahr 2002 gewährten knapp 2% der Betriebe eine Direkte Leistungszusage (Übersicht 4). Mit 72.600 Anwartschaftsberechtigten ist die Direkte Leistungszusage der am wenigsten genutzte Durchführungsweg für betriebliche Pensionszusagen. Damit haben 2,7% der Pflichtversicherten in der Pensionsversicherung der Unselbständigen eine betriebliche Zusatzpension. Die in der Vergangenheit dominante Rolle der Direkten Leistungszusage zeigt sich im vergleichsweise hohen Bestand an Leistungsbeziehern. Mit etwa 61.800 Personen erhalten 6,7% der Bezieher einer Alterspension in der Pensionsversicherung der Unselbständigen gleichzeitig eine Pensionszahlung ihres ehemaligen Arbeitgebers.

In der Direkten Leistungszusage gibt es keine Beitragszahlung an einen externen Finanzintermediär. Die Kapitaldeckung erfolgt innerhalb des eigenen Unternehmens in Form der Rückstellung für Pensionsverpflichtungen. Als Äquivalent zu den Beitragszahlungen in anderen Finanzierungsverfahren bieten sich die Nettozuweisungen zur Pensionsrückstellung an. Im Rechnungskreislauf des Unternehmens hat die Zuweisung den Sinn, den Aufwand für Pensionszusagen periodengerecht zu verteilen. Die Nettozuweisung entspricht aber auch dem Aufbau an Kapital innerhalb des Unternehmens. Aus diesem Bestand soll die zukünftige Pensionsleistung finanziert werden. Die Nettozuweisung zur Pensionsrückstellung entsprach im Durchschnitt des Jahres 2002 0,5% der Bruttolohn- und Gehaltssumme bzw. 3,6% der Beitragszahlungen in die Pensionsversicherung der Unselbständigen. Der Aufwand je Anwartschaftsberechtigten belief sich 2002 auf 6.100 €. Die Pro-Kopf-Pension im Fall einer Direkten Pensionszusage betrug 11.200 € pro Jahr. Der Rückstellungsbestand des Jahres 2002 machte etwa 8,8 Mrd. € aus und war damit etwas höher als das verwaltete Kapital der Pensionskassen. Die Forderungen privater Haushalte aus Direkten Leistungszusagen entsprachen (2002) damit 3,1% ihres Geldvermögens.

2.3 Betriebliche Lebensversicherung

Die Betriebliche Lebensversicherung ist ein Spezialfall der Lebensversicherung in der die Einzahlung der Beiträge durch den Arbeitgeber erfolgt, und der Arbeitnehmer bzw. dessen Hinterbliebene Begünstigte aus dem Versicherungsvertrag sind. In diesem Fall bedient sich das Unternehmen eines Finanzintermediärs aus der Versicherungsbranche als Durchführungsorgan. Diese Konstruktion ist besonders für beitragsbezogene Pensionszusagen günstig, weil mit der Einzahlung der Versicherungsprämie alle Aufwendungen für das Unternehmen gedeckt sind und kein weiterer Verwaltungsaufwand zu tätigen ist. Für die Begünstigten besteht der Vorteil durch die Übertragung der Ansprüche vom Arbeitgeber auf die Versicherung. Damit ist der Pensionsanspruch des Arbeitnehmers unverfallbar. Nach

Übersicht 4: Kennzahlen der Direkten Leistungszusage

	2000	2001	2002	2003
		Zahl in 1.000		
Betriebe	4,6	-	4,5	-
Anwartschaftsberechtigte	81,3	-	72,6	-
Leistungsberechtigte	60,0	-	61,8	-
		Mrd. €		
Nettodotierung der Pensionsrückstellung	0,311	-	0,443	-
Leistungen	0,951	-	0,693	-
Vermögen	7,652	-	8,777	-

Q: Url (2003) und Neuberechnung für 2002.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Begünstigte einen Anspruch auf Umwandlung in eine prämienfreie Versicherung. Dadurch entsteht mit Eintritt des Leistungsfalles ein Anspruch auf die eingezahlten Beiträge und die akkumulierten Kapitalerträge. Als Alternative kann der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Übertragung des Rückkaufwertes an eine Pensionskasse oder eine andere Betriebliche Lebensversicherung des neuen Arbeitgebers verlangen, oder selbst die gesamte Beitragszahlung (auch des Arbeitgeberanteils) übernehmen. Wenn der Rückkaufswert unter der Geringfügigkeitsgrenze von 9.300 € liegt, kann auch eine Pauschalzahlung verlangt werden.

Ein besonderer Versicherungstyp ist die so genannte Rückdeckungsversicherung. Sie zählt ebenfalls zum Bereich der Betrieblichen Lebensversicherung. Die Rückdeckungsversicherung ist ein Instrument mit dem der Arbeitgeber Risiken aus einer Direkten Pensionszusage oder Abfertigung auf ein Versicherungsunternehmen übertragen kann. Dazu zählen vor allem biometrische Risiken, die durch das vergleichsweise größere Versichertenkollektiv wesentlich günstiger abgesichert werden können. In diesem Fall ist nicht der Arbeitnehmer direkter Begünstigter des Versicherungsvertrags, sondern das Unternehmen erhält vom Versicherer eine Ausgleichszahlung, wenn das entsprechende Risiko schlagend wird.

Das Betriebspensionsgesetz regelt die Besonderheiten der Betrieblichen Lebensversicherung; ansonsten gelten die Bestimmungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes und des Versicherungsvertragsgesetzes. Entsprechend dem Betriebspensionsgesetz unterliegt die Möglichkeit zur Einstellung einer betrieblichen Pensionszusage innerhalb der Betrieblichen Lebensversicherung genau denselben strengen Einschränkungen wie Direkte Pensionszusagen und Pensionskassenlösungen.

Die Verwaltung und Abwicklung der betrieblichen Pensionszusage ist in der Betrieblichen Lebensversicherung an ein Versicherungsunternehmen übertragen. Der Versicherer erhält vom Unternehmen die Prämie und deckt daraus alle anfallenden Abschluss- und Verwaltungskosten. Für die Höhe der Verwaltungskosten gibt es keine Einschränkungen. Sie werden seit der Deregulierung der Versicherungswirtschaft 1994 durch den Wettbewerb europäischer Versicherer aus dem Binnenmarkt am österreichischen Markt geprägt. Seit 1994 ist die Vertragsgestaltung, und damit neben der Tarifsetzung auch die Bestimmung von Kostenaufschlägen unter Berücksichtigung versicherungsmathematischer Grundsätze, frei wählbar.

Der verbleibende Rest der Prämie deckt biometrische Risiken und den Kapitalaufbau in der Lebensversicherung. Für jedes übernommene Risiko müssen Versicherer versicherungstechnische Rückstellungen bilden. Sie entsprechen den übernommenen Verpflichtungen gegenüber dem Begünstigten des Versicherungsvertrags und müssen in der Bilanz ausgewiesen werden. Zur Deckung dieser Verpflichtung muss der Versicherer einen Deckungsstock aufbauen, der gesondert vom übrigen Vermögen zu verwalten ist, wobei das Deckungserfordernis stets erfüllt sein muss (§20 VAG).

Der Deckungsstock besteht aus Wertpapieren, Liegenschaften und anderen Forderungen und muss die Bedingungen der §§77 und 78 VAG und der Kapitalanlageverordnung 2002 erfüllen. Übersicht 5 beschreibt die möglichen Veranlagungsformen und die damit verbundenen Höchstgrenzen in Bezug auf die versicherungstechnischen Rückstellungen. Neben diesen groben Höchstgrenzen schreibt die Kapitalanlageverordnung 2002 weitere spezifischere Grenzwerte vor. Die Verordnung dieser Grenzwerte erfolgt durch die FMA und gilt nur für jene Versicherer, die unter österreichischer Aufsicht stehen. Innerhalb des Binnenmarktes gibt es auch einige Aufsichtsbehörden, die keine Veranlagungsvorschriften erlassen.

Die einer Lebensversicherung anvertrauten Mittel werden jeweils auf der Passiv- und der Aktivseite der Bilanz laufend kontrolliert. Dazu werden ein Treuhänder und ein verantwortlicher Aktuar mit jeweils einem Stellvertreter bestellt. Zusätzlich zur verpflichtenden Rückstellungsbildung und dem Aufbau des Deckungsstockes mit entsprechender Kontrolle der Veranlagungsstruktur durch die FMA überwacht ein von der FMA bestellter Treuhänder den Deckungsstock. Der Treuhänder soll kontrollieren, ob das Versicherungsunternehmen den Deckungsstock stets in ausreichendem Umfang gebildet hat. Die Veräußerung, Abtretung oder Belastung von Vermögensgegenständen des Deckungsstockes kann nur mit schriftlicher Zustimmung des Treuhänders erfolgen.

Jeder Versicherer muss einen verantwortlichen Aktuar bestellen. Er soll sicherstellen, dass die geltenden Vorschriften zum Versicherungsbetrieb und die versicherungsmathematischen Grundlagen in der Erstellung der Tarife und der Berechnung der versicherungstechnischen Rückstellungen angewendet wurden. Zusätzlich muss der verantwortliche Aktuar beurteilen, ob die Erträge aus Kapitalanlagen zur dauernden Erfüllbarkeit der Verpflichtungen ausreichen. Stellt der Aktuar eine Abweichung von den Anforderungen des VAG fest, muss er unverzüglich die Geschäftsleitung und die FMA benachrichtigen.

Die Bewertung der Vermögensanlagen erfolgt entsprechend den Bestimmungen des §81g VAG nach dem Grundsatz der Vorsicht im §201 Abs. 2 Z 4 Handelsgesetzbuch (HGB). Damit gilt die Regel, dass das Anlagevermögen zu den Anschaffungskosten bewertet werden muss und eine voraussichtlich dauernde Wertminderung zu einer außerplanmäßigen Abschreibung führt. Nicht dauerhafte Wertminderungen von Finanzanlagen mussten in den Versicherungsbilanzen bis einschließlich des Geschäftsjahres 2001 ebenfalls auf den niedrigeren Wert am Abschlussstichtag abgeschrieben werden. Ab dem Geschäftsjahr 2002 kann eine Abschreibung bei nicht dauerhafter Wertminderung unterbleiben, wenn das Versicherungsunternehmen über ausreichende stille Reserven verfügt (BGBl. I Nr. 24/2002).

Zusätzlich zum auf die Bedürfnisse der Versicherungsnehmer (Gläubiger) ausgerichteten Bewertungsrecht müssen Versicherungsunternehmen eine Risikorücklage bis zu 4% der Prämieinnahmen bilden und in der Bilanz gesondert ausweisen. Sie dient zur Deckung von in der Bilanz auszuweisenden Verlusten. Schlussendlich schreibt §73b VAG zur Sicherung der Erfüllbarkeit von Verpflichtungen aus Versicherungsverträgen Mindesteigenmittel und von der

Übersicht 5: Zulässige Vermögensgegenstände für den Deckungsstock von Lebensversicherungen

Vermögensgegenstand ¹⁾	Höchstgrenze zur Veranlagung
	In %
1. Guthaben bei Kreditinstituten und Kassenbestände	30
2. Schuldverschreibungen und andere Geld- und Kapitalmarktpapiere	-
3. Aktien und andere Anteile mit schwankendem Ertrag	40
4. Anteile an Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren und anderen gemeinschaftlichen Anlagen	80
5. Darlehen und Kredite	40
6. Grundstücke und grundstücksgleiche Rechte	30
7. Andere Vermögenswerte sofern eine Genehmigung der Finanzmarktaufsicht besteht	5

Q: §78 VAG, Kapitalanlageverordnung 2002. - 1) In der fondsgebundenen Lebensversicherung muss die Deckung durch Anteile an Kapitalanlagegesellschaften erfolgen. In der indexgebundenen Lebensversicherung muss die Deckung den Bezugswert der Versicherungsleistung darstellen. Wertpapiere und Darlehensforderungen desselben Unternehmens werden nur zu höchstens 5% anerkannt. - Kassenbestände sind mit 3% beschränkt. - Kapitalanlagefonds, die nicht in liquide Mittel oder in Schuldverschreibungen mit garantierter Rückzahlung des Nominalbetrags investieren, unterliegen einer Höchstgrenze von 40%. - Einzelne Liegenschaften bzw. Anteile an einem einzelnen Immobilienfonds sind mit 10% beschränkt. - Options- und Termingeschäfte dürfen nur zum Zweck der Kursicherung getätigt werden.

Versicherungssumme abhängige Eigenmittel vor. Das Eigenmittelerfordernis entspricht etwa 4% der Deckungsrückstellung und der Prämienüberträge und hängt vom Ausmaß der Rückversicherung und den übernommenen Risiken ab. Zusätzlich müssen 3% des übernommenen Risikokapitals ebenfalls unter Berücksichtigung der Rückversicherung bedeckt werden (Diewald, 2002).

Der Kapitalertrag für Anwartschaftsberechtigte besteht aus zwei Komponenten: der garantierten Auszahlung einer Lebensversicherung und der variablen Gewinnbeteiligung. Der garantierte Teil wird vom Versicherungsunternehmen beim Vertragsabschluss dem Versicherungsnehmer zugesagt und erzeugt damit ein Risiko für das Versicherungsunternehmen. Wenn die erwirtschafteten Kapitalerträge unter dem zugesagten Garantiewert liegen, muss die Versicherung aus dem Eigenkapital den Unterschied decken. Damit Versicherer im Wettbewerb um Kunden keine ruinösen Garantiezusagen machen können, schreibt die FMA einen zulässigen Höchstzinssatz für Lebensversicherungen vor. Er beträgt seit 1. Jänner 2004 2,75% und soll in Zukunft häufiger an die aktuelle Zinslandschaft angepasst werden. Lebensversicherungen sind damit das Altersvorsorgeprodukt mit der derzeit höchsten garantierten Verzinsung.

Der Betrieb einer Lebensversicherung bedarf der Konzession durch die Finanzmarktaufsicht, welche die versicherungsmathematischen Grundlagen für die Tarife und die Berechnung der versicherungstechnischen Rückstellungen kontrolliert. Diese Kontrolle soll gewährleisten, dass die Prämienhöhe zur dauernden Erfüllbarkeit der Verpflichtungen aus Versicherungsverträgen ausreicht. Dazu zählen auch die Bildung angemessener Rückstellungen und die Übertragung einer angemessenen Gewinnbeteiligung an die Versicherten. Die FMA kann zur Wahrung der Interessen der Versicherten die Art der Berechnung – nicht aber die Höhe – der Gewinnbeteiligung in einer Verordnung festlegen.

Die FMA überwacht die gesamte Geschäftsgebarung und besonders die Einhaltung der für den Betrieb der Vertragsversicherung geltenden Vorschriften (§99 VAG). Dazu besteht für Versicherer gegenüber der FMA eine Auskunft-, Vorlage-, Melde- und Anzeigepflicht über Angelegenheiten der Geschäftsgebarung. Die FMA hat auch das Recht die Geschäftsgebarung vor Ort zu prüfen, und kann Anordnungen im Interesse der Versicherten treffen und die Verfügbarkeit der Vermögensgegenstände einer Versicherung einschränken. Bei unzureichenden Eigenmitteln muss das Versicherungsunternehmen der FMA einen Solvabilitätsplan vorlegen. Wenn Gefahr für die Belange der Versicherten besteht, kann die FMA in die Geschäftsleitung eingreifen, notfalls einen Regierungskommissär bestellen oder sogar die Fortführung des Geschäftsbetriebs untersagen.

Die Leistungen der Betrieblichen Lebensversicherung bestehen entweder aus einer Rentenzahlung oder aus einer Kapitalabfindung. Bis zur Geringfügigkeitsgrenze kann der Versicherer auf eine Abfindung bestehen. Der Versicherungsvertrag kann auch eine

Ablebensversicherung enthalten. Rentenzahlungen können um eine Hinterbliebenenpension ergänzt werden.

Die steuerliche Behandlung der Betrieblichen Lebensversicherung entspricht im Wesentlichen der herkömmlichen Kapital- und Rentenversicherung. Das Unternehmen kann die Beitragszahlung als Betriebsausgabe vom Ertrag absetzen. Es gibt allerdings eine Sonderregelung für Beiträge zur Zukunftssicherung entsprechend §3 Z 15 EStG. Zuwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung der Arbeitnehmer, soweit diese Zuwendungen an alle Arbeitnehmer oder an bestimmte Gruppen seiner Arbeitnehmer geleistet werden oder dem Betriebsratsfonds zufließen und für den einzelnen Arbeitnehmer 300 € jährlich nicht übersteigen, sind von der Einkommensteuer befreit. Darüber hinausgehende Beitragszahlungen werden den laufenden Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit zugerechnet und nach dem Einkommensteuergesetz versteuert. Im Fall einer Hinterbliebenenrente bleibt die Leistung von der Erbschaftsteuer befreit (§ 15 Abs. 1 Z 16 ErbStG). Alle anderen Regelungen entsprechen denen der Lebensversicherung (vgl. Abschnitt 4.1).

Die Verbreitung der Betrieblichen Lebensversicherung ist auf der Einnahmenseite gut dokumentiert. Der Versicherungsverband (VVO) veröffentlicht regelmäßig die Versicherungssumme, die Prämieinnahmen für den Bestand und das polizzierte Neugeschäft der Gruppenlebensversicherung. Da Betriebliche Lebensversicherungen auch in Form von Einzelversicherungen abgeschlossen werden können, dürfte diese Annäherung zu einer Unterschätzung der Betrieblichen Lebensversicherung bei gleichzeitiger Überschätzung der Einzellebensversicherung führen. Diese Unterschätzung wird in Form eines Zuschlags von 13% zu den Prämieinnahmen der Gruppenversicherung berücksichtigt. Dieser Aufschlagssatz ergibt sich aus einer außerordentlichen Erhebung des VVO unter Versicherungsunternehmen. Für den Bestand und die Neuabschlüsse von Kapital-, Renten-, Erlebens- und fondsgebundenen Lebensversicherungen veröffentlicht der Verband zusätzlich die Zahl der Risiken bzw. Verträge. Wenn man die Zahl der Risiken mit den Anwartschaftsberechtigten gleichsetzen würde, hätten 2003 fast 380.000 Personen eine Betriebspensionszusage über eine Betriebliche Lebensversicherung gehabt. Diese Zahl ist unplausibel hoch. Deshalb muss die Zahl der Anwartschaftsberechtigten aus den Angaben des Versicherungsverbands geschätzt werden.

Ausgangspunkt für die Schätzung sind die 83.800 Risiken in der Renten-, der Erlebens- bzw. der fondsgebundenen Versicherung. Von diesen Versicherungstypen wird angenommen, dass sie vollständig einer laufenden Anwartschaft zurechenbar sind. Von den 295.000 Risiken in der Kapitalversicherung wird angenommen, dass knapp 20% einer aktiven Anwartschaft entsprechen, für die auch laufende Versicherungsprämien eingezahlt werden.

Übersicht 6: Kennzahlen der Betrieblichen Lebensversicherung

	2000	2001	2002	2003
		Zahl in 1.000		
Betriebe	19,4	-	19,9	-
Anwartschaftsberechtigte	100,6	105,4	110,4	138,7
Leistungsberechtigte	11,9	13,0	10,9	13,4
		Mrd. €		
Beiträge	0,129	0,151	0,141	0,170
Leistungen	0,048	0,064	0,054	0,080
Vermögen	0,764	0,832	0,968	0,976

Q: VVO, Uri (2003) und Neuberechnung für 2001 und 2002.

Damit hatten 2003 insgesamt 5,1% der pensionsversicherten Unselbständigen einen Anspruch aus einer Betrieblichen Lebensversicherung (Übersicht 6). Dieser Wert stimmt auch mit den Schätzungen aus der WIFO-Umfrage gut überein. Die Verteilung der drei wichtigsten Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge erfolgt mit einem mehrdimensionalen Logit-Modell (Url, 2003A). Daraus folgt, dass etwa 8,4% (2002) der Betriebe ihre Pensionszusage in Form einer Betrieblichen Lebensversicherung verwalten.

Über die Zahl der Leistungsbezieher in der Betrieblichen Lebensversicherung gibt es ebenfalls keine gesonderten Informationen. Die Schätzung der Leistungsbezieher geht von den Schaden- und Leistungsfällen in der gesamten Lebensversicherung aus und zieht davon alle Rückkäufe und alle Risikoleistungen unter Ausschluss der Rückkäufe ab. Diese korrigierte Zahl der Leistungsfälle wird zwischen der Einzel- und der Gruppenversicherung entsprechend dem Anteil der Risiken in der jeweiligen Sparte an der Gesamtzahl der Risiken in der Lebensversicherung verteilt. Dieser Aufteilungsschlüssel nimmt eine gleichartige Verteilung der Schadenhäufigkeit in beiden Zweigen an. Unter dieser Annahme bezogen 1,4% der Alterspensionisten in der Pensionsversicherung der Unselbständigen zusätzlich eine Leistung im Rahmen der Betrieblichen Lebensversicherung.

Die Beitragszahlungen der Betrieblichen Lebensversicherung sind in der Verbandsstatistik ausgewiesen und werden mit Ausnahme der Kreditrestschuldversicherung mit einem Aufschlag von 13% übernommen. Der Aufschlag berücksichtigt fälschlicherweise der individuellen Lebensversicherung zugeordnete Einzelverträge. Mit 170 Mio. € wurden 0,2% der Bruttolohn- und Gehaltssumme in Form von Prämien an einen Lebensversicherer ausgegeben. Im Vergleich zu den Beitragszahlungen an die Pensionsversicherung der Unselbständigen beliefen sich die Prämien auf 1,3%. Für Betriebliche Lebensversicherungen wurden Pro-Kopf 1.224 € an Prämien eingezahlt. Dabei sollte allerdings beachtet werden, dass ein Teil der Prämieinnahmen aus Rückdeckungsversicherungen stammt.

Die Leistungen aus der Betrieblichen Lebensversicherung müssen wieder geschätzt werden. Als Ausgangspunkt für die Schätzung dient wieder das gesamte Leistungsvolumen der Lebensversicherung. Vom Gesamtbetrag wird etwa ein Drittel abgezogen, das den Rückkäufen zugerechnet werden. Die verbleibende Summe wird entsprechend dem Verhältnis der Prämieinnahmen in der Einzel- und Gruppenversicherung aufgeteilt. Die Gruppenversicherung erzielte 3% der gesamten Prämieinnahmen für Altersvorsorge in der Lebensversicherung und zahlte somit hochgerechnet 80 Mio. € (2003) für Schaden- und Leistungsfälle aus (Übersicht 6). Das entsprach im Jahr 2002 0,5% der ausgezahlten Alterspensionen in der Pensionsversicherung der Unselbständigen oder 4.930 € pro Kopf.

Mit Hilfe der Versicherungssumme in der Kapital- Erlebens-, Ablebens-, und der fondsgebundenen Lebensversicherung wird der Vermögensbestand der Betrieblichen Lebensversicherung berechnet. Das Verhältnis zwischen Versicherungssumme in der gesamten Lebensversicherung und den versicherungstechnischen Reserven nach Angaben

der Oesterreichischen Nationalbank (OeNB) betrug in den letzten Jahren etwa 0,3. Mit diesem Faktor wird die Versicherungssumme in der Gruppenlebensversicherung multipliziert. Damit wird für 2003 das in der Betrieblichen Lebensversicherung verwaltete Kapital auf 0,3% des Geldvermögens der privaten Haushalte geschätzt.

3. Die betriebliche Mitarbeitervorsorge

Die betriebliche Mitarbeitervorsorge löst seit Anfang 2003 das alte Abfertigungsrecht ab. Sie bildet ein eigenständiges Instrument zur Kapitalakkumulation, das vom Anwartschaftsberechtigten wahlweise auch zur Altersvorsorge eingesetzt werden kann. Die rechtliche Grundlage ist das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG, BGBl. I Nr. 100/2002).

Seit Jänner 2003 müssen Arbeitgeber für jene Arbeitnehmer, die ab diesem Zeitpunkt in das Unternehmen aufgenommen werden, einen laufenden Beitrag in der Höhe von 1,53% des monatlichen Entgelts an eine Mitarbeitervorsorgekasse (MVK) überweisen. In Kollektivverträgen können auch davon abweichende Beitragssätze vereinbart werden. Zur Verwaltung der Beitragszahlungen sind nur MVKn berechtigt. MVKn sind eine eigene Gruppe von Finanzdienstleistern, die zur Annahme und Verwaltung von Beiträgen gem. BMVG berechtigt sind.

Zur Verwaltungsvereinfachung werden die Beitragszahlungen gemeinsam mit den Sozialversicherungsabgaben an die Gebietskrankenkassen überwiesen. Von dort gelangt der Beitrag nach Abzug einer Bearbeitungsgebühr von 0,3% an die vom Unternehmen ausgewählte MVK (BMVG §26 Abs. 5). Die MVK ist berechtigt, von den eingelangten Beitragszahlungen ebenfalls eine Verwaltungsgebühr abzuziehen. Sie ist in §26 BMVG auf einen Bereich von 1% bis 3,5% der vereinnahmten Beiträge beschränkt. In Bezug auf die Verwaltungsgebühr darf keine Preisdifferenzierung zwischen Unternehmen vorgenommen werden.

Die Nettobeiträge der Anwartschaftsberechtigten werden an Veranlagungsgemeinschaften transferiert und dem Konto des Anwartschaftsberechtigten gutgeschrieben. Sie sind entsprechend den Vorschriften des §30 BMVG treuhändisch zu investieren. Die Veranlagungsvorschriften des §30 geben allgemeine Grundsätze der Veranlagung an, sie beschreiben die zulässigen Wertpapiere und legen Höchstgrenzen für einzelne Kategorien bzw. Wertpapiere fest (Übersicht 7). Die Kapitalerträge werden den Konten der Anwartschaftsberechtigten gutgeschrieben, nachdem die Kosten für Dritte und eine Vergütung für die Vermögensverwaltung im Ausmaß von höchstens 1% des veranlagten Vermögens abgezogen sind.

Die MVK muss gegenüber dem Anwartschaftsberechtigten eine Garantie für das gesamte eingezahlte Kapital leisten. Dazu zählen neben den Beitragszahlungen auch übertragene Altabfertigungsanwartschaften und von anderen MVKn übernommene Vermögensbestände.

Die Vorschriften über die erforderlichen Eigenmittel sind in §20 BMVG festgelegt. Grundsätzlich muss eine MVK jederzeit über anrechenbare Eigenmittel in der Höhe von 0,25% der Gesamtsumme der Abfertigungsanwartschaften verfügen. Zusätzlich muss aus den

Übersicht 7: Zulässige Vermögensgegenstände und Veranlagungsgrenzen der Mitarbeitervorsorgekasse

Vermögensgegenstand	Höchstgrenze zur Veranlagung
1. Guthaben bei Kreditinstituten und Kassenbestände	-
2. Darlehen und Kredite, die bei Anwendung der Bestimmung des § 27 Abs. 3 Z 1 BWG einer Nullgewichtung unterliegen würden	-
3. Forderungswertpapiere, für die kein Tilgungsbetrag geschuldet wird, der um mehr als 2 vH niedriger ist, als der Ausgabekurs	-
4. Sonstige Forderungswertpapiere sowie Beteiligungswertpapiere	40%
5. Anteilscheine von Kapitalanlagefonds	-
6. Immobilienfonds	-

Q: §30 BMVG. Daneben gilt eine Beschränkung von Investitionen in einzelne Unternehmenstitel auf 10% des Vermögens der Veranlagungsgemeinschaft. Die tatsächliche Gestionierung von Investmentfonds ist entsprechend der tatsächlichen Veranlagung auf die Kategorien 1 bis 4 aufzuteilen. Für Veranlagungen in ausländischer Währung besteht eine Grenze von 50%, darüber hinausgehend dürfen maximal 25% der Kategorie 4 in ausländischer Währung gehalten werden. Die direkte Rückveranlagung in beitragszahlende Unternehmen ist verboten. Durch Kurssicherungsgeschäfte werden Veranlagungen in ausländischer Währung Euro-Veranlagungen gleichgestellt.

Verwaltungskosten solange eine besondere Rücklage dotiert werden, bis 1% der Gesamtsumme der Abfertigungsanwartschaften erreicht sind. Diese Rücklage dient nur zur Erfüllung der Kapitalgarantie. Die Bildung einer besonderen Rücklage kann unterbleiben, wenn ein Kreditinstitut die Kapitalgarantie leistet.

Die Kontrolle der Vorschriften über die erforderlichen Eigenmittel erfolgt durch die FMA und durch die OeNB. Die MVK muss für jede Veranlagungsgemeinschaft einen Rechenschaftsbericht aufstellen und vom Bankprüfer der MVK prüfen lassen. Die Rechenschaftsberichte sind der FMA, der OeNB und dem Aufsichtsrat der MVK vorzulegen. Die beitragsleistenden Unternehmen und die zuständigen Betriebsräte der jeweiligen Veranlagungsgemeinschaften können die Vorlage des Rechenschaftsberichtes verlangen. Darüber hinausgehend sind die Anwartschaftsberechtigten jährlich über den Stand des angesammelten Kapitals zu informieren.

Die Leistung der MVK an Anwartschaftsberechtigte setzt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein und kann in Form einer Kapitalabfindung, einer Übertragung an eine andere MVK oder durch eine Rente erfolgen. Für beide Auszahlungsformen müssen die Anforderungen des §14 Abs. 2 und 3 BMVG erfüllt sein. Die Auszahlung erfolgt nicht, wenn Anwartschaftsberechtigte selbst kündigen, wenn eine verschuldete Entlassung vorliegt oder wenn weniger als drei Jahre der Erwerbstätigkeit seit der letzten Auszahlung einer MVK bestehen. Wenn der Anwartschaftsberechtigte das Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung erreicht hat oder seit mindestens fünf Jahren keiner Erwerbstätigkeit nachging, kann eine Auszahlung verlangt werden. Bei Tod des Anwartschaftsberechtigten gebührt die Abfertigung den gesetzlichen Erben. Wenn der Anwartschaftsberechtigte eine Rentenleistung bevorzugt, muss das Vermögen in eine Pensionszusatzversicherung übertragen werden, wobei bereits ab dem 40. Lebensjahr die Auszahlung der Zusatzpension möglich ist.

Die Beiträge in eine MVK sind vollständig als Betriebsausgabe vom Ertrag absetzbar und unterliegen damit keiner Steuerpflicht (§26 Z 7 lit. d EStG). Sie sind ebenso von der Versicherungssteuerpflicht ausgenommen. Während der Akkumulationsphase sind die Kapitalerträge der Veranlagungsgemeinschaften von der Kapitalertragsteuer befreit (§94 Z 6 lit. c EStG). Die der Veranlagungsgemeinschaft zuzurechnenden Kapitalerträge sind von der Körperschaftsteuer befreit (§6 Abs. 5 KStG). In der Auszahlungsphase hängt die Besteuerung von der Zahlungsform ab. Wenn eine Verrentung in Form einer Pensionszusatzversicherung erfolgt, bleibt die Rente von der Einkommensteuer befreit (§29 Z 1 EStG). Wenn eine Übertragung des Vermögens an eine andere MVK, eine Pensionskasse oder an eine Pensionszusatzversicherung erfolgt, entfällt die Steuerpflicht (§67 Abs. 3, §25 Abs. 1 Z 2 lit. a bzw. §29 Z 1 EStG). Der an eine Pensionszusatzversicherung übertragene Betrag unterliegt der Versicherungssteuer im Ausmaß von 2,5% (§6 Abs. 1 Z 2 VersSt). Im Fall einer Kapitalabfindung unterliegt der gesamte ausgezahlte Betrag mit dem bevorzugten Steuersatz von 6% der Einkommensteuer (§67 Abs. 3 EStG). Im

Fall einer Hinterbliebenenrente bleibt die Leistung von der Erbschaftsteuer befreit (§ 15 Abs. 1 Z 16 ErbStG).

Die Angaben zum Nutzungsumfang beruhen auf Daten der FMA. Die FMA verzeichnete bis Ende 2003 etwa 138.000 Beitragsverträge was in etwa der Zahl der Betriebe mit einem Vertrag entspricht. Insgesamt haben damit zum Jahresende 2003 rund 60% der Betriebe einen Kassenvertrag abgeschlossen. Insgesamt wurden für etwa 799.000 Arbeitnehmer bzw. 29% der unselbständig Beschäftigten Beiträge in eine MVK eingezahlt. Sofern die Betriebe für ihre Mitarbeiter keinen Vertrag mit einer MVK abgeschlossen haben, verbleibt der eingezahlte Beitrag zur treuhändischen Verwaltung im Krankenversicherungsträger. In diesem Fall erzielen die Arbeitnehmer allerdings nur geringe Kapitalerträge. Da das System 2003 neu eingeführt wurde und eine Wartezeit für Auszahlungsansprüche von drei Jahren gesetzlich vorgeschrieben ist, gibt es noch keine Leistungsempfänger.

Für das Jahr 2003 wurden insgesamt 146 Mio. € an Beitragszahlungen von den Mitarbeitervorsorgekassen eingenommen. Weitere 28,6 Mio. € die dem Jahr 2003 zuzurechnen sind, wurden erst 2004 bezahlt. Da der Vermögensbestand am Jahresende 2003 nur die während des Jahres eingezahlten Beiträge berücksichtigt, sind aus Gründen der Vergleichbarkeit in Übersicht 8 nur die Beitragseinnahmen des Jahres 2003 ausgewiesen. Mit 56 Mio. € an laufenden Beiträgen und 90 Mio. € an Übertragungen von Abfertigungsansprüche nach dem alten Abfertigungsrecht wurden 2003 etwa 0,2% der Bruttolohn- und Gehaltssumme an die MVKn überwiesen. Die durchschnittliche laufende Zahlung pro Mitarbeiter für das Jahr 2003 betrug 70 €. Das von MVKn verwaltete Vermögen betrug im Verhältnis zum Geldvermögen der Privathaushalte 0,05%.

Übersicht 8: Kennzahlen der Betrieblichen Mitarbeitervorsorge

	2000	2001	2002	2003
		Zahl in 1.000		
Betriebe	-	-	-	138
Anwartschaftsberechtigte ¹⁾	-	-	-	799
Leistungsberechtigte	-	-	-	0
		Mrd. €		
Beiträge ²⁾	-	-	-	0,146
Leistungen	-	-	-	0,000
Vermögen ³⁾	-	-	-	0,146

Q: FMA. - 1) Für etwa 100.000 Personen wurden Beiträge an eine Gebietskrankenkasse überwiesen, die nicht an eine Mitarbeitervorsorgekasse weitergeleitet werden konnten.
- 2) Laufende Beiträge. Weitere 28,6 Mio. € wurden erst 2004 eingezahlt sind aber dem Jahr 2003 zuzurechnen. - 3) Einschließlich der Übertragungen bestehender Abfertigungsrechte an eine Mitarbeitervorsorgekasse. Bestand zum 31.12.2003.

4. Die private Altersvorsorge in Österreich

Für die private Altersvorsorge steht in Österreich eine Vielzahl von Veranlagungsformen zur Verfügung. Die Veranlagung auf einem Sparbuch kann z. B. auch aus dem Motiv der Altersvorsorge erfolgen. Sie ist aber selbst bei vergleichsweise langen Bindungsfristen kaum von normaler Spartätigkeit zu unterscheiden. Abbildung 1 zeigt die Verteilung des Geldvermögens auf einzelne Veranlagungsformen. Sparbücher spielen in der Veranlagung österreichischer Privathaushalte die wichtigste Rolle. Ein Teil dieser Mittel kann durchaus mit dem Hintergrund der Altersvorsorge angespart worden sein. Regelmäßige Zahlungen in einen Sparplan eines Kreditinstitutes mit einer Veranlagung in Investmentfonds können sowohl dem allgemeinen Vermögensaufbau als auch der Altersvorsorge dienen. Umgekehrt können auch sehr langfristige Produkte wie Lebensversicherungen nur wegen des steuerbegünstigten Vermögensaufbaus und ohne Motiv zur Altersvorsorge abgeschlossen werden. Die Investition in ein Eigenheim dient z. B. in erster Linie der Befriedigung des unmittelbaren Wohnbedürfnisses. In Österreich benutzen 50% der Privathaushalte ein Eigenheim für unmittelbare Wohnbedürfnisse. Diese Investition kann aber auch als eine in die Zukunft blickende Vorsorge für den Einkommensrückgang im Alter interpretiert werden. Diese Beispiele zeigen, dass ohne zusätzliche Information über das Sparmotiv aus der Veranlagungsform keine Schlussfolgerung über das Ausmaß der Altersvorsorge gezogen werden kann.

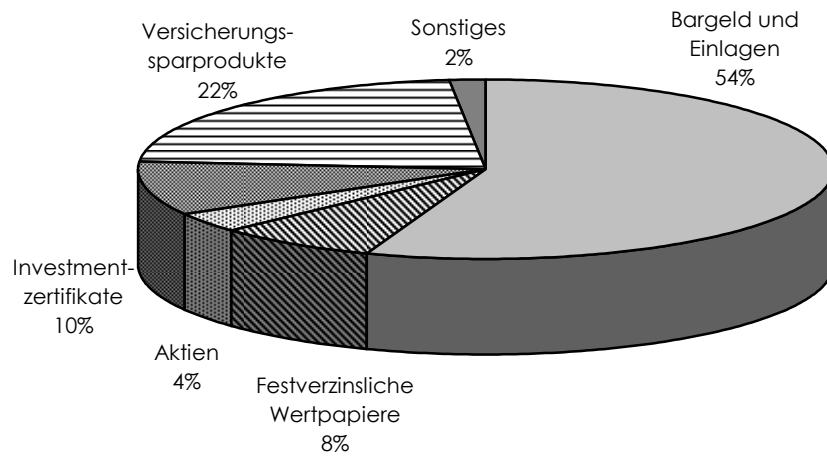
Im folgenden Abschnitt werden jene Veranlagungsformen der privaten Altersvorsorge zugeordnet, die einen starken Bindungscharakter aufweisen. Damit ist gemeint, dass eine Kündigung nicht möglich oder mit erheblichen Kosten verbunden ist. Die Bereitschaft eines Haushaltes, sich für längere Zeit zu binden, wird als ein Signal dafür gewertet, dass diese Investition der privaten Altersvorsorge zugerechnet werden kann. Im Folgenden beschränkt sich die Analyse deshalb auf Lebensversicherungen, die prämienbegünstigte Pensionsvorsorge, die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge und die freiwillige Höherversicherung bzw. den Nachkauf von Versicherungszeiten in der Sozialversicherung.

4.1 Einzelebensversicherungen

Die Einzelebensversicherung ist in Österreich nach dem Sparbuch das beliebteste Instrument zur Geldanlage (Abbildung 1). Die meisten grundlegenden Eigenschaften der Lebensversicherung wurden bereits im Abschnitt 2.3 über die Betriebliche Lebensversicherung vorgestellt. Deshalb wird an dieser Stelle nur mehr die davon unterschiedliche steuerliche Behandlung von Lebensversicherungen beschrieben.

Prämienzahlungen in Lebensversicherungen erfolgen im Rahmen einer privatrechtlichen Vereinbarung und stammen aus dem bereits versteuerten Einkommen des Versicherten. Der Gesetzgeber möchte diese Form der privaten Altersvorsorge unterstützen und hat in den

Abbildung 1: Verteilung des privaten Geldvermögens 2003



Q: OeNB. - Das gesamte Geldvermögen betrug 303,73 Mrd. €.

Sonderausgaben eine Möglichkeit zur Absetzbarkeit von Versicherungsprämien geschaffen. Entsprechend § 18 Abs. 1 Z 2 EStG können Beiträge und Versicherungsprämien für Kapital- und Rentenversicherungen bei der Ermittlung des Einkommens als Sonderausgaben abgezogen werden. Es muss sich aber um ein inländisches Versicherungsunternehmen handeln bzw. die Erlaubnis zum Geschäftsbetrieb im Inland bestehen.

Die Möglichkeiten zur Berücksichtigung von Prämienzahlungen für Lebensversicherungen in der Ermittlung der Einkommensteuer sind aber mittlerweile stark eingeschränkt. Beiträge zu Versicherungsverträgen auf den Erlebensfall (Kapitalversicherungen) sind nur abzugsfähig, wenn der Versicherungsvertrag vor dem 1. Juni 1996 abgeschlossen worden ist. Gleichzeitig muss im Fall des Ablebens des Versicherten mindestens die für den Erlebensfall vereinbarte Versicherungssumme zur Auszahlung kommen. Zusätzlich muss zwischen dem Zeitpunkt des Vertragsabschlusses und dem Zeitpunkt des Anfalls der Versicherungssumme im Erlebensfall ein Zeitraum von mindestens zwanzig Jahren liegen. Hat der Versicherte zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses das 41. Lebensjahr vollendet, dann verkürzt sich diese Frist auf den Zeitraum bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres, er darf jedoch nicht weniger als zehn Jahre betragen. Beiträge zu Rentenversicherungsverträgen sind nur abzugsfähig, wenn eine mindestens auf die Lebensdauer zahlbare Rente vereinbart ist. Besteht der Beitrag (die Versicherungsprämie) in einer einmaligen Leistung, so kann der Erbringer dieser Leistung auf Antrag ein Zehntel des als Einmalprämie geleisteten Betrages durch zehn aufeinander folgende Jahre als Sonderausgaben in Anspruch nehmen. Bei Kündigung einer Lebensversicherung erfolgt eine Nachversteuerung.

Die Prämienzahlung an den Versicherer unterliegt der Versicherungssteuer von 4% bzw. 11% im Fall eines Einmalerlages mit einer Laufzeit unter 10 Jahren (§ 6 Abs. 1 Z 1 lit. a und b VersStG). In der Ansparphase sind die Kapitalerträge von der Kapitalertragsteuer befreit (§ 27 Abs. 1 Z 6 EStG), sie unterliegen jedoch der Mindestbesteuerungsregel nach dem Körperschaftsteuerrecht (§ 17 Abs. 3 KStG). Demnach muss ein hypothetischer Gewinn berechnet werden, von dem die Überweisung der Gewinnbeteiligung an die Versicherten noch nicht abgezogen wurde. Dieser hypothetische Gewinn wird mit dem nach dem Einkommensteuergesetz 1988 und dem Körperschaftsteuergesetz ermittelten Gewinn verglichen. Der höhere der beiden Werte gilt als Bemessungsgrundlage für die Körperschaftsteuer.

Die Besteuerung von Leistungen der Lebensversicherung hängt von der Art der Auszahlung ab. Wenn die Versicherungsleistung in Form einer Kapitalabfindung stattfindet, besteht unter bestimmten Bedingungen keine Steuerpflicht. Wenn eine laufende Prämienzahlung stattfindet, zwischen Vertragsabschluss und dem Zeitpunkt des Anfallens der Versicherungssumme zehn oder mehr Jahre liegen und die Ablebensleistung mindestens der Leistung im Erlebensfall entspricht, ist der Unterschied zwischen den eingezahlten Versicherungsprämien und der Versicherungsleistung steuerfrei (§ 27 Abs. 1 Z 6 EStG).

Ansonsten zählt dieser Unterschied als Einkunft aus Kapitalvermögen und unterliegt der Einkommensteuer gem. §2 Abs. 3 Z 5 EStG.

Wenn eine lebenslange Rente ausgezahlt wird, besteht eine Steuerpflicht entsprechend §29 Z 1 EStG (EStR. Rz. 7018 bzw. §16 Abs. 1 BewG). Die Einkommensteuerpflicht tritt ab jenem Zeitpunkt ein, zu dem die Summe der Rentenzahlungen die "Gegenleistung" übersteigt. Als Gegenleistung gilt dabei die Einzahlung in eine Rentenversicherung oder der zu verrentende Endbetrag einer bereits bestehenden Rentenversicherung. Rentenzahlungen sind damit in der Besteuerung den pauschal ausgezahlten Einmalergängen gleichgesetzt, weil nur jener Betrag besteuert wird, der den kapitalisierten Wert der Rentenzahlung (Barwert) übersteigt.

Die Schätzung des Nutzungsumfanges von Lebensversicherungen zum Zweck der Altersvorsorge ist trotz der guten Datenlage schwierig, weil Lebensversicherungen auch als ein reines Veranlagungsinstrument für langfristige Veranlagungshorizonte genutzt werden können. Die steuerlichen Vorteile gegenüber einem herkömmlichen Sparbuch oder einer Anleihe machen Einmalergänge zu einer attraktiven Investitionsmöglichkeit. Daher ist es schwer, herkömmliches Sparen von zweckgewidmeter Altersvorsorge zu unterscheiden. Auszahlungen in Form von Renten sind sicherlich als eine Leistung der Altersvorsorge zu betrachten. Es können aber auch Einmalzahlungen an Personen im Pensionsalter als eine Form der Altersvorsorge interpretiert werden. Im Folgenden wird angenommen, dass alle Beiträge zur und alle Leistungen aus der Lebensversicherung aus dem Motiv der Altersvorsorge vorgenommen werden. Ausnahmen davon sind Beiträge in die Risiko- einschließlich der Kreditrestschuldversicherung, die Dread Disease Versicherung und Leistungen aus dem Rückkauf von Lebensversicherungen. Die unscharfe Abgrenzung zwischen Einzel- und Gruppenversicherung führt dazu, dass die Kennzahlen der Einzellebensversicherung leicht überschätzt sein dürften.

Eine zweite Hürde in der Einschätzung von Lebensversicherungen ist der Unterschied zwischen den gut dokumentierten Risiken und den dahinter stehenden Personen. Die in Österreich niedergelassenen Lebensversicherer berichten für 2003 insgesamt 9,2 Mio. Risiken in der Einzellebensversicherung also mehr als die Zahl der Einwohner Österreichs. Selbst unter Ausscheiden von Risiken, die keinen Bezug zur Altersvorsorge haben, bleiben noch 7,4 Mio. Risiken in der Kapital-, der Renten-, der Erlebens- und der fondsgebundenen Lebensversicherung übrig. Bezogen auf die Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 54 haben die Österreicher im Durchschnitt 1,62 Risiken pro Einwohner abgesichert.

Im Folgenden werden zwei Eckdaten zur Umrechnung der Risiken in Personen verwendet. *Mooslechner (1997)* führt an, dass 41,6% der Haushalte in Wien 1995 eine Lebensversicherung abgeschlossen hatten. In dieser Hinsicht unterscheidet sich Wien kaum von den Bundesländern, sodass die Umlegung auf alle österreichischen Haushalte zulässig erscheint. Zusätzlich erhebt der Versicherungsverband (VVO) in unregelmäßigen Abständen in einer Umfrage das Vorsorgeverhalten österreichischer Haushalte. Demnach hatten im Frühjahr 2002 etwa 60% der Bevölkerung im Alter zwischen 10 und 54 Jahren für das Alter eine Vorsorge

getroffen. Aus diesem Personenkreis schlossen 63% eine Lebensversicherung ab. Die Lebensversicherung wurde damit von knapp 38% der Bevölkerung im entsprechenden Alter genutzt und war die am häufigsten gesetzte Maßnahme zur Altersvorsorge. Die Schätzung für die Zahl der Personen mit zumindest einem Lebensversicherungsvertrag erbringt unter Berücksichtigung dieser beiden Eckdaten 1,99 Mio. Personen 2003 mit einer Einzellebensversicherung (Übersicht 9). Das entspricht 44% der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 54 Jahren und 38% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-65 Jahre). Umgelegt auf die Erwerbspersonen sorgte 2003 jeder Zweite mit einer Lebensversicherung für das Alter vor (Übersicht 9).

Insgesamt erhielten 2003 etwa 46.300 Personen eine Rentenleistung aus einer Lebensversicherung. Diese Zahl ist vergleichsweise klein, weil ein Großteil der Versicherten die Leistung in Form einer Einmalzahlung bevorzugt. Wenn man von der Summe der Schaden- und Leistungsfälle die Rückkäufe und die Risikoleistungen ausschließlich der Rückkäufe abzieht, bleiben 274.000 potentielle Fälle übrig, die mit einer Altersvorsorge verknüpft waren. Unter der vereinfachenden Annahme, dass alle Beiträge und Leistungen der Lebensversicherung der Altersvorsorge zuzurechnen sind, müssen von diesem Wert noch die etwa 13.000 Fälle der Gruppenlebensversicherung abgezogen werden. Insgesamt dürften also 261.000 Personen Leistungsbezieher gewesen sein, was etwa 24% aller Bezieher einer Alterspension aus der Sozialversicherung entspricht. Unter Berücksichtigung der Pensionen aus pragmatisierten Dienstverhältnissen verringert sich das Verhältnis auf 18,4%.

Die Beitragszahlungen in Übersicht 9 enthalten annahmegemäß alle Prämien aus der Kapital-, Renten-, Erlebens- und fondsgebundenen Lebensversicherung. Davon werden die Einzahlungen in Pensionszusatzversicherungen und der zur betrieblichen Lebensversicherung gehörende Teil von Einzelversicherungen (2003: 20 Mio. €) abgezogen. Insgesamt wurden 3,7% des verfügbaren Einkommens für Lebensversicherungsprämien ausgegeben; im Vergleich zu den Beitragseinnahmen der Pensionsversicherung waren es 37%. Pro Jahr wurden von den Versicherten im Durchschnitt etwa 2.600 € für die Altersvorsorge ausgegeben. Die Pro-Kopf-Leistung war mit 10.700 € pro Jahr wesentlich höher. Allerdings sind in diesem Wert Einmalzahlungen mit laufenden Rentenzahlungen gemischt.

Das mit der Lebensversicherung verbundene Vermögen zur Altersvorsorge wird mit Hilfe der Versicherungssumme aus der Kapital-, Renten-, Erlebens- und fondsgebundenen Lebensversicherung ermittelt. Da in den Daten des Versicherungsverbands kein getrennter Ausweis zwischen Gruppen- und Einzelversicherung erfolgt, wird zuerst das Verhältnis zwischen Versicherungssumme und den Forderungen der privaten Haushalte an die Lebensversicherer berechnet (etwa 0,3). Die Versicherungssumme der oben angeführten Teilbereiche der Einzellebensversicherung wird mit diesem Faktor multipliziert und ergibt für das Jahr 2003 einen Wert von 28,4 Mrd. €. Damit waren 9,3% des Geldvermögens der privaten Haushalte in Lebensversicherungen gebunden. Insgesamt summieren sich die Kapitalbestände in der Einzel- und in der Betrieblichen Lebensversicherung auf 29,4 Mrd. €. Die restlichen

Übersicht 9: Kennzahlen der individuellen Lebensversicherung

	2000	2001	2002	2003
		Zahl in 1.000		
Anwartschaftsberechtigte	1.647,5	1.745,3	1.832,0	1.988,5
Leistungsberechtigte	250,2	281,3	217,6	260,7
		Mrd. €		
Beiträge	5,010	5,404	5,174	5,201
Leistungen	2,130	2,609	2,233	2,785
Vermögen	24,502	26,109	27,437	28,388

Q: VVO, eigene Berechnungen.

Forderungen der privaten Haushalte gegenüber Lebensversicherungsunternehmen beliefen sich 2003 auf 14,2 Mrd. € und sind der Kranken-, Risiko- und Kreditrestschuld- sowie der Dread Disease Versicherung zuzuordnen.

4.2 Prämienbegünstigte Pensionsvorsorge

Pensionszusatzversicherungen und Pensionsinvestmentfonds sind die Instrumente der prämienbegünstigten Pensionsvorsorge. Sie wurden mit Anfang 2000 als neue steuerlich geförderte Vorsorgeprodukte eingeführt. Daneben können auch Einzahlungen des Arbeitnehmers in eine Pensionskasse und in die freiwillige Höherversicherung als Pensionszusatzversicherung deklariert werden. Die Möglichkeit zum Abschluss einer Pensionszusatzversicherung bzw. eines Pensionsinvestmentfonds gegen laufende Beitragszahlung wurde mit Ausnahme der Pensionskassen bereits mit 31. Dez. 2003 beendet (§ 124 Z. 74 und Z 87 EStG). Bereits abgeschlossene Verträge müssen fortgeführt oder in Zukunftsvorsorgeprodukte umgewandelt werden. Als Nachfolgeprodukt wurde mit 1. Jänner 2003 die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge eingeführt.

Die Rechtsquellen für beide Vorsorgeprodukte sind das Einkommensteuerrecht und diverse Gesetze zur Regulierung der einzelnen Durchführungswege. Die Eigenschaften der Produkte sind vornehmlich durch ihre besondere steuerrechtliche Behandlung und die fehlende Kündigungsmöglichkeit geprägt. Der § 108a EStG definiert die prämienbegünstigte Pensionsvorsorge als Beitragszahlung in eine Lebensversicherung, eine Pensionskasse, in die gesetzliche Pensionsversicherung bzw. an einen prämienbegünstigten Investmentfonds. Die Vielfalt der geförderten Produkte zeigt das Bemühen des Gesetzgebers um Neutralität gegenüber einzelnen Finanzdienstleistern.

Die einzelnen Produkte sind durch die jeweiligen Rechtsgrundlagen, wie etwa das Versicherungsaufsichtsgesetz, das Pensionskassengesetz, das Investmentfondsgesetz oder das Sozialversicherungsrecht geregelt. Die Besonderheit aller Produkte ist die lebenslange Bindung des Vorsorgewilligen an das Produkt. Unabhängig vom Anbieter kann keine Kündigung mit Rückkauf erfolgen. Es ist nur möglich, die Beitragszahlung einzuschränken oder einzustellen. Das bereits vorhandene Kapital verbleibt in diesem Fall beim Anbieter, sodass Vorsorgewillige nicht darauf zugreifen können. In der Folge kann die Beitragszahlung wieder aufgenommen werden (§ 108b Abs. 2 Z 5). Auf der Seite der Anbieter gibt es keine Beschränkungen durch den Gesetzgeber in Bezug auf die Höhe der Verwaltungskosten.

Das in einer Pensionszusatzversicherung gesparte Kapital ist in einer gesonderten Abteilung darzustellen, auf die die Bestimmungen über den Deckungsstock gesondert anzuwenden sind. Wenn eine Pensionszusatzversicherung als fondsgebundene Lebensversicherung abgeschlossen wird, muss dafür ebenfalls ein eigenständiger Deckungsstock gebildet und gesondert veranlagt werden. Die Vorschriften zur Veranlagung des Deckungsstocks stimmen mit jenen der gewöhnlichen Lebensversicherung überein.

Im Investmentfondsgesetz gibt es im Abschnitt Ia besondere Vorschriften für Pensionsinvestmentfonds, andernfalls gelten die allgemeinen Bestimmungen des Investmentfondsgesetzes. Für Pensionsinvestmentfonds ist zwingend vorgeschrieben, dass sie thesaurierend veranlagen, d. h. Ausschüttungen sind unzulässig (§23c InvFG). Im Gegensatz zu den Versicherungen gibt es für Pensionsinvestmentfonds eigenständige Veranlagungsvorschriften (Übersicht 10). Darin werden für Schuldverschreibungen und für Unternehmensbeteiligungen Mindestveranlagungen von je 30% gefordert. Der Erwerb von Optionsscheinen ist untersagt. Derivative Produkte zur Absicherung von Vermögensgegenständen sind jedoch erlaubt. Interessanterweise können bis zu 50% des Vermögens in Wertpapiere investiert werden, deren Aussteller ihren Sitz außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes haben.

Unter den vier Durchführungswegen der prämienbegünstigten Pensionsvorsorge haben nur Pensionszusatzversicherungen eine Ertragsgarantie (Lebensversicherung bzw. Pensionskasse). Die Ertragsgarantie beider Durchführungswege unterscheidet sich jedoch. In der Lebensversicherung ist sie in Form eines zulässigen garantierten Höchstzinssatzes ausgestaltet und wird durch die FMA per Verordnung festgelegt. Dieser Höchstzinssatz ist für die Berechnung der versicherungstechnischen Rückstellungen für Lebensversicherungsverträge verordnet und wird auch zur Prämienkalkulation verwendet; er beträgt zurzeit 2,75% (vgl. Abschnitt 2.3). In den Pensionskassen regelt §2 Abs. 2-4 PKG eine variable Form der Mindestertragsgarantie (vgl. Abschnitt 2.1).

Mit Ausnahme der freiwilligen Höherversicherung im ASVG unterliegen alle Instrumente der prämienbegünstigten Pensionsvorsorge der Kontrolle durch die FMA. Für die Pensionszusatzversicherung gibt es jeweils eigenständige Eigenmittelvorschriften und Vorgaben für Rückstellungen (vgl. Abschnitt 2.1 und 2.3).

Die Form der Leistung ist in der prämienbegünstigten Pensionsvorsorge stark eingeschränkt. Sie kann nur als lebenslange Rente ausgezahlt werden. Diese Beschränkung ist durch die Zielsetzung vermehrter privater Altersvorsorge und das Bemühen um Abgrenzung gegenüber anderen Sparprodukten geprägt. Dennoch erscheint die starre Regelung übertrieben, zumal die Nachversteuerung leicht administrierbar ist.

Pensionsinvestmentfonds müssen nach Ablauf der Ansparphase das gesamte Kapital in eine Pensionszusatzversicherung übertragen, welche in der Folge eine Rente auszahlt. Pensionszusatzversicherungen müssen Rentenversicherungen entsprechend dem Versicherungsvertragsgesetz sein (§108b EStG). Darin verpflichtet sich der Versicherer zur Zahlung einer Rente, die frühestens mit dem Antritt einer gesetzlichen Alters- oder Erwerbsunfähigkeitspension beginnt und über die gesamte restliche Lebensdauer läuft. Wenn der Versicherte die Erwerbstätigkeit einschränkt oder einstellt, kann eine Überbrückungsrente im Ausmaß von höchstens zwei Drittel des vorhandenen Deckungskapitals bis zum Antritt der gesetzlichen Alterspension ausgezahlt werden. Die Überbrückungsrente kann erst ab Vollendung des 50. Lebensjahres beginnen. Eine lebenslange Rentenleistung beginnt auch

Übersicht 10: Zulässige Vermögensgegenstände und Veranlagungsgrenzen der Pensionsinvestmentfonds

Vermögensgegenstand	Veranlagungsgrenzen	
	mindestens	höchstens
	In %	
1. Guthaben bei Kreditinstituten und Barreserven	-	-
2. Kredite und Ausleihungen	-	-
3. Forderungsrechte	-	-
a) Auf den Inhaber lautende Schuldverschreibungen	30	-
b) Kredite und Ausleihungen	-	-
c) Guthaben bei Kreditinstituten und Kassenbestände	-	-
4. Aktien und andere Unternehmensbeteiligungen	30	-
5. Ertragbringende Grundstücke und Gebäude	-	-
6. Anteilscheine von Kapitalanlagefonds	-	-
7. Optionsrechte	-	0

Q: §23d InvFG. Bis zu 50% des Fondsvermögens können von Ausstellern außerhalb des EWR erworben werden.

mit dem Tod des Versicherungsnehmers; sie wird an Ehegatten bzw. Lebensgefährten und an Waisen (bis zum 27. Lebensjahr) ausgezahlt.

Da die steuerliche Förderung auf eine zusätzliche Sicherung des Alterseinkommens abzielt, sind über die Zeit sinkende Renten ausgeschlossen. Ebenso können Kapitalabfindungen nur für Kleinbeträge entsprechend dem §1 Abs. 2 Z 1 PKG stattfinden. Kapitalleistungen im Todesfall sind ausgeschlossen.

Die Einzahlung in eine Pensionszusatzversicherung ist mit einer Versicherungssteuer von 2,5% belegt (§6 Abs. 1 Z 2 VersStG). Wenn der Ansparvorgang in Form einer Versicherung oder von Arbeitnehmerbeiträgen zur Pensionskasse vorgenommen wird, ist die Versicherungssteuer bereits mit der Beitragszahlung fällig. Wenn in einem Pensionsinvestmentfonds angespart wird, entsteht die Steuerpflicht erst zum Zeitpunkt der Übertragung des Kapitals in die Pensionszusatzversicherung.

Die prämiengünstige Pensionsvorsorge sieht eine Prämie auf die Einzahlung vor. Die Prämie wird als Erstattung der Einkommen- bzw. Lohnsteuer aufgefasst und ist prozentuell an die Beitragshöhe gekoppelt. Die höchste geförderte Beitragszahlung ist mit einem Betrag von 1.000 € jährlich beschränkt. Einmalergänge sind von der Erstattung ausgenommen. Die Prämie ist ein Pauschbetrag, der als Prozentsatz definiert ist. Der Prozentsatz beträgt 5,5% zuzüglich des nach §108 Abs. 1 EStG ermittelten Prozentsatzes, der mit der Sekundärmarktrendite schwankt (Bausparprämie). Die Erstattung erfolgt über den Finanzintermediär bzw. die Pensionsversicherungsanstalt, d. h. die Prämie steigert das Vorsorgekapital bzw. die Ansprüche gegenüber der Pensionsversicherungsanstalt. Sowohl Pensionskassen als auch Pensionszusatzversicherungen müssen die Prämie im Fall einer Kapitalabfindung wegen Geringfügigkeit an die Finanzbehörde zurückzahlen.

Die Besteuerung des laufenden Ertrags während der Ansparphase unterbleibt für Versicherungen (§27 Abs. 1 Z 6 EStG), Pensionskassen (§94 Abs. 6 lit. c EStG) und ebenso für Pensionsinvestmentfonds (Art. 2 § 41 Abs. 1 InvFG). Im Gegensatz zu herkömmlichen Lebensversicherungen gibt es für Pensionszusatzversicherungen keine Mindestbesteuerung des Ertrags der Versicherungsgesellschaft nach §17 Abs. 3 KStG. Die nachfolgende Rente ist steuerfrei, sofern sie aus geförderten Beiträgen stammt (§29 Z 1 EStG). Für darüber hinaus gehende Beitragszahlungen besteht Steuerpflicht entsprechend §29 Z 1 EStG (vgl. Abschnitt 4.1). Im Fall der Vererbung einer Pensionszusatzversicherung bleibt die Hinterbliebenenrente von der Erbschaftsteuer befreit (§15 Abs. 1 Z 16 ErbStG); es fällt auch keine Einkommensteuer an.

Die Steuerbefreiung während der Auszahlungsphase erzeugt eine international unübliche Systematik, in der für die Beitragszahlung eine Rückerstattung der Lohnsteuer gewährt wird, und gleichzeitig sowohl Anspar- als auch Auszahlungsphase unbesteuert sind. Für niedrige Einkommensgruppen ist somit die Prämienzahlung von der Steuerpflicht befreit; für mittlere

und höhere Einkommensgruppen gibt es eine teilweise Befreiung. Es erfolgt also weder eine vor- noch eine nachgelagerte Besteuerung.

Der Nutzungsumfang der prämiengünstigen Pensionsvorsorge ist nicht zuletzt auch wegen der geringen Verbreitung schlecht dokumentiert. Für die Pensionszusatzversicherung gibt es nur die Beitragszahlungen in Lebensversicherungsunternehmen und für Pensionsinvestmentfonds sind nur die Vermögensbestände bekannt (Übersichten 11 und 12). Im Vergleich zu anderen betrieblichen und privaten Vorsorgeformen ist die prämiengünstige Pensionsvorsorge nicht sehr beliebt. Die Beiträge zur Pensionszusatzversicherung entsprachen 2003 0,01% des verfügbaren Einkommens bzw. 0,08% der Beitragszahlungen in die gesamte Pensionsversicherung. Wenn man davon ausgeht, dass der vorhandene steuerliche Rahmen von 1.000 € jährlich von den Vorsorgewilligen voll ausgenutzt wird, würden 11.800 Personen (2003) eine Pensionszusatzversicherung in der Lebensversicherung nutzen. Zusätzlich können Arbeitnehmerbeiträge in Pensionskassen als Pensionszusatzversicherung gewidmet werden. Diese Möglichkeit wurde 2003 von 31.000 Arbeitnehmern genutzt. Das Beitragspotential liegt wegen des steuerlichen Höchstbetrags bei 31 Mio. €, könnte aber wegen kleiner Eigenbeiträge auch wesentlich niedriger sein. Die als Pensionszusatzversicherung deklarierten Eigenbeiträge von Arbeitnehmern in Pensionskassen werden der betrieblichen Altersvorsorge zugerechnet, weil sie meist durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Die Verbreitung von Pensionsinvestmentfonds ist ebenfalls gering. Im Jahr 2003 entsprach das dort angesammelte Kapital 0,03% des Geldvermögens der privaten Haushalte.

4.3 Prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge

Die Prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge wurde vom Gesetzgeber im Herbst 2002 beschlossen und konnte seit Anfang 2003 von Vorsorgewilligen gezeichnet werden. Dieses neue Instrument zur privaten Altersvorsorge löst die Pensionszusatzversicherung und den Pensionsinvestmentfonds ab, die beide nach einer Auslaufphase bis Ende 2003 nicht mehr zum Ansparen eingesetzt werden können. Grund für die rasche Änderung dürfte der schleppende Verkauf von Pensionszusatzversicherungen und Pensionsinvestmentfonds gewesen sein. Die eingezahlten Prämien können an Vorsorgewillige nur in Form einer Rente ab dem Pensionsantritt wieder ausgeschüttet werden, d. h. es besteht keine vorzeitige Auszahlungsmöglichkeit und auch keine Möglichkeit zur Auszahlung eines Pauschalbetrags beim Antritt der Pension. Die geringe und langsame Verbreitung beider Produkte zeigt, dass beide Eigenschaften für österreichische Haushalte einen hohen Wert haben. Anstatt die Kündigungsbedingungen für die bestehenden Produkte aufzuweichen, entschloss sich der Gesetzgeber zu einer neuen Altersvorsorgeform, für die abermals alle bank- und versicherungstechnischen Einrichtungen aufgebaut sowie die Beaufsichtigung eigenständig geregelt werden mussten.

Übersicht 11: Kennzahlen der Pensionszusatzversicherung

	2000	2001	2002	2003
		Zahl in 1.000		
Anwartschaftsberechtigte	-	-	-	-
Leistungsberechtigte	-	-	-	-
		Mrd. €		
Beiträge	0,004	0,007	0,010	0,012
Leistungen	-	-	-	-
Vermögen	-	-	-	-

Q: VVO.

Übersicht 12: Kennzahlen der Pensionsinvestmentfonds

	2000	2001	2002	2003
		Zahl in 1.000		
Anwartschaftsberechtigte	-	-	-	-
Leistungsberechtigte	-	-	-	-
		Mrd. €		
Beiträge	-	-	-	-
Leistungen	-	-	-	-
Vermögen	0,115	0,102	0,112	0,092

Q: Vereinigung österreichischer Investmentgesellschaften (VÖIG).

Die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge ist als ein langfristiges Vorsorgeinstrument konzipiert und sieht laufende Einzahlungen vor. Die Einzahlungen in eine Zukunftsvorsorgeeinrichtung werden mit einer Prämie staatlich gefördert. §108g Abs. 1 EStG regelt diese Unterstützung als eine Erstattung der Lohn- bzw. Einkommensteuer. Die Prämie wird nur an Personen ausgezahlt, die keine gesetzliche Alterspension beziehen und die für mindestens zehn Jahre auf die Rückzahlung von Ansprüchen aus den geleisteten Beträgen verzichten. Falls eine Person zum Zeitpunkt der Antragstellung das 50. Lebensjahr bereits vollendet hat, verringert sich die Frist für den Verzicht auf Rückzahlung auf den Zeitraum bis zum Antritt der gesetzlichen Alterspension.

Die Einrichtung von Zukunftsvorsorgeeinrichtungen ist nur wenigen Finanzintermediären erlaubt. Das sind entweder Pensionsinvestmentfonds, Mitarbeitervorsorgekassen oder Versicherungsunternehmen mit Sitz in einem Vertragsstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR), die die Rentenversicherung betreiben (§108h Abs. 1 EStG).

Die Veranlagungsvorschriften für Zukunftsvorsorgeeinrichtungen sind ebenfalls im Einkommensteuerrecht geregelt. Sie unterliegen nur einer Mindestbeschränkung. Mindestens 40% des veranlagten Vermögens müssen in Aktien investiert werden, die an einer im EWR gelegenen Börse erstzugelassen sind (Übersicht 13). Die Börsenkapitalisierung des Mitgliedstaates gemessen als Anteil am Bruttoinlandsprodukt darf im mehrjährigen Zeitraum 30% nicht überschreiten. Damit sind mit Ausnahme Österreichs alle westeuropäischen Mitgliedstaaten des EWR ausgeschlossen. Die neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die in der Erweiterungsrunde 2004 beitraten, erfüllen durchwegs diese Bedingung. Mit Mai 2004 wurde also die Länderauswahl für Investitionen in Aktien ausgeweitet. Allerdings bestehen im Vergleich mit Österreich zusätzliche Wechselkursrisiken.

Die einseitigen Veranlagungsvorschriften bergen ein erhebliches Veranlagungsrisiko in sich. Aus diesem Grund muss die Zukunftsvorsorgeeinrichtung eine Kapitalgarantie auf die eingezahlten Beiträge und die staatlichen Prämien abgeben. Umgerechnet in eine Mindestertragsregel, wird damit ein Zinssatz von 0% garantiert. Die Garantie muss entweder selbst erbracht oder von einem Kreditinstitut zugekauft werden. Die Kapitalgarantie erlischt, wenn Vorsorgewillige eine Pauschalzahlung nach Ablauf der Vertragsdauer wählen. Die Finanzmarktaufsicht legt ähnlich wie für Lebensversicherungen auch für Zukunftsvorsorgeeinrichtungen einen höchstzulässigen garantierten Mindestertrag fest. Er liegt zurzeit um 3/4 Prozentpunkte unter dem herkömmlicher Lebensversicherungen und beträgt 2%.

Die staatliche Förderprämie bemisst sich an den eingezahlten Beiträgen für das Kalenderjahr. Ähnlich wie in der prämienbegünstigten Pensionsvorsorge besteht die Prämie aus einer fixierten und einer variablen Komponente. Die fixe Prämie beträgt 5,5% der während des Kalenderjahres eingezahlten Beiträge. Der variable Teil entspricht der Bausparprämie und wird an die Entwicklung der Sekundärmarktrendite entsprechend den Vorgaben des

Übersicht 13: Zulässige Vermögensgegenstände und Veranlagungsgrenzen der Zukunftsvorsorgeeinrichtungen

Vermögensgegenstand	Veranlagungsgrenzen	
	mindestens	höchstens
	In %	
1. Guthaben bei Kreditinstituten und Barreserven	-	-
2. Kredite und Ausleihungen	-	-
3. Forderungsrechte	-	-
a) Auf den Inhaber lautende Schuldverschreibungen	-	-
b) Kredite und Ausleihungen	-	-
c) Guthaben bei Kreditinstituten und Kassenbestände	-	-
4. Aktien und andere Unternehmensbeteiligungen	40	-
5. Ertragbringende Grundstücke und Gebäude	-	-
6. Anteilscheine von Kapitalanlagefonds	-	-
7. Optionsrechte	-	-

Q: §108h EStG. Mindestens 40% des Fondsvermögens müssen in Aktien veranlagt werden, die an einer in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes gelegenen Börse erstzugelassen sind. Der Anteil der Börsenkapitalisierung der in diesem Mitgliedstaat erstzugelassenen Aktien darf in einem mehrjährigen Durchschnitt 30% des Bruttoinlandsproduktes nicht überschreiten.

§ 08 Abs. 1 EStG angepasst. Der förderungswürdige Höchstbetrag an jährlichen Einzahlungen ist mit 1,53% des 36-fachen der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung beschränkt. Damit ist die Förderung im Gegensatz zu anderen Vorsorgeformen auch indexiert, d. h. der geförderte Höchstbetrag wächst automatisch mit der Höchstbeitragsgrundlage (§108g Abs. 2 EStG). Die staatliche Prämie wird direkt an die Zukunftsvorsorgeeinrichtung überwiesen und von dieser zugunsten des Vorsorgewilligen veranlagt. Während der Sparphase sind die Erträge der Zukunftsvorsorgeeinrichtung entsprechend den gesetzlichen Regelungen der einzelnen Durchführungswege von der Besteuerung befreit.

Am Ende der Vertragslaufzeit können Vorsorgewillige zwischen einer Pauschalauszahlung, der Weiterführung des Vertrags und der Übertragung auf ein anderes Vorsorgeinstrument entscheiden (§108i Abs. 1 EStG). Wenn eine Pauschalzahlung gewählt wird, muss die Hälfte der staatlichen Prämie zurückgezahlt werden. Gleichzeitig erfolgt eine Nachversteuerung der Kapitalerträge mit dem Steuersatz von 25% (§108g Abs. 5 EStG).

Der angesammelte Kapitalbetrag bleibt ungeschmälert erhalten, wenn er weiterhin in der Zukunftsvorsorgeeinrichtung belassen wird. Eine Übertragung auf andere Altersvorsorgeformen ist nur für Zukunftsvorsorgeeinrichtungen, Pensionszusatzversicherungen oder Pensionskassen zulässig. Die Auszahlung kann auch an ein Kreditinstitut erfolgen, wenn damit Pensionsinvestmentfondsanteile gekauft werden.

Die Auszahlung einer prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge in Form einer Rente erfolgt immer durch die Übertragung an eine Pensionszusatzversicherung und unterliegt damit den entsprechenden steuerlichen Bedingungen (vgl. Abschnitt 4.2). Die Rentenzahlung einer Pensionszusatzversicherung ist von der Einkommensteuer befreit.

Die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge fand im ersten Jahr ihres Bestehens großen Zuspruch. Bis Ende 2003 wurden 280.000 Verträge mit einem Prämienvolumen von 240 Mio. € gezeichnet (Übersicht 14). Das entspricht knapp über 5% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und 7,4% der Erwerbstätigen. Die österreichischen Privathaushalte gaben bereits 0,2% ihres verfügbaren Einkommens für dieses Vorsorgeinstrument aus. Im Vergleich zu den gesamten Beitragszahlungen in die gesetzliche Pensionsversicherung machen die Einzahlungen in Zukunftsvorsorgeeinrichtungen 1,7% aus.

4.4 Höherversicherung und Nachkauf von Ausbildungszeiten in der Sozialversicherung

Innerhalb der Sozialversicherung sind ebenfalls freiwillige Vorsorgeformen vorgesehen. Sie werden im Rahmen des Umlageverfahrens abgewickelt und ermöglichen dem Versicherten ein über das reguläre Sozialversicherungsrecht hinausgehendes Pensionsniveau. Ähnlich wie in der Pensionsversicherung erwirbt der Versicherte mit der Beitragszahlung einen Pensionsanspruch, der mit dem Übertritt in den Ruhestand ausgezahlt wird. Eine

*Übersicht 14: Kennzahlen der prämiengeförderten
Zukunftsvorsorge*

	2000	2001	2002	2003
		Zahl in 1.000		
Anwartschaftsberechtigte	-	-	-	281,1
Leistungsberechtigte	-	-	-	0,0
		Mrd. €		
Beiträge	-	-	-	0,239
Leistungen	-	-	-	0,000
Vermögen	-	-	-	-

Q: FMA.

Kapitaldeckung ist für diesen Teil der Pensionsansprüche nicht vorgesehen. Neben dem Nachkauf von Ersatzzeiten für Ausbildung ist die freiwillige Höherversicherung in der Pensionsversicherung das zweite Instrument dieser Vorsorgeform. Die Beitragszahlung kann im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge durch den Arbeitgeber erfolgen, sie kann aber auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers von Personen, die pflicht-, weiter- oder selbstversichert sind, vorgenommen werden (§20 Abs. 3 ASVG).

Die Ersatzzeiten für den Schul- bzw. Hochschulbesuch nach dem 15. Lebensjahr sind derzeit nur nach einer Beitragsentrichtung anspruchsbzw. leistungswirksam (§227 Abs. 2 ASVG). Für jeden Ersatzmonat an Ausbildungszeiten ist ein Beitragssatz von 22,8% zu entrichten. Die zugehörige Beitragsgrundlage entspricht – je nach Schulart – dem 10- bzw. 20-fachen der Höchstbeitragsgrundlage zum Zeitpunkt der Bescheiderstellung. Für Personen nach Vollendung des 40. Lebensjahres sind diese Beträge mit einem versicherungsmathematischen Faktor zu vervielfachen. Die Risikozuschlagsverordnung setzt diesen Faktor für 41-jährige mit 1,12 fest. Der Faktor steigt in 5-Jahresschritten und liegt nach Vollendung des 60. Lebensjahres auf dem höchsten Wert von 2,34 (BGBl. Nr. 369/1996, ST0121).

Mit der Beitragsentrichtung erwerben Sozialversicherte Steigerungspunkte für die Pensionsberechnung. Für je 12 Versicherungs- bzw. Ersatzmonate in der Pensionsversicherung gebühren 1,78 Steigerungspunkte, sodass nach 45 Erwerbsjahren die höchstmögliche Alterspension im Ausmaß von 80% der Gesamtbemessungsgrundlage erreicht wird. Die Summe aller Steigerungspunkte wird als Steigerungsbetrag bezeichnet.

Personen, die in einer Pflichtversicherung pflicht-, weiter- oder selbstversichert sind, können an den zuständigen Versicherungsträger über die Pflichtversicherung hinausgehend Beiträge zahlen und sich damit freiwillig höher versichern (§ 20 Abs. 3 ASVG). Neben dieser aktiven Höherversicherung können Pflichtversicherte auch passiv zuviel gezahlte Beiträge in der Sozialversicherung belassen (§ 70 Abs. 1 ASVG). Diese passive Höherversicherung betrifft vor allem Versicherte mit Beschäftigungsverhältnissen bei mehreren Arbeitgebern. In diesem Fall können sie mit der Summe aller Arbeitseinkommen über der Höchstbeitragsgrundlage liegen, da die Verrechnung der Sozialversicherungsbeiträge getrennt im jeweiligen Unternehmen erfolgt. Wenn die auf den Überschreibungsbetrag entfallende Beitragszahlung nicht aufgrund eines Antrags an den Versicherten rückerstattet wird, ist diese Beitragszahlung als Höherversicherung zu werten.

Versicherte bestimmen die Höhe der Beiträge. Der jährliche Beitrag darf aber das 60-fache der Höchstbeitragsgrundlage nicht überschreiten. Die Beiträge zur freiwilligen Höherversicherung in der Pensionsversicherung sind spätestens bis zum 31. Dezember des Jahres einzuzahlen, für das sie gelten.

Die Beiträge zur freiwilligen Höherversicherung werden als besonderer Steigerungsbetrag behandelt und führen zu einer zusätzlichen monatlichen Pensionsleistung. Der besondere

Steigerungsbetrag ist eine monatliche Geldleistung und weicht damit von der Konzeption des bereits eingangs erwähnten Steigerungsbetrags ab.

Die Höhe der zusätzlichen Pensionsleistung hängt vom Zeitpunkt der Beitragszahlung und einem versicherungsmathematisch berechneten Faktor ab (§248 Abs. 2 bis Abs. 5 ASVG). Beiträge, die nach dem 31. Dezember 1985 gelegene Versicherungszeiten betreffen, sind mit dem Aufwertungsfaktor aufzuwerten und mit dem versicherungsmathematischen Faktor zu vervielfachen. Dieser Faktor wird durch eine Verordnung des Bundesministers für soziale Sicherheit und Generationen nach versicherungsmathematischen Grundsätzen festgelegt. Die Verordnung bedarf der Zustimmung des Nationalrates. Die Höhe des Faktors hängt vom Geschlecht, dem Lebensjahr des Versicherten, in dem der Beitrag gezahlt wurde und dem Lebensalter zum Zeitpunkt der Pensionierung ab (BGBl. Nr. 577/1985). Die aufgewertete Beitragszahlung wird mit dem entsprechenden versicherungsmathematischen Faktor vervielfacht, und die Summe über alle Kalenderjahre gebildet. Diese Summe entspricht dem monatlich gebührenden besonderen Steigerungsbetrag (§248 Abs. 5 ASVG).

Der Nachkauf von Ausbildungszeiten wird im Einkommensteuerrecht in Form von Sonderausgaben ohne Beschränkung der Höhe berücksichtigt (§18 Abs. 3 Z 2 EStG). Dadurch können Beitragszahlungen in vollem Umfang von der Steuerbemessungsgrundlage abgesetzt werden. In der Leistungsphase unterliegt die dadurch erzielte höhere Pension der Einkommensteuer (§25 Abs. 1 Z 3 lit. A EStG).

Die Beiträge zur freiwilligen Höherversicherung sind ebenfalls innerhalb der Sonderausgaben zur Ermittlung des steuerbaren Einkommens absetzbar (§18 Abs. 3 Z 2 EStG). Sie unterliegen allerdings dem Sonderausgabenviertel. Dadurch sind die Beiträge jährlich bis zur Höhe von 2.920 € nur zu einem Viertel absetzbar. Darüber hinausgehende Beiträge vermindern nicht die Bemessungsgrundlage zur Einkommensteuer. Für Steuerpflichtige, denen der Alleinverdiener- oder der Alleinerzieherabsetzbetrag zusteht, verdoppelt sich die Höchstgrenze. Wenn jemand mindestens drei Kinder zu versorgen hat, steigt die Höchstgrenze um 1.460 €. Ab einem Gesamtbetrag der Jahreseinkünfte von 36.400 € vermindert sich das Sonderausgabenviertel gleichmäßig bis sich ab einem Gesamtbetrag der Einkünfte von 50.900 € kein absetzbarer Betrag mehr ergibt. Die Pensionsleistungen unterliegen nur beschränkt der Einkommensteuer. Besondere Steigerungsbeträge aus der Höherversicherung in der Pensionsversicherung bzw. Höherversicherungspensionen sind nur mit 25% zu erfassen (§25 Abs. 1 Z. 3 lit. a EStG).

Sozialversicherte können die Beiträge zur freiwilligen Höherversicherung auch als prämienbegünstigte Pensionsvorsorge entsprechend §108a EStG widmen. Die Erstattung der Lohnsteuer für diese gewidmeten Beiträge erfolgt in Form einer Prämie, die an die betreffende Versicherungsanstalt übertragen wird und pensionserhöhend wirkt. Die Prämie entspricht einem Prozentsatz der im jeweiligen Kalenderjahr geleisteten Beiträge. Der Prozentsatz beträgt 5,5% zuzüglich des nach §108 Abs. 1 EStG ermittelten Prozentsatzes. Soweit für Pensionsbeiträge eine Prämie nach § 108a EStG in Anspruch genommen worden ist, sind die auf diese Beiträge entfallenden Pensionen steuerfrei (§25 Abs. 1 Z 3 lit. a EStG).

Die Verbreitung der freiwilligen Höherversicherung und des Nachkaufs von Ausbildungszeiten ist nur teilweise dokumentiert. Alle Bestandszahlen von Anwartschaftsberechtigten oder Leistungsempfängern sind nicht festgehalten. Die Beitragszahlungen und die Leistungen aus besonderen Steigerungsbeträgen sind in Übersicht 15 zusammengefasst. Für den Nachkauf von Ausbildungszeiten werden etwa 80% der ausgewiesenen Beitragssumme verwendet. Der Rest wird der freiwilligen Höherversicherung zugerechnet. Die Beiträge für Nachkäufe schwanken im Zeitverlauf stark, weil Reformen im Sozialversicherungsrecht die Rahmenbedingungen für die Versicherten ändern. Mit der schrittweisen Anhebung des Mindestantrittsalters zur vorzeitigen Alterspension wird z. B. der Nachkauf von Ausbildungszeiten unattraktiver. Gleichzeitig wurde die Beitragshöhe für den Nachkauf auf ein versicherungsmathematisch gerechtfertigtes Niveau angehoben, sodass auch aus Renditeüberlegungen die Nachfrage sinkt. Die Leistungen aus dem Nachkauf von Ausbildungszeiten können nicht bestimmt werden. Für aus der freiwilligen Höherversicherung folgende besondere Steigerungsbeträge mussten die Pensionsversicherungsträger 2002 61,8 Mio. € aufwenden. Das entspricht 0,45% der gesamten Ausgaben für Alterspensionen.

*Übersicht 15: Kennzahlen der freiwilligen Höherversicherung
und des Nachkaufs von Ausbildungszeiten in der
Sozialversicherung*

	2000	2001	2002	2003
		Zahl in 1.000		
Anwartschaftsberechtigte	-	-	-	-
Leistungsberechtigte	-	-	-	-
		Mrd. €		
Beiträge	0,028	0,024	0,024	-
Leistungen ¹⁾	0,061	0,058	0,062	-

Q: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Rechnungsabschlüsse der
Versicherungsträger. - 1) Beinhaltet nur Leistungen aus besonderen
Steigerungsbeträgen einer freiwilligen Höherversicherung.

5. Zusammenfassung

Die Vielfalt der geförderten betrieblichen und privaten Altersvorsorgeformen in Österreich erschwert die Erstellung eines zusammenfassenden Überblicks über den Nutzungsumfang der kapitalgedeckten Pensionsvorsorge. Dadurch ist die Einschätzung der Verteilung von Verträgen und Zahlungen auf die einzelnen Durchführungswege nur beschränkt möglich. Ein Vergleich mit den öffentlichen Pensionsleistungen ist entsprechend unvollständig. Trotzdem wird in diesem Abschnitt eine Zusammenfassung der verfügbaren Informationen über die betriebliche und private Altersvorsorge vorgenommen.

In der betrieblichen Altersvorsorge ist die Konsolidierung der Einzelwerte für die Jahre 2000 und 2002 vollständig möglich; die Zahlen sind gut miteinander vergleichbar. Übersicht 16 zeigt die Summe der Anwartschaftsberechtigten, der Leistungsberechtigten, der Beiträge, der Leistungen und des verwalteten Vermögens für die Pensionskassen, die Direkte Leistungszusagen und die Betriebliche Lebensversicherung. Insgesamt bieten etwas weniger als 15% der österreichischen Betriebe eine der drei untersuchten betrieblichen Altersvorsorgeformen an. Dieser Wert berücksichtigt nur Betriebe, die einem Großteil der Belegschaft eine betriebliche Altersvorsorge anbieten. Betriebe, die nur Zusatzpensionen für die Geschäftsleitung anbieten, bleiben unberücksichtigt. Etwa 60% der Betriebe verwenden Lebensversicherungen als Durchführungsweg und knapp 30% eine Pensionskasse. Die restlichen Unternehmen setzen Direkte Leistungszusagen ein.

Die Anwartschaftsberechtigten machten 2002 bereits 18% der pensionsversicherten unselbständig Erwerbstätigen aus. Hier dominiert die Pensionskasse mit etwa 60% der Anwartschaftsberechtigten als Durchführungsweg. Das Pensionskassengesetz enthält eine etwas strengere Regelung über die Ausschlussmöglichkeit von Mitarbeitern von der betrieblichen Altersvorsorge und ist damit eher für Unternehmen mit umfassender Pensionszusage geeignet. Eine große Zahl von Anwartschaftsberechtigten im Betrieb macht auch die Auslagerung der Abwicklung an spezialisierte Dienstleister attraktiver. Knapp ein Viertel der Anwartschaftsberechtigten wird durch Betriebliche Lebensversicherungen abgedeckt.

Das starke Wachstum der Pensionskassen in den letzten Jahren wirkt sich in einer Vergrößerung des Überschusses von Anwartschaftsberechtigten gegenüber den Leistungsberechtigten aus. Von den Beziehern einer Alterspension in der Pensionsversicherung der Unselbständigen bekommen etwa 12% gleichzeitig eine Betriebspension. Die Verteilung der Leistungsbezieher auf die drei Durchführungswege ist noch durch die lange Tradition der Direkten Leistungszusage geprägt. Etwas weniger als 60% der Leistungsbezieher erhalten eine direkte Rentenzahlung von ihrem ehemaligen Arbeitgeber. Die zahlreichen Übertragungen bestehender Direkter Leistungszusagen in Pensionskassen führen dazu, dass bereits knapp

Übersicht 16: Kennzahlen der Betrieblichen Altersvorsorge

	2000	2001	2002	2003
		Zahl in 1.000		
Betriebe	31,2	-	33,7	-
Anwartschaftsberechtigte	434,6	-	490,1	-
Leistungsberechtigte	103,1	-	109,7	-
		Mrd. €		
Beiträge	1,109	-	1,186	-
Leistungen	1,216	-	1,021	-
Vermögen	16,406	-	18,045	-

Q: Übersichten der betrieblichen Altersvorsorge aus Abschnitt 2.

Über ein Drittel der Leistungsempfänger ihre Rente von der Pensionskasse ausgezahlt bekommen.

Für betriebliche Pensionszusagen werden im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft 1,3% der Bruttolohn- und Gehaltssumme ausgegeben. Dieser Anteil ist allerdings ein Durchschnitt über alle Unternehmen, unabhängig davon, ob sie eine Betriebspension anbieten oder nicht. Für Unternehmen mit einem Betriebspensionssystem ist der Aufwand entsprechend höher. Im Vergleich mit den Beitragszahlungen in die Pensionsversicherung der Unselbständigen belaufen sich die Beiträge für betriebliche Altersvorsorge auf knapp ein Zehntel. Pro Anwartschaftsberechtigten wenden Unternehmen etwa 2.420 € jährlich für Beiträge einschließlich der Nettoerhöhung von Pensionsrückstellungen auf. Die Verteilung der Beitragszahlungen auf die drei Durchführungswege ist durch die große Zahl von Anwartschaftsberechtigten in den Pensionskassen bestimmt. Deshalb konzentriert sich etwa die Hälfte der Beitragszahlungen auf Pensionskassen. Zwischen 30% und 40% der Beiträge entstehen durch den Nettoaufbau von Pensionsrückstellungen in den Bilanzen der Unternehmen mit Direkten Leistungszusagen. Die Betriebliche Lebensversicherung vereinnahmt das verbleibende Zehntel der Gesamtbeiträge in der betrieblichen Altersvorsorge.

Die Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge bestehen fast ausschließlich in Rentenleistungen. Abfindungen sind in den Pensionskassen auf Kleinbeträge beschränkt; in der Direkten Leistungszusage und auch in der Lebensversicherung sind Pauschalzahlungen je nach Ausgestaltung des Vertrages möglich. Insgesamt summieren sich die Leistungen auf einen Betrag, der 9% der ausgezahlten Alterspensionen in der Pensionsversicherung der Unselbständigen entspricht. Pro-Kopf wurden 2002 Renten in der Höhe von etwa 9.300 € ausgezahlt. Gegenüber dem Vergleichsjahr 2000 sank damit die jährliche Rentenleistung im Durchschnitt um 20%. Der Rückgang ist ausschließlich auf niedrigere Leistungen aus Direkten Pensionszusagen zurückzuführen. Die Kürzungen der Leistungen von Pensionskassen wirken sich auf die Durchschnittspension nur im Jahresvergleich zwischen 2003 und 2002 aus. Für das Jahr 2004 erwarten die Pensionskassen ebenfalls Pensionskürzungen. Da nach wie vor etwa zwei Drittel der Leistungen in Form von Direkten Leistungszusagen erbracht werden, macht sich der Leistungsrückgang in diesem Durchführungsweg auch im Gesamtwert bemerkbar. Pensionskassen zahlten 2002 etwa ein Viertel der Leistungen in der betrieblichen Altersvorsorge aus, während Betriebliche Lebensversicherungen die verbleibenden 5% an die Leistungsberechtigten überwiesen.

In der betrieblichen Altersvorsorge wurden bis 2002 für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten insgesamt 18 Mrd. € an Vorsorgekapital aufgebaut. Das entspricht etwas mehr als 6% des gesamten Geldvermögens der privaten Haushalte in Österreich. Das Kapital wird in etwa zu gleichen Teilen durch die Unternehmen selbst verwaltet bzw. in Pensionskassen veranlagt. Die Betriebliche Lebensversicherung betreut nur 5% des Kapitalbestands.

Die betriebliche Mitarbeitervorsorge wurde erst mit Jahresbeginn 2003 eingeführt. Daher gibt es zum Vergleich mit den anderen Vorsorgeformen im Jahr 2002 noch keine Werte.

Während die Kennzahlen betrieblicher Altersvorsorgeformen für die drei Durchführungswege zumindest hochgerechnet werden können, sind die Informationen über einzelne Formen der privaten Altersvorsorge kaum verfügbar. Die Zahl der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten kann z. B. nur für die Einzellebensversicherung geschätzt werden. Für alle anderen Durchführungswege gibt es für eine Hochrechnung nicht einmal Ansatzpunkte. Die Beitrags- und Leistungskennzahlen sowie den Vermögensbestand gibt es hingegen für die meisten Durchführungswege (Übersicht 17).

Die privaten Haushalte verwenden etwa 4% ihres verfügbaren Einkommens jährlich für eines der hier beschriebenen Instrumente zur Altersvorsorge. Da die Sparquote in den Jahren 2000 bis 2002 im Mittel 8% betrug, fließt die Hälfte des jährlichen Sparvolumens in Veranlagungsformen, die der privaten Altersvorsorge zuzurechnen sind. Noch beeindruckender ist der Vergleich mit den Beitragseinnahmen der Pensionsversicherungsanstalten. Die Prämienzahlungen für private Altersvorsorge entsprechen rund 40% der Beitragseinnahmen in der gesamten Pensionsversicherung. Das Vermögen aller privaten Vorsorgeformen machte 2002 9,6% des gesamten Geldvermögens der privaten Haushalte aus.

Die klassische Lebensversicherung dominiert die private Altersvorsorge deutlich. In allen Kennzahlen liegt der Anteil der Lebensversicherung zwischen 97% und 99%. Dieser hohe Anteil geht auf die Verschlechterung der Nachkaufbedingungen für Ausbildungszeiten in der Sozialversicherung und die lange Tradition der Lebensversicherung im Vergleich mit den anderen geförderten Sparformen zurück.

Die Verteilung der Altersvorsorgemaßnahmen auf öffentliche Pensionen, Betriebs- sowie Privatpensionen ist in Österreich traditionellerweise stark auf die öffentliche Pension konzentriert. Insgesamt wurden in Österreich 18,1% des Bruttoinlandsproduktes für Beiträge zur Altersvorsorge aufgewendet. Der Aufwand für Leistungen betrug 17% des Bruttoinlandsproduktes. Da die öffentliche Pensionsleistung bis zur Höchstbeitragsgrundlage im Durchschnitt etwa 79% des letzten Activeinkommens nach Abzug aller Steuern und Sozialversicherungsbeiträge deckt, bestand bisher nur ein geringer Bedarf an zusätzlichen Vorsorgemaßnahmen. Übersicht 18 gibt einen aktuellen Überblick über die Verteilung von Beiträgen und Leistungen auf die drei Säulen. Während bereits knapp ein Sechstel der Beitragseinnahmen in die zweite und dritte Säule fließen, stammen nur rund ein Zehntel der Leistungen aus diesen beiden Quellen. Der Unterschied entsteht durch den Aufbau kapitalgedeckter Vorsorgeformen in Österreich, der sich in den letzten Jahren leicht beschleunigte.

Übersicht 17: Kennzahlen der Privaten Altersvorsorge

	2000	2001	2002	2003
		Zahl in 1.000		
Anwartschaftsberechtigte ¹⁾	1.647,5	1.745,3	1.832,0	-
Leistungsberechtigte ¹⁾	250,2	281,3	217,6	-
		Mrd. €		
Beiträge ²⁾	5,042	5,435	5,207	-
Leistungen ²⁾	2,192	2,667	2,295	-
Vermögen	24,618	26,211	27,549	-

Q: Übersichten der privaten Altersvorsorge aus Abschnitt 4. - 1) Enthält keine Personen mit Pensionszusatzversicherung, Pensionsinvestmentfonds oder freiwilliger Höherversicherung in der Sozialversicherung. - 2) Enthält keine Beträge der Pensionsinvestmentfonds.

Übersicht 18: Die Verteilung der Beiträge und Leistungen auf die drei Säulen der Altersvorsorge in Österreich 2002

	Beiträge zur Altersvorsorge		
	Mrd. €	Anteile in %	In % des BIP
Gesamteinnahmen im öffentlichen Pensionssystem ¹⁾	33,0	83,8	15,1
Betriebliche Altersvorsorge	1,2	3,0	0,5
Private Altersvorsorge	5,2	13,2	2,4
Insgesamt	39,4	100,0	18,1
	Leistungen aus der Altersvorsorge		
	Mrd. €	Anteile in %	In % des BIP
Öffentlicher Pensionsaufwand ¹⁾	33,1	90,9	15,2
Betriebliche Altersvorsorge	1,0	2,8	0,5
Private Lebensversicherung	2,3	6,3	1,1
Insgesamt	36,4	100,0	16,7

Q: BMSG, FMA, ST.AT, VVO, WIFO. - 1) Geschätzt.

6. Schlussfolgerungen

Die Senkung der Nettoeinkommensersatzquote für Neupensionisten kann einen Anreiz für zusätzliche private und betriebliche Altersvorsorgemaßnahmen erzeugen, wenn aus heutiger Sicht das erwartete Einkommensniveau im Alter unter dem erwünschten Zieleinkommen liegt. Wenn die Angebote der betrieblichen und privaten Altersvorsorge einen sinnvollen Ersatz der öffentlichen Pension leisten sollen, müssen sie auch die Risiken abdecken, die über das Langlebkeitsrisiko hinausreichen. Dazu zählen vor allem der Hinterbliebenen- und der Invaliditätsschutz. Eine Absicherung gegenüber Inflationsrisiken ist zwar wünschenswert, kann aber von privatwirtschaftlich tätigen Unternehmen nur schwer erfüllt werden.

Das wichtigste Element für eine vorausschauende Planung des Alterseinkommens ist die Beseitigung des Informationsmangels unter den Erwerbstätigen. Das erwartete Alterseinkommen ist nicht nur durch dauernde Reformen des öffentlichen Pensionssystems mit immer größerer Unsicherheit behaftet, es ist auch den wenigsten Personen bewusst, mit welchem Einkommensniveau sie im Ruhestand rechnen können. Ein individuelles Informationssystem, in dem sowohl die Leistungen aus der Sozialversicherung als auch aus der betrieblichen und privaten Vorsorge in Form einer Rentenzahlung dargestellt wird, wäre optimal. Institutionelle Hürden und die Kosten des erforderlichen Abstimmungsaufwands machen so eine Lösung allerdings unwahrscheinlich. Daher sollten als Alternative zumindest in den Teilbereichen Lösungen angestrebt werden. Der Aufbau eines individuellen Informationssystems über die zu erwartende Pensionshöhe durch den Hauptverband der Sozialversicherungsträger würde z. B. für den größten Teil des Alterseinkommens die Planungssicherheit privater Haushalte erhöhen. So ein Informationssystem wird zurzeit vorbereitet. Eine zusammenfassende Darstellung des Zusatzeinkommens aus betrieblicher und privater Vorsorge im Alter in Form einer Rentenzahlung kann zurzeit nur durch spezialisierte Vermögensberater erstellt werden. Die Darstellung der Auszahlung von Altersvorsorgeplänen in Form einer lebenslangen Rente und der regelmäßige Ausweis der erwarteten Rentenhöhe durch den jeweiligen Anbieter würden die Entscheidungsgrundlage für Vorsorgewillige deutlich verbessern.

Ein Gutteil des Informationsmangels entsteht durch die Vielfalt der Vorsorgeformen und ihre besonderen Eigenschaften. Die in dieser Arbeit beschriebenen Durchführungswege der betrieblichen und privaten Altersvorsorge spannen eine vergleichsweise breite Angebotspalette auf. Für Vorsorgewillige hat das den Vorteil, dass ein Produkt gewählt werden kann, welches den eigenen Bedürfnissen am nächsten kommt. Andererseits wird aber dadurch die Zahl der entscheidungsrelevanten Eigenschaften vervielfacht. Ein Vorsorgewilliger kann bei der Wahl des Durchführungsweges z. B. zwischen den Eigenschaften Garantiezusage, erwartete Rendite und der steuerlichen Behandlung abwägen. Da es für jede Eigenschaft mehrere Ausprägungen gibt, ist die

Entscheidungsfindung schwer. Wenn noch die Kündigungsmöglichkeit während der Ansparphase als weiteres Kriterium hinzugefügt wird, kann kaum mehr eine optimale Lösung gefunden werden.

Während ein Abwägen zwischen Risiko und Rendite durchaus sinnvoll erscheint, ist die unterschiedliche steuerliche Behandlung von Altersvorsorgemaßnahmen aus wirtschafts- und sozialpolitischer Sicht abzulehnen. Sie behindert nicht nur die Entscheidungsfindung, sondern wirkt auch wettbewerbsverzerrend zwischen den einzelnen Durchführungswegen. Aus diesen beiden Gründen ist eine einheitliche und einfache steuerliche Behandlung aller Altersvorsorgeprodukte dringend geboten. Gleichzeitig sollten Altersvorsorgeprodukte nicht mit anderen wirtschaftspolitischen Zielen überfrachtet werden, weil dadurch eine Produktgestaltung erzwungen wird, die am Ziel der sicheren und ausreichenden Versorgung im Alter vorbeigeht.

In die Diskussion der steuerlichen Behandlung von Altersvorsorgeprodukten fließen regelmäßig deren Verteilungswirkungen ein. Die Förderung von Altersvorsorge in Form von Prämien in Verbindung mit Höchstbeträgen ist die direkte Folge solcher Überlegungen. Dabei wird aber übersehen, dass liquiditätsschwache Haushalte unter solchen Bedingungen die Förderung unter Umständen nur unvollständig in Anspruch nehmen können. Aus österreichischer Sicht ist die Einbindung liquiditätsschwacher Haushalte in die private Altersvorsorge nur dann notwendig, wenn die öffentliche Pension insbesondere die Ausgleichszulagenrichtsätze die Verarmung von Personen im Pensionsalter nicht mehr verhindern. Trotzdem könnte durch eine flexiblere Gestaltung der Prämienzahlung Personen mit schwankendem Einkommen der Aufbau einer Zusatzpension erleichtert werden. Ein Vorschlag dazu wäre z. B., dass Prämienzahlungen, die in einem Jahr nicht beansprucht werden, weil die Beitragszahlung unter dem geförderten Höchstwert liegt, in den Folgejahren durch entsprechend höhere Einzahlungen genutzt werden können.

Die Europäische Kommission hat in ihrer Begründung für die neue Richtlinie zur betrieblichen Altersvorsorge betont, dass zu hohe Verwaltungskosten die betriebliche Altersvorsorge unnötig verteuern. Sie möchte durch die grenzüberschreitende Aktivität ausländischer Anbieter den Wettbewerbsdruck am heimischen Markt erhöhen und damit die Effizienz im Finanzdienstleistungssektor erhöhen. Die zugehörige Umsetzung in Form eines angepassten Pensionskassen- und Betriebspensionsgesetzes befindet sich zurzeit in der Begutachtungsphase.

Mit der Öffnung für Auslandsanbieter nützt der Gesetzgeber aber nicht alle bestehenden Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung. Der Wettbewerbsdruck auf dem Markt für Altersvorsorge könnte durch den Abbau institutioneller Schranken zwischen den einzelnen Durchführungswegen wesentlich rascher intensiviert werden. Die Öffnung des klassischen Lebensversicherungsgeschäftes für Mitarbeitervorsorgekassen oder die Zulassung von Versicherungsunternehmen zum Pensionskassengeschäft sollte schneller zur Schaffung ausreichend großer Betriebseinheiten führen und damit eine Senkung der Durchschnittskosten

erlauben. Dadurch würde auch der Tendenz entgegengewirkt, dass der Gesetzgeber immer neue Produkte mit teuren eigenständigen Institutionen und steuerlichen Rahmenbedingungen ins Leben ruft.

7. Literaturhinweise

Baumgartner, J., Hofer, H., Kaniovski, S., Schuh, U., A Long-run Macroeconomic Model of the Austrian Economy (A-LMM) – Model Documentation and Simulations, WIFO-Working Paper, 2004, (224).

Börsch-Supan, A., Reil-Held, A., Rofepeter, R., Schnabel, R., Winter, J., „The German Savings Puzzle“, Universität Mannheim Sonderforschungsbereich 504, 2001, Discussion Paper, (01-07), Mannheim.

Diewald, R., Solvabilität für Versicherungen?, Versicherungswirtschaft, 2002, (9), S. 619-624.

Mooslechner, P., Url, T., Betriebliche Altersvorsorge in Österreich, WIFO-Studie, Wien, 1995.

Mooslechner, P., Die Geldvermögensposition privater Haushalte in Österreich, WIFO-Studie, Wien, 1997.

Url, T., Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich 1996, WIFO-Monatsberichte, 1997, 70(11), S. 695-702.

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

Url, T. (2003B), Die Rolle der Betrieblichen Altersvorsorge in Österreich, in Grünwald, O., Url, T., Zeilhofer, H., Hoskovec, H., Schiendl, G., Bittner, M., Betriebliche Altersvorsorge in Österreich, WIFO-Studie, Wien, 2003, S. 7-46.

Anhang: Gesamtwirtschaftliche Daten

Übersicht A1: Allgemeine Kennzahlen

	2000	2001	2002	2003
		Zahl in 1.000		
Betriebe insgesamt	244,4	242,9	241,1	240,4
Zuordenbare Betriebe ¹⁾	239,3	237,9	236,1	235,4
		1.000 Personen		
Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter	5.279,1	5.286,0	5.294,3	5.304,8
Erwerbspersonen insgesamt	3.701,0	3.726,0	3.765,0	3.806,0
Unmittelbar Pensionsversicherte in PV der Unselbständigen, Jahresdurchschnitte	2.709,5	2.732,7	2.726,6	2.741,0
		Zahl in 1.000		
Alterspensionen in der PV der Unselbständigen, Dez. d. Jahres	900,1	912,3	925,0	934,4
Alterspensionen in der PV insgesamt, Dez. d. Jahres	1.070,9	1.083,1	1.095,1	1.104,8
Pensionen aus pragmatisiertem Dienstverhältnis (Öffentlich Bedienstete, Eisenbahnen, Wiener Verkehrsbetriebe, Krankenfürsorgeanstalten, sonst.)	294,2	297,1	302,9	313,8
		Mrd. €		
Nominelles BIP	206,7	212,5	218,3	224,1
Nominelles verfügbares Einkommen der privaten Haushalte	127,7	130,9	134,7	138,9
Bruttolohn- und Gehaltssumme	85,1	86,8	88,6	90,9
Beiträge für Versicherte, insgesamt	12,8	13,3	13,5	13,8
Beiträge für Versicherte in der PV der Unselbständigen	11,7	12,1	12,4	12,7
Beiträge für Versicherte in der PV insgesamt	12,8	13,3	13,6	14,0
Pensionsaufwand insgesamt	30,9	32,1	33,1	-
Alterspensionen Leistungen in der PV der Unselbständigen	11,1	11,5	11,9	-
Alterspensionen Leistungen in der PV insgesamt	12,9	13,4	13,8	14,1
Geldvermögen	273,6	280,0	287,6	303,9
		In %		
Sparquote der privaten Haushalte	8,4	7,5	8,2	8,4

Q: BMSG, Hauptverband der Sozialversicherungsträger, OeNB, ST.AT, WIFO. - 1) Ohne Land- und Forstwirtschaft.