

---

## PENSIONSKASSEN IN ÖSTERREICH

Rezension von: S. Eberhartinger  
(Hrsg.)/F. Butschek/R. Dollinger/  
O. Farny/K. Freissmuth/G. Fröh-  
lichsthal/A. Hodel/Z. M. Martinek/  
A. Ratkovic/W. Schlögl/J. Wöss,  
Mehr Pension durch die Pensions-  
kasse – Rechtliche Grundlagen für die  
Praxis, Signum Verlag, Wien 1990,  
256 Seiten, öS 298,-

---

Seit Inkrafttreten des Betriebspen-  
sionsgesetzes am 1. Juli 1990 sind  
österreichweit rund ein Dutzend Pen-  
sionskassen entstanden.

Schon diese Größenordnung be-  
stätigt, daß durch die Neuregelung der  
betrieblichen Altersvorsorge in Öster-  
reich (Pensionskassengesetz, Betriebs-  
pensionsgesetz) kein „Dammbruch“ in  
der Richtung zu befürchten ist, daß  
sich die Zahl der betrieblichen Alters-  
versorgungszusagen in Zukunft ver-  
vielfacht. Andererseits ist auch die  
Ansicht verfehlt, daß es sich lediglich  
um einen Sturm im Wasserglas han-  
delt.

Beide Gesetze bedeuten ohne Zwei-  
fel einen Qualitätssprung der betrieb-  
lichen Altersvorsorge hin zu größerer  
Bestandssicherheit von Anwartschaf-  
ten und Leistungen für Arbeitnehmer.  
Durch die Möglichkeit der Einrich-  
tung überbetrieblicher Pensionskas-  
sen wird die Zahl der Ende 1990 rund  
300.000 Arbeitnehmern (etwa 10 Pro-  
zent der Beschäftigten) zugesicherten  
betrieblichen Pensionszusagen stei-  
gen. Sie wird aber mit Sicherheit nicht  
dazu führen, daß dann ein signifikant  
größerer Teil der Bevölkerung als heu-  
te von diesen Versorgungssystemen er-  
faßt wird. Vielmehr wird in Zukunft  
sogar mit einer leichten Verschlech-  
terung des betrieblichen Pensionslei-  
stungsniveaus zu rechnen sein; einigen

Unternehmern ist es gelungen, die Ge-  
samtversorgungszusagen, die die Ver-  
sorgungslücke zwischen der gesetzli-  
chen Pension und dem letzten Aktiv-  
einkommen schließen sollen, auf Pen-  
sionskassen zu übertragen und auf  
diesem Weg zugleich auch eine Kür-  
zung der Leistungszusagen zu lukrie-  
ren.

Mit der Zusage einer Betriebspen-  
sion sind für den Unternehmer posi-  
tive Bindungs-, Anwerbe- und  
Motivationswirkungen verbunden. Sie  
werden vermutlich auch im Hinblick  
auf den EG-Beitritt Österreichs eine  
gewisse Aufwertung erfahren.

Die von den Befürwortern vorge-  
brachten Gründe für die Notwendig-  
keit einer Ausweitung betrieblicher  
Altersvorsorge in Österreich sind seit  
jeher äußerst widersprüchlich. In er-  
ster Linie wird dabei auf die nach der  
Jahrtausendwende erwartete Ände-  
rung der Altersstruktur der Bevölke-  
rung hingewiesen. Da Beitragsanhe-  
bungen in einem größeren Ausmaß po-  
litisch nicht durchsetzbar sein werden,  
werde es notwendig sein, Leistungs-  
kürzungen präventiv durch betriebli-  
che Zusagen zu kompensieren.

Bei näherem Hinsehen erweist sich  
diese Argumentation als unhaltbar, ist  
es doch stets der Dienstgeber, dem al-  
lein die Entscheidung für die Errich-  
tung betrieblicher Systeme überlassen  
ist. Da die betriebliche Absicherung  
nach österreichischem Muster keine  
umfassende Sicherung der Arbeitneh-  
mer vor möglichen künftigen Lei-  
stungsverschlechterungen wie in der  
Schweiz, wo es konsequenterweise ein  
obligatorisches System für alle Be-  
schäftigten gibt, bewirken kann, ver-  
liert die angeblich präventive Funk-  
tion solcher Systeme an Wirksamkeit  
und sachlicher Konsistenz.

Experten und Beobachter der Pen-  
sionskassen-Szene werden derzeit  
beim besten Willen keine Anhalts-  
punkte dafür finden können, daß ein  
größerer Verbreitungsgrad betriebli-  
cher Pensionszusagen zu einem späte-  
ren Zeitpunkt zum Anlaß für weiter-

gehendere Ausbauforderungen mit höherer steuerlichen Anreizen werden könnte (etwa mit der Begründung, daß die gesetzliche Pensionsversicherung als statuserhaltendes Alterssicherungssystem allmählich ausgedient hat, was dazu führen könnte, daß sie gerade für jene, für die sie unentbehrlich ist, nicht mehr ausreicht).

Vor diesem eigentlich wenig spektakulären Hintergrund ist das gegenständliche Buch zu beurteilen. Es hat sich zum Ziel gesetzt, die betriebliche Altersversorgung respektive jene durch Pensionskassen in Österreich vor und nach dem Wirksamwerden der neuen Gesetzesbestimmungen darzustellen und die verschiedenen Aspekte der Pensionskasse aus der Sicht der Arbeitnehmer, der Aufsichtsbehörde und der Unternehmer zu beleuchten.

Hervorzuheben ist vorweg ein Beitrag von K. Freissmuth zum Thema „Praktische Aspekte des Pensionskassenbeitritts“, der für Betriebsräte wichtige Hinweise zur Einführung der betrieblichen Altersvorsorge im Rahmen des Pensionskassenmodells enthält. In der Frage, welche Vorteile die Pensionskasse gegenüber Pensionsrückstellungen aufweist, wird insbesondere auf die höhere Bestandssicherheit der Pensionskasse hingewiesen. Für den Unternehmer bringt sie beträchtliche steuerliche Erleichterungen und den Vorteil einer externen Vermögensverwaltung durch Versicherungsfachleute.

Ebenfalls von großer Bedeutung für die Anwendung der neuen Gesetzesbestimmungen in der betrieblichen Praxis ist ein Leitfaden über die gesetzlichen Grundlagen des Pensionskassensystems (S. Eberhartinger, A. Radkovic).

Etwas ratlos ist man nach der Lektüre des Beitrages von F. Butschek über die „Bedeutung und Problematik der gesetzlichen Altersversicherung in Österreich“. Es gelingt ihm zwar vorzüglich, die künftigen Probleme der gesetzlichen Pensionsversicherung

(demographische Entwicklung, niedriges faktisches Pensionsalter, hohe Beitragsbelastung etc.) darzulegen, es ist aber – wie bereits erwähnt – ein letztlich auf fakultative Leistungsansprüche beruhendes betriebliches Vorsorgekonzept, in dem der Autor das Rezept gegen alle Zukunftsprobleme sieht, außerstande, die gesetzliche Pensionsversicherung vor ihren zukünftigen Schwierigkeiten zu bewahren oder alternative Lösungen anzubieten. Es erhebt sich vielmehr die Frage, wo nun wirklich der Ausweg aus dieser Krise zu suchen ist? Meines Erachtens nach aus sozialpolitischen Gründen wohl kaum in einem partikulären Zusatzpensionssystem oder in Leistungskürzungen. Hat aber die gesetzliche Pensionsversicherung überhaupt jene gesellschaftliche Akzeptanz, die für die Durchsetzung von Beitragsanhebungen oder vermehrter Steuerfinanzierung in Zukunft erforderlich sein wird? Auf diese wichtigen Fragen sind – freilich nicht im Rahmen dieser Rezension – noch Antworten zu finden.

Mit Vorschlägen, wie es weitergehen könnte, wartet R. Dollinger auf. Darunter befindet sich auch die politisch wohl kaum realisierbare Forderung nach einer Harmonisierung der unterschiedlichen Alterssicherungssysteme und die ebenfalls umstrittene Umwandlung der Abfertigung in einen Pensionskassenbeitrag. Von Interesse für die schon durch das Verfassungsgerichtshofurteil betreffend die Aufhebung des unterschiedlichen Pensionsalters recht erbosten Frauen dürfte auch die Überlegung sein, das Pensionsalter generell auf 65 Jahre anzuheben und bei früherem Pensionsantritt versicherungsmathematische Abschläge („Malus-System“) einzuführen. Das allerdings klingt angesichts des Umstandes, daß rund die Hälfte der Neuzugänge an Direktpensionen auf Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen entfällt, für die davon betroffenen Alterspensionisten mehr als bedrohlich.

J. Wöss („Stellenwert der gesetzlichen betrieblichen Altersvorsorge aus Arbeitnehmersicht“) begrüßt die Pensionskasse, weil sie Zusatzpensionen ermöglichen, die für viele Belegschaften attraktiver sind als die bestehenden Vorsorgevarianten, wobei er vor allem auf die Abkoppelung der Pensionsvorsorge vom Unternehmer-schicksal, auf die größeren Mitbestimmungsmöglichkeiten und auf die verbesserten arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen hinweist. Zu Recht betont der Autor, daß die betriebliche Altersvorsorge nur eine sinnvolle Ergänzung, aber nie eine echte Alternative zu Leistungen aus dem ASVG sein kann.

A. Hodel unternimmt in seinem Beitrag „Pensionskassen in Österreich – Ziele und künftige Entwicklung“ eine Schätzung der zukünftigen Potentials. Angesichts der ausländischen Beispiele erscheint es dem Autor wahrscheinlich, daß in den kommenden 10 Jahren für weitere 900.000 Arbeitnehmer entsprechende betriebliche Vorsorgesysteme eingerichtet werden. Dieser Annahme zufolge würden um die Jahrtausendwende rund 1,2 Millionen oder 50 Prozent aller Arbeitnehmer eine betriebliche Zusatzpension erhalten. Indes spricht vieles dafür, daß das Erreichen solcher Dimensionen und die Hoffnung auf eine „Popularisierung“ der betrieblichen Alters- und Invaliditätsvorsorge an den relativ hohen Nettoeinkommensersatzraten österreichischer Durchschnittspensionen in mittleren Einkommensbereichen und an der mittel- und kleinbetrieblichen Unternehmensstruktur Österreichs scheitern wird.

Eine der Ursachen, warum das Geschäftsvolumen der Kassen bisher unter den Erwartungen geblieben ist, wird im Gleichbehandlungsgebot des § 18 des Betriebspensionsgesetzes gesehen. Die Diskussion um diese Regelung führte zu großer Unsicherheit bei den an Pensionskassenregelungen interessierten Dienstgebern und könnte diese vorerst einmal davon abgehalten haben, vor Klärung der

Rechtsfragen Schritte in Richtung Kassenbeitritt zu setzen. Die Zahl der potentiellen Nutznießer sollte jedoch auch angesichts dieses Umstandes nicht überschätzt werden.

Mit dem steuerlichen Pensionskassenrecht befaßt sich W. Schögl. Er kommt zu dem Ergebnis, daß die Entscheidung eines Unternehmers, ob er eine Pensionskasse gründet oder einer überbetrieblichen Kasse beitritt, mehr von der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung als von neugeschaffenen steuerlichen Vorteilen bestimmt wird.

Angesichts der relativ liberalen Veranlagungsbestimmungen des Pensionskassengesetzes stellt O. Farny in seinem Beitrag die Frage, ob Pensionskassen sicher sind. Bekanntlich können bis zu 30% ihres Kassenvermögens in Aktien, Partizipationskapital etc. angelegt werden. Er sieht die Gefahr für die Sicherheit dieses kapitalgedeckten Mittelaufbringungsverfahrens nicht in einem Börsenkrach, sondern in einer Hyperinflation. Der Autor schlägt vor, nicht nur mündelsichere Papiere ins Portfolio aufzunehmen, sondern auch Liegenschaften und gewisse inflationsrobuste Beteiligungspapiere.

Ein weiteres grundlegendes Risiko von Pensionskassenleistungen sieht Farny in den im Pensionskassengesetz vorgesehenen Bewertungsbestimmungen (Tageswertprinzip am Bilanzstichtag) und in verfehlten versicherungsmathematischen Ansätzen. Der Nachteil des Tageswertprinzips – nicht realisierte oder später nicht realisierbare Wertsteigerungen an Pensionisten auszubezahlen – wird durch Schwankungsrückstellung weitgehend aufgefangen. Wenn die anerkannten Grundsätze der Versicherungsmathematik auch bei Pensionskassen Anwendung finden, ist die Pensionskasse um nichts riskanter als die Lebensversicherung. Es ist Aufgabe der Versicherungsaufsicht (s. Beitrag von G. Fröhlichstal), die versicherungsmathematischen Grundlagen der Kassen zu überprüfen.

Es ist schade, daß die gesetzliche Höherversicherung in der PV im Zuge der Neugestaltung der betrieblichen Vorsorge nicht jene Beachtung erfahren hat, die ihr als Quelle betrieblicher Altersleistungen durchaus zustehen würde. Zugegeben: Die Höherversicherung weist den Makel auf, daß sie in der Öffentlichkeit zu stark mit dem Schicksal der gesetzlichen Pensionsversicherung verknüpft ist. In gleichem Maße wie das Vertrauen in die gesetzliche Pension schwindet, wird auch der besondere Steigerungsbetrag aus der gesetzlichen Höherversicherung als eine zukünftig unsichere Leistung angesehen. Zu Unrecht, wie Sozialversicherungsexperten unter Berufung auf den Bundesbeitrag zur Pensionsversicherung meinen, durch den im Rahmen der Umlagefinanzierung jederzeit die Zahlung der Pension auch in krisenhaften Zeiten gesichert ist.

Was schließlich die Leistungen der beiden Systeme anbelangt, hängt die Höhe der Zusatzpension von der Ausgestaltung des betrieblichen Vorsorgeplans und, vor allem, vom Verwaltungsaufwand ab. Es wird aber in Rechnung zu stellen sein, daß die gesetzliche Pensionsversicherung im Unterschied zum reinen Äquivalenzprin-

zip des Pensionskassensystems auch Aufgaben des sozialen Ausgleichs (Ausgleichszulage, Hilflosenzuschuß, Ersatzzeiten etc.) wahrnimmt, sodaß sich komparative Aussagen – etwa für die Hypothese einer Substitution des gesetzlichen Systems durch ein Pensionskassensystem – überhaupt nur nach umfassenden Analysen treffen lassen. Im Verhältnis zur Lebensversicherung schneidet die gesetzliche Pensionsversicherung jedenfalls leistungsmäßig besser ab.

Die vorliegende Sammlung hochwertiger, aber dennoch praxisorientierter Beiträge zum Thema Pensionskassen in Österreich ist für einen Leserkreis gedacht, der sich in erster Linie aus Rechtsanwendern, also Betriebsräten und Dienstgebern, zusammensetzt, obgleich das Buch m. E. die bisher gelungenste Einführung in diese Materie darstellt. Vertreter der Sozialpartner, Mitarbeiter des Bundesministeriums für Finanzen und der Pensionskassen repräsentieren darin ein Meinungsspektrum, das von Euphorie bis zu zurückhaltendem Wohlwollen, niemals aber – wie auch ich meine, völlig zu Recht – zur strikten Ablehnung der Pensionskassen reicht.

Helmut Ivansits