

Vorbemerkung zum österreichischen System

Die vorherrschende Form der Betriebspensionen sind in Österreich die Zusagen über Pensionskassen. Zentrale Bedeutung haben dabei Beitragszusagen bei überbetrieblichen Kassen (auf diese Variante wird im Folgenden primär Bezug genommen).

Neben den Zusagen über Pensionskassen finden sich vor allem Direktzusagen (mit Rückstellungsbildung im Unternehmen). Lange Zeit war die Direktzusage der am weitesten verbreitete Durchführungsweg. Nach der Neuordnung des Betriebspensionsrechts im Jahr 1990 hat sich das geändert, seither wurden sehr viele Direktzusagen in die neu gegründeten Pensionskassen „ausgelagert“ (häufig wurde dabei ein Wechsel von Leistungs- auf Beitragszusage vorgenommen). Neue Betriebspensionszusagen wurden seither fast ausschließlich in Form von Beitragszusagen über Pensionskassen erteilt.

Ein spezifisches Versicherungsprodukt für Betriebspensionen - mit gleichem steuerlichen Rahmenrecht wie bei den Pensionskassen - gibt es erst seit 2006 („Betriebliche Kollektivversicherung“). Dieser Durchführungsweg hat bisher wenig Verbreitung gefunden.

Insgesamt kommt der kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge in Österreich (Verbreitungsgrad rund 15% der Beschäftigten) im Vergleich zu den anderen hier betrachtenden Ländern eine wesentlich geringere Bedeutung zu. Die bei weitem dominierende Rolle innerhalb der österreichischen Altersvorsorge spielt nach wie vor die umlagefinanzierte gesetzliche Pensionsversicherung, die im Vergleich zu anderen öffentlichen Systemen ein hohes Sicherungsniveau bietet. Die Abhängigkeit der Pensionsansprüche von Kapitalmarktrisiken ist damit deutlich geringer als in vielen anderen Ländern.

Art der Zusage (Beitragszusage/Leistungszusage)

In **Österreich** sind bei den kapitalgedeckten, aus den Unternehmen ausgelagerten Betriebspensionszusagen Beitragszusagen (*Defined Contribution*) vorherrschend, Leistungszusagen (*Defined Benefit*) über Pensionskassen sind selten und haben tendenziell abnehmende Bedeutung.

In den **Niederlanden** sind die Betriebspensionen generell aus den Unternehmen ausgelagert (keine Direktzusagen). Es handelt sich bei der weit überwiegenden Zahl der Fälle um Leistungszusagen. Teils ist ein Umstieg auf Beitragszusagen zu beobachten (2005 betrug der Anteil der Beitragszusagen 6 %).

In **Schweden** gibt es für „ältere“ Angestellte Leistungszusagen, wobei der Zugang für die Jahrgänge 1979 und jünger ausgeschlossen ist. Das *Defined Benefit* Modell für „ältere Angestellte“ wird überwiegend als Direktzusage durchgeführt, teilweise aber auch in ausgelagerter Form über eine Versicherung abgewickelt. Berechnungsbasis für die Pensionshöhe ist das Letztgehalt, der Anspruch wächst mit der Anzahl der Arbeitsjahre. Angestellte Jahrgang 1979 und jünger fallen unter ein neues aus den Betrieben ausgelagertes *Defined Contribution-System*, ebenso die Arbeiter, wo das System seit Anbeginn an als Beitragszusage konzipiert war.

In **Dänemark** gibt es ein *Defined Contribution* System, allerdings überwiegend mit aufgeschobenen Annuitäten, also mit einer Art *Defined-Benefit*-Element. Das System ist versicherungsähnlich organisiert. Die Beiträge werden jährlich verrentet, was Sicherheit über einen bestimmten Mindestwert der künftigen Pensionshöhe gibt. Die jährlich aus den Beiträgen