

MAGISTERARBEIT

Titel der Magisterarbeit

„Die Finanzierung der Altersvorsorge in der Schweiz und
Österreich“

Verfasser

Orhan Rexhepi

angestrebter akademischer Grad

Magister der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
(Mag. rer. soc. oec.)

Wien, im September 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:
Studienrichtung lt. Studienblatt:
Betreuer:

A 066 915
Magisterstudium Betriebswirtschaft
O. Univ.-Prof. Dr. Jörg Finsinger

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen herzlich bedanken, die mich bei der Erstellung dieser Magisterarbeit sowie während meines Studiums unterstützt haben.

Einen besonderen Dank möchte ich an O. Univ.-Prof. Dr. Jörg Finsinger für die Betreuung meiner Magisterarbeit und für seine hilfreichen Anregungen aussprechen.

Ein großes Dankeschön geht an meine Eltern und Geschwister, die mir bei allen kleineren und größeren Problemen meines Lebens besonders während meines Studiums zur Seite standen.

Abschließend möchte ich mich bei Imer und Ruvejde Rexhepi bedanken, die mir mein Studium, nicht zuletzt finanziell, ermöglicht haben.

„Ein wichtiges Ergebnis des ‚Siegeszuges‘ des Sozialstaates besteht unstrittig darin, dass von wenigen Ausnahmen abgesehen – Erwerbstätige und ihre Familien gegen wesentliche soziale Risiken wie Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit und Alter abgesichert sind.“

EMMERICH TÁLOS

Inhaltverzeichnis

Inhaltverzeichnis	i
Abbildungsverzeichnis	v
Tabellenverzeichnis.....	vi
Abkürzungsverzeichnis.....	vii
1. Einleitung	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Zielsetzung.....	2
2. Altersvorsorge in Österreich	4
2.1 Demografische Entwicklung.....	4
2.2 Die österreichische Sozialversicherung.....	6
2.2.1 Wesensmerkmale der österreichischen Sozialversicherung	7
2.2.2 Die österreichischen Sozialversicherungsträger	7
2.3 Die Sozialversicherungsgesetze	9
2.4 Die Gestaltung der Altersvorsorge in Österreich.....	10
2.5 Die gesetzliche Pensionsversicherung in Österreich	14
2.5.1 Definition.....	14
2.5.2 Versicherte Personen.....	14
2.5.2.1 Pflichtversicherung nach dem ASVG	15
2.5.2.2 Pflichtversicherung nach dem GSVG	16
2.5.2.3 Pflichtversicherung nach dem BSVG	17
2.5.2.4 Pflichtversicherung nach dem FSVG.....	18
2.5.3 Versicherungszeiten	19

2.5.4	Finanzierung der gesetzlichen Pensionsversicherung	20
2.5.5	Leistungsarten der gesetzlichen Pensionsversicherung	21
2.5.6	Alterspension	21
2.5.6.1	Normale Alterspension (Regelpensionsalter)	21
2.5.6.2	Vorzeitige Alterspension	23
2.5.6.2.1	Vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit	23
2.5.6.2.2	Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer	23
2.5.6.2.3	Gleitpension	23
2.5.6.2.4	Korridorpension	24
2.5.6.2.5	Schwerarbeitspension	25
2.5.7	Invalidität- (Berufs-, Erwerbsunfähigkeits-)Pension	26
2.5.8	Hinterbliebenenpension	27
2.5.8.1	Witwen-/Witwerpension	27
2.5.8.2	Waisenpension	27
2.5.9	Pensionen für Beamte und Beamtinnen	28
2.5.10	Ausgleichzulage	29
2.6	Die betriebliche Altersvorsorge in Österreich	30
2.6.1	Definition	30
2.6.2	Wesensmerkmale der betrieblichen Altersvorsorgen	30
2.6.3	Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorgen	33
2.6.4	Formen der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich	33
2.6.4.1	Direkte Leistungszusage	34
2.6.4.2	Pensionskassen	35
2.6.4.3	Betriebliche Kollektivversicherung	38
2.7	Private Altersvorsorge in Österreich	40
2.7.1	Definition	40
2.7.2	Finanzierung der privaten Altersvorsorge	40

2.7.3	Formen der privaten Altersvorsorge	41
2.7.3.1	Individuelle Lebensversicherung	41
2.7.3.2	Prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge	42
3.	Altersvorsorge in der Schweiz.....	44
3.1	Demografische Entwicklung.....	44
3.2	Die schweizerische Sozialversicherung	45
3.3	Rechtliche Grundlagen der schweizerischen Sozialversicherungen	47
3.4	Die Gestaltung der Altersvorsorge in der Schweiz.....	48
3.5	Staatliche Altersvorsorge.....	50
3.5.1	Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)	50
3.5.1.1	Definition	50
3.5.1.2	Versicherte Personen.....	51
3.5.1.3	Beitragspflichtige Personen	52
3.5.1.4	Finanzierung der AHV	54
3.5.1.5	Leistungsarten der AHV	56
3.5.1.6	Altersrente.....	56
3.5.1.7	Kinderrente	57
3.5.1.8	Hinterlassenenrente	58
3.5.1.8.1	Witwenrente.....	58
3.5.1.8.2	Witwerrente	58
3.5.1.8.3	Waisenrente	59
3.5.2	Invalidenversicherung (IV).....	60
3.5.2.1	Definition	60
3.5.2.2	Versicherte Personen.....	60
3.5.2.3	Beitragspflichtige Personen	61
3.5.2.4	Finanzierung der IV	61
3.5.2.5	Leistungen der IV	62

3.5.3	Ergänzungsleistungen (EL)	64
3.6	Berufliche Vorsorge in der Schweiz.....	65
3.6.1	Definition	65
3.6.2	Versicherte Personen.....	66
3.6.3	Finanzierung der beruflichen Vorsorge	67
3.6.4	Leistungsarten der beruflichen Vorsorge.....	72
3.6.5	Sicherheitsfonds	73
3.6.6	Auffangeinrichtung	74
3.7	Private Altersvorsorge	74
3.7.1	Definition	74
3.7.2	Finanzierung der privaten Altersvorsorge	75
3.7.3	Arten der privaten Altersvorsorgen.....	75
3.7.3.1	Die gebundene Selbstvorsorge (die Säule 3a)	75
3.7.3.2	Die freie Selbstvorsorge (die Säule 3b)	76
4.	Schlussfolgerungen.....	77
5.	Anhang.....	83
5.1	Abstrakt.....	83
5.2	Quellenverzeichnis	85
5.2.1	Literaturverzeichnis.....	85
5.2.2	Rechtsquellen	88
5.2.3	Internetquellen.....	89
5.3	Lebenslauf	91

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevölkerungspyramide 2009, 2030 und 2050 (mittlere Variante)	5
Abbildung 2: Sozialversicherungsträger in Österreich	8
Abbildung 3: Das 3-Säulen-Modell der Altersvorsorge	10
Abbildung 4: Normale Alterspensionen: Dezember 2000-2010.....	22
Abbildung 5: Vorzeitige Alterspensionen: Dezember 2000-2010.....	24
Abbildung 6: Pensionen aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit vor dem 60./65. Lebensjahr: Dezember 2000-2010.....	26
Abbildung 8: Die Entwicklung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten: Jahr 2002- 2010.....	35
Abbildung 9: Beispiel eines Steuerersparnisses bei Betriebspensionen	38
Abbildung 10: Der Anteil der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten im Prozentsatz in der betrieblichen Altersvorsorge im Jahr 2007.	40
Abbildung 11: Die schweizerische Bevölkerung im Prozentsatz nach der Altersgruppe	44
Abbildung 12: Das schweizerische «Drei-Säulen-Konzept»	49
Abbildung 13: Anzahl der AHV-Pflichtigen im Jahr 2010.....	54
Abbildung 14: Anzahl der Bezieher/innen von AHV-Rente.....	59
Abbildung 15: Finanzen der IV 1960-2010 in Millionen Franken	62
Abbildung 16: Anzahl der IV-Rentenbezieher/-innen im Jahr 2011	63
Abbildung 17: Ein Überblick über den versicherten Jahreslohn in der beruflichen Vorsorge	69
Abbildung 18: Altersgutschriften in % des koordinierten Lohnes	70
Abbildung 19: Einnahmen und Ausgaben sowie das Kapital der BV im Jahr 1990-2009	71
Abbildung 20: Kursgewinne und -verluste im Jahr 2002-2010. Im Vergleich zu den Börsenentwicklungen.....	72
Abbildung 21: Das Kapital der BV im Jahr 1990-2009	82

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Pensionsversicherte (Pensionsversicherungsverhältnisse): Dezember 2000-2010	15
Tabelle 2: Die Beitragssätze für unselbstständige Erwerbstätige	16
Tabelle 3: Die Richtsätze für die Ausgleichszulage pro Monat im Jahr 2012	29
Tabelle4: Ausgleichzulagen-Bezieher-innen in der Pensionsversicherung im Dezember 2000-2010.....	30
Tabelle 5: Kennzahlen der individuellen Lebensversicherung und der prämiengünstigten Zukunftsvorsorge	41
Tabelle 6: Beitragspflichtige Personen und Beitragssätze der AHV	52
Tabelle 7: Die Einnahmen und Ausgaben der AHV	55
Tabelle 8: Beitragspflichtige Personen und Beitragssätze der IV	61
Tabelle 9: Berechnung der Altersgutschriften bzw. Jahresbeiträge der Person C in CHF	70
Tabelle 10: Wesensmerkmale der staatlichen Altersvorsorge in Österreich und in der Schweiz.	80
Tabelle 11: Wesensmerkmale der 2. Säule in Österreich und in der Schweiz.....	81

Abkürzungsverzeichnis

AB	Augsburger Bekenntnis
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
AlVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
APG	Allgemeines Pensionsgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AUVA	Allgemeineunfallsozialversicherungsanstalt
BAG	Bundesamt für Gesundheit
BFS	Bundesamt für Statistik
BG	Bundesgesetz
BKK	Betriebskrankenkassen
B-KUVG	Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz
BKV	Betriebliche Kollektivversicherung
BPG	Betriebspensionsgesetz
BSV	Bundesamt für Sozialversicherung
BSVG	Bauern-Sozialversicherungsgesetz
BV	Bundesverfassung
BV	Berufliche Vorsorge
BVG	Berufliches Vorsorgegesetz
Bzw	beziehungsweise
GKK	Gebietskrankenkassen
DG	Dienstgeber
DN	Dienstnehmer
EL	Ergänzungsleistungen
ELG	Ergänzungsleistungsgesetz
EO	Erwerbsersatzordnung
Etc	et cetera
FSVG	Sozialversicherungsgesetz der freiberuflich selbstständig Erwerbstätigen
FZ	Familienzulage
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
HB	Helvetische Bekenntnis

IESG	Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz
IV	Invalidenversicherung
IVG	Invalidenversicherungsgesetz
iVm	im Verbindung mit
Kap	Kapitel
KV	Krankenversicherung
KVG	Krankenversicherung
NVG	Notarversicherungsgesetz
PG	Pensionsgesetz
PKG	Pensionskassengesetz
PV	Pensionsversicherung
PVA	Pensionsversicherungsanstalt
Seco	Staatssekretariat für Wirtschaft
SV	Sozialversicherung
SVA	Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft
SVB	Sozialversicherungsanstalt der Bauern
u.a.	unter anderem
UV	Unfallversicherung
UVG	Unfallversicherungsgesetz
v.a.	vor allem
VAEB	Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergen
VG	Versicherungsgeber
Vgl	Vergleich
VN	Versicherungsnehmer
VÖB	Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
z.B.	zum Beispiel

1. Einleitung

1.1 Problemstellung

Thema der vorliegenden Arbeit ist die Finanzierung der Altersvorsorge in der Schweiz und in Österreich. Ausgangspunkt ist die Beschreibung der Altersvorsorge beider Länder, deren Finanzierung mithilfe verschiedener Verfahren erfolgt.

In der Schweiz beruht die Altersvorsorge auf dem Drei-Säulen-Konzept, wobei die Finanzierung sowohl durch Umlageverfahren als auch durch Kapitaldeckungsverfahren geschieht. Hingegen wird die Altersvorsorge in Österreich, die auch darauf basiert, überwiegend durch das Umlageverfahren finanziert.

Beim Umlageverfahren werden die Leistungen der Pensionsversicherungen durch die Beiträge der Erwerbstätigen im jeweiligen Kalenderjahr abgedeckt – „Prinzip des Generationsvertrages“. Sie erwerben über ihre Beiträge einen Anspruch auf Leistungen, die mittels der Beitragszahlungen der nachkommenden Generation gesichert werden. Im Hinblick auf dieses Vorgehen sind die Pensionen der Erwerbstätigen auf die Zahlungsfähigkeit der nachkommenden Generation sowie auf die demografische Entwicklung im großen Ausmaß angewiesen.

Hingegen dienen die erbrachten Beiträge beim Kapitaldeckungsverfahren nicht zur Deckung der gegenwärtigen Pensionen, vielmehr finanziert hier grundsätzlich jeder Versicherte selbst die künftige Rente. Das angesammelte Kapital wird auf den Kapitalmärkten veranlagt, was bedingt, dass die Kapitalanlagen in gewissen Maßen den Schwankungen des Kapitalmarktes ausgesetzt werden.

Die Finanzierung der Altersvorsorge bildet eine ständige Herausforderung, da die demografische Entwicklung sowohl in Österreich als auch in der Schweiz grundsätzlich durch einen zunehmenden Anteil der älteren und einen abnehmenden Anteil der jüngeren Generation geprägt ist, was wesentliche Auswirkungen auf annähernd alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens ausübt.

Die erwerbstätige Bevölkerung in beiden Ländern reduziert sich im Verhältnis zu den Rentenbeziehern anhaltend. Außerdem steigt die Lebenserwartung, wodurch sich die Bezüge erhöhen. Die Aufwendungen für die Pensionsleistungen werden andauernd größer, und die

nachkommende Generation wird finanziell stärker belastet. Darüber hinaus präsentieren sich die Kapitalmärkte in den letzten Zeiten unruhig.

Ausgehend von oben genannten Problemen, wirft dies die folgenden Fragen auf: Wie sieht es mit der Finanzierung der Altersvorsorge in den beiden Ländern aus? Sind beide Pensionssysteme langfristig finanziell aufrechtzuerhalten? Welche Vor- und Nachteile offenbart ein Pensionssystem, das überwiegend auf Umlageverfahren beruht? Welche Vor- und Nachteile birgt ein Pensionssystem, das sowohl auf Umlageverfahren als auch auf Kapitaldeckungsverfahren fußt? Wie hängt die Finanzierung der Altersvorsorge mit der demografischen Entwicklung zusammen?

1.2 Zielsetzung

Das Ziel dieser Arbeit ist es, primär einen Überblick über den Stand und die Entwicklung der Altersvorsorge sowohl in der Schweiz als auch in Österreich zu vermitteln, um die oben gestellten Fragen ausführlich beantworten zu können.

Die Abhandlung gliedert sich in drei Bestandteile. Der erste Teil widmet sich der Altersvorsorge in Österreich, wobei zuerst auf die demografische Entwicklung und die daraus resultierende Problematik der steigenden Lebenserwartung der Leistungsempfänger bei gleichzeitig sinkender Anzahl der Erwerbstätigen eingegangen wird. Außerdem betrachtet dieses Kapitel u.a. die Sozialversicherungsträger, Sozialversicherungsgesetze sowie die Gestaltung der Altersvorsorge in Österreich. Anschließend beschäftigt sich das zweite Kapitel mit der Dokumentation der staatlichen Altersvorsorge, wobei die versicherten Personen, Versicherungszeiten sowie Leistungen der ersten Säule in Augenschein genommen werden. Ferner beschreibt dieses Kapitel die zweite und die dritte Säule. In diesem Kontext werden wieder die versicherten Personen, die Finanzierung, die Leistungsarten usw. anvisiert.

Der zweite Teil der Ausarbeitung gewährt eine Übersicht über die Altersvorsorge in der Schweiz, wobei erneut zuerst auf die demografische Entwicklung, die Sozialversicherungsträger, die Sozialversicherungsgesetze sowie auf die Gestaltung der Altersvorsorge in der Schweiz eingegangen wird. Weiter beleuchtet dieses Kapitel das „Drei-Säulen-Konzept“, in dem die AHV, die Invalidenversicherung sowie die Ergänzungsleistungen abgehandelt werden. Außerdem werden die berufliche und die private Vorsorge reflektiert.

Im abschließenden Part dieser Arbeit (Kap. 4, Schlussfolgerungen) werden die oben gestellten Fragen beantwortet. Zuerst sind die beiden Pensionssysteme kurz zu erläutern sowie die zentralen Ergebnisse dieser Studie zusammenzufassen. Abschließend werden Vor- und Nachteile des Umlageverfahrens sowie des Kapitaldeckungsverfahren der Altersvorsorge herausgefiltert.

2. Altersvorsorge in Österreich

2.1 Demografische Entwicklung

Die demografische Entwicklung, die sich grundsätzlich durch einen zunehmenden Anteil der älteren und einen abnehmenden Anteil der jüngeren Generation auszeichnet, hat in Österreich ganz wesentliche Konsequenzen für annähernd alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens. Steigende Lebenserwartung, niedrige Fertilität und zunehmende Migration sind einige Faktoren, die die Demographie maßgeblich determinieren.¹

◆ Die steigende Lebenserwartung

Die Lebenserwartung in Österreich, basierend auf Angaben der Statistik Austria, nimmt im Durchschnitt um zwei Jahre pro Dezennien zu. Während im Jahr 1990 die Lebenserwartung bei Männern bei 72,2 Jahren und bei Frauen bei 78,9 Jahren lag, liegt sie derzeit bei 77,7 Jahren bei Männern und 83,1 Jahren bei Frauen. Zur Maximierung der Lebenserwartung haben sowohl die Verringerung der Kindersterblichkeit als auch die in den letzten Jahrzehnten rückläufige Sterblichkeit im höheren Alter beigetragen. Für Österreicher, die das 60. Lebensjahr im Jahr 2010 vollendet haben, wird die fernere Lebenserwartung bereits auf 21,5 Jahre prognostiziert, für eine 60-jährige österreichische Frau beträgt dieser Wert 25,3 Jahre.²

◆ Niedrige Fertilität

Im Jahr 2010 lag die Gesamtfertilitätsrate in Österreich, bezogen auf Angaben der Statistik Austria, bei 1,44 Kindern je Frau, was sich deutlich unter dem Reproduktionsniveau von 2 Kindern pro Frau einpendelt. Bleibt die im Jahr 2010 bestehende Fertilitätsrate konstant, so wird eine heute 15-jährige Frau in Österreich, gemäß den statistischen Angaben, bis zu ihrem 50. Geburtstag 1,44 Kinder zur Welt bringen. Angesichts der niedrigeren Periodenfertilität in Österreich erhöht sich das Alter bei der Geburt eines Kindes immer weiter. Das durchschnittliche Fertilitätsalter wurde im Jahr 2010 bei mittlerweile 29,8 Jahren konstatiert.³

◆ Zunehmende Migration

Der Zuwachs der österreichischen Bevölkerung hängt im großen Ausmaß von einem positiven Wanderungssaldo ab. Fehlt dem Land die Zuwanderung, droht die österreichische

¹ Vgl. www.wko.at

² Vgl. www.statistik.at

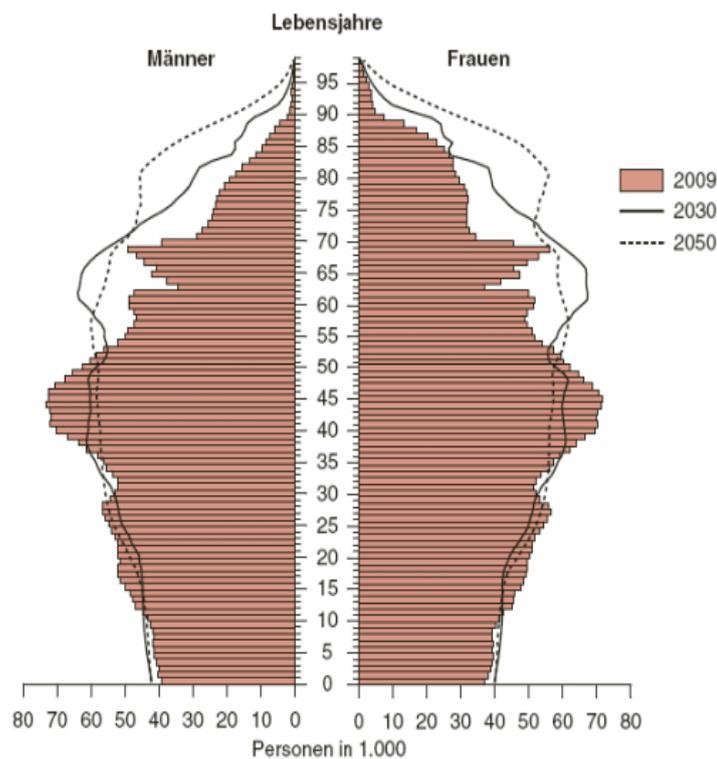
³ Vgl. www.statistik.at

Bevölkerung, zu stagnieren bzw. mittel- bis langfristig zu schrumpfen. Die erhöhte Migration als entscheidendes Element der demografischen Entwicklung in Österreich hat Auswirkungen auf die österreichische Gesellschaft – vor allem auf Wirtschaft, Unternehmen und insbesondere auf Sozialsysteme. Die zunehmende Alterung der Bevölkerung verursacht die erheblichen Implikationen in Bezug auf die Stabilität und die Nachhaltigkeit der Sozial- und Pensionssysteme.⁴

◆ Demografische Entwicklung in Österreich bis 2050

Die unten dargestellte Grafik zeigt deutlich, dass sich die breite Masse an erwerbstätigen Menschen zwischen 34 bis 55 Jahren bewegt. Im Jahr 2030 wird laut Statistik Austria diese Gruppe zwischen 55 bis 70 Jahren alt bzw. im Jahr 2050 statistisch gesehen sogar bis 85 Jahre werden.⁵

Abbildung 1: Bevölkerungspyramide 2009, 2030 und 2050 (mittlere Variante)



Quelle: www.personalberaterseitenblicke.at

⁴ Vgl. www.wko.at

⁵ Vgl. www.persolanberaterseitenblicke.at

2.2 Die österreichische Sozialversicherung

Für den Zusammenhalt des österreichischen Gesellschaftes ist die soziale Sicherheit eine der bedeutenden Säulen. Bei der Sozialversicherung als die Haupteinrichtung der sozialen Sicherheit sind in Österreich beinahe alle Österreicher und Österreicherinnen, die von zumindest einem Zweig der Sozialversicherung erfasst werden, anspruchsberechtigt.⁶

Das österreichische Sozialversicherungssystem setzt sich aus drei Zweigen zusammen: Krankenversicherung (KV), Unfallversicherung (UV), und Pensionsversicherung (PV).

◆ Krankenversicherung

Als einer der drei Zweige der österreichischen Sozialversicherung bietet die Krankenversicherung Schutz vor Risiken im Krankheitsfall. Im Krankenversicherungsbereich herrscht das Antrags- bzw. Finalitätsprinzip. Jedem bzw. jeder Krankenversicherungsberechtigten steht das Recht zu, Anspruch auf Leistung der Krankenversicherung zu nehmen. Voraussetzung ist, einen Antrag bei den zuständigen Versicherungsträgern zu stellen. Auf der anderen Seite besagt das Finalitätsprinzip, dass im Bereich „Krankenversicherung“ die Leistungserbringung nicht von der Ursache des Versicherungsfalles abhängig gemacht worden ist.⁷

◆ Unfallversicherung

Die Unfallversicherung als ein Teil der österreichischen Sozialversicherung bietet Schutz vor Risiken des Arbeitsumfalls. Bei der Unfallversicherung greifen sowohl das Finanzierungsprinzip als auch das Kausalitätsprinzip. UV des VN wird durch die vom Arbeitsgeber bezahlten Beiträge finanziert. Ist eine konkrete Schädigung durch eine Tätigkeit verursacht worden, die in der UV gedeckt ist, so muss der zuständige Unfallversicherungsträger den Schutz gewährleisten (Kausalitätsprinzip).⁸

◆ Pensionsversicherung

Der dritte und sehr bedeutende Zweig der österreichischen Sozialversicherung ist die Pensionsversicherung. Sie bietet Schutz vor Risiken sowohl im Fall des Alters und des Todes als auch im Fall der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit. Im Gegenzug zu

⁶ Vgl. www.gesundheit.gv.at

⁷ Vgl. Milisits & Wolff, (2007), S. 25

⁸ Vgl. Milisits & Wolff, (2007), S. 25

der UV, wo das Kausalitätsprinzip herrscht, wird bei der PV gleich wie bei der KV die Leistungserbringung nicht von der Ursache abhängig gemacht (Finalitätsprinzip). Ist ein Versicherungsfall eingetreten (im Fall eines Alters), muss eine Versicherungsleistung nur dann erbracht werden, wenn ein Versicherungsantrag beim zuständigen Versicherungsträger eingereicht worden ist (Antragsprinzip).⁹

2.2.1 Wesensmerkmale der österreichischen Sozialversicherung

Die österreichische Sozialversicherung ist dadurch charakterisiert, dass die Sozialversicherung an eine bestimmte Erwerbstätigkeit des Versicherten geknüpft ist. Zudem gilt als wesentliches Merkmal das Ankoppeln der Beitragspflicht an das Erwerbseinkommen des Versicherten (Pflichtversicherung).¹⁰

Die Höhe der Beiträge richtet sich in der Regel nicht nach versicherungsgegenständlichem Risiko aus, sondern nach wirtschaftlicher Belastbarkeit der einzelnen Versicherten (Solidaritätsprinzip). Auf diese Weise wird es auch kinderreichen Familien oder Personen mit niedrigerem Einkommen ermöglicht, den nötigen Schutz zu erreichen.¹¹

Außerdem hängt die Leistungserbringung auf einer Seite vom Eintritt eines Versicherungsfalles, auf der anderen Seite vom Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen ab. Als Versicherungsfall bei einer Pensionsversicherung ist z. B. nicht die Alterspension (normale Pension) anzusetzen, sondern die Wartezeit oder Beitragsmonate gelten als Voraussetzungen, die erfüllt werden müssen, um die Versicherungsleistung in Anspruch nehmen zu können.¹²

2.2.2 Die österreichischen Sozialversicherungsträger

Wie oben genannt, ist die österreichische Sozialversicherung durch die Pflichtversicherung, das Solidaritätsprinzip und die Selbstverwaltung gekennzeichnet. Zurzeit sind in Österreich 22 Sozialversicherungsträger tätig, die für die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung zuständig sind.

⁹ Vgl. Milisits & Wolff, (2007), S. 25

¹⁰ Vgl. Resch, (2011), S. 11-12

¹¹ Vgl. www.gesundheit.gv.at

¹² Vgl. Milisits & Wolff, (2007), S. 26

Abbildung 2: Sozialversicherungsträger in Österreich

Hauptverband der Sozialversicherungsträger			
Pensionsversicherung	Krankenversicherung		Unfallversicherung
Pensionsversicherungsanstalt	9 Gebietskrank- enkassen	6 Betriebskrankenka- ssen	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
Allgemeine Sozialversicherungsanstalt	Unfallversicherungsanstalt der Bauern		
versicherungsanstalt für	Eisenbahnen und Bergbau		
versicherungsanstalt des Österreichischen Notariats	versicherungsanstalt öffentlich		Bediensteter

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an: www.sozialversicherung.at

Der Hauptverband der Sozialversicherungsträger als Dachorganisation aller Sozialversicherungsträger ist zwar kein Versicherungsträger, er spielt jedoch eine bedeutende Rolle bei den Koordinationsfunktionen. Alle Sozialversicherungsträger sind im Hauptverband der Sozialversicherungsträger gebündelt. Dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger als juristischer Person des öffentlichen Rechts gehören ex-lege alle SV-Träger an.¹³

Die Hauptaufgaben des Hauptverbandes sind u.a.: langfristige Planung, Erstellung von Richtlinien, zentrale Datenverwaltung, Abschluss von Verträgen mit Ärzten/innen, Dentisten/innen usw., Herausgabe eines Heilmittelverzeichnisses, Vergleich von Kennzahlen zwischen Versicherungsträgern, Vertretung der Sozialversicherung nach außen.¹⁴

Die rote Farbe in der oben gezeigten Darstellung markiert die Pensionsversicherungsträger. Als Pensionsversicherungsträger bezeichnet man:¹⁵

- ◆ Pensionsversicherungsanstalt (PVA)
- ◆ Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA)
- ◆ Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB)
- ◆ Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Berge und? (VAEB)
- ◆ Versicherungsanstalt des österreichischen Notariats

¹³ Vgl. Resch, (2011), S. 45

¹⁴ Vgl. Wörister, (2003)

¹⁵ Vgl. www.sozialversicherung.at

Die Krankenversicherungsträger sind in Grün in der obigen Abbildung präsentiert. In der österreichischen Republik gibt es 19 Krankenversicherungsträger. Dazu gehören Folgende:

- ◆ 9 Gebietskrankenkassen (GKK)
- ◆ 6 Betriebskrankenkassen(BKK)
- ◆ Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA)
- ◆ Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB)
- ◆ Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Berge und? (VAEB)
- ◆ Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter

Die mit blauer Farbe oben dokumentierten Unfallversicherungsträger sind:

- ◆ Allgemeineunfallsozialversicherungsanstalt (AUVA)
- ◆ Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB)
- ◆ Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Berge und? (VAEB)
- ◆ Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (VÖB)¹⁶

2.3 Die Sozialversicherungsgesetze

Hauptquellen des geltenden Sozialrechtes sind Bundesgesetze, die sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen in Bezug auf selbstständige und unselbstständige Erwerbstätige (mit Ausnahme der Beamtinnen/-en) enthalten. Basierend auf diesen Bestimmungen, wurde eine Reihe von Gesetzen erlassen, womit das Sozialversicherungsrecht geregelt wird:¹⁷

- ◆ Das Allgemeine Pensionsgesetz (APG)¹⁸
- ◆ Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG)¹⁹
- ◆ Das Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG)²⁰
- ◆ Das Sozialversicherungsgesetz der freiberuflich selbstständig Erwerbstätigen (FSVG)²¹

¹⁶ Vgl. www.sozialversicherung.at

¹⁷ Vgl. Milisits & Wolff, (2007), S. 31-32

¹⁸ BG 15.12.2004, BGBl. I 142. (Allgemeines Pensionsgesetz ist der erste Schritt zur Regelung der Pensionsharmonisierung)

¹⁹ BG 9.9.1955, BGBl. 189 über die Allgemeine Sozialversicherung (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG).

²⁰ BG 11.10.1978, BGBl. 559 über die Sozialversicherung der in der Land- und Forstwirtschaft selbstständig Erwerbstätigen (Bauern-Sozialversicherungsgesetz – BSVG).

- ◆ Das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz (GSVG)²²
- ◆ Das Notarversicherungsgesetz (NVG)²³
- ◆ Das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG)²⁴
- ◆ Das Pensionsgesetz 1965 (PG 1965)²⁵
- ◆ Das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG)²⁶

Da es keinen eigenen Versicherungsträger für die Arbeitslosenversicherung gibt bzw. diese nicht dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger angehört, wird sie vom Arbeitsmarktservice (AMS), der auch für die aktive Arbeitsmarktpolitik zuständig ist, verwaltet.²⁷

2.4 Die Gestaltung der Altersvorsorge in Österreich

„Das Drei-Säulen-Modell“

In Österreich wird das Drei-Säulen-Modell durch die staatliche Altersvorsorge (1. Säule) ergänzend aus der betrieblichen (2. Säule) und privaten Altersvorsorge (3. Säule) gestützt.²⁸

Abbildung 3: Das 3-Säulen-Modell der Altersvorsorge



Quelle: <http://www.btv.at>

²¹ BG 30.11.1978, BGBl. 624 über die Sozialversicherung der freiberuflich selbstständig Erwerbstätigen (FSVG).

²² BG 11.10.1978, BGBl. 560 über die Sozialversicherung der in der gewerblichen Wirtschaft selbstständig Erwerbstätigen (Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz – GSVG).

²³ BG 3.2.1972, BGBl. 66 über die Pensionsversicherung für das Notariat (Notarversicherungsgesetz – NVG).

²⁴ BG 31.5.1967, BGBl. 200 über die Kranken- und Unfallversicherung öffentlich Bediensteter, Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG).

²⁵ BG 18.11.1965, BGBl. 340 über die Pensionsansprüche der Bundesbeamten, ihrer Hinterbliebenen und Angehörigen (PG 1965).

²⁶ Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (WV, BReg. vom 14.11.1977, BGBl. 609).

²⁷ Vgl. Wörister, (2003)

²⁸ Vgl. Zeiltberger, Dezember (2006), S. 203

Der Lebensstandard der Menschen im Alter ist überwiegend durch die Leistungen aus der staatlichen Altersvorsorge (gesetzliche Pensionsversicherung) gewährleistet. Im Gegensatz dazu spielen die Betriebspensionen eine untergeordnete Rolle.^{29/30}

Wie in vielen anderen Ländern ist auch in Österreich die gesetzliche Alterssicherung für unselbstständig Erwerbstätige, fußend auf dem Bismarck'schen System, eingerichtet worden. Das gesetzliche Pensionssystem erfasst generell alle selbstständig und unselbstständig Erwerbstätigen, die über die gesetzlich vorgesehene Geringfügigkeitsgrenze hinaus verdienen.³¹

Genauer gesagt, setzt sich das österreichische gesetzliche Pensionssystem aus unterschiedlichen Untersystemen für Arbeiter, Angestellte, Landwirte, Selbstständige in Einzelhandel, Handel und Industrie sowie für einige Gruppen von Freiberuflern zusammen. Das gesetzliche Pensionssystem wird dadurch bestimmt, dass Beamte und Beamtinnen über eigene Ruhestandssysteme verfügen, die durch ihre Beiträge und die ihrer jeweiligen staatlichen Arbeitgeber finanziert werden.³²

Diese Systeme bestehen jedoch nur mehr als Übergangsform, da sie im Zuge der Pensionsharmonisierung langsam in der Pensionsversicherung aufgehen werden.³³

Die Beamten/Beamtinnen sind nicht arbeitslosen- und pensionsversichert, sie haben jedoch direkte Ansprüche gegenüber ihrem Dienstgeber.³⁴

Ausgenommen von einer kleineren Gruppen der selbstständig Erwerbstätigen und der Personen, die unter der gesetzlich festgelegten Geringfügigkeitsgrenze verdienen, ist die gesetzliche Pensionsversicherung für jede andere Beschäftigungsgruppe verpflichtend. Da das gesetzliche Pensionssystem aus unterschiedlichen Subsystemen besteht, wurde im Jahr 2004

²⁹ Vgl. Wöss, (2002)

³⁰ Statt staatlicher Altersvorsorge bzw. Pensionsvorsorge oder gesetzlichem Pensionssystem wird die gesetzliche Pensionsversicherung sehr oft verwendet, sie hat jedoch dieselbe Bedeutung.

³¹ Vgl. Mazal, (2008)

³² Vgl. Schuh, (2010)

³³ Vgl. Tomandl, (2011)

³⁴ Vgl. Hundstorfer, (2010)

ein vereinheitlichtes, leistungsorientiertes Pensionskontensystem für alle Beschäftigten, die nicht das 50. Lebensjahr vollendet haben, eingeführt.³⁵

Außerdem ist die 1. Säule von großer Bedeutung, da sie für die meisten Menschen die einzige Einkommensquelle im Alter darstellt. Im Rahmen der ersten Säule wird den Menschen im Alter ein Anspruch sowohl auf Invaliditätspension als auch auf Hinterbliebenenpension gewährt.³⁶

Es wird mit der Zeit deutlicher gemacht, dass die erste Altersvorsorge bzw. das staatliche Pensionssystem allein nicht mehr für den gewohnten Lebensstandard der Menschen aufkommen kann. Da die erste Säule für die Gewährleistung des gewohnten Lebensstandards nicht ausreichend sein wird, werden zusätzliche Säulen benötigt, die die finanzielle Unabhängigkeit des Pensionssystems aufrechterhalten können.

Die 2. Säule bzw. die betriebliche Altersvorsorge ist in Österreich durch das Betriebspensionsgesetz (BPG, BGBl.Nr. 282/1990) rechtlich geregelt. Die zweite Säule umfasst alle vom Arbeitgeber zugesagten Leistungen und Anwartschaften an seinen Arbeitnehmer für eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung, die die erste Säule ergänzt.³⁷

Da die betriebliche Altersvorsorge in Österreich im Vergleich mit anderen Staaten einen relativ geringen Teil der Dienstnehmer/-innen erfasst gab es im Jahr 2007 rund 135 000 Bezieher/-innen einer Betriebspension.³⁸

Im Vergleich zu der ersten Säule spielt zwar die betriebliche Altersvorsorge eine untergeordnete Rolle, die Anzahl der Anwartschaften auf eine betriebliche Zusatzrente steigt jedoch anhaltend an. Im Jahr 2000 belief sich die Anzahl der Anwartschaftsberechtigten auf 284 000, im Jahr 2007 stieg der Wert auf 865 000 (im Jahr 2004 auf 413 000). Basierend auf dem „Bericht über die österreichische Rentenstrategie 2005“, gab es in Österreich in diesem Jahr fünfzehn betriebliche und sechs überbetriebliche Rentenkassen, die ein Vermögen im Volumen von 10 Mrd. verwalteten. Die zweite Säule der Altersvorsorge ist gekennzeichnet durch das *obligatorische betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz*, das im Jahr 2003 in Kraft

³⁵ Vgl. Wirtschaftskammer Österreich.(WKO), (2011)

³⁶ Vgl. Bericht über die österreichische Rentenstrategie, (2005), S. 6

³⁷ Vgl. Url, (2004)

³⁸ Vgl. Hundstorfer, (2010)

trat. Mit dem betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz, auch genannt „Abfertigung Neue“, ist vorgesehen, dass jeder Arbeitgeber 1,53 % des monatlichen Entgeltes eines Arbeitnehmers in eine eigens dafür gegründete Mitarbeitervorsorgekasse (MVK) entrichten muss.³⁹

Im Fall eines Ausscheidens eines Dienstnehmers aus dem Unternehmen geht nicht die Anwartschaft unter gewissen Voraussetzungen verloren, sondern der Gesetzgeber erlaubt, den Dienstnehmern die Anwartschaft im Fall eines Ausscheidens aus dem Unternehmen entweder durch einen Kapitalbetrag abfinden zu lassen oder die Anwartschaft auf andere Sicherungseinrichtungen übertragen zu lassen. Das erfolgt entweder durch die Übertragung der Anwartschaft des Arbeitnehmers in eine Sicherungseinrichtung des neuen Arbeitgebers oder in eine überbetriebliche Pensionskasse.⁴⁰

Die häufigsten Formen der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich sind:

- ◆ Pensionskassen
- ◆ Direkte Leistungszusage
- ◆ Betriebliche Lebensversicherung
- ◆ Die betriebliche Mitarbeitervorsorge

Die 3. Säule der österreichischen Alterssicherung als private Altersvorsorge liegt gänzlich im Ermessen der Einzelnen. Die bestimmten Formen der österreichischen privaten Altersvorsorge sind durch die Einräumung der Steuererleichterungen gefördert. Durch die Steuerreform 2000 wurde für die dritte Säule ein besonderer Anreiz geschaffen, womit die Pensionszusatzversicherungen bei privaten Versicherungsunternehmen durch Arbeitnehmerbeiträge zu einer Pensionskasse und Ansparen bei einem Pensionsinvestmentsfonds begünstigt werden. Die dritte Säule fungiert als eine mögliche Ergänzung für die Lücken der Lebensstandardsicherung bei den ersten zwei Säulen und erfolgt individuell nach den Bedürfnissen des Versicherten.⁴¹

Die häufigsten Formen der privaten Altersvorsorge in Österreich sind:

- ◆ Lebensversicherung
- ◆ Prämienbegünstigte Pensionsvorsorge
- ◆ Prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge

³⁹ Vgl. Bericht über die österreichische Rentenstrategie, (2005) S. 7

⁴⁰ Vgl. Mazal, (2008)

⁴¹ Vgl. Bericht über die österreichische Rentenstrategie, (2002), S. 18

2.5 Die gesetzliche Pensionsversicherung in Österreich

2.5.1 Definition

Wie bereits oben erwähnt, bildet die gesetzliche Pensionsversicherung in Österreich den größten Teil der Altersvorsorge, die für die ehemals Erwerbstätigen mit Ausnahme der Beamten/-innen zuständig ist. Die gesetzliche Pensionsversicherung, die sowohl die Alterspensionen als auch die Invaliditäts- und Hinterbliebenenpensionen umfasst, ist neben der gesetzlichen Krankenversicherung und der Unfallversicherung der dritte Zweig der Sozialversicherung.

Durch die gesetzliche Pensionsversicherung soll in einem angemessenen Ausmaß jenes beitragspflichtige Erwerbseinkommen ersetzt werden, das durch die Pensionierung weggefallen ist. Die Hauptaufgabe der gesetzlichen Pensionsversicherung ist nicht nur der materielle Schutz des Menschen im Alter, sondern auch der bei Minderung der Erwerbsfähigkeit oder im Fall des Todes für die Hinterbliebenen.⁴²

2.5.2 Versicherte Personen

Die gesetzliche Pensionsversicherung kennzeichnet sich dadurch, dass die Pensionsversicherung für alle Arbeitnehmer, Angestellten und für bestimmte Gruppen von Selbstständigen mit Ausnahme von Beamten/-innen, Studenten usw. verpflichtend ist.

Maßgeblich für die Entstehung der Pflichtversicherung in Österreich ist „*die Beschäftigung im Inland*“ als Voraussetzung. Die Staatsangehörigkeit ist unwesentlich.⁴³

Die nachstehende Tabelle veranschaulicht, dass im Jahr 2010 die Zahl der pensionsversicherten Personen in der gesetzlichen Pensionsversicherung 3,540.529 betrug. Von denen sind 85 % Unselbstständige und 15 % Selbstständige. 99,6 % von den 3,540.529 Pensionsversicherungsverhältnissen beruhen auf einer Pflichtversicherung und nur 0,4 % auf einer freiwilligen Versicherung.

⁴² Vgl. Milisits & Wolff, (2007), S. 33

⁴³ Gemäß § 3(1) ASVG gelten als im Inland beschäftigte unselbstständige Erwerbstätige Personen, deren Beschäftigungsort im Inland liegt; selbstständig Erwerbstätige sind Menschen, deren Sitz ihres Betriebs sich in der österreichischen Republik befindet.

Tabelle 1: Pensionsversicherte (Pensionsversicherungsverhältnisse): Dezember 2000-2010

Dezember	Alle Pensionsversicherten	Unselbstständige	Selbstständige
2000	3,169.954	2,709.492	460.642
2001	3,197.295	2,732.731	464.564
2002	3,201.264	2,726.596	474.668
2003	3,218.870	2,741.035	477.835
2004	3,244.811	2,761.978	482.833
2005	3,288.720	2,800.270	488.450
2006	3,352.321	2,859.905	492.416
2007	3,431.308	2,935.998	495.310
2008	3,327.212	3,022.085	505.127
2009	3,497.069	2,982.956	514.113
2010	3,540.529	3,019.221	521.308

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an "Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2011"

2.5.2.1 Pflichtversicherung nach dem ASVG

Der Pflichtversicherung nach dem ASVG unterliegen v.a. die *Dienstnehmer*.⁴⁴ Außerdem sind pflichtversichert: *Geschäftsführende Gesellschafter* einer GmbH, die am Stammkapital mit nicht mehr als 25 % beteiligt sind, *Freie Dienstnehmer*,⁴⁵ bei einem oder mehreren *Dienstgebern beschäftigte Dienstnehmer, Lehrlinge, Rechtspraktikantinnen; Unterrichtspraktikantinnen, Vorstandsmitglieder der Aktiengesellschaften, Sparkassen, Heimarbeiter/-innen, bestimmte Amtsträger der Evangelischen Kirchen AB und HB*.⁴⁶

◆ Beitragsgrundlagen

Unter Beitragsgrundlage ist das Entgelt des pflichtversicherten Dienstnehmers zu verstehen. Die Beitragsgrundlage dient als Basis für die Beitragsberechnung. Nach dem ASVG ist zwischen der allgemeinen Beitragsgrundlage und der Beitragsgrundlage für die Sonderzahlungen zu unterscheiden. Als Sonderzahlungen sind im § 49. Abs. (2) ASVG ein 13. oder 14. Monatsbezug, Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Gewinnanteile oder Bilanzgeld aufgezählt. Im Gegensatz dazu sind die Vergütungen, Zulagen, Entschädigungen etc. nicht als Beitragsgrundlage nach dem ASVG vorgesehen.

Die Höchstbeitragsgrundlage stellt die Obergrenze des monatlichen Bruttoerwerbseinkommens dar. Die allgemeine Beitragsgrundlage beträgt im Jahr 2012 eine monatliche Höchstbeitragsgrundlage von € 4.230,- bzw. € 141,- (täglich); es gilt für Sonderzahlungen

⁴⁴ Dienstnehmer nach dem ASVG ist, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird. Jedenfalls gilt als Dienstnehmer auch, wer in Österreich gemäß § 47(1) iVm. Abs. (2) EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist.

⁴⁵ Mehr über die Dienstnehmer siehe §4. Abs.(4) ASVG.

⁴⁶ Vgl. Gründler, (2003), S. 19-22

eine jährliche Höchstbeitragsgrundlage von € 8.460,-. Über die Höchstbeitragsgrundlage liegende Einkünfte bleiben beitragsfrei und sind somit pensionsunwirksam. Da es nach dem ASVG grundsätzlich keine Mindestbeitragsgrundlage gibt, entsteht jedoch mit dem Erwerbseinkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze überhaupt keine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung.⁴⁷

◆ Beitragssätze

Die unten skizzierte Tabelle enthält Informationen über die Beitragssätze, die der Dienstgeber und der Dienstnehmer zu entrichten haben. Wie die Tabelle demonstriert, beträgt der Beitragssatz insgesamt 22,80 % in der Pensionsversicherung sowohl für Arbeiter und Angestellte als auch für freie Dienstnehmer, dagegen 28,30 % für Bergbaubeschäftigte.

Tabelle 2: Die Beitragssätze für unselbstständige Erwerbstätige

<i>Beitragssätze</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Dienstgeber(in)</i>	<i>Dienstnehmer(in)</i>
<i>Pensionsversicherung</i>			
<i>Arbeiter(innen) und Angestellte</i>	<i>22,80 %</i>	<i>12,55 %</i>	<i>10,25 %</i>
<i>Freie Dienstnehmer(innen)</i>	<i>22,80 %</i>	<i>12,55%</i>	<i>10,25 %</i>
<i>Bergbaubeschäftigte</i>	<i>28,30 %</i>	<i>18,05 %</i>	<i>10,25 %</i>

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an „Handbuch zur gesetzlichen Pensionsversicherungen in Österreich“, 2007, S. 65 und „Sozialrecht“, 2011.

2.5.2.2 Pflichtversicherung nach dem GSVG

Eine pflichtversicherte Person nach dem GSVG ist, wer das 15. Lebensjahr vollendet hat und dem § 2. Abs. (1) Z 1-4 GSVG untersteht.⁴⁸

Die im § 2. Abs. (1) Z 1-4 GSVG aufgezählten Hauptversicherungstatbestände sind: *Einzelunternehmer/-innen mit Gewerbeschein, Personengesellschafter/-innen einer gewerblichen Gesellschaft, Gesellschafter-Geschäftsführer/-innen einer gewerblichen Gesellschaft mit beschränkter Haftung, selbstständig erwerbstätige Personen („Neue“ Selbständige).*⁴⁹

Die Pflichtversicherung für die drei ersten versicherten Personen entsteht durch die Mitgliedschaft bei einer Wirtschaftskammer (aufgrund des Gewerbescheines). Ist eine

⁴⁷ Vgl. www.sozialversicherung.at

⁴⁸ Die Ausnahmen von Pflichtversicherungen sind im §4. Abs. (1) GSVG vorgesehen und ausführlich erklärt.

⁴⁹ Vgl. Herzeg & Reissner, (2011), S. 495-496

Tätigkeit ohne Gewerbeberechtigung ausgeübt, so liegt eine „neue selbstständige Erwerbstätigkeit“ vor. „Neue Selbstständige“ sind lediglich dann pflichtversichert, wenn das Einkommen ausschließlich aus betrieblichen Erwerbstätigkeiten den jährlichen Betrag von € 6.453,36 überschreitet oder wenn das Einkommen neben der neuen Selbstständigkeit auch aus weiteren Erwerbstätigkeiten den jährlichen Betrag von € 4.093,92 übersteigt.⁵⁰

◆ Beitragsgrundlagen

Nach dem GSVG ist grundsätzlich zwischen vorläufiger und endgültiger Beitragsgrundlage zu differenzieren.⁵¹

Die endgültige Beitragsgrundlage wird durch den Einkommensteuerbescheid festgestellt. Im Vergleich zu der Pensionsversicherung nach dem ASVG besteht eine monatliche Mindestbeitragsgrundlage nach dem GSVG, die ausgenommen von „Neue Selbstständigen“ (€ 537,78 bzw. € 296, 21 in der PV) € 1.045,63 in der PV beträgt. Die monatliche Höchstbeitragsgrundlage nach dem GSVG ist der 35-fache Betrag der vom ASVG festgesetzten täglichen Höchstbeitragsgrundlage.⁵²

◆ Beitragssätze

Die im § 2. (1) GSVG aufgezählten Pflichtversicherten haben einen Beitrag zur Pensionsversicherung in der Höhe von 17,5 % der Beitragsgrundlage zu entrichten.⁵³

2.5.2.3 Pflichtversicherung nach dem BSVG

Pflichtversicherte Personen nach dem BSVG sind Personen, die unter § 2. Abs. (1) BSVG fallen. Gemäß § 2. Abs. (1) BSVG unterliegen folgende Personen der Pflichtversicherung: Personen, die auf ihre Rechnung und Gefahr einen land(forst)wirtschaftlichen Betrieb führen, unter den Voraussetzungen, dass der Einheitswert des Betriebes den Betrag von € 1.500 übersteigt.⁵⁴

⁵⁰ Vgl. Milisits & Wolff, (2007), S. 55-57

⁵¹ Die vorläufige Beitragsgrundlage wird durch die Beitragsgrundlage des durchschnittlichen drittvorangegangenen Kalenderjahres ermittelt.

⁵² Die monatliche Höchstbeitragsgrundlage von € 4.935,- nach GSVG ergibt sich daraus, dass der Betrag von € 141,- (die tägliche Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG) mit 35 multipliziert wird.

⁵³ Da alle drei Zweige der Sozialversicherung präsentiert werden, ist zu beachten, dass nur die mit der blauen Farbe markierte Pensionsversicherung von großer Bedeutung für die Arbeit ist und nur deren Angaben werden berücksichtigt.

⁵⁴ Der Einheitswert wird vom Finanzamt festgestellt.

Erreicht der Einheitswert nicht den oben erwähnten Betrag, so besteht dennoch die Pflichtversicherung für die entsprechenden Personen, wenn festgestellt wird, dass sie aus dem Ertrag des Betriebes überwiegend ihren Lebensunterhalt bestreiten. Außerdem sind die Kinder, Enkel, Wahl- und Stiefkinder sowie Schwiegerkinder pflichtversichert, soweit sie den Hauptberuf in diesem Betrieb ausüben. Weiter ist auch die Ehegattin bzw. der Ehegatte pflichtversichert, wenn die/der im Betrieb des Ehegatten hauptberuflich beschäftigt ist.⁵⁵

◆ Beitragsgrundlagen

Wie bei dem GSVG existiert auch bei dem BSVG eine monatliche Mindest- und Höchstbeitragsgrundlage. Die Mindestbeitragsgrundlage laut § 2. (1) Z 1 und 1a oder 3 mit Ausnahme der in lit. c BSVG genannten Versicherten beträgt € 296,21 in der Pensionsversicherung. Die monatliche Höchstbeitragsgrundlage nach dem GSVG gilt auch für die Versicherten nach dem BSVG.

◆ Beitragssätze

Die in § 2. Abs. (1) BSVG aufgezählten Versicherten haben in der Pensionsversicherung einen Beitrag von 15,5 % der monatlichen Beitragsgrundlage zu entrichten.

2.5.2.4 Pflichtversicherung nach dem FSVG

Personen, die nach dem §2.Abs(1) FSVG der Pensionsversicherung unterliegen, sind: Mitglieder der österreichischen Apothekerkammer, Mitglieder der österreichischen Patentanwaltskammer sowie ordentliche Kammerangehörige einer Ärztekammer.⁵⁶

Da die Regeln der Beitragsgrundlage nach dem GSVG ebenso für die nach dem FSVG pflichtversicherten Personen gelten, ist ein Beitragssatz von 20 % der Beitragsgrundlage in der Pensionsversicherung zu entrichten.⁵⁷

Es ist zu beleuchten, dass die gesetzliche Pensionsversicherung durch die verschiedenen Systeme charakterisiert ist; es wurde jedoch mit der Pensionsharmonisierung ab 01.01.2005 für alle in Österreich Beschäftigten unter 50 Jahren ein einheitliches System geschaffen. Als Grundlage hierfür dient das Allgemeine Pensionsgesetz (APG). Das Hauptziel des APG ist es:

⁵⁵ Vgl. Marhold & Melzer-Azodanloo, (2011), S. 207-208

⁵⁶ Vgl. Marhold & Melzer-Azodanloo, (2011), S. 481

⁵⁷ Vgl. Kraus, (2008), S. 6-7

- ◆ ein einheitliches Pensionsrecht für alle Beschäftigungsgruppen zu schaffen,
- ◆ die Formel „80/45/65“ im Rahmen eines leistungsorientierten Kontos einzuführen,⁵⁸
- ◆ einen einheitlichen Beitragssatz in Höhe von 22,8 % anzuwenden,
- ◆ eine einheitliche Berechnung der Mindest- und Höchstbeitragsgrundlage zu schaffen,
- ◆ eine Leistungserbringung bei gleichen Beitragszahlungen zu schaffen.⁵⁹

2.5.3 Versicherungszeiten

Jede pflichtversicherte Person hat Anspruch auf eine Pension bei Eintritt eines Versicherungsfalles oder bei der Erfüllung der Mindestversicherungszeiten oder des Alters. Basierend auf dem „Altersrecht“, werden die Versicherungszeiten in Beitragszeiten und Ersatzzeiten eingeteilt. Die Beitragszeiten sind Zeiten, in denen pflichtversicherte Erwerbstätige als Arbeiter(-in), Angestellte(-r), selbstständige(-r) Erwerbstätige(-r) oder im land(forst)-wirtschaftlichen Bereich der freiwilligen Versicherung einen Beitrag entrichten müssen. Im Gegensatz dazu sind die Ersatzzeiten bestimmte Zeiten, die ohne Entrichtung eines Beitrages als Versicherungszeiten gelten. Dabei handelt es sich um die Zeiten, in denen die/der Versicherte beispielweise verhindert war, Beitragszeiten zu erwerben. Dazu zählen Kindererziehungszeiten, Präsenzdienst/Zivildienst usw.⁶⁰

Nach dem Allgemeinen Pensionsgesetz gibt es keine Ersatzzeiten mehr. Für Personen, die nach dem 01.01.1955 geboren sind, gelten die erworbenen Versicherungszeiten ab 01.01.2005 nur als Beitragszeiten. Sind Personen vor dem 31.12.1954 geboren und wurden die Versicherungszeiten nach dem 01.01.2005 erworben, so sind die Versicherungszeiten jedoch in Beitragszeiten und Ersatzzeiten zu differenzieren.⁶¹

⁵⁸ „80/45/65“ bedeutet die Ersatzrate in Höhe von 80 % basierend auf dem Erwerbseinkommen, bei Vorliegen von 45 Beitragsjahren im Alter von 65 Jahren.

⁵⁹ Vgl. Kraus, (2008), S. 6-7

⁶⁰ Vgl. Milisits & Wolff, (2007), S. 71-72

⁶¹ Vgl. Arbeitsmarktservice, (2012)

2.5.4 Finanzierung der gesetzlichen Pensionsversicherung

Die gesetzliche Pensionsversicherung wird zu einem großen Teil durch die Umlageverfahren finanziert. Die Leistungen der Pensionsversicherung werden durch die Beiträge der Erwerbstätigen abgedeckt.⁶²

Anders gesagt, werden die Leistungen der Pensionsversicherung durch die Beiträge der Versicherten im jeweiligen Kalenderjahr finanziert – „Prinzip des Generationsvertrages“. Die pflichtversicherten Personen ihrerseits erwerben über ihre Beiträge einen Anspruch auf Leistungen, die durch die Beitragszahlungen der nachkommenden Generation erfüllt werden.⁶³

Außerdem wird die gesetzliche Pensionsversicherung durch Transfers aus anderen Systemen (bspw. Arbeitslosenversicherung, Familienlastenausgleichfonds) und einen Bundesbeitrag, der die Differenz zwischen Einnahmen und Ausgaben im Wesentlichen abdeckt, finanziert.⁶⁴

Der Bund übernimmt nicht nur die Ausfallhaftung, sondern den Ersatz der Ausgleichzulage. Im Jahr 2010 wurden für Pensionen aus der Pensionsversicherung (Alters,- Invalidität- und Hinterbliebenenpension) € 29,- Mrd. aufgewendet. Mehr als € 7,6 Mrd. stammen aus Bundesmitteln. Davon entfallen rund € 1,- Mrd. auf den Ersatz für Ausgleichzulagen und rund € 6,6 Mrd. auf die reguläre Bundesbeitrags-Ausfallhaftung des Bundes.⁶⁵

Kurz zusammengefasst fügt sich die Aufbringungsstruktur der Mittel von gesetzlicher Pensionsversicherung zusammen aus:

- ◆ Beiträgen der Versicherten (DN)
- ◆ Beiträge der DG und
- ◆ Beiträge aus öffentlichen Mitteln (Bund)⁶⁶

Das Umlageverfahren birgt jedoch Gefahren für den Generationsausgleich. Bei der Einführung neuer Leistungen oder Erhöhung der bestehenden Leistungen drücken sich die dadurch entstehenden Kostenleistungen nur sehr langsam aus, da jedes Jahr lediglich eine

⁶² Vgl. Ivansits, (2000)

⁶³ Vgl. Hundstorfer, (2010)

⁶⁴ Vgl. Wörister, (2003)

⁶⁵ Vgl. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, (2011)

⁶⁶ Vgl. Milisits & Wolff, (2007), S. 50

Altersgruppe in Pension geht. Die Ausgaben für die ersten Jahre sind daher niedrig, die vollen Kosten treten erst nach Jahrzehnten auf. Infolgedessen wird die wesentliche Kostenlast auf die spätere Generation abgewälzt.⁶⁷

Die Pensionsbelastungsquote war im Jahr 2010 in Österreich 62,3 %, die sich aus der Relation zwischen der Zahl der Pensionen und der Zahl der Pensionsversicherten ergibt.⁶⁸ Wird die Zahl der Pensionen der der Pensionsversicherten gegenübergestellt, so geht daraus hervor, dass im Jahr 2010 auf 1.000 Pensionsversicherte 623 Pensionen entfielen. Gegenüber dem Jahr 2009 ist die Belastungsquote um 0,3 % geklettert, d.h. die Relation von Versicherungsverhältnissen zu Leistungen hat sich geändert, da im 2010 mehrere Pensionen in Anspruch genommen wurden.⁶⁹

2.5.5 Leistungsarten der gesetzlichen Pensionsversicherung

Die gesetzliche Pensionsversicherung als erste Säule der österreichischen Altersvorsorge erbringt drei Arten von Pensionen: Alterspension, Erwerbsunfähigkeitspension und Hinterbliebenenpension. Die Alterspension kann als „normale Alterspension“ und „vorzeitige Alterspension in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus kann die Hinterbliebenenpension als Witwe-(r)pension oder Waisenpension in Anspruch genommen werden.⁷⁰

2.5.6 Alterspension

2.5.6.1 Normale Alterspension (Regelpensionsalter)

Jede pflichtversicherte Person hat ein Recht auf ein „normale Alterspension“, wenn die nachfolgend angeführten Voraussetzungen erfüllt sind: Eintritt eines Versicherungsfalles – Regelpensionsalter und Wartezeit. Das Pensionsantrittsalter für eine „normale Alterspension“ liegt für Frauen bei 60 und für Männer bei 65 Jahren. Frauen, geboren ab dem 02.06.1968, haben jedoch erst Anspruch auf die Regelpension mit Vollendung des 65. Lebensjahres, da

⁶⁷ Vgl. Tomadel, (2011), S.16

⁶⁸ Außer Pensionen für Beamte/-innen wird sich die Zahl der gesamten Pensionen daraus ergeben, indem man alle Pensionen, die auf den Tabellen 4, 5, 6 und 7 dokumentiert wurden, addiert. Hingegen wurde die Zahl der Pensionsversicherten ausschließlich für Beamte/-innen auf der Tabelle 1. dargestellt.

⁶⁹ Vgl. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, (2011)

⁷⁰ Vgl. Milisits & Wolff, (2007), S. 93

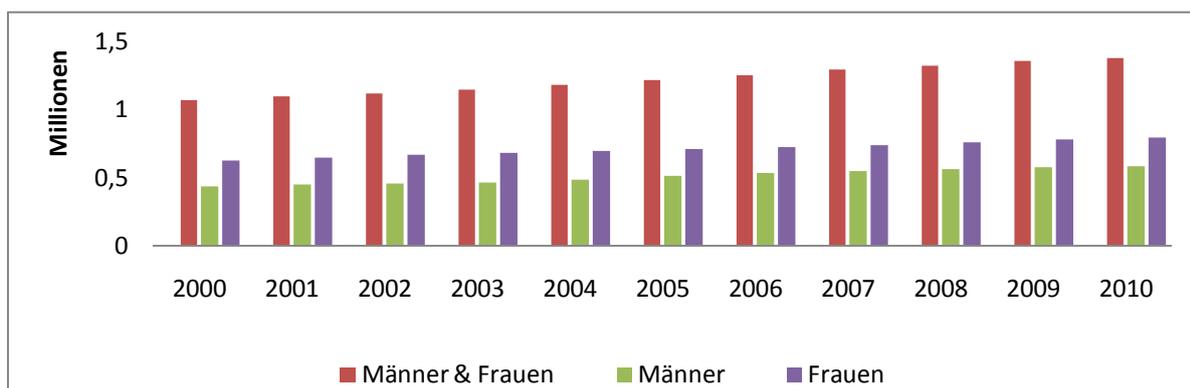
im Zeitraum 2024 bis 2033 das gesetzliche Pensionsantrittsalter für Frauen schrittweise jährlich um 6 Monate erhöht und an jenes der Männer (65. Jahre) herangeführt wird.⁷¹

Weiter ist die Wartezeit erfüllt, wenn 15 Versicherungsjahre im Laufe der letzten 30 Jahre oder 15 Beitragsjahre im Laufe des gesamten Lebens oder 25 Versicherungsjahre im Laufe des gesamten Lebens erworben sind. Personen, die die Alterspension bei Erfüllung der Voraussetzungen nicht in Anspruch nehmen, sondern erst zu einem späteren Zeitpunkt, haben Anspruch auf eine erhöhte Alterspension. Nimmt die pflichtversicherte Person die Alterspension erst in einem Jahr nach der Erfüllung der Voraussetzungen in Anspruch, so ist ihr ein jährlicher Beitrag in Höhe von 4,2 % der Leistung zu gewähren. Die Höchstpension, die erreicht werden kann, beträgt 91,76 % des durchschnittlichen letzten Erwerbseinkommens, und darüber hinaus wird kein Betrag geleistet.⁷²

Die durchschnittliche Alterspension in Österreich betrug im Jahr 2009 € 15.400,- (jährlicher Brutto-Betrag), die nur 55 % der durchschnittlichen unselbständigen Erwerbseinkommen ausmacht. Die österreichische Pensionsversicherung hat keine Mindestpension für Personen über einer bestimmten Altersgrenze vorgesehen, garantiert jedoch als Ausgleichzulage ein Mindesteinkommen für Personen, die einen Pensionsanspruch besitzen.⁷³

Gemäß dem „Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2011“, wurden im Dezember 2010 1,379 .671 normale Alterspensionen ausbezahlt.

Abbildung 4: Normale Alterspensionen: Dezember 2000-2010



Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an „Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2011“

⁷¹ Vgl. Wirtschaftskammer Österreich.(WKO) (2011)

⁷² Vgl. Milisits & Wolff, (2007), S. 93-97

⁷³ Vgl. Hundstorfer, (2010)

2.5.6.2 Vorzeitige Alterspension

Wie bereits angesprochen, kann die Alterspension erst mit Erreichen des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen genutzt werden. Die österreichische Pensionsversicherung sieht jedoch die Möglichkeit vor, eine Pension früher in Anspruch nehmen zu können. Hat eine Person die Voraussetzungen der normalen Alterspension nicht erfüllt, so hat sie die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen eine vorzeitige Alterspension zu erhalten.⁷⁴

2.5.6.2.1 Vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit

Eine vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit setzt voraus, dass eine pflichtversicherte Person mindestens 20 Versicherungsjahre oder 240 Versicherungsmonaten erworben hat und zusätzlich in der Regel vor der Pensionierung 52 Wochen Leistungen aus Arbeitslosenversicherung bezogen hat. Diese Art der vorzeitigen Alterspension wurde im Jahr 2004 aufgehoben.⁷⁵

2.5.6.2.2 Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer

Eine vorzeitige Alterspension kann nur dann zugesprochen werden, wenn folgende Voraussetzungen präsent sind: Eintritt eines Versicherungsfalles (bestimmtes Lebensalter), lange Versicherungsdauer und keine pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit. Der Versicherungsfall tritt für Männer bei Erreichen des 61. Lebensjahres und für Frauen bei Erreichen des 56. Lebensjahres ein. Für ab dem 01.10.1957 geborene Frauen bzw. ab dem 01.10.1952 geborene Männer gibt es keine Möglichkeit mehr, eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer zu bekommen, da das Pensionsantrittsalter schrittweise angehoben wird und bis 2017 die normalen Alterspensionen erreichen wird. Eine lange Versicherungsdauer existiert, wenn am Pensionsstichtag 420 Beitragsmonate oder 450 Versicherungsmonate erworben sind.⁷⁶

2.5.6.2.3 Gleitpension

Bei dieser Art der vorzeitigen Alterspension handelt es sich um die Möglichkeit, mit Erreichung des Frühpensionsantrittsalters für Männer 61,5 Jahre bzw. für Frauen 56,5 Jahre

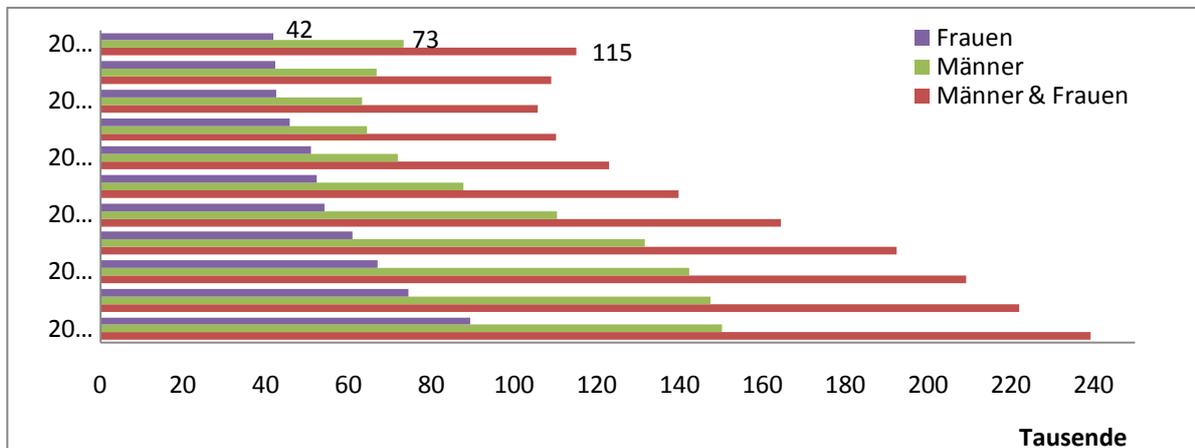
⁷⁴ Vgl. Wörister, (2003)

⁷⁵ Vgl. Wörister, (2003)

⁷⁶ Vgl. Gründler, (2003), S. 129-132

bis zum Erreichen der normalen Alterspension (65/60 Jahre) teilweise zu arbeiten und nur einen Teil der Pension zu beziehen. Die Gleitpension, die in zwei Varianten gebührt wurde, ist mit der Pensionssicherungsreform 2003 mit 01.01.2004 abgeschafft.⁷⁷

Abbildung 5: Vorzeitige Alterspensionen: Dezember 2000-2010



Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an „Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2011“

Die Anhebung des Pensionsantrittsalters der vorzeitigen Alterspension auf 65 Jahre für Männer bzw. auf 60 Jahre für Frauen, die mit der Pensionsreform 2003 beschlossen wurde, ist auf die demografische Entwicklung, die steigende Lebenserwartung und die absehbaren Finanzierungsprobleme zurückzuführen.⁷⁸

Für das ab 2017 geltende Pensionsantrittsalter von 65 Jahren für Männer bzw. 60 Jahren für Frauen wird keine vorzeitige Alterspension vorhanden sein, es sind jedoch die nachfolgend erörterten Pensionen denkbar.⁷⁹

2.5.6.2.4 Korridor pension

Die Korridor pension, die im Zuge der Pensionsreform 2003 eingeführt wurde, ist als Nachfolgemodell der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer zu betrachten und gebührt sowohl weiblichen als auch männlichen Versicherten im gleichen Ausmaß unter bestimmten Voraussetzungen mit Erreichung des 62. Lebensjahres.⁸⁰

⁷⁷ Vgl. Milisits & Wolff, (2007), S. 107

⁷⁸ Vgl. Bericht über die österreichische Rentenstrategie, (2005), S. 17

⁷⁹ Vgl. Bericht über die österreichische Rentenstrategie, (2005), S. 17

⁸⁰ Vgl. Milisits & Wolff, (2007), S.110

Die Korridorpension kann eingefordert werden, wenn neben der Erreichung des 62. Lebensjahres mindestens 450 Versicherungsmonate erworben sind, keine Pflichtversicherung am Pensionsstichtag vorliegt und das Erwerbseinkommen nicht die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet.⁸¹ Wegen der Tatsache, dass die Frauen bis 2024 mit 60 Jahren in Alterspension gehen, kommt die Korridorpension für sie erst ab dem Jahr 2028 in Betracht, weil das Pensionsantrittsalter ab 2024 jährlich um ein halbes Jahr angehoben wird. Diese Pensionsart umfasst die Zeitspanne zwischen der Vollendung des 62. und 68. Lebensjahres. Wird die Korridorpension vor dem Regelpensionsalter (65) in Anspruch genommen, so ist eine Pension mit einem Abschlag in der Höhe von 4,2 % der Leistung auszubezahlen. Hingegen wird 4,2 % der Leistung als Zuschlag entrichtet, wenn die Alterspension über die Erreichung des 65. Lebensjahres hinaus nicht in Anspruch genommen wird. Der Zuschlag ist zeitlich begrenzt und wird bis zur Erreichung des 68. Lebensjahres ausbezahlt.⁸²

2.5.6.2.5 Schwerarbeitspension

Alle pflichtversicherten Personen, die über eine bestimmte Dauer unter psychisch und physisch besonders belastenden Bedingungen Schwerarbeit geleistet haben, verfügen über einen Anspruch auf eine Schwerarbeitspension.⁸³

Diese Pensionsart soll seit 01.01.2007 entsprechenden Personen einen Pensionsantritt vor Erreichung des Regelpensionsalters ermöglichen.⁸⁴

Hat eine pflichtversicherte Person mit der Vollendung des 60. Lebensjahres 540 Versicherungsmonate, davon mindestens 120 Schwerarbeitsmonate innerhalb der letzten 240 Kalendermonate, erworben und liegt keine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung vor oder übersteigt das unselbstständige Erwerbseinkommen nicht die Geringfügigkeitsgrenze von € 376,26, so steht der entsprechenden Person die Schwerarbeitspension zu. Für Frauen ist dies erst im Jahr 2024 relevant, da sie vor diesem Zeitpunkt eine „normale Alterspension“ erhalten können.⁸⁵

⁸¹ Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt im Jahr 2012 € 376,26.

⁸² Vgl. Dumpfhart, (2005), S. 17

⁸³ Der Begriff „Schwerarbeit“ ist durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz definiert (BMA SK).

⁸⁴ Vgl. www.pensionsversicherung.at

⁸⁵ Vgl. www.pensionsversicherung.at

2.5.7 Invalidität- (Berufs-, Erwerbsunfähigkeits-)Pension

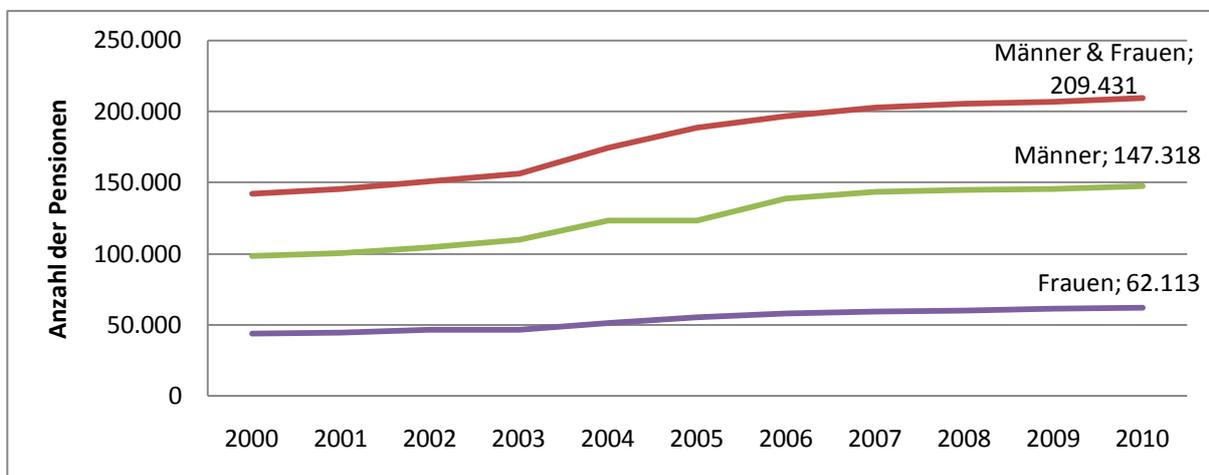
Eine erwerbstätige Person kann bei geminderter Arbeitsfähigkeit unter bestimmten Voraussetzungen auf folgende Arten der Pensionsversicherungsleistungen zurückgreifen:⁸⁶

- ◆ Invaliditätspension,
- ◆ Berufsunfähigkeitspension und
- ◆ Erwerbsunfähigkeitspension.⁸⁷

Besteht kein Anspruch auf Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation, dauert die Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeit voraussichtlich 6 Monate an, ist eine Mindestzahl an Versicherungsmonaten (180 Beitragsmonate) erworben und sind nicht die Voraussetzungen für eine vorzeitige bzw. normale Alterspension erfüllt (ausgenommen Korridorpension), so kann eine Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension genutzt werden.⁸⁸

Laut dem „Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2011“ ist die Zahl der Pensionen aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit im Dezember 2010 um 1,3 % im Vergleich zum Jahr zuvor gestiegen.

Abbildung 6: Pensionen aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit vor dem 60./65. Lebensjahr: Dezember 2000-2010



Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an „Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2011“

⁸⁶ Die geminderte Arbeitsfähigkeit und die Voraussetzungen dieser Pensionsart sind ganz ausführlich in § 254 und § 255 ASVG definiert.

⁸⁷ Der Begriff „Invalidität“ gilt für Arbeiter, „Berufsunfähigkeit“ für Angestellte und „Erwerbsunfähigkeit“ für Selbstständige.

⁸⁸ Vgl. Rudda, (2008) S. 68-69

2.5.8 Hinterbliebenenpension

„Als Hinterbliebenenpensionen gebühren Witwenpensionen, Witwerpensionen, und Waisenpensionen, wenn die Wartezeit erfüllt ist (§236). Für diese Leistungen gilt die Wartezeit jedenfalls als erfüllt, wenn der Versicherte bis zum Tod Anspruch auf Pension aus Pensionsversicherung hatte.“⁸⁹

2.5.8.1 Witwen-/Witwerpension

Gemäß § 285. (1) ASVG hat die Witwe bzw. der Witwer nach dem Tod (im Versicherungsfall) des versicherten Ehegatten bzw. der versicherten Ehegattin Anspruch auf Witwen-/Witwerpension.

Die weiteren Voraussetzungen für eine Witwen-/Witwerpension sind unabhängig vom Lebensalter der/des Verstorbene(n) am Pensionsstichtag erfüllt, wenn mindestens 15 Beitragsjahre der Pflichtversicherung oder der freiwilligen Versicherung erworben sind oder wenn 25 Versicherungsjahre ohne Ersatzzeiten vorliegen.⁹⁰

Als Bemessungsgrundlage der Witwen-/Witwerpension dient das Gesamthepaareinkommen vor dem Tod der Ehepartnerin/des Ehepartners. Die Pensionshöhe dieser Art macht zwischen 0 % und 60 % der fiktiven Pension der/des Verstorbene(n) aus. Erreicht das Gesamteinkommen der Witwen/des Witwers nicht den Wert von € 1671,20 und liegt die Witwen-/Witwerpension unter 60 %, wird die entsprechende Pension auf 60 % erhöht, höchstens aber so weit, bis das Gesamteinkommen den Wert von € 1671,20 erreicht.⁹¹

2.5.8.2 Waisenpension

Nach § 260 ASVG haben die hinterbliebenen Kinder Anspruch auf Waisenpension nach dem Tode der/des Versicherten im Sinne des § 252. (1). Z. 1 bis 4 und § 252. (2).

Eine Waisenpension kann unabhängig von eigenen Einkünften ab dem Tod der/des Versicherten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes verwendet werden. Über die Vollendung des 18. Lebensjahres hinaus ist die entsprechende Pension bei einer Schul-

⁸⁹ § 257 ASVG

⁹⁰ Vgl. § 258.(1) ASVG

⁹¹ Vgl. Milisits & Wolff, (2007), S. 139-143

oder Berufsausbildung des Kindes längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres oder bei Erwerbsunfähigkeit des Kindes ohne Altersgrenze, verfügbar.⁹²

Die Regelung des § 266 ASVG gewährleistet eine Waisenpension in der Höhe von 24 % der fiktiven Pension der/des Verstorbenen für jedes einfach verwaiste Kind und 36 % für doppelt verwaiste Kinder.

Trotz der zunehmenden Zahl von Waisenpensionen in den letzten drei Jahren ist die Zahl der Hinterbliebenenpension ständig gesunken. Die Zahl der Waisenpensionen hat sich im Dezember 2010 gegenüber dem Vorjahr um 173 auf 49.183 maximiert.

2.5.9 Pensionen für Beamte und Beamtinnen

Wie schon erwähnt, gibt es in Österreich für Beamte und Beamtinnen ein eigenes Pensions-system. Aufgrund der Pensionsreform 2004 werden jedoch für die unter 50-jährigen Beamten und Beamtinnen die Regelungen der gesetzlichen Pensionsversicherung ansteigend zur Anwendung kommen. Personen, die als Beamte/-innen angestellt sind, müssen Pensionsbeiträge leisten. Als Bemessungsgrundlage dient das Gehalt der Beamte/-innen.

Die Beamte/-innen, die bis 31.12.1954 geboren sind, müssen einen Beitrag in der Höhe von 12,55 % der Bemessungsgrundlage entrichten. Sind die Beamten/-innen ab dem 01.01.1955 geboren, so haben sie einen Beitrag in der Höhe von 12,40 % bis zur Höchstbeitragsgrundlage zu entrichten.⁹³

Darüber hinaus ist ein Prozentsatz von 11,73 % zu leisten. Das Pensionssystem der Beamte/-innen ist dadurch gekennzeichnet, dass die Gebietskörperschaften als Dienstgeber für Beamte/-innen keine Beiträge entrichten, sondern bei Pensionsauszahlung übernehmen sie die Differenz zwischen den Einnahmen der Pensionsbeiträge und Pensionen. Außerdem haben die Beamte/-innen nach der Pensionierung einen Beitrag zwischen 2,28 % und 3,30 %, abhängig vom Pensionsantrittsjahr zu leisten. Die normale Alterspension für Beamte/-innen liegt derzeit bei 63 Jahren und wird bis 2017 auf 65 angehoben. Hinsichtlich der Hinterbliebenenpensionen für Beamte/-innen wurden im Jahr 2009 91.000 Hinterbliebenenpensionen ausbezahlt, im Wert von € 1,03 Mrd. Die Zahl der/des Bezieher/-

⁹² Vgl. Milisits & Wolff, (2007), S. 149-150

⁹³ Die Höchstbeitragsgrundlage betrug im Jahr 2010 den Wert von € 4110,-

innen von Invaliditätspensionen ist deutlich höher. Im Jahr 2009 haben 227.000 Personen als Beamte/-innen eine Invaliditätspension bezogen.⁹⁴

2.5.10 Ausgleichzulage

Das österreichische Sozialversicherungssystem ist so gestaltet, dass es für einen Großteil der Bevölkerung eine Armutsvorbeugung gewährleistet werden muss. Im Rahmen der Pensionsversicherung als einer der drei Zweige der österreichischen Sozialversicherung ist die Ausgleichzulage zu nennen. Die Pensionsbezieher/innen haben Anspruch auf Ausgleichzulage, wenn das Gesamteinkommen unter einem gesetzlichen Mindestbetrag (Richtsatz) liegt.⁹⁵

Vorausgesetzt wird, dass die Pensionsbezieherin bzw. der Pensionsbezieher in Österreich lebt. Die unten dargestellte Tabelle illustriert die Richtsätze, die das vom Gesetzgeber garantierte Mindesteinkommen widerspiegeln. Befindet sich das Gesamteinkommen einer Pensionsbezieherin bzw. eines Pensionsbeziehers unter dem entsprechenden Richtsatz, so gebührt ihr bzw. ihm die Ausgleichzulage in Höhe der Differenz zwischen der Summe aus Gesamteinkommen einerseits und dem jeweiligen Richtsatz andererseits.⁹⁶

Tabelle 3: Die Richtsätze für die Ausgleichzulage pro Monat im Jahr 2012

Bezeichnung	Der Betrag in Euro
Für alleinstehende Pensionsbezieherin/Pensionsbezieher und für Witwen/Witwer	814,82
Für Pensionsbezieherin/Pensionsbezieher, die/der mit dem Ehepartner/der Ehepartnerin im gemeinsamen Haushalt leben	1.221,68
Pensionsberechtigte auf Waisenpension: bis zum 24. Lebensjahr	299,70
Pensionsberechtigte auf Waisenpension: bis zum 24. Lebensjahr, falls beide Elternteile verstorben sind	450,00
Pensionsberechtigte auf Waisenpension: nach dem 24. Lebensjahr	532,56
Pensionsberechtigte auf Waisenpension: nach dem 24. Lebensjahr, falls beide Elternteile verstorben sind	814,82

Quellen: Eigene Darstellung in Anlehnung an § 292. und §293. ASVG und Homepage des österreichischen Bundeskanzleramtes: <https://www.help.gv.at>

Auf der unten veranschaulichten Tabelle ist klargestellt, dass im Dezember 2010 238.424 Personen aus der gesamten Pensionsversicherung eine Ausgleichzulage in Anspruch

⁹⁴ Vgl. Hundstorfer, (2010)

⁹⁵ Das Gesamteinkommen umfasst die bezogene Pension der Pensionsbezieherin/des Pensionsbeziehers einschließlich sonstigem Nettoeinkommen und eventueller Unterhaltansprüche.

⁹⁶ Vgl. www.help.gv.at

genommen haben, um 3.777 weniger als ein Jahr zuvor und um 2.896 mehr als vor zehn Jahren. Im Dezember 2010 betrug der Anteil der Ausgleichzulagen am Pensionsstand 10,7 %, um 1,2 % weniger als vor zehn Jahren. Trotz der Tatsache, dass der Anteil der Ausgleichzulagen am Pensionsstand um 1,2 % im Vergleich zu 10 Jahren zuvor gefallen ist, wurde während dieses Zeitraums der durchschnittliche Betrag je Ausgleichzulagen-Bezieher/-in um € 63,- angehoben.

Tabelle4: Ausgleichzulagen-Bezieher-innen in der Pensionsversicherung im Dezember 2000-2010

Dezember	Ausgleichzulagen-Bezieher/-in	Ausgleichzulagen-Bezieher/-in in % des Pensionsstandes	Der durchschnittliche Beitrag je Bezieher/-in in Euro
2000	235.346	11,9	215,-
2001	231.121	11,6	219,-
2002	228.558	11,4	227,-
2003	228.280	11,3	235,-
2004	228391	11,2	241,-
2005	226.569	10,9	250,-
2006	239.515	11,0	263,-
2007	229.754	11,3	277,-
2008	243.264	11,3	277,-
2009	241.619	11,0	275,-
2010	238.242	10,7	278,-

Quellen: Eigene Darstellung in Anlehnung an „Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2011“

2.6 Die betriebliche Altersvorsorge in Österreich

2.6.1 Definition

Wie schon oben erwähnt, ist die betriebliche Altersvorsorge in Österreich durch das Betriebspensionsgesetz (BPG, BGBl.Nr. 282/1990) rechtlich geregelt. Die zweite Säule umfasst alle vom Arbeitsgeber zugesagten Leistungen und Anwartschaften an seinen Arbeitnehmer für eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung, die die erste Säule ergänzt.⁹⁷

2.6.2 Wesensmerkmale der betrieblichen Altersvorsorgen

Diese Art der Altersvorsorge unterscheidet sich dadurch, dass die betriebliche Altersvorsorge in Österreich freiwillig ist, da die Unternehmen nicht gesetzlich dazu verpflichtet sind, betriebliche Altersvorsorge anzubieten. Ist eine betriebliche Altersvorsorge per Kollektivvertrag verordnet worden, so ist die Freiwilligkeit jedoch nicht mehr gegeben.

⁹⁷ Von einer Anwartschaft wird gesprochen, wenn dem Arbeitnehmer eine Pensionszusage erteilt ist und er bereits Rechte bekommt, die aber erst im Versorgungsfall genutzt werden können.

Darüber hinaus handelt es sich bei dieser Form der Altersvorsorge um ein System, das durch von Arbeitgebern bezahlte Beiträge finanziert wird. Die Eigenbeiträge der ArbeitnehmerInnen sind möglich, aber gesetzlich nicht verpflichtend.⁹⁸

Die betriebliche Altersvorsorge erfasst im Vergleich mit anderen Staaten einen relativ geringen Teil der ArbeitnehmerInnen, da die Möglichkeiten der Gehaltsumwandlung eines Arbeitnehmers deutlich eingeschränkt sind. Eine steuerlich begünstigte Gehaltsumwandlung ist gemäß § 3. EStG. nur bis zu einem jährlichen Betrag von € 300,- begrenzt. Obwohl der Arbeitnehmer auf einen Teil seines Lohnes verzichtet, um seine Vorsorge selbst zu finanzieren, muss jedoch der Arbeitgeber über Gehaltsumwandlung einverstanden sein. Im Jahr 2007 haben rund 135 000 Bezieher/-innen eine Betriebspension in Anspruch genommen. Im Vergleich zu der ersten Säule spielt die betriebliche Altersvorsorge eine untergeordnete Rolle, da die Anzahl der Anwartschaften auf eine betriebliche Pension mehr als 10 % der gesamten Erwerbstätigen ausmacht.⁹⁹

Außerdem zeichnet sich die betriebliche Altersvorsorge durch das im Jahr 2003 eingetretene obligatorische betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz aus, womit eine obligatorische betriebliche Altersvorsorge vorgesehen ist. Wird ein Dienstverhältnis ab dem 01.01.2003 begründet, so muss jeder Arbeitgeber 1,53 % des monatlichen Entgeltes eines Arbeitnehmers in eine Mitarbeitervorsorgekasse (MVK) entrichten. Die bei der Mitarbeitervorsorgekasse veranlagten Gelder sind zumindest mit einer Kapitalgarantie ausgestattet und unabhängig von der Art der Beendigung des Dienstverhältnisses unverfallbar.¹⁰⁰

Die Unverfallbarkeit von Anwartschaften sind durch verschiedene Regelungen vorgeschrieben, die von dem Durchführungswege abhängen.

Erfolgt eine betriebliche Altersvorsorge durch die Pensionskasse, so ist die Unverfallbarkeit der Anwartschaft in § 5. BPG vorgesehen, der besagt, „*dass die aus Arbeitgeberbeiträgen erworbene Anwartschaft erst nach Ablauf eines Zeitraumes von höchstens fünf Jahren nach Beginn der Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Pensionskasse unverfallbar wird*“.¹⁰¹ Diese Regelung gilt jedoch nicht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen der

⁹⁸ Vgl. Mum & Klec, (2006), S. 9

⁹⁹ Vgl. www.bav-felbinger.at

¹⁰⁰ Vgl. www.bav-felbinger.at

¹⁰¹ §5.BPG

Insolvenz des Arbeitgebers oder im Fall einer Übertragung des Unternehmens, wobei der neue Arbeitgeber eine Fortzahlung der Beiträge verweigert.

Gemäß § 7. BPG tritt die Unverfallbarkeit von Anwartschaften bei der betrieblichen Altersvorsorge durch direkte Leistungszusagen ein, „wenn das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers, durch Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder unbegründeten vorzeitigen Austritt endet, seit Erteilung der Leistungszusage fünf Jahre vergangen sind, und sofern eine fünf Jahre übersteigende Wartezeit zulässig vereinbart wurde, diese abgelaufen ist“.¹⁰²

Im Falle einer betrieblichen Altersvorsorge durch eine Lebensversicherung ist die Unverfallbarkeit von Anwartschaften in § 13. BPG geregelt, der besagt, „dass dem Arbeitnehmer der Anspruch auf die Versicherungsleistung aus dem Versicherungsvertrag erhalten bleibt“, sofern das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Leistungsfalles endet.

In Österreich ist die Insolvenzversicherung für betriebliche Pensionsleistungen durch das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) geregelt. Bei einer Pensionszusage über eine Pensionskasse oder Lebensversicherung sind die Ansprüche nicht gesichert. Handelt es sich um eine direkte Leistungszusage und besteht am Stichtag Anspruch auf eine Betriebspension, so hat der Berechtigte das Recht, Insolvenz-Ausfallgeld in Anspruch zu nehmen. Das Insolvenz-Ausfallgeld ist für die nach dem Stichtag zustehenden Leistungen eine einmalige Zahlung in der Höhe von 24 Monatsgehältern.¹⁰³

Österreich zählt im internationalen Vergleich zu den Ländern mit einer hohen Komplexität an möglichen und genutzten Durchführungswegen.¹⁰⁴ Da für die unterschiedlichen Durchführungswege auch divergierende gesetzliche Vorschriften gelten, unterliegen beispielweise Pensionskassen dem Pensionskassengesetz, Lebensversicherungen dem Versicherungsaufsichtsgesetz und Mitarbeitervorsorgekassen dem Mitarbeitervorsorgegesetz.¹⁰⁵

¹⁰² Durch die Wartezeit wird festgelegt, wie lange ein Dienstverhältnis bestehen muss, bevor der Arbeitgeber direkte Leistungen an den Mitarbeiter zusagt oder Beiträge an die Pensionskasse zahlt. Vor Ablauf dieser Frist ist der Arbeitnehmer nicht in das Pensionskassenmodell einbezogen. Da die Wartezeit nicht gesetzlich geregelt ist, kann sie zwischen den Parteien vertraglich vereinbart werden.

¹⁰³ Vgl. § 3b. IESG

¹⁰⁴ Vgl. Url, (2009), S. 19

¹⁰⁵ Vgl. Url, (2009), S. 19

2.6.3 Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorgen

Wie bereits erwähnt, wird die Finanzierung der gesetzlichen Pensionsversicherung als erste Säule zu einem großen Teil durch die Umlageverfahren abgewickelt, da die Leistungen der Pensionsversicherung durch die Beiträge der Erwerbstätigen im jeweiligen Kalenderjahr abgedeckt werden. Dabei handelt es sich um ein „Prinzip des Generationsvertrages“.

Im Gegensatz dazu wird die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge als Zweite Säule durch die Kapitaldeckungsverfahren geleistet. Bei der betrieblichen Altersvorsorge handelt es sich u.a. um ein System, das durch von Arbeitgebern gezahlte Beiträge finanziert wird.¹⁰⁶

Die Anwartschaften können auch von Arbeitnehmern durch die Eigenbeiträge erworben werden, sie sind aber gesetzlich nicht verpflichtend. Dabei kann der Arbeitnehmer bis zu € 1000,- in das sogenannte „1000,- Euro-Prämienmodell“ einfließen lassen und erhält dafür eine staatliche Prämie in der Höhe von 9 % des Betrages.¹⁰⁷

Darüber hinaus hängt die Finanzierung dieser Form der Altersvorsorge im großen Ausmaß von der Entwicklung des Kapitalmarktes ab, da das gesammelte Kapital von Pensions-einrichtungen auf den Kapitalmärkten veranlagt wird. Je höher die Verzinsung des Kapitals ist, umso mehr klettern die zukünftige Pensionen des Mitarbeiters und umgekehrt.¹⁰⁸

Schließlich ist die betriebliche Altersvorsorge auch durch den Staat im geringen Ausmaß unterstützt.¹⁰⁹

2.6.4 Formen der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich

Zu den Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge ist aufzuzählen:

- ◆ Direkte Leistungszusage
- ◆ Pensionskassen
- ◆ Betriebliche Kollektivversicherung

¹⁰⁶ Vgl. Mum & Klec, (2006), S. 9

¹⁰⁷ Vgl. Url, (2003), S. 4-9

¹⁰⁸ Vgl. Wirtschaftskammer Österreich.(WKO). Fachverband der Pensionskassen, (Mai 2007).

¹⁰⁹ Über die steuerlichen Vorteile findet man mehr in Abschnitt [2.6.4.2] „Pensionskasse-Abbildung 9. *Beispiel einer Steuerersparnis bei Betriebspensionen*“.

2.6.4.1 Direkte Leistungszusage

Eine direkte Leistungszusage ist ein Leistungsversprechen eines Arbeitgebers an einen wichtigen Arbeitnehmer, ab der Pensionierung oder bei Eintritt eines Versicherungsfall (Tod oder Berufsunfähigkeit) eine Zusatzpension zu bezahlen.¹¹⁰

Die direkte Leistungszusage ist als der gebräuchlichste Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich zu erachten. Die Leistung wird bei direkten Leistungszusagen unmittelbar von dem Arbeitgeber ausgezahlt. Dem Arbeitnehmer steht jedoch das Recht zu, durch die Einzahlung eigener Beiträge die Anwartschaften zu erwerben, die mit einem Rechnungszinsfuß von 6 % zu verzinsen und jedenfalls unverfallbar sind.¹¹¹ Die Höhe der Pensionsleistung hängt vom Lohneinkommen des Arbeitnehmers vor dem Pensionsantritt ab, da die direkten Leistungszusagen als leistungsbezogene Betriebspension ausgestaltet sind. Diese Form der betrieblichen Altersvorsorge ist durch das Betriebspensionsgesetz fixiert.¹¹²

Die vom Arbeitgeber zugesagte Leistung ist nur unverfallbar unter der Voraussetzung, dass 5 Jahre nach Erteilung der Leistungszusage abgelaufen sind. Außerdem ist die Leistungszusage gemäß § 7. BPG auch dann unverfallbar, „wenn das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers, durch Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder unbegründeten vorzeitigen Austritt endet“.¹¹³

Ist eine betriebliche Pension dieser Art zugesagt, so muss eine Pensionsrückstellung in der Bilanz des Unternehmens gebildet werden. Hingegen müssen die Pensionsrückstellungen durch die Wertpapiere, die in Höhe der Hälften der Pensionsrückstellungen aus der Bilanz des Vorjahres erfolgen und bei einer Depotbank deponiert werden müssen, gedeckt werden.

Die Wertpapiere, die auf bestimmte Veranlagungsformen beschränkt sind, bilden im Konkursfall eine Sondermasse, aus der nur die Verpflichtungen für die Firmenpension erfüllt werden dürfen. Die Wertpapiere fungieren zusammen mit dem Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds als Absicherung für direkte Leistungszusagen. Reicht die Wertpapierdeckung zur Befriedigung der Ansprüche nicht aus, so kann ein Ausfallfonds in Anspruch genommen werden. In so einem Fall werden maximal 24 Monatsbeträge ausbezahlt. Darüber hinaus kann

¹¹⁰ Vgl. www.bav-felbinger.at

¹¹¹ Vgl. Url, (2003),S. 11

¹¹² Vgl. Drs, (2009).

¹¹³ §7. BPG

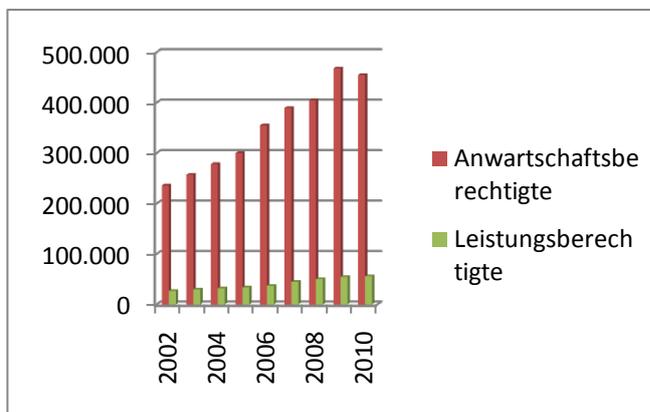
eine direkte Leistungszusage aus Absicherungsgründen an eine Pensionskasse ausgelagert werden, wobei es keine Verpflichtung zur Bildung der Pensionsrückstellungen in der Bilanz gibt. Der gezahlte Betrag an die Pensionskasse darf jedoch als laufende Betriebsausgabe gebucht werden. Erfolgt eine Auslagerung der direkten Leistungszusagen an Pensionskassen, so ist der Zinssatz in Betracht zu ziehen. Je höher die Verzinsung des Kapitals ist, desto weniger Geld müssen Arbeitgeber an die Pensionskassen überweisen.¹¹⁴

Basierend auf Schätzungen des Wirtschaftsforschungsinstituts, haben die österreichischen Betriebe im Jahr 2007 direkte Leistungszusagen in Höhe von 13,5 bis 19 Mrd. Euro getätigt.¹¹⁵

2.6.4.2 Pensionskassen

Die Pensionskasse ist in Österreich der modernste Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorgen, die sich im Laufe der Jahre durch die Auszahlung von direkten Leistungszusagen entwickelte. Die Pensionskassen, die im Jahr 1990 eingerichtet wurden, sind durch das Betriebspensionsgesetz (BPG) und das Pensionskassengesetz streng vorgeschrieben. Einen Überblick über die Entwicklung der Pensionskasse in Österreich liefert die nächste Grafik.¹¹⁶

Abbildung 7: Die Entwicklung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten: Jahr 2002-2010



Da das Modell der Pensionskassen sich derzeit noch in einer Anfangsphase befindet, gibt es im Verhältnis zu den Anwartschaftsberechtigten (454.884 im Jahr 2010) noch relativ wenige Leistungsberechtigte einer Pensionskassenpension (55.929 im Jahr 2010), wie die Grafik zeigt.

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Fachverband der Pensionskassen

¹¹⁴ Vgl. Mum & Klec, (2006) S. 188-195

¹¹⁵ Vgl. www.diepresse.com

¹¹⁶ Vgl. Wirtschaftskammer Österreich.(WKO). Fachverband der Pensionskassen, (Mai 2007).

◆ Wesensmerkmale der Pensionskasse

Bei einer Betriebspension durch diese Form wird die Pension zur Gänze während der Berufstätigkeit des jeweiligen Arbeitnehmers finanziert. Die Zahlung der Beiträge muss an die Pensionskasse lediglich vom Arbeitgeber erfolgen, eine freiwillige Leistung vom Arbeitnehmer ist jedoch möglich. Dabei kann der Arbeitnehmer bis zu € 1000,- in das sogenannte „1000,- Euro-Prämienmodell“ einfließen lassen und erhält dafür eine staatliche Prämie in der Höhe von 9 % des Betrages.¹¹⁷

Im Gegensatz zu einer direkten Leistungszusage, bei der die Auszahlung und die Sicherung der Pension sehr eng mit dem Schicksal des Unternehmens verbunden sind, bleiben bei dieser Form der betrieblichen Altersvorsorgen die Zusagen durch die Auslagerung an die Pensionskassen gesichert und gehen im Falle eines Konkurs des Arbeitgebers nicht verloren. Auch wenn das Arbeitsverhältnis vor Pensionsantritt beendet wird, existieren die erworbenen Anwartschaften weiterhin. Vorausgesetzt wird dadurch, dass der Ablauf eines Zeitraumes von höchstens fünf Jahren nach Beginn der Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Pensionskasse eingehalten werden muss.¹¹⁸

Hauptaufgabe jeder Pensionskasse ist es, die vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge gut zu verwalten und das gesammelte Kapital auf den Kapitalmärkten sicher zu veranlagen. Bei der Veranlagung auf den Kapitalmärkten unterliegen die Pensionskassen eigenen Veranlagungsvorschriften, die ebenfalls im Pensionskassengesetz vorgesehen sind.¹¹⁹

Gemäß §25.(1).PKG darf die Veranlagung des Pensionskapitals nur in bestimmten Vermögensgegenständen erfolgen.¹²⁰

Weiter gelten als Aufgabe der Pensionskasse der Risikoausgleich und die Auszahlung der Pensionen. Da jede Pensionskasse gemäß §1. PKG eine Alters- und Hinterbliebenenpension, fußend auf dem Pensionskassenvertrag, gewähren muss, können sie jedoch auch eine Invaliditätspension anbieten. Durch den Pensionskassenvertrag besteht die Möglichkeit,

¹¹⁷ Vgl. Url, (2003), S. 4-9

¹¹⁸ Vgl. Mum & Klec, (2006), S. 14-16

¹¹⁹ Vgl. Wirtschaftskammer Österreich.(WKO). Fachverband der Pensionskassen, (Mai 2007).

¹²⁰ Als Vermögensgegenstände gilt Folgendes: Forderungsrechte müssen mindestens 35 % des Pensionskapitals betragen müssen; Aktien und andere Unternehmensbeteiligungen dürfen 50 % des Pensionskapitals nicht überschreiten; ertragsbringende Grundstücke und Gebäude sind mit höchstens 20 % des Pensionskapitals begrenzt; die Optionsrechte sind mit höchstens 3 % des Pensionskapitals restringiert.

entweder die Höhe der Beiträge oder die der von der Pensionskasse ausgezahlten Leistungen zu vereinbaren.

Beim beitragsorientierten Modell wird zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertraglich die Höhe der Zahlungs-(Beiträge) an die Pensionskasse vereinbart. In diesem Fall verpflichtet sich der Arbeitgeber lediglich, für seinen Mitarbeiter die vereinbarten Beiträge an die Pensionskasse zu entrichten. Die von der Pensionskasse später ausgezahlten Leistungen an den Arbeitnehmer sind nicht fix und hängen von der Entwicklung der Veranlagung des Pensionsvermögens ab, wobei die Pensionen entweder steigen oder sinken.¹²¹

Im Gegensatz dazu wird die Höhe der Pension (Leistung) vertraglich vereinbart, insofern wird hier von einem leistungsorientierten Modell gesprochen. Dabei werden aufgrund der vereinbarten Pensionshöhe die notwendigen Beiträge errechnet, die sich aber ändern können. Die Beiträge steigen oder sinken je nach dem Verlauf der Kapitalmärkte. Die Pensionshöhe muss dagegen wie in der Pensionsvereinbarung ausgezahlt werden.¹²²

Der Gesetzgeber hat steuerliche Vorteile beim Abschluss eines Pensionskassenvertrages zwischen dem Arbeitgeber und seinem Mitarbeiter eingeräumt.

Die wichtigsten Steuervorteile im Überblick:¹²³

- ◆ Die vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge sind als Betriebsausgaben zu buchen und können daher von Unternehmen steuerlich geltend gemacht werden.
- ◆ Entscheidet sich der Arbeitnehmer für eine zukünftige Betriebspension, anstatt einer Lohnerhöhung, so bringt ein Pensionskassenbeitrag daher dem Arbeitnehmer vergleichsweise mehr und kostet den Arbeitgeber weniger als eine individuelle Lohnerhöhung, weil keine Lohnnebenkosten entstehen.
- ◆ Die vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge sind von der Lohnsteuer und der Sozialversicherungspflicht befreit.
- ◆ Die vom Arbeitnehmer freiwillig geleisteten Eigenbeiträge sind steuerbegünstigt.

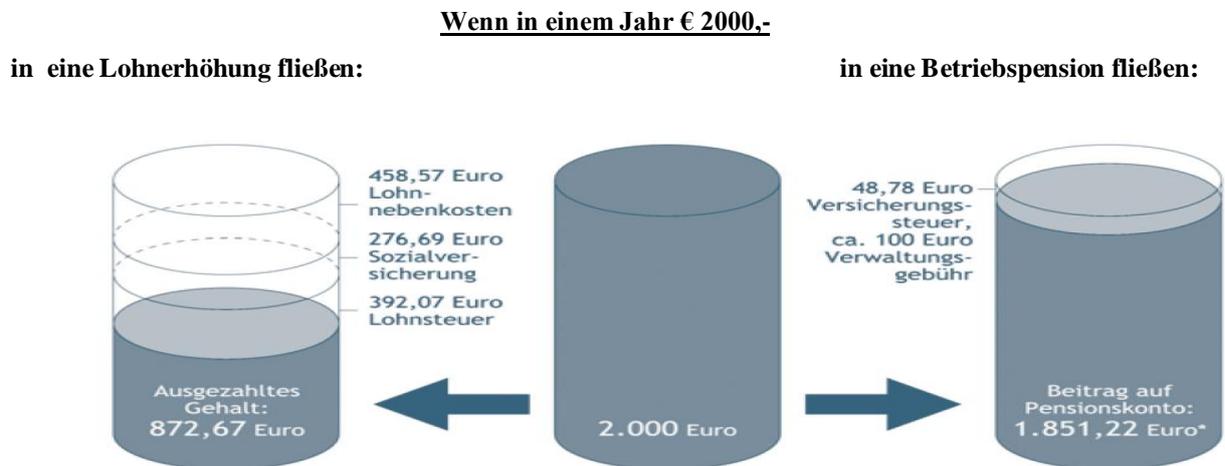
¹²¹ Vgl. Wirtschaftskammer Österreich.(WKO). Fachverband der Pensionskassen, (Mai 2007).

¹²² Vgl. Wirtschaftskammer Österreich.(WKO). Fachverband der Pensionskassen, (Mai 2007).

¹²³ Vgl. Wirtschaftskammer Österreich (WKO). Fachverband der Pensionskassen, (Mai 2007).

- ◆ Das von der Pensionskasse veranlagte Kapital ist von der Kapitalertragsteuer und der Körperschaftssteuer befreit.

Abbildung 8: Beispiel eines Steuerersparnisses bei Betriebspensionen



Quelle: Fachverband der Pensionskassen

Beim Ausscheiden eines Mitarbeiters aus dem Unternehmen bestehen die folgenden Möglichkeiten, wie er sein Geld beibehalten kann, sofern eine unverfallbare Anwartschaft erworben ist:¹²⁴

- ◆ durch Abfindung,¹²⁵
- ◆ durch Beitragsfreistellung und Rentenbezug ab Pensionsantritt,¹²⁶
- ◆ durch Fortführung mit eigenen Beiträgen,¹²⁷
- ◆ durch Übertragung in andere Pensionskassen.¹²⁸

2.6.4.3 Betriebliche Kollektivversicherung

Die betriebliche Kollektivversicherung wurde als ergänzende Form der betrieblichen Altersvorsorge im Jahr 2005 implementiert, wobei die Versicherungsunternehmen

¹²⁴ Vgl. Mum & Klec, (2006), S. 40-42

¹²⁵ Die Abfindung ist nur dann möglich, wenn die unverfallbare Anwartschaft unter den Wert von €10.500,- sinkt. Über diese Summe hinaus können die Beiträge nicht abgefunden werden, daher kommen die anderen oben aufgezählten Alternativen zur Anwendung.

¹²⁶ Das Kapital bleibt in der Pensionskasse bis zum Pensionsantritt.

¹²⁷ Die Beiträge können weiter selbst vom Arbeitnehmer freiwillig nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen entrichtet werden. Vorausgesetzt wird, dass mindestens 5 Jahre Beiträge eingezahlt wurden.

¹²⁸ Die erworbenen Beiträge können auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden, wenn er eine betriebliche Altersvorsorge hat.

sogenannte „betriebliche Kollektivversicherungen“ (BKV) in Form einer klassischen Gruppenrentenversicherung (Lebensversicherung) offerieren können.¹²⁹

Gemäß § 18. VAG ist unter BKV ein Versicherungsvertrag zu verstehen, der von dem Arbeitgeber für seine Mitarbeiter abgeschlossen wird. In Bezug auf Leistungen der BKV, Beiträge und steuerliche Vorteile gelten die gleichen Regeln und Formen wie bei den Pensionskassen, da die Rahmenbedingungen für die Betriebliche Kollektivversicherung analog zu den Pensionskassen sind.¹³⁰

Die betrieblichen Kollektivversicherungen unterscheiden sich jedoch zu den Pensionskassen durch die sogenannte Unverfallbarkeitsfrist. Während bei den Pensionskassen die Arbeitgeberbeiträge erst nach Ablauf eines bestimmten Zeitraums (max. 5 Jahre) unverfallbar sind, sind sie bei der betrieblichen Kollektivversicherung immer sofort unverfallbar.¹³¹

Darüber hinaus sind die BKV von den Pensionen dadurch zu unterscheiden, dass die Pensionskassen grundsätzlich nach dem Tageswertprinzip bewerten müssen (§ 23.PKG), wobei der tatsächliche Wert der Assets zum Bilanzstichtag festgelegt wird. Hingegen sind die BKV nach dem Niederstwertprinzip zu bewerten. Durch dieses Prinzip wird ein Wertpapier in der Bilanz nach dem Kaufpreis beurteilt, selbst wenn es inzwischen mehr wert ist.

Die unten dargestellte Grafik illustriert, dass im Jahr 2007 knapp die Hälfte aller betrieblichen Pensionsleistungen aus direkter Leistungszusage ausgezahlt wurde, obwohl die direkte Leistungszusage in der Anwartschaftsphase nur 8 % aller Anwartschaftsberechtigten ausmachte. Anders sieht es bei der betrieblichen Kollektivversicherung aus, wobei die überwiegende Mehrheit der Anwartschaften aus der BKV kommen, beträgt der Anteil in der Leistungsphase nur 10,1 % aller Leistungsberechtigten.

Darüber hinaus wurde durch diese Grafik deutlich unterstrichen, dass in diesem Jahr prozentual gesehen, die Pensionskasse mehr Leistungen ausgezahlt als Beiträge erhalten hat.¹³²

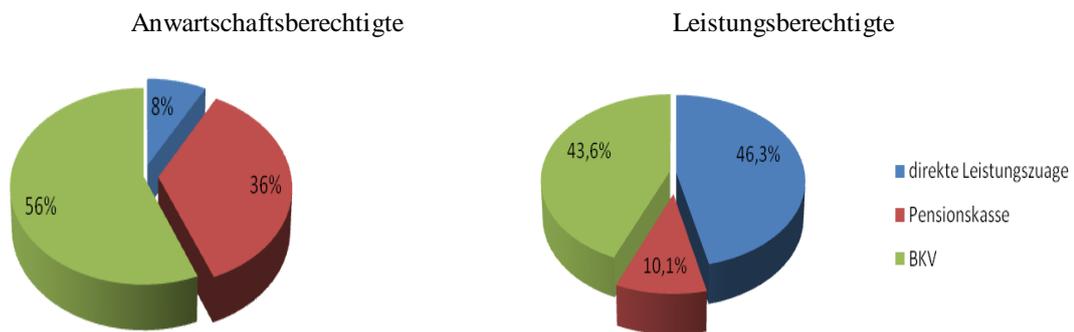
¹²⁹ Vgl. Mum & Klec, (2006), S. 172

¹³⁰ Über die Leistungen, Beiträge und steuerlichen Vorteile, die auch für BKV gelten, kann man mehr im Abschnitt „Pensionskasse“ lesen.

¹³¹ Feldinberg, Ralph, (2007).

¹³² Hinweis: Im Jahr 2007 gab es insgesamt 864.206 Anwartschaftsberechtigte und nur 134.186 Leistungsberechtigte.

Abbildung 9: Der Anteil der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten im Prozentsatz in der betrieblichen Altersvorsorge im Jahr 2007.



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich 2007, WIFO.

2.7 Private Altersvorsorge in Österreich

2.7.1 Definition

Die private Altersvorsorge ist eine mögliche Ergänzung für Lücken der Lebensstandardsicherung bei den ersten zwei Säulen und erfolgt individuell nach den Bedürfnissen des Versicherten. Als dritte Säule liegt diese Form der österreichischen Altersvorsorge gänzlich im Ermessen der Einzelnen. Die bestimmten Formen der österreichischen privaten Altersvorsorge sind durch die Einräumung der Steuererleichterungen gefördert.¹³³

Der Gesetzgeber hat für die dritte Säule einen besonderen Anreiz geschaffen: Pensionszusatzversicherungen bei privaten Versicherungsunternehmen, Arbeitnehmerbeiträge für eine Pensionskasse und Ansparen bei einem Pensionsinvestmentfonds werden begünstigt.¹³⁴

2.7.2 Finanzierung der privaten Altersvorsorge

Wie bei der betrieblichen Altersvorsorge wird die private Altersvorsorge durch das Kapitaldeckungsverfahren finanziert.

Beiträge werden durch die Prämienbegünstigten bei einer vom Gesetzgeber festgelegten Zukunftsvorsorgeeinrichtung wie z. B. Pensionsinvestmentfonds, Mitarbeitervorsorgekassen und Versicherungsunternehmen entrichtet.

¹³³ Vgl. Bericht über die österreichische Rentenstrategie, (2002), S. 18

¹³⁴ Vgl. Url, T. (2004)

Das von Zukunftsvorsorgeeinrichtungen angesammelte Kapital muss im Kapitalmarkt veranlagt werden. Die Veranlagung muss mindestens zu 40 % in Aktien erfolgen. Ein Teil dieser Art der Altersvorsorge wird mittelbar durch den Staat über die staatliche Prämie abgedeckt, wobei die Prämie direkt an die Zukunftsvorsorgeeinrichtung überwiesen und von dieser veranlagt wird.¹³⁵

Die unten dargestellte Tabelle veranschaulicht, dass sich die Nachfrage für eine private Altersvorsorge mit der Zeit dauernd erhöht, sie macht jedoch nur 5 % der gesamten Altersvorsorge in Österreich aus.¹³⁶

Tabelle 5: Kennzahlen der individuellen Lebensversicherung⁽¹⁾ und der prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge⁽²⁾

Bezeichnung/Jahr	2007 ⁽¹⁾	2007 ⁽²⁾	2008 ⁽¹⁾	2008 ⁽²⁾	2009 ⁽¹⁾	2009 ⁽²⁾
Zahl in	000	000	000	000	000	000
Anwartschaftsberechtigte	1.954	1.185	1.835	1.341	1.830	1.450
Leistungsberechtigte	255	0	251	0	271	0
	in Mrd.€		in Mrd.€		in Mrd.€	
Beiträge	5.662	0.812	5.762	0.916	5.798	0.978
Leistungen	2.914	0	3.034	0	3.319	0
Vermögen	54.882	2.504	55.304	2.792	57.205	3.816

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Betriebliche und private Altersvorsorge in Österreich

2.7.3 Formen der privaten Altersvorsorge

Zu den Durchführungswegen der privaten Altersvorsorgen gehören:

- ◆ Individuelle Lebensversicherung
- ◆ Prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge

2.7.3.1 Individuelle Lebensversicherung

Diese Form der privaten Altersvorsorge ist in Österreich nach dem Sparbuch das beliebteste Instrument zur Geldanlage. Die eingezahlten Prämien in Lebensversicherungen, die im Rahmen einer privatrechtlichen Vereinbarung erfolgen, sind gesetzlich als Sonderausgabe vorgesehen. Weil der Gesetzgeber die individuellen Lebensversicherungen unterstützen

¹³⁵ Vgl. Url, (2004)

¹³⁶ Vgl. Url, (2009)

möchte, wurde in den Sonderausgaben eine Möglichkeit zum Absetzen von Versicherungsprämien geschaffen.¹³⁷

Laut § 18. (1) Z.2 EStG können Beiträge und Versicherungsprämien für eine Lebensversicherung (Kapital- und Rentenversicherungen) bei der Ermittlung des Einkommens als Sonderausgaben abgezogen werden, vorausgesetzt wird jedoch, dass das Versicherungsunternehmen Sitz oder Geschäftsleistung im Inland hat oder ihm die Erlaubnis zum Geschäftsbetrieb im Inland erteilt wurde. Darüber hinaus ist durch § 18. (1) Z. 2 EStG geplant, dass die Beiträge zu den Versicherungsverträgen auf den Erlebensfall (Kapitalversicherungen) nur dann abzugsfähig sind, wenn der Versicherungsvertrag vor dem 1. Juni 1996 abgeschlossen worden ist, wobei der Versicherungsvertrag dieser Art mindestens 20 Jahre betragen muss.

Im Gegensatz dazu sind die Beiträge zu den Rentenversicherungsverträgen nur dann abzugsfähig, wenn mindestens eine auf die Lebensdauer zahlbare Rente vereinbart ist. In Bezug auf die Kapitalertragsteuer sind die Kapitalerträge in der Ansparphase befreit. Bei Prämienzahlungen für Lebensversicherungen kann die Absetzbarkeit nur in Höhe von € 2.920,- jährlich in Anspruch genommen werden. Ist eine Lebensversicherung gekündigt worden, so gibt es eine Nachversteuerung aller bis jetzt abgezogenen Beträge.¹³⁸

Der Gesetzgeber hat auch im Fall einer Leistung aus einer Lebensversicherung steuerliche Vorteile geschaffen, die von der Art der Auszahlung abhängig sind. Ist die Versicherungsleistung in Form einer Kapitalabfindung erbracht worden, so ist die vollzogene Leistung unter bestimmten Voraussetzungen nicht zu besteuern. Wird hingegen eine lebenslange Rente ausgezahlt und übersteigt die Rentenzahlungssumme die Gegenleistung, so ist nur die Differenz zu besteuern.^{139/140}

2.7.3.2 Prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge

Die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge ist als ein Instrument der privaten Altersvorsorgen im Jahr 2003 eingeführt worden, wobei die Pensionszusatzversicherung und der

¹³⁷ Vgl. Url, T. (2011), S. 39-40

¹³⁸ Vgl. Url, T. (2011), S. 36

¹³⁹ Als Gegenleistung sind alle bis zum Versicherungsfall gezahlten Prämien in eine Rentenversicherung auszuweisen.

¹⁴⁰ Vgl. Url, T. (2003), S. 33-34

Pensionsinvestmentfonds abgelöst wurden. Diese Form der privaten Altersvorsorge kennzeichnet sich dadurch, dass die eingezahlten Prämien an die prämiengünstigte Zukunftsvorsorge nur in Form einer Rente ab dem Versicherungsfall (Pensionsantritt) wieder ausgezahlt werden kann, da keine vorzeitige Auszahlungsmöglichkeit existiert.¹⁴¹

Wie bei der individuellen Lebensversicherung hat der Gesetzgeber auch hier steuerliche Vorteile geschaffen. Außerdem werden die Einzahlungen an eine Zukunftsvorsorgeeinrichtung mit einer Prämie staatlich gefördert.¹⁴²

Wesensmerkmale der prämiengünstigten Zukunftsvorsorge sind in § 108g. EStG festgeschrieben:

Die geleisteten Beiträge eines Steuerpflichtigen in eine Zukunftsvorsorgeeinrichtung werden mit einer Prämie staatlich gefördert, die zurzeit bei 9 % liegt und durch einen Höchstbetrag von € 208,20 pro Jahr bei einer jährlichen Einzahlung von € 2.313,36 begrenzt ist.¹⁴³ Vorausgesetzt wird, dass der oder die Steuerpflichtige keine gesetzliche Alterspension bezieht und er oder sie für mindestens zehn Jahre auf die Rückzahlung von Ansprüchen aus den geleisteten Beiträgen verzichtet.

Schließlich unterliegt der/die Prämiengünstigte nicht der Kapitalertragssteuer während des Sparens und der Einkommensteuer bei der Rentenauszahlung, sobald sie verrentet wird. Wird das angesparte Kapital ausbezahlt, untersteht der/die Prämiengünstigte der Kapitalertragssteuer und muss 50 % der Prämie nachzahlen.¹⁴⁴

¹⁴¹ Vgl. Url, T. (2011), S. 41-42

¹⁴² Vgl. Url, T. (2011), S. 41-42

¹⁴³ Der Betrag von € 2313,36 ergibt sich daraus, dass das 36-Fache der Höchstbeitragsgrundlagen von gesetzlichen Pensionsversicherungen (€ 4200,-) mit 1,53 % multipliziert wird.

¹⁴⁴ Vgl. Arbeitskammer Wien (2005).

3. Altersvorsorge in der Schweiz

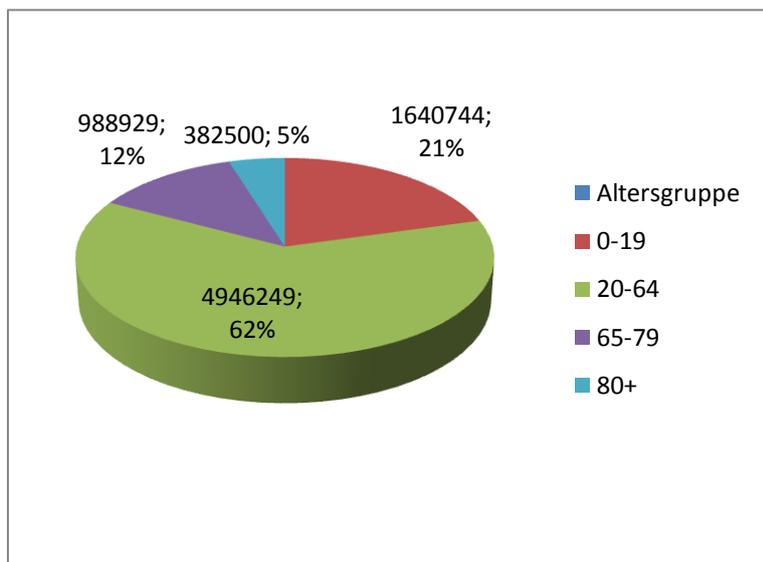
3.1 Demografische Entwicklung

Wie in Österreich sind auch in der Schweiz für die demografische Entwicklung die folgenden Komponenten maßgebend: steigende Lebenserwartung, abnehmende Geburtenzahl (niedrige Fertilität) und Migration. Während im Jahr 1970 die Zahl der Beitragszahlenden für eine Pension bei 4,3 lag, ist diese Zahl im Jahr 2009 um 0,6 auf 3,7 gefallen, und aller Wahrscheinlichkeit nach wird diese bis 2035 auf 2,1 Beitragszahlende absinken.¹⁴⁵

◆ Steigende Lebenserwartung

Die demografische Entwicklung in der Schweiz ist stark durch die steigende Lebenserwartung geprägt. Während im Jahr 1998 die Lebenserwartung bei Männern bei 76,5 Jahren und bei Frauen bei 82,5 Jahren lag, ist sie nach zehn Jahren (2008) um 3,2 Jahre auf 79,7 Jahre bei Männern bzw. um 1,9 Jahre auf 84,4 bei Frauen gestiegen. Für einen schweizerischen Mann, der das 60. Lebensjahr im Jahr 2008 vollendet hat, liegt durchschnittlich die fernere Lebenserwartung bereits bei 19,7 Jahren, für eine 60-jährige schweizerische Frau beträgt dieser Wert 24,4 Jahre.¹⁴⁶

Abbildung 10: Die schweizerische Bevölkerung im Prozentsatz nach der Altersgruppe



Im Jahr 2011 zählt die Bevölkerung der Schweiz einschließlich aller Personen ausländischer Nationalitäten 7.952.555 Personen. Basierend auf der Abbildung, macht die Bevölkerungsgruppe der über 65-Jährigen 17 % der gesamten Bevölkerung aus.

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an *BFS 2012, Demografie und Migration*.

¹⁴⁵ Vgl. BSV, *Soziale Sicherheit*, (2009).

¹⁴⁶ Vgl. Höpflinger, Francois, (2011).

◆ Niedrige Fertilität

In der Schweiz befindet sich das Geburtenniveau seit 1972 unter dem Reproduktionsniveau von 2 Kindern pro Frau, da im Jahr 2008 die Gesamtfertilitätsrate bei 1,5 Kindern je Frau lag. Dies ist auf Familienplanung, späte Familiengründung, weniger Kinder, nichteheliche Lebensgemeinschaften und erhöhte Scheidungsraten zurückzuführen.¹⁴⁷

◆ Zunehmende Migration

Die Zahl der wohnhaften ausländischen Bevölkerung, die ständig in der Schweiz lebt, belief sich im Jahr 2011 auf 1'814'800 Personen, was 22,8 % der gesamten Bevölkerung ausmacht. Aus diesen Fakten geht hervor, dass der Zuwachs der schweizerischen Bevölkerung im großen Ausmaß von dieser Kategorie der Bevölkerung abhängig ist.¹⁴⁸

3.2 Die schweizerische Sozialversicherung

Die soziale Sicherheit ist in der Schweiz in der Bundesverfassung verankert, besonders in Artikel 12 wird betont: „Wer in Not gerät und nicht in der Lage ist, für sich zu sorgen, hat Anspruch auf Hilfe und Betreuung und auf die Mittel, die für ein menschenwürdiges Dasein unerlässlich sind.“¹⁴⁹

Das schweizerische Sozialversicherungssystem, das den in der Schweiz lebenden und arbeitenden Menschen und ihren Angerhörigen einen ausreichenden Schutz vor Risiken bietet, setzt sich aus folgenden Sozialversicherungszweigen zusammen:

◆ Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

Die Alters- und Hinterlassenenversicherung, die einen Teil des im Versicherungsfalls (Alter oder Tod) ausfallenden Erwerbseinkommens ersetzt, erfasst die gesamte Bevölkerung in der Schweiz, und nach der beruflichen Vorsorge ist dies der zweitgrößte Sozialversicherungszweig.¹⁵⁰

◆ Invalidenversicherung (IV)

¹⁴⁷ Vgl. Höplinger, Fraincois, (2011).

¹⁴⁸ Vgl. BFS, Demografie und Migration, (2012).

¹⁴⁹ Art. 12. Bundesverfassung der schweizerischen Eidgenossenschaft

¹⁵⁰ Vgl. BSV, Sozialversicherungen der Schweiz 2011, (2011).

Die Invalidenversicherung (IV) gewährleistet Schutz vor einer dauernden gesundheitlich bedingten Einschränkung der Erwerbsfähigkeit, womit durch Eingliederungsmaßnahmen oder Geldleistungen der Existenzbedarf gesichert wird. Wie die AHV fokussiert die Invalidenversicherung auf die ganze Bevölkerung der Schweiz.¹⁵¹

◆ Ergänzungsleistungen (EL) zur AHV und IV

Ist der Existenzbedarf einer in Pension befindlichen Person nicht durch die Leistungen der AHV und IV gedeckt, so kann eine Ergänzungsleistung unter bestimmten Voraussetzungen in Anspruch genommen werden.

*„Bund und Kantone richten Ergänzungsleistungen aus an Personen, deren Existenzbedarf durch die Leistungen der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung nicht gedeckt ist.“*¹⁵²

Die Ergänzungsleistungen bilden zusammen mit der AHV und der IV die 1. Säule des verfassungsmäßigen Dreisäulenmodells.

◆ Berufliche Vorsorge (BV)

Berufliche Vorsorge stellt in der Schweiz die 2. Säule des verfassungsmäßigen Dreisäulenmodells dar, deren Leistungen zusammen mit der 1. Säule allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Fortsetzung des gewohnten Lebensstandards in angemessener Weise ermöglichen sollen.¹⁵³

◆ Krankenversicherung (KV)

Die Krankenversicherung in der Schweiz charakterisiert sich dadurch, dass alle in der Schweiz wohnhaften Personen verpflichtet sind, eine obligatorische Krankenversicherung abzuschließen. Es besteht für die Firmen jedoch kein Obligatorium, das verpflichtet, für ihre Arbeitnehmer eine Krankenversicherung abzuschließen. Die Krankenversicherung kann nur bei einer Krankheit, Unfall, soweit dafür keine Unfallversicherung aufkommt, und Mutterschaft in Anspruch genommen werden.¹⁵⁴

¹⁵¹ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV), Sozialversicherungen der Schweiz 2011, (2011).

¹⁵² Art. 112a Abs. 1 Bundesverfassung der schweizerischen Eidgenossenschaft

¹⁵³ Vgl. Widmer, Dieter, (2008), S. 29-30

¹⁵⁴ Vgl. Häcki, Kurt, (2002), S. 20-21

◆ Unfallversicherung (UV)

Die Unfallversicherung ist für alle in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer obligatorisch. Sie gewährt Leistungen bei Berufsunfällen, Nichtberufsunfällen und Berufskrankheiten.¹⁵⁵ Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten müssen von dem Arbeitgeber entrichtet werden, die Prämien für die Versicherung der Nichtberufsunfälle werden von den Arbeitnehmern gezahlt.¹⁵⁶

Als Sozialversicherungszweig sind auch die Erwerbsersatzordnung (EO), die Arbeitslosenversicherung (ALV) und die Familienzulage (FZ) zu erwähnen.

3.3 Rechtliche Grundlagen der schweizerischen Sozialversicherungen

Die soziale Sicherheit in der Schweiz ist dadurch determiniert, dass für jeden Versicherungszweig ein eigenes Gesetz erlassen wurde. So sind die oben angeführten Sozialversicherungszweige durch die folgenden Bundesgesetze geregelt:

Das Bundesgesetz über:

- ◆ die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG),
- ◆ die Invalidenversicherung (IVG),
- ◆ die Ergänzungsleistungen zur AHV und IV (ELG),
- ◆ die berufliche AHV und IV (BVG),
- ◆ die Krankenversicherung (KVG),
- ◆ die Unfallversicherung (UVG),
- ◆ den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG),
- ◆ die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG),
- ◆ die Familienzulagen (FamZG).

Der Geltungsbereich, der Beginn der Versicherung, die Leistungsarten und deren Höhe, die Beiträge und die Prämien sind durch diese Bundesgesetze definiert.¹⁵⁷

Das Bundesamt für Sozialversicherungen gilt als Aufsichtsbehörde, deren Aufgabe es u. a. ist, die Sozialversicherungen zu beaufsichtigen. Ausgenommen sind die Arbeitslosenversicherung

¹⁵⁵ Die Berufsunfälle bzw. die Nichtberufsunfälle sind in Art. 7 bzw. Art. 8 UVG definiert.

¹⁵⁶ Vgl. Art.1a UVG; Art.6 UVG; Art.91 UVG.

¹⁵⁷ Vgl. Häcki, Kurt, (2002), S. 7-8

und die Kranken- sowie Unfallversicherung, da das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) bzw. das Bundesamt für Gesundheit (BAG) zuständig sind.¹⁵⁸

3.4 Die Gestaltung der Altersvorsorge in der Schweiz

„Das drei-Säulen-Konzept“

Das schweizerische Altersvorsorgesystem ist in der Bundesverfassung verankert. Artikel 111 der Bundesverfassung, der die Vorsorge im Alter, bei Invalidität und Tod regelt, besagt:

„Der Bund trifft Maßnahmen für eine ausreichende Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. Diese beruht auf drei Säulen, nämlich der eidgenössischen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung, der beruflichen Vorsorge und der Selbstvorsorge.

Der Bund sorgt dafür, dass die eidgenössische Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung sowie die berufliche Vorsorge ihren Zweck dauernd erfüllen können.

Er kann die Kantone verpflichten, Einrichtungen der eidgenössischen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung sowie der beruflichen Vorsorge von der Steuerpflicht zu befreien und den Versicherten und ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf Beiträgen und anwartschaftlichen Ansprüchen Steuererleichterungen zu gewähren.

Er fördert in Zusammenarbeit mit den Kantonen die Selbstvorsorge namentlich durch Maßnahmen der Steuer- und Eigentumspolitik.“¹⁵⁹

In der folgenden Abbildung wurde die Altersvorsorge, die in der Schweiz auf dem Drei-Säulen-Konzept beruht, demonstriert.

¹⁵⁸ Vgl. Widmer, Dieter, (2008), S. 26

¹⁵⁹ Art. 111 Bundesverfassung

Abbildung 11: Das schweizerische «Drei-Säulen-Konzept»



Quelle: www.vorsorgeexperten.ch

◆ Erste Säule (staatliche Vorsorge)

Die 1. Säule, die eine obligatorische, existenzsichernde Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenversicherung (AHV/IV) ist, dient als Deckung des Existenzbedarfs für die ganze Bevölkerung. Wird dieses Ziel durch die AHV und IV nicht erreicht, so kann eine Ergänzungsleistung unter bestimmten Voraussetzungen in Anspruch genommen werden.¹⁶⁰

Diese Säule ist rein staatlich und setzt sich aus der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), Invalidenversicherung (IV) und Ergänzungsleistung (EL) zusammen.¹⁶¹

◆ Zweite Säule (berufliche Vorsorge)

Die berufliche Vorsorge ist im Jahr 1985 in Kraft getreten und soll zusammen mit der ersten Säule allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Fortsetzung des gewohnten Lebensstandards in angemessener Weise ermöglichen.¹⁶²

Als zweite Säule der Altersvorsorge ist die berufliche Vorsorge obligatorisch für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die das 17. Lebensjahr vollendet haben, in der ersten Säule versichert sind und mindestens bei einem Arbeitgeber 20.880,- Franken im Jahr

¹⁶⁰ Vgl. Bowald, Beatrice. Bürgstein, E. Wolfgang, (2009)

¹⁶¹ Vgl. Mai, Karl, (2003)

¹⁶² Vgl. Widmer, Dieter, (2008), S. 29-30

verdienen. Ausgenommen vom Obligatorium sind Selbstständige, sie können sich jedoch freiwillig versichern.¹⁶³

- ◆ Dritte Säule (private Vorsorge)

Die 3. Säule der schweizerischen Alterssicherung als private Vorsorge liegt gänzlich im Ermessen der Einzelnen. Die private Vorsorge wird durch eigene Beiträge des Bürgers und der Bürgerin finanziert, wird jedoch von dem Bund durch steuerliche Vorteile gefördert.

Die private Vorsorge kann in zwei Bereiche gegliedert werden:

- ◆ Die gebundene Selbstvorsorge (die Säule 3a) ist jene Vorsorgeform der dritte Säule, die von dem Bund durch die steuerlichen Vorteile gefördert werden soll. Diese Form ist dadurch gekennzeichnet, dass die eingezahlten Beiträge an die anerkannten Vorsorgeformen steuerabzugsfähig sind und über deren Guthaben nicht jederzeit und frei verfügt werden kann.
- ◆ Die freie Selbstvorsorge (die Säule 3b) ist nicht durch den Bund gefördert, d. h., sind die eingezahlten Beiträge an die Vorsorgeformen nicht steuerabzugsfähig, kann jedoch über die Guthaben jederzeit und frei verfügt werden.¹⁶⁴

3.5 Staatliche Altersvorsorge

3.5.1 Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

3.5.1.1 Definition

Die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) stellt die bedeutendsten Pfeile der Altersvorsorge in der Schweiz dar, wodurch der wegen Alter und Tod zurückgehende oder wegfallende Arbeitsverdienst zumindest teilweise ersetzt werden soll. Die Altersrente soll dazu beitragen, den Versicherten im Alter den Rückzug aus dem Erwerbsleben zu ermöglichen und einen materiell gesicherten Ruhestand zu gewährleisten. Im Kontrast dazu dienen die Hinterlassenenrenten dazu, beim Tod eines Elternteiles oder des Ehegatten den Hinterbliebenen, die in finanzielle Not geraten, zu unterstützen.¹⁶⁵

Die Vorsorge für Alter und Tod ist in Artikel 112. der Bundesverfassung fixiert, der besagt:

¹⁶³ Vgl. BV-Gesetz Art. 2.und 4.

¹⁶⁴ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV). Gebundene Selbstvorsorge (Säule 3a), (2012).

¹⁶⁵ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV); AHV/IV (2012). *Was ist die AHV?*

„Der Bund erlässt Vorschriften über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung.

Er beachtet dabei folgende Grundsätze:

a. Die Versicherung ist obligatorisch.

b. Die Renten haben den Existenzbedarf angemessen zu decken.

c. Die Höchstrente beträgt maximal das Doppelte der Mindestrente.

d. Die Renten werden mindestens der Preisentwicklung angepasst[...].“

3.5.1.2 Versicherte Personen

Die AHV ist eine allgemeine und obligatorische Versicherung, die grundsätzlich alle natürlichen Personen umfasst, die im eidgenössischen Land wohnen oder arbeiten.¹⁶⁶

Obligatorisch nach Art 1. AHVG versichert sind:

- ◆ die natürlichen Personen mit Wohnsitz in der Schweiz, das bedeutet auch Kinder und andere Nichterwerbstätige wie Studierende, Invalide, Rentner/innen, Hausfrauen und Hausmänner,
- ◆ die natürlichen Personen, die in der Schweiz eine Erwerbstätigkeit ausüben, also auch Grenzgänger und Gastarbeiter.

Vom Obligatorium sind ausgenommen:

ausländische Staatsangehörige, die Privilegien und Immunität nach dem Völkerrecht genießen,

Personen, die in einer ausländischen staatlichen AHV versichert sind, sofern der Einbezug in die Versicherung für sie eine nicht zumutbare Doppelbelastung bedeuten würde.¹⁶⁷

Bei der AHV kann man sich auch freiwillig versichern. Das gilt unter bestimmten Voraussetzungen für Schweizer Bürger, Staatsangehörige der EU oder der EFTA, die im Ausland außerhalb der EU oder EFTA leben.^{168/169}

¹⁶⁶ Vgl. Widmer, Dieter, (2008), S. 35

¹⁶⁷ Vgl. AHV-Gesetz Art 1. Abs.2

¹⁶⁸ Voraussetzung ist, dass die oben genannten Personen unmittelbar vorher während mindestens fünf aufeinander folgenden Jahren obligatorisch versichert waren.

¹⁶⁹ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV); AHV/IV (2012). *Wer ist bei der AHV versichert?*

3.5.1.3 Beitragspflichtige Personen

In der folgenden Tabelle wurden die mit den blauen Farben deklarierten beitragspflichtigen Personen aufgelistet. In der Schweiz sind dies außer Kindern, die zwar versichert und damit leistungsberechtigt sind, ohne beitragspflichtig zu sein, alle bei der AHV versicherten Personen. Das heißt, beitragspflichtig sind auch verheiratete Personen ohne Erwerbseinkommen und Nichterwerbstätige.

Die Beiträge der versicherten Personen ohne Erwerbseinkommen gelten nur als bezahlt, wenn der erwerbstätige Ehepartner auf seinem Einkommen mindestens den doppelten Mindestbeitrag an die AHV bezahlt.^{170/171}

Tabelle 6: Beitragspflichtige Personen und Beitragssätze der AHV

Bezeichnung	Beiträge in Prozent des Erwerbseinkommens			Beiträge der Nichterwerbstätige		
	Beiträge zugunsten der Arbeitnehmer			Beiträge der Selbstständig-erwerbenden	In Franken pro Jahr	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Total		Minimum	Maximum
AHV	4,2 %	4,2 %	8,4 %	Zwischen 4,2 % und 7,8 %	CHF 387.-	CHF 19.350.-

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an BSV, Kennzahlen: Gesamtrechnung der Sozialversicherung

◆ Arbeitgeber

Die Arbeitgeber haben bei den zuständigen Ausgleichskassen in Bezug auf die gesamte abrechnungspflichtige Lohnsumme den Betrag in Höhe von 4,2 % zu entrichten.¹⁷²

◆ Arbeitnehmer

Alle Unselbstständigerwerbenden (Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) haben gleich hohe Beiträge wie ihre Arbeitgeber (4,2 % des Bruttolohns) zu entrichten.¹⁷³

„Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber nicht beitragspflichtig ist, bezahlen auf ihrem maßgebenden Lohn Beiträge von 8,4 Prozent.“¹⁷⁴

¹⁷⁰ Vgl. Widmer, Dieter, (2008), S. 41

¹⁷¹ Der Mindestbeitrag ist in Artikel 10. AHVG vorgesehen, der besagt, dass der Mindestbeitrag CHF 387,- beträgt und der Höchstbeitrag dem 50-fachen Mindestbeitrag entspricht.

¹⁷² AHV-Gesetz Art. 13

¹⁷³ AHV-Gesetz Art. 5. Abs.1

◆ **Selbstständigerwerbende**

Die selbstständigerwerbenden Personen haben von ihrem Einkommen einen Beitrag von 7,8 % bei den Ausgleichskassen zu entrichten, wenn deren Einkommen im Jahr mehr als CHF 55.700,- übersteigt. Beträgt das Einkommen im Jahr weniger als CHF 9.300,-, so haben die selbstständigerwerbenden Personen einen Beitrag in der Höhe von 4,2 % des Einkommens zu bezahlen, aber einen Mindestbeitrag von CHF 387,-. Liegt das Einkommen einer selbstständigerwerbenden Person zwischen CHF 9.300,- und 55.700,-, so wird sich der Beitragssatz zwischen 4,2 % bis zu 7,8 % progressiv erhöhen.¹⁷⁵

◆ **Nichterwerbstätige**

Wie schon erwähnt, sind bei der AHV auch nicht erwerbstätige Personen beitragspflichtig. Sie haben aufgrund ihres Vermögens und des mit Faktor 20 multiplizierten Renteneinkommens Beiträge in der Höhe zwischen CHF 387,- (Mindestbeitrag) und 19.350,- (Höchstbeitrag) je nach den wirtschaftlichen Verhältnissen zu entrichten. Nur für Studierende, die das 25. Lebensjahr noch nicht beendet haben, und für Personen, die andere Leistungen der öffentlichen Sozialhilfe erhalten, ist gesetzlich vorgesehen, dass lediglich der Mindestbeitrag geschuldet ist.¹⁷⁶

Beitragspflichtig sind erwerbstätige Personen ab dem 1. Januar des Jahres, in dem sie das 17. Lebensjahr vollenden, bis zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit. Rentnerinnen und Rentner bleiben jedoch beitragspflichtig, wenn sie mehr als CHF 1.400,- monatlich erhalten. Hingegen entrichten die Nichterwerbstätigen Beiträge ab dem 1. Januar, in dem sie das 20. Lebensjahr vollenden, bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters.¹⁷⁷

Im Jahr 2010 gab es in der Schweiz 7.825 000 Einwohner, von denen 5.177 000 AHV-beitragspflichtige Personen sind. Die staatliche Altersvorsorge kennzeichnet sich dadurch, dass der Anzahl der AHV-Beitragspflichtigen höher ist als die Anzahl der Erwerbstätigen (2010; 4,6 Millionen).

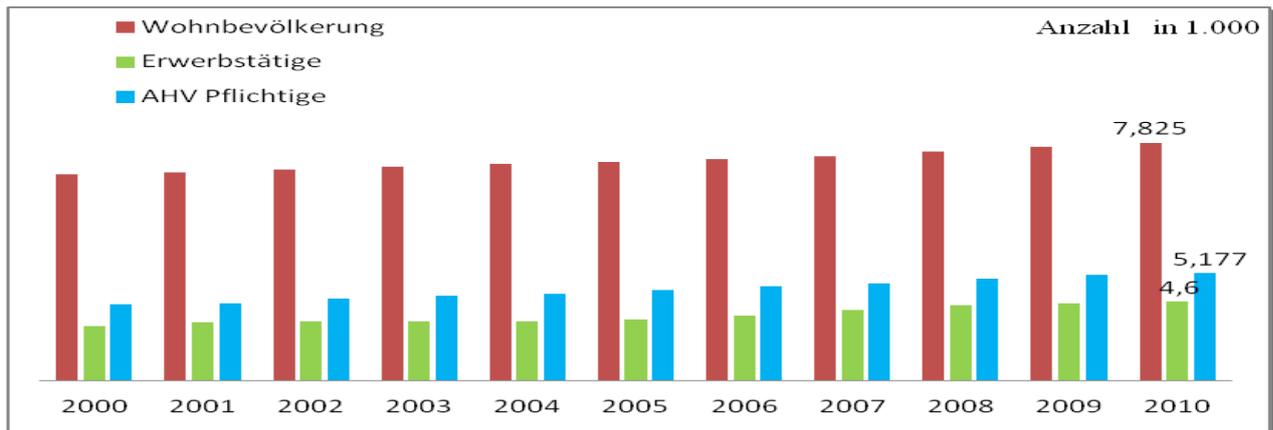
¹⁷⁴ AHV-Gesetz Art. 6. Abs. 2

¹⁷⁵ Vgl. AHV-Gesetz Art. 8. Abs. 1 und 2

¹⁷⁶ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV), (2011). *Schweizerische Sozialversicherungsstatistik 2011*. S. 78

¹⁷⁷ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV), AHV/IV (2012). *Wie lange dauert die Beitragspflicht?*

Abbildung 12: Anzahl der AHV-Pflichtigen im Jahr 2010



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an BSV, AHV-Statistik 2011

3.5.1.4 Finanzierung der AHV

Die AHV basiert in erster Linie auf der Solidarität zwischen den Generationen, da die laufenden Renten durch die sogenannte aktive Bevölkerung finanziert werden (Prinzip des Generationsvertrages). Ausgehend von diesem Prinzip, werden schlechter gestellte Versicherte durch Besserverdienende unterstützt. Die Besserverdienenden bezahlen mehr Beiträge, als zur Finanzierung ihrer eigenen Rente nötig wäre, während wirtschaftlich schlechter Gestellte mehr Leistungen in Anspruch nehmen, als es ihren Beiträgen entsprechen würde.¹⁷⁸

Die nachfolgende Tabelle komprimiert die wichtigsten Einnahmequellen und Ausgaben der AHV. Die Finanzierung der AHV geschieht durch:

- ◆ die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer,
- ◆ den Bund, Beiträge der Wirtschaft, die Regresseinnahmen und die Kapitalerträge.

Bundesbeiträge werden in erster Linie durch Spielbankenabgaben, Alkohol- und Tabakssteuern gedeckt. In der AHV werden eingenommene Beiträge innerhalb der gleichen Zeitperiode für Leistungen an die Rentenberechtigten wieder ausgegeben (Umlageverfahren).¹⁷⁹

¹⁷⁸ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV), AHV/IV (2012). *Welche Grundgedanken stehen hinter der AHV?*

¹⁷⁹ Vgl. Widmer, Dieter, (2008), S. 36-37

Tabelle 7: Die Einnahmen und Ausgaben der AHV

Bezeichnung	2008	2009	2010
Total Einnahmen	31.592	39.704	38.495
Beiträge Versicherte und Arbeitgeber	26.459	27.305	27.461
Bundesbeiträge	6.623	6.996	7.156
MWST	2.832	2.563	2.620
Kapitalerträge	-4.331	2.830	1.247
Einnahmen aus Regress	9	9	10
Total Ausgaben	33.878	35.787	36.604
Sozialleistungen	33.747	35.638	36.442
Verwaltungs- und Durchführungskosten	131	148	162
Rechnungssaldo	-2.286	3.917	1.891
Kapital	38.351	42.268	44.158

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an BSV, Sozialversicherungen der Schweiz (2011).

Mit der AHV wurde auch gleichzeitig der sogenannte AHV-Ausgleichsfonds errichtet, wodurch die kurzfristigen Einnahmeschwankungen ausgeglichen werden sollen, die aufgrund der wirtschaftlichen Lage entstehen können. Die Leistungen können auch dann erbracht werden, wenn die jährlichen Ausgaben der AHV die Einnahmen übersteigen, da die Differenz aus dem Ausgleichsfonds gedeckt wird.¹⁸⁰ Falls die jährlichen Einnahmen der AHV die Ausgaben während dieses Jahres übertreffen, wird die Differenz dem Ausgleichsfonds gutgeschrieben.¹⁸¹

Obwohl die in der Tabelle dargestellten Einnahmen höher als die Ausgaben sind, ist langfristig mit Finanzierungsschwierigkeiten zu rechnen. Dies ist auf die demografische Entwicklung zurückzuführen.¹⁸²

Der Anteil älterer Leute an der Gesamtbevölkerung nimmt anhaltend zu, da die durchschnittliche Lebenserwartung ansteigt und die geburtenstarken Jahrgänge in den nächsten Jahren das Rentenalter erreichen werden. Das sorgt dafür, dass die stagnierende Zahl der Erwerbstätigen aufgrund des Generationsvertrages für die dauerhaft steigenden Ausgaben aufkommen muss.¹⁸³

¹⁸⁰ Ein gutes Beispiel war das Jahr 2008, in dem aufgrund der Wirtschaftskrise die Ausgaben nicht ganz durch die Einnahmen gedeckt werden konnten.

¹⁸¹ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV), AHV/IV (2012). *Was ist der AHV-Ausgleichsfonds?*

¹⁸² Vgl. Widmer, Dieter, (2008), S. 36

¹⁸³ Vgl. Widmer, Dieter, (2008), S. 36

3.5.1.5 Leistungsarten der AHV

Die AHV erbringt folgende Leistungen:

- ◆ Altersrente,
- ◆ Kinderrente und
- ◆ Hinterlassenenrente.

Die Altersrente kann als „ordentliche Altersrente“ und „vorzeitige Altersrente“ in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus kann die Hinterlassenenrente als Witwen-(r)rente oder Waisenrente bezogen werden.¹⁸⁴

3.5.1.6 Altersrente

Eine Altersrente kann jede Person erhalten, sobald sie das ordentliche Rentenalter erreicht hat. Antizipiert wird, dass der entsprechenden Person mindestens während eines vollen Beitragsjahres Beiträge angerechnet werden können.¹⁸⁵ Das ordentliche Rentenalter liegt für Frauen bei 64 Jahren, für Männer bei 65 Jahren.¹⁸⁶

Sie können jedoch den Bezug der Altersrente um ein oder zwei Jahre vorziehen (Vorbezug der Altersrente). Das veranlasst dazu, dass die Rente während der ganzen Bezugsdauer gekürzt ausbezahlt wird. Ist eine Rente beispielweise um ein Jahr früher vorbezogen worden, so wird der Rentenbetrag um 6,8 % gekürzt, wird hingegen eine Altersrente zwei Jahre früher genutzt, wird ein Rentenbetrag um weniger als 13,6 % der ordentlichen Altersrente ausbezahlt.¹⁸⁷

Trotz des Vorbezuges der Rente müssen die AHV-Beiträge weiterhin entrichtet und nicht mehr für die Rentenberechnung herangezogen werden. Darüber hinaus kann die Kinderrente während der Vorbezugsdauer nicht in Anspruch genommen werden.¹⁸⁸

¹⁸⁴ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV). In Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft(secO), (2006).

¹⁸⁵ Ein volles Beitragsjahr als Voraussetzung liegt vor, wenn die versicherte Person während insgesamt eines Jahres Beiträge entrichtet hat oder der erwerbstätige Ehegatte einer versicherten Person mindestens während eines Jahres den doppelten Mindestbeitrag geleistet hat.

¹⁸⁶ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV). AHV/IV (2012) *Altersrente und Hilflosenentschädigungen?*

¹⁸⁷ Vgl. AHV-Gesetz Art 40.

¹⁸⁸ Vgl. Widmer, Dieter, (2008), S. 66

In der Schweiz besteht die Möglichkeit, auch den Bezug einer Altersrente aufzuschieben. Das ist in Artikel 39. AHVG vorgesehen, der lautet: „Personen, die Anspruch auf eine ordentliche Altersrente haben, können den Beginn des Rentenbezuges mindestens ein Jahr und höchstens fünf Jahre aufschieben [...]“. ¹⁸⁹

Damit existiert ein Anspruch auf einen prozentualen Zuschlag auf den ordentlichen Rentenbetrag. ¹⁹⁰Die Altersrente ist durch den Mindestbetrag und den Höchstbetrag begrenzt, was im Jahr 2012 mindestens CHF 1.160,- und höchstens CHF 2.320,- pro Monat beträgt. Die Summe der beiden Einzelrenten eines Ehepaares darf höchstens 150 % der Maximalrente betragen, wobei über CHF 3.480,- pro Monat hinaus keine Altersrente ausbezahlt wird. ¹⁹¹

Für die Rentenberechnung sind die durchschnittlichen Jahreseinkommen und die anrechenbaren Beitragsjahre maßgebend. ¹⁹²

Das durchschnittliche Jahreseinkommen besteht aus dem durchschnittlichen Erwerbseinkommen, Erziehungsgutschriften und Betreuungsgutschriften. ¹⁹³ Eine Vollrente wird geleistet für denjenigen, der ab dem 20. Altersjahr bis zum ordentlichen Rentenalter jedes Jahr lückenlos Beiträge entrichtet hat. ¹⁹⁴

3.5.1.7 Kinderrente

Zusätzlich zu der Altersrente wird eine Kinderrente gewährt, wenn die Kinder noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben oder noch in Ausbildung sind, längstens aber bis zum vollendeten 25. Lebensjahr. Die Kinderrente ist wie die Altersrente durch den Mindestbetrag und den Höchstbetrag begrenzt. Der Mindestbeitrag beträgt 40 % des Mindestbeitrages der Altersrente, sondern der Höchsteitrag beträgt 40 % des Maximalbeitrages der Altersrente.

¹⁸⁹ AHV-Gesetz Art 39.

¹⁹⁰ Der prozentuale Zuschlag läuft wie folgt: 1 Jahr 5,2 %; 2 Jahre 10,8 %; 3 Jahre 17,1 %; 4 Jahre 24 %; 5 Jahre 31,5 %.

¹⁹¹ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV). *Sozialversicherung der Schweiz (2011)*.

¹⁹² Vgl. AHV-Gesetz Art. 29.

¹⁹³ Über die durchschnittlichen Erziehungsgutschriften und Betreuungsgutschriften kann man mehr in Artikel 29. AHVG erfahren.

¹⁹⁴ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV). In Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), (2006).

Haben beide Elternteile einen Anspruch auf Kinderrente, so werden für das gleiche Kind zwei Zusatzrenten geleistet. Deren Summe darf nicht den Betrag von CHF 1.392,- überschreiten, da die maximale Kinderrente begrenzt ist (60 % der maximalen Altersrente).¹⁹⁵

3.5.1.8 Hinterlassenenrente

3.5.1.8.1 Witwenrente

Ansprüche auf Witwenrente haben unter bestimmten Voraussetzungen verheiratete Frauen, deren Ehegatte verstorben ist. Eine Witwenrente wird ausgerichtet, wenn:

- ◆ die Witwe ein oder mehrere Kinder hat oder
- ◆ sie keine Kinder, jedoch das 45. Lebensjahr vollendet hat und mindestens fünf Jahre verheiratet gewesen ist.¹⁹⁶

Geschiedene Frauen, deren ehemaliger Ehegatte gestorben ist, haben Anspruch auf Witwenrente, wenn eine der nachfolgenden Bedingungen erfüllt ist:

- ◆ die geschiedenen Frauen haben Kinder, und die geschiedene Ehe hat mindestens 10 Jahre gedauert
- ◆ oder
- ◆ die geschiedenen Frauen haben das 45. Lebensjahr bei der Scheidung vollendet, und die geschiedene Ehe hat mindestens 10 Jahre gedauert
- ◆ oder
- ◆ das jüngste Kind der geschiedenen Frau wird 18 Jahre alt, nachdem sie das 45. Lebensjahr vollendet hat.¹⁹⁷

Die Witwenrente wird gemäß Artikel 36. AHVG im Umfang von 80 % der Altersrente ausbezahlt. Die Witwenrente beträgt den minimalen Wert von CHF 928,- und den maximalen Wert von CHF 1.856,- pro Monat.

3.5.1.8.2 Witwerrente

Anspruch auf Witwerrente haben verheiratete oder geschiedene Männer, deren Frau gestorben ist, wenn sie zumindest ein Kind haben, welches das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.¹⁹⁸ Die Witwerrente wird im gleichen Umfang wie die Witwenrente ausgerichtet.

¹⁹⁵ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV), AHV/IV (2012) *Altersrente und Hilflosenentschädigungen?*

¹⁹⁶ Vgl. AHV-Gesetz Art. 24.

¹⁹⁷ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV); AHV/IV (2012). *Hinterlassenenrenten der AHV?*

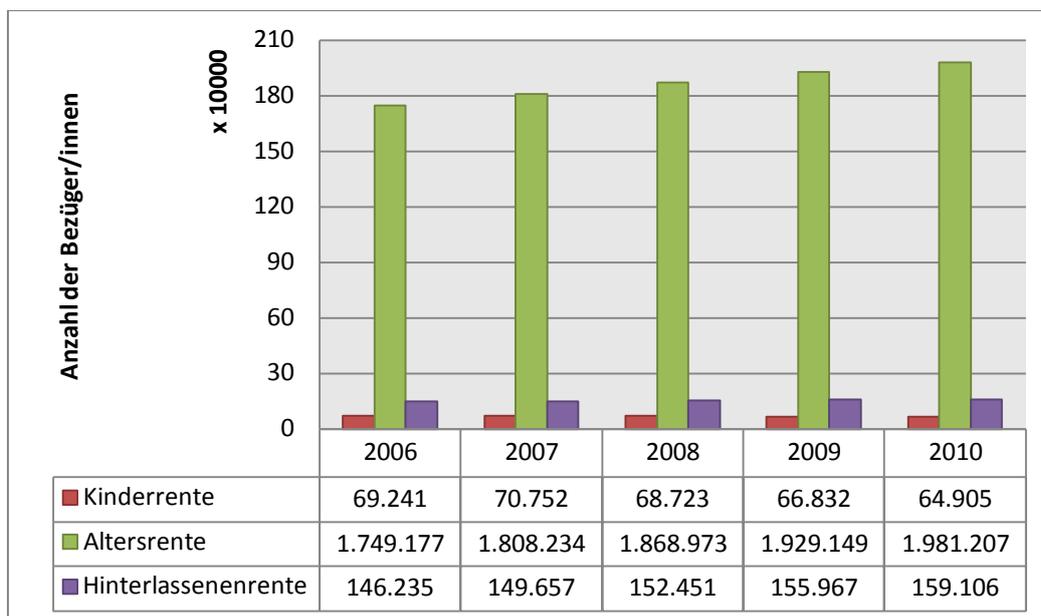
3.5.1.8.3 Waisenrente

Die Waisenrente betrifft Kinder, deren Vater oder Mutter gestorben ist, sobald sie noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben oder sie noch in Ausbildung sind, längstens aber bis zum vollendeten 25. Lebensjahr.¹⁹⁹

Die Waisenrente wird im gleichen Ausmaß wie die Kinderrente geleistet.

Die nächste Abbildung liefert einen Überblick über die Anzahl der AHV-Bezieher und Bezieherinnen innerhalb von 5 Jahren.

Abbildung 13: Anzahl der Bezieher/innen von AHV-Rente



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an BSV, *Sozialversicherungen der Schweiz* (2011).

¹⁹⁸ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV), „AHV/IV (2012). *Wann erhalten Frauen eine Witwenrente?*

¹⁹⁹ Vgl. Widmer, Dieter, (2008), S. 56

3.5.2 Invalidenversicherung (IV)

3.5.2.1 Definition

Wie die AHV umfasst die Invalidenversicherung die ganze Bevölkerung der Schweiz und stellt eine obligatorische Versicherung dar. Ziel der Invalidenversicherung ist es, die Invalidität mit geeigneten, einfachen und zweckmäßigen Eingliederungsmaßnahmen durch die erbrachten Leistungen zu verhindern, zu vermindern oder zu beheben.²⁰⁰

Darüber hinaus zielt die IV darauf ab, durch die erbrachten Leistungen die verbleibenden ökonomischen Folgen der Invalidität im Rahmen einer angemessenen Deckung des Existenzbedarfs auszugleichen. Schließlich wird durch die Leistungen der IV angestrebt, zu einer eigenverantwortlichen und selbstbestimmten Lebensführung der betroffenen Versicherten beizutragen.²⁰¹

Artikel 112. der Bundesverfassung regelt neben der Vorsorge für Alter und Tod auch die Vorsorge bei Invalidität:

„Der Bund erlässt Vorschriften über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung.

Er beachtet dabei folgende Grundsätze:

- a. Die Versicherung ist obligatorisch.*
- b. Die Renten haben den Existenzbedarf angemessen zu decken.*
- c. Die Höchstrente beträgt maximal das Doppelte der Mindestrente.*
- d. Die Renten werden mindestens der Preisentwicklung angepasst[...].“*

3.5.2.2 Versicherte Personen

In der IV sind die gleichen Personen versichert, wie in der AHV, d. h. alle natürlichen Personen, die in der Schweiz wohnen oder erwerbstätig sind.²⁰²

²⁰⁰ Vgl. IV-Gesetz Art 1a.

²⁰¹ Vgl. IV-Gesetz Art 1a.

²⁰² Mehr Informationen über die versicherten Personen siehe Unterabschnitt 3.5.1.2 Versicherte Personen

3.5.2.3 Beitragspflichtige Personen

Alle Personen, die nach dem AHVG beitragspflichtig sind (siehe Ziffer 3.5.1.3 beitragspflichtige Personen), müssen auch IV-Beiträge entrichten. Für die IV-Beiträge sind die Bemessungsgrundlagen nach der AHV maßgebend; es werden jedoch andere Beitragssätze erhoben.

Tabelle 8: Beitragspflichtige Personen und Beitragssätze der IV

Bezeichnung	Beiträge in Prozent des Erwerbseinkommens				Beiträge der Nichterwerbstätigen	
	Beiträge zugunsten der Arbeitnehmer			Beiträge der Selbstständig-erwerbenden	In Franken pro Jahr	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Total		Minimum	Maximum
IV	0,7 %	0,7 %	1,4 %	zwischen 0,7 % und 1,4 %	CHF 65,-	CHF 3.250,-
AHV	4,2 %	4,2 %	8,4 %	Zwischen 4,2 % und 7,8 %	CHF 387,-	CHF 19.350,-

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an BSV, Kennzahlen: Gesamtrechnung der Sozialversicherung

Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber haben gleichhohe Beiträge von 0,7 % der gesamten abrechnungspflichtigen Lohnsumme der Arbeitnehmer zu entrichten. Darüber hinaus liegt der Beitragssatz einer selbstständigerwerbenden Person zwischen 0,7 % und 1,4 % des Jahreseinkommens.²⁰³

Hingegen müssen auch die nicht erwerbstätigen Personen Beiträge zwischen CHF 65,- und CHF 3.250,- je nach ihrem Vermögen und Renteneinkommen bei den zuständigen Ausgleichskassen bezahlen.

3.5.2.4 Finanzierung der IV

Analog zu der AHV erfolgt die Finanzierung der IV durch das Umlageverfahren, d. h., alle Ausgaben eines Jahres werden grundsätzlich durch die Einnahmen des gleichen Jahres gedeckt.²⁰⁴

Die Finanzierung der IV geschieht durch:

- ◆ Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer,

²⁰³ Welcher Beitragssatz herangezogen werden muss, dafür erscheint das Jahreseinkommen maßgebend. Mehr Informationen darüber siehe Selbstständigerwerbende unter Ziffer 3.5.1.3 beitragspflichtige Personen

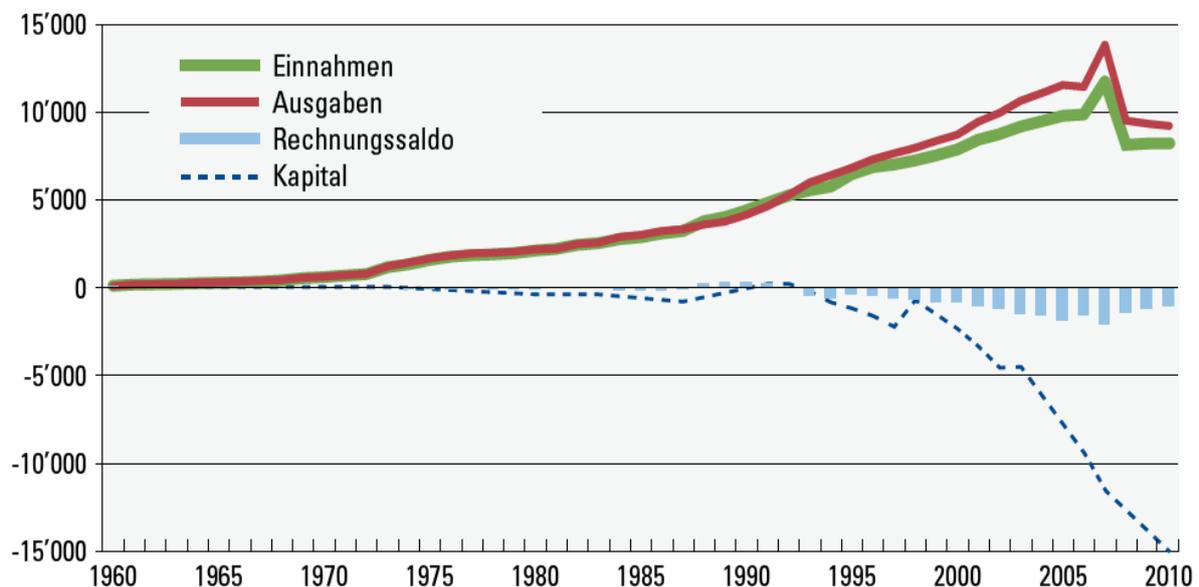
²⁰⁴ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV), *IV-Statistik 2011*

- ◆ den Bund und
- ◆ die Regresseinnahmen.

Der Bundesbeitrag beträgt 37,7 % der jährlichen Ausgaben der IV.²⁰⁵

Die Grafik illustriert die Ausgaben, die Einnahmen und das kumulierte Kapital der IV. Im Jahr 2010 betrug die Ausgaben der IV rund 9,2 Milliarden Franken, die Einnahmen 8,1 Milliarden Franken. Es geht daraus hervor, dass die Ausgaben nicht ganz durch die Einnahmen gedeckt werden können, weswegen die IV einen Fehlbetrag von 1,1 Milliarden Franken aufweist. Das hat zur Folge, dass das Kapital der IV weiterhin einen negativen Wert generiert. Im Jahr 2010 belief sich die Verschuldung der IV auf 14,9 Milliarden Franken.²⁰⁶

Abbildung 14: Finanzen der IV 1960-2010 in Millionen Franken



Quelle: BSV; Sozialversicherung der Schweiz 2011

3.5.2.5 Leistungen der IV

In der Schweiz haben Anspruch auf eine IV-Rente nach Art. 28 IVG versicherte Personen, die

- ◆ während eines Jahres ohne wesentliche Unterbrechung durchschnittlich mindestens 40 Prozent arbeitsunfähig waren und
- ◆ nach Ablauf dieses Jahres zu mindestens 40 Prozent invalide sind.²⁰⁷

²⁰⁵ Vgl. IV-Gesetz Art. 78

²⁰⁶ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV). schweizerische Sozialversicherungsstatistik 2011

²⁰⁷ Vgl. IV-Gesetz Art. 28

Die IV-Rente kann in Anspruch genommen werden, wenn die versicherten Personen das 18. Lebensjahr vollendet haben. Die IV-Rente erlischt mit der Entstehung des Anspruches auf eine AHV-Rente oder mit dem Tod der Berechtigten.²⁰⁸

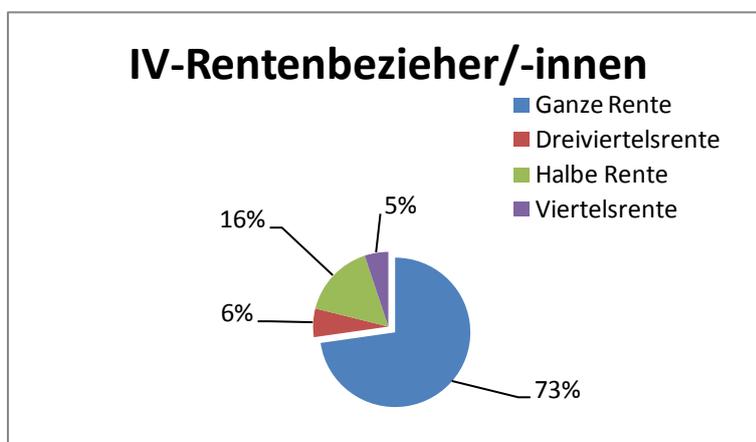
Die IV-Rente ist nach dem Invaliditätsgrad eingestuft. Es wird bei:

- ◆ Invaliditätsgrad 70 % bis 100 % eine ganze Rente
- ◆ Invaliditätsgrad 60 % bis <70 % eine Dreiviertelrente,
- ◆ Invaliditätsgrad 50 % bis <60 % eine halbe Rente und
- ◆ Invaliditätsgrad 40 % bis <50 % eine Viertelrente ausgerichtet.²⁰⁹

Analog zu der AHV-Rente wird die IV-Rente durch den minimalen und den maximalen Betrag begrenzt.²¹⁰

Neben der IV-Rente haben die Rentnerinnen und Rentner Anspruch auf Kinderrente, wenn die Kinder das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wenn sie noch in Ausbildung sind bis zum 25. Lebensjahr. Die Höhe der Kinderrente entspricht 40 % der IV-Rente; es wird jedoch 60 % der IV-Rente ausbezahlt, sofern beide Elternteile eine IV-Rente beziehen.

Abbildung 15: Anzahl der IV-Rentenbezieher/-innen im Jahr 2011



Im Jahr 2011 haben 275.000 Personen in der Schweiz eine IV-Rente bezogen. Die Anzahl der Personen, die eine ganze Rente erhalten haben, macht 73 % der gesamten Anzahl der IV-Rentenbezieher/-innen aus.²¹¹

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an BSV, IV-Statistik 2011

²⁰⁸ Vgl. Widmer, Dieter, (2008), S. 93

²⁰⁹ Vgl. IV-Gesetz Art. 28.(2)

²¹⁰ Mehr Informationen darüber siehe Ziffer 1.1.5.1. Altersrente

²¹¹ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung, *IV-Statistik 2011*

3.5.3 Ergänzungsleistungen (EL)

Ergänzungsleistungen sind gemäß Verfassung als Lösung zur Sicherung des Existenzbedarfs aller Bezieher/-innen der AHV oder IV, deren Einnahmen unter den gesetzlich festgelegten Ausgaben liegen, vorgesehen. Artikel 112a. Bundesverfassung formuliert:

„Bund und Kantone richten Ergänzungsleistungen aus an Personen, deren Existenzbedarf durch die Leistungen der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung nicht gedeckt ist.

*Das Gesetz legt den Umfang der Ergänzungsleistungen sowie die Aufgaben und Zuständigkeiten von Bunden und Kantonen fest.*²¹²

Anspruch auf Ergänzungsleistungen haben alle Personen, falls sie:

- ◆ in der Schweiz Wohnsitz und gewöhnlichen Aufenthalt haben und
- ◆ eine AHV-Rente oder IV-Rente beziehen.²¹³

Ausländer/innen können die Ergänzungsleistungen in Anspruch nehmen, sofern sie sich vor der Inanspruchnahme der Ergänzungsleistung mindestens 10 Jahre ununterbrochen in der Schweiz aufgehalten haben.²¹⁴

Die Ergänzungsleistungen werden durch Bund und Kantone finanziert.²¹⁵

Im Jahr 2010 sind insgesamt 277.148 Ergänzungsleistungen an AHV- und IV-Bezieher/-innen ausgerichtet worden. Gegenüber 2006 ist die Anzahl der EL-Betrüger/-innen im Jahr 2010 um 8,7 % gestiegen.²¹⁶

²¹² Art. 112a. Bundesverfassung

²¹³ Vgl. EL-Gesetz Art. 4

²¹⁴ Vgl. EL-Gesetz Art. 5

²¹⁵ Vgl. Widmer, Dieter, (2008), S. 111

²¹⁶ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV); *Sozialversicherung der Schweiz 2011*

3.6 Berufliche Vorsorge in der Schweiz

3.6.1 Definition

Die berufliche Vorsorge fungiert als 2. Säule des „drei-Säulen-Konzeptes“ und ist durch das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) sowie durch die Bundesverfassung (BV) geregelt.

„Die berufliche Vorsorge ermöglicht zusammen mit der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung die Fortsetzung der gewöhnten Lebenshaltung in angemessener Weise.

Die berufliche Vorsorge ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer obligatorisch; das Gesetz kann Ausnahmen vorsehen.

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber versichern ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einer Vorsorgeeinrichtung; soweit erforderlich, ermöglicht ihnen der Bund, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer eidgenössischen Vorsorgeeinrichtung zu versichern.

Selbstständigerwerbende können sich freiwillig bei einer Vorsorgeeinrichtung versichern.

Für bestimmte Gruppen von Selbstständigerwerbenden kann der Bund die berufliche Vorsorge allgemein oder für einzelne Risiken obligatorisch erklären.“²¹⁷

Die berufliche Vorsorge, die als Ergänzung der ersten Säule definiert wurde, strebt das Ziel an, zusammen mit der ersten Säule (AHV/IV und EL) ein Renteneinkommen in der Höhe von 60 % des letzten Erwerbshohnes zu erreichen.²¹⁸

Damit die Rente einer obligatorischen beruflichen Vorsorge nicht die angestrebte Ersatzquote von 60 % des letzten Erwerbshohnes übersteigt, müssen die erste und zweite Säule des „3-Säulen-Konzeptes“ miteinander koordiniert werden.²¹⁹

²¹⁷ Bundesverfassung Art. 113. Abs.2

²¹⁸ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung; AHV/IV (2012). *Soziale Sicherheit in der Schweiz*. S.49

²¹⁹ Vgl. Bericht des Bundesrates.(2011).

3.6.2 Versicherte Personen

Im Gegensatz zu AHV, die die gesamte Bevölkerung umfasst, ist die berufliche Vorsorge nur für bestimmte Gruppen gedacht, die dem beruflichen Vorsorgegesetz unterstellt werden müssen.

Obligatorisch versichert sind in der zweiten Säule Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Arbeitslose, sofern sie die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die das 17. bzw. das 24. Lebensjahr vollendet haben, bei der AHV versichert sind und bei einem Arbeitgeber einen Jahreslohn von mehr als CHF 20.880,- verdienen, unterstehen der obligatorischen beruflichen Vorsorge.^{220/221}

Arbeitslose, die Taggelder der Arbeitslosenversicherung beziehen, unterliegen für die Risiken „Alter und Tod“ der obligatorischen Versicherung.²²²

Ausgenommen von dem Obligatorium sind Personen, die einen befristeten Arbeitsvertrag bis höchstens drei Monaten abgeschlossen haben. Im Fall einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses sind sie von dem Zeitpunkt zu versichern, an dem die Verlängerung vorgenommen wurde. Darüber hinaus greift die obligatorische Versicherung, wenn sie im Sinne der Eidgenössischen Invalidenversicherung eine IV-Rente von mindestens 70 % beziehen. Schließlich gilt das Obligatorium nicht für Selbstständigerwerbende.²²³

Die vom Obligatorium ausgeschlossenen Personen können sich jedoch freiwillig versichern lassen.²²⁴

Die obligatorische Versicherung endet, wenn eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

- ◆ Erreichen des ordentlichen Rentenalters,
- ◆ wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst ist,

²²⁰ Vgl. BV-Gesetz Art. 7

²²¹ Personen, die das 17. Lebensjahr vollendet haben, unterstehen für die Risiken „Tod und Invalidität“ der obligatorischen Versicherung, Personen, die das 24. Lebensjahr vollendet haben, unterliegen für das Alter der obligatorischen Versicherung.

²²² Vgl. BV-Gesetz Art. 5. Abs. 3

²²³ Vgl. Schweizerische Versicherungsverband-SVV (2009). *Die berufliche Vorsorge im Überblick*.

²²⁴ Vgl. Widmer, Dieter, (2008), S. 144

- ◆ wenn die Eintrittsschwelle unterschritten wird,²²⁵
- ◆ und mit Ende des Anspruches auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung.²²⁶

3.6.3 Finanzierung der beruflichen Vorsorge

Im Gegensatz zur AHV, wo die Finanzierung durch das Umlageverfahren erfolgt, wendet die berufliche Vorsorge das Kapitaldeckungsverfahren an. Da die in einem Jahr erbrachten Beiträge nicht zur Deckung der Rentenleistungen des gleichen Jahres dienen, finanziert grundsätzlich jeder Versicherte seine künftige Rente selbst.²²⁷

Dabei wird die Finanzierung der Altersrente durch das während der Jahre auf dem individuellen Konto der Versicherten angesparte Altersguthaben gedeckt.²²⁸

Die drei Finanzierungsquellen der beruflichen Vorsorge sind:

- ◆ die Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
- ◆ die Beiträge der Arbeitgeber und
- ◆ die Vermögenserträge.²²⁹

- Beitragsgrundlage (versicherter Jahreslohn)

Berufliche Vorsorge ist dadurch gekennzeichnet, dass nicht der gesamte Jahreslohn zur Versicherung herangezogen werden muss, sondern nur ein Teil, der in der beruflichen Vorsorge als „koordinierter Lohn“ benannt wird. Als Beitragsgrundlage wird „der koordinierte Lohn“ gesetzlich in Art. 8 BV-Gesetz festgelegt, der besagt:

„Zu versichern ist der Teil des Jahreslohnes von 24.360,- und mit 83.520,- Franken. [...].

Beträgt der koordinierte Lohn weniger als 3.840,- Franken im Jahr, so muss er auf diesen Betrag aufgerundet werden.“²³⁰

²²⁵ Unter dem Begriff „Eintrittsschwelle“ ist der vom Gesetzgeber festgesetzte Jahreslohn von mindestens CHF 20.880,- zu verstehen, wobei über diesen Betrag hinaus eine Pflichtversicherung entsteht.

²²⁶ Vgl. BV-Gesetz Art. 10. Abs. 2

²²⁷ Vgl. Widmer, Dieter, (2008), S. 148

²²⁸ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV), (2012). *Sinn und Zweck der beruflichen Vorsorge.*

²²⁹ Vgl. Bundesamt für Statistik – BFS.(2009). *Soziale Sicherheit.*

²³⁰ Vgl. BV-Gesetz Art. 8

Beispiel 1.

Die unten aufgezählten Personen erzielen einen AHV-Jahreslohn von:

Person A CHF 18.000,-,

Person B CHF 25.500,- und

Person C 100.000,-.

Versicherter Jahreslohn läuft folgendes:

Person A: Es besteht keine obligatorische Versicherung, da der AHV-Lohn unter der Eintrittsschwelle von 20.880,- liegt.

Person B: Da der AHV-Jahreslohn von CHF 25.500,- die Eintrittsschwelle übersteigt, entsteht eine obligatorische Versicherung. Obwohl der koordinierte Lohn weniger als CHF 3.480,- beträgt, dient der versicherte Lohn von CHF 3.480,- als Beitragsgrundlage, auf der ein vom Gesetzgeber festgelegter Beitragssatz an die Vorsorgeeinrichtung zu entrichten ist.²³¹

Person C: Der AHV-Jahreslohn von 100.000,- überschreitet die Obergrenze des versicherten Jahreslohnes von 83.520,- Franken, so wird nur die Summe von 83.520,- Franken in der Versicherung herangezogen, wobei der maximale versicherte Lohn den Betrag von CHF 59.160,- beträgt.

Eine Übersicht über den versicherten (koordinierten) Jahreslohn präsentiert die nachfolgende Grafik.

²³¹ Koordinierter Lohn: $25.500 - 24.360 = 1.140$

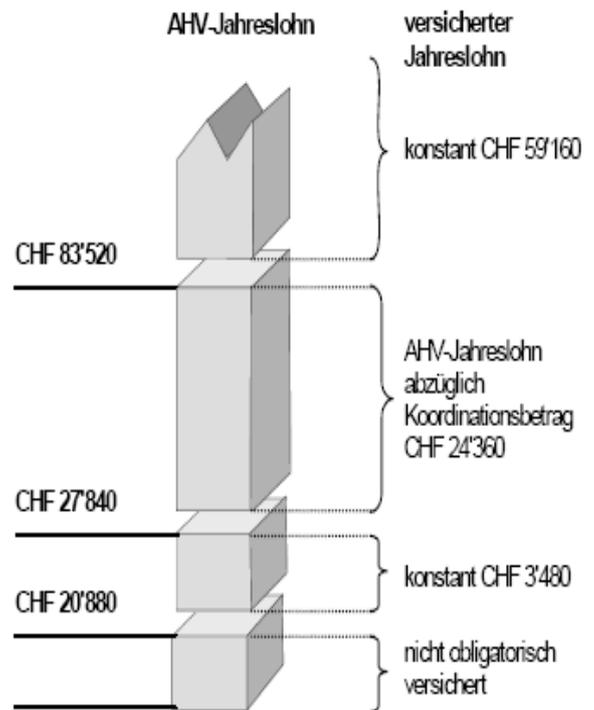
Abbildung 16: Ein Überblick über den versicherten Jahreslohn in der beruflichen Vorsorge
Versicherter (koordinierter) Jahreslohn

Über AHV-Lohn von 83.520,- hinaus beträgt der versicherte Jahreslohn konstant CHF 59.160,-.

Liegt ein AHV-Lohn zwischen 27.840,- und 83.520,-, entspricht der versicherte Jahreslohn dem AHV-Lohn, nachdem der Koordinationsbetrag von 24.360,- abgezogen wird.

Bei einem AHV-Lohn zwischen 20.880,- und 27.840,- bleibt der versicherte Lohn konstant CHF 3.480,-.

Bei einem AHV-Lohn weniger als 20.880,- entsteht keine obligatorische Versicherung.



Quelle: Pensionskasse Milchwirtschaft (2012)

- Beitragssätze

Die Beiträge werden von Arbeitnehmer und Arbeitgeber im gleichen Ausmaß aufgebracht. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die beiden Beiträge an die Vorsorgeeinrichtungen zu überweisen, d. h., die Beiträge der Arbeitnehmer werden direkt vom Lohn abgezogen. Die Höhe der Beiträge ist vom Alter der versicherten Person abhängig.²³²

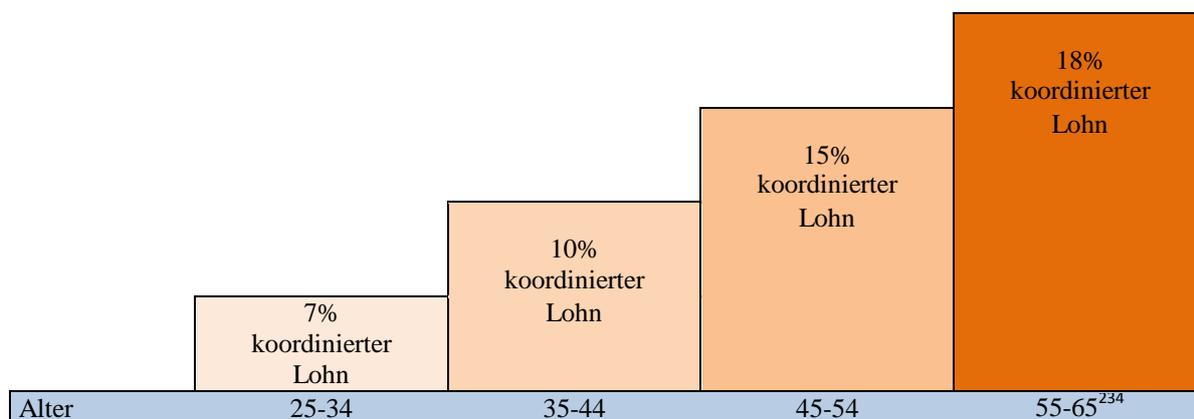
Durch die von Arbeitgeber und Arbeitnehmer erbrachten Beiträge müssen die Altersleistungen und Versicherungsleistungen bei Tod und Invalidität finanziert werden. Obwohl keine festen Beitragssätze durch das BV-Gesetz vorgesehen sind, werden jedoch die Altersgutschriften jährlich in Prozent des koordinierten Lohnes berechnet.²³³

Die geltenden Ansätze demonstrieren die folgende Abbildung:

²³² Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung; AHV/IV (2012). *Soziale Sicherheit in der Schweiz*. S. 53

²³³ Vgl. Bundesamt für Statistik – BFS (2009). *Soziale Sicherheit*.

Abbildung 17: Altersgutschriften in % des koordinierten Lohnes



Quelle: Schweizerische Versicherungsverband-SVV, (2009).

Basierend auf dem oben angeführten Beispiel 1, wobei der koordinierte Jahreslohn der Person C CHF 59.160,- betrug, ergibt sich ein Jahresbeitrag bzw. ergeben sich Jahresgutschriften wie folgt:

Tabelle 9: Berechnung der Altersgutschriften bzw. Jahresbeiträge der Person C in CHF

Alter	koordinierter ²³⁵ Jahreslohn	% der k. Jahreslohn	Altersgutschriften/ Jahresbeitrag ²³⁸	Jahre	Summe ²³⁶	Altersguthaben ²³⁷
25-34	59.160,-	7%	4.141,2	10	41.412,-	
35-44	59.160,-	10%	5.916,-	10	59.160,-	
45-54	59.160,-	15%	8.874,-	10	88.740,-	
55-65	59.160,-	18%	10.648,8	10	106.488,-	
Gesamt						300.237,-

Quelle: Eigene Berechnung

²³⁴ Für Frauen gilt das Alter 55-64, da die Frauen in der Schweiz mit Erreichen des 64. Lebensjahres in Pension gehen.

²³⁵ Im Beispiel 1 ist davon ausgegangen worden, dass der Jahreslohn über die Sparzeiten konstant bleibt.

²³⁶ Die Summe resultiert daraus, dass man den Jahresbeitrag mit 10 multipliziert, wobei die Zahl 10 die Jahre zwischen z. B. Alter 25 und 34 bezeichnet.

²³⁷ Das Altersguthaben besteht aus den gesamten Jahresgutschriften von CHF 295.800,- und dem Zinssatz, der von dem Bundesrat festgelegt wird, wobei er im Jahr 2012 bei 1,5 % liegt. Das Altersguthaben von 300.237,- ergibt sich, wenn der Betrag von 295.800 mit dem Zinssatz von 1,5% multipliziert wird.

²³⁸ Die Jahresbeiträge werden je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlt, da im Beispiel Person C als Arbeitnehmer im Alter 25-34 einen Jahresbeitrag von CHF 2.070,6 zu bezahlen hat.

Tätig sind in der Schweiz mehr als 2200 Vorsorgeeinrichtungen, deren Kernaufgabe die Verwaltung der gesammelten Altersgutschriften von versicherten Personen ist. Die berufliche Vorsorge repräsentiert den größten Sozialversicherungszweig aller schweizerischen Sozialversicherungen, wobei sich im Jahr 2010 die Anzahl der versicherten Personen in der beruflichen Vorsorge auf ca. 3.7 Millionen belief.²³⁹

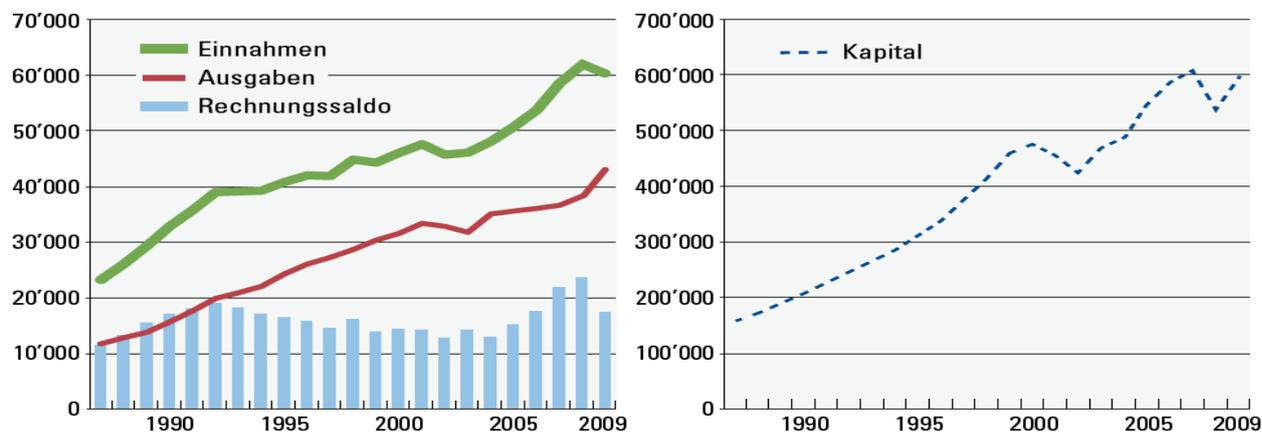
Das von Vorsorgeeinrichtungen gesammelte Kapital wird auf den Kapitalmärkten veranlagt, wo es in gewissen Maßen den Schwankungen des Kapitalmarktes ausgesetzt wird.²⁴⁰

Die folgende Abbildung bereitet die finanzielle Lage der beruflichen Vorsorge graphisch auf, wodurch die Einnahmen und Ausgaben sowie das Kapital der beruflichen Vorsorge seit der Einführung reflektiert werden.

Es kristallisiert sich heraus, dass die in der blauen Farbe dargestellten Einnahmen deutlich über den Ausgaben liegen. Weil sich die berufliche Vorsorge immer noch in der Aufbauphase befindet (Einführung im Jahr 1985), belief sich aufgrund des positiven Rechnungssaldos das Kapital der BV auf ca. 600 Milliarden Franken. Das ist auf die positive Entwicklung auf den Kapitalmärkten zurückzuführen.

Abbildung 18: Einnahmen und Ausgaben sowie das Kapital der BV im Jahr 1990-2009

In Millionen CHF



Quelle: Bundesamt für Sozialversicherung (BSV), Sozialversicherung der Schweiz 2011

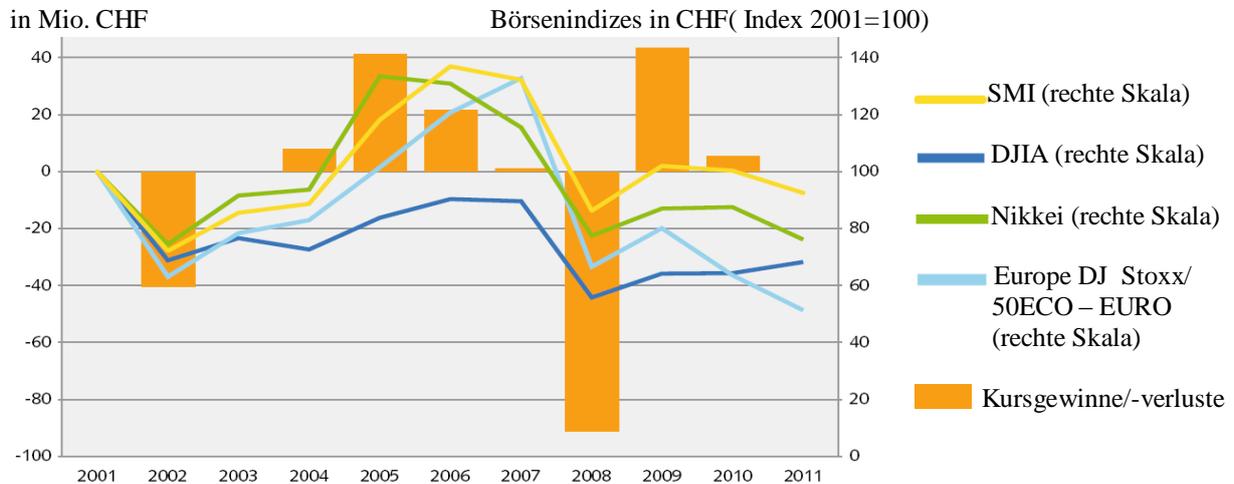
Dass die finanzielle Lage der beruflichen Vorsorge sehr stark auf die Entwicklung auf den Kapitalmärkten angewiesen ist, bestätigt die folgende Grafik. Das Kapital offenbart im Jahr 2008 einen Verlust von ca. 95 Milliarden Franken. Der Börseneinbruch, der auf die Pleite der

²³⁹ Vgl. Bundesamt für Statistik–BFS.(2012). *Soziale Sicherheit*.

²⁴⁰ Vgl. Wyss, Monika, (2006)

Bank „Leman Brother“ zurückzuführen ist, hat die Kapitalverluste und somit den Rückgang des BV-Kapitals verursacht.

Abbildung 19: Kursgewinne und -verluste im Jahr 2002-2010. Im Vergleich zu den Börsenentwicklungen
in Mio. CHF



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), 2012.

3.6.4 Leistungsarten der beruflichen Vorsorge

Analog zu der ersten Säule (AHV/IV) erbringt die berufliche Vorsorge sowohl Alters-, Hinterlassenenleistungen als auch Invalidenleistungen. Für alle Arten von Leistungen der beruflichen Vorsorge gelten die gleichen Bestimmungen wie bei der ersten Säule.²⁴¹

◆ Höhe der Altersrente

Die Höhe der Altersrente der beruflichen Vorsorge ist in Artikel 14. BVG geregelt; sie wird nach den Prozenten des Altersguthabens (Umwandlungssatz) berechnet.²⁴²

Der Mindestumwandlungssatz beläuft sich auf 6,8 Prozent im Jahr 2012 für das ordentliche Rentenalter 65 Jahre von Frau und Mann.²⁴³

◆ Form der Leistungen

Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenleistungen werden grundsätzlich als Rente monatlich ausgerichtet. Der Versicherte kann jedoch verlangen, dass ihm ein Viertel seines

²⁴¹ Mehr Informationen über die Bestimmungen oder Regeln der beruflichen Vorsorge in Bezug auf Leistungen siehe Ziffer 3.5.1.5 und 3.5.2.5 Leistungsarten der AHV bzw. IV.

²⁴² Das Altersguthaben ist das, was der Versicherte beim Erreichen des Rentenalters erworben hat.

²⁴³ Vgl. BV-Gesetz Art. 14. Abs. 2

Altersguthabens als einmalige Kapitalabfindung erstattet wird. Darüber hinaus kann die Vorsorgeeinrichtung statt einer Rente eine Kapitalabfindung nur dann gewähren, wenn:

- ◆ die Alters- oder die Invalidenrente weniger als 10 Prozent,
- ◆ die Witwen- oder Witwerrente weniger als 6 Prozent oder
- ◆ die Waisenrente weniger als 2 Prozent der Mindestaltersrente der AHV beträgt.²⁴⁴

Im Beispiel 1. belaufen sich die gesamten Altersguthaben der Person C auf CHF 300.237,-. Nimmt die versicherte Person die Altersrente in Anspruch, so muss ihr eine monatliche Rente in der Höhe von CHF 1701,34 zugestanden werden.²⁴⁵

Parallel zu der ersten Säule sind die vorzeitige und aufgeschobene Pensionierung in der zweiten Säule unter bestimmten Bedingungen möglich. Bei einer vorzeitigen Pensionierung werden die Altersleistungen grundsätzlich gekürzt zugesprochen; im Falle eines Aufschubs der Pensionierung kommt es zu einer Erhöhung der Altersleistung.²⁴⁶

Im Jahr 2009 wurden 959.565 Renten in der beruflichen Vorsorge zugewiesen, von denen mehr als 60 % Altersrente, mehr als ein Viertel des gesamten Anteiles Witwen- und Witwerrenten sowie Waisen- und Kinderrenten waren. Die Anzahl der Bezieher in Form der Invalidenrente beliefen sich auf 133.895 oder 14 % der gesamten Renten in der zweiten Säule des „Drei-Säulen-Konzeptes“ in der Schweiz.²⁴⁷

3.6.5 Sicherheitsfonds

Die Altersvorsorge in der Schweiz ist dadurch bestimmt, dass im Rahmen der beruflichen Vorsorge der sogenannte Sicherheitsfonds eingerichtet wurde, dessen Aufgaben in Artikel 56. BVG geregelt sind.

Der Sicherheitsfonds:

- richtet Zuschüsse an jene Vorsorgeeinrichtungen aus, die eine ungünstige Altersstruktur aufweisen;

²⁴⁴ Vgl. BV-Gesetz Art.37 und Art. 38

²⁴⁵ Die Zahl 1701,34 ergab sich, nachdem die gesamten Altersguthaben mit 6,8 Prozent multipliziert und die daraus resultierende Summe durch 12 dividiert wurde.

²⁴⁶ Vgl. Schweizerischer Versicherungsverband-SVV, (2009). *Die berufliche Vorsorge im Überblick*.

²⁴⁷ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV), (2011). *BezügerInnen(so richtig?) der beruflichen Vorsorge*.

- stellt die gesetzlichen Leistungen von zahlungsunfähig gewordenen oder im Falle von vergessenen Guthaben liquidierte Vorsorgeeinrichtungen sicher[...].²⁴⁸

Die Finanzierung des Sicherheitsfonds erfolgt durch die ihm angeschlossenen Vorsorgeeinrichtungen. Die Finanzierung sowie die Übernahme der Aufgaben des Sicherheitsfonds werden durch den Bund geregelt. Schließlich kann der Bund zur Beseitigung von Liquiditätsengpässen dem Sicherheitsfonds zur Finanzierung der Insolvenzeleistungen Darlehen zu marktkonformen Bedingungen gewähren.²⁴⁹

3.6.6 Auffangeinrichtung

Die Auffangeinrichtung ist eine Personalvorsorge-Einrichtung, die durch die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch gegründet und verwaltet wird.²⁵⁰

Die Auffangeinrichtung ist nichts anders als eine Vorsorgeeinrichtung, deren Aufgaben in Artikel 60. BVG vorgesehen sind. Sie ist verpflichtet:

- ◆ Arbeitgeber, die ihrer Pflicht zum Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung nicht nachkommen, anzuschliessen;
- ◆ Personen als freiwillige Versicherte aufzunehmen;
- ◆ die gesetzlichen Leistungen an Arbeitnehmer auszurichten, falls der Arbeitgeber bei Eintritt des Vorsorgefalles noch keine Vorsorgeeinrichtung angeschlossenen hat;
- ◆ die Arbeitslosenversicherung anzuschliessen sowie die obligatorische Versicherung für die Bezüger von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung durchzuführen.²⁵¹

3.7 Private Altersvorsorge

3.7.1 Definition

Die 3. Säule ist als Selbstvorsorge definiert. Im Gegensatz zu den ersten zwei Säulen (staatliche und berufliche Vorsorge), die obligatorisch sind, ist die 3. Säule dadurch determiniert, dass sie freiwillig ausgestaltet werden kann, d. h. in der Verantwortung jedes

²⁴⁸ BV-Gesetz Art. 56

²⁴⁹ Vgl. BV-Gesetz Art. 59

²⁵⁰ Vgl. Schweizerische Versicherungsverband-SVV, (2009). *Die berufliche Vorsorge im Überblick*.

²⁵¹ BV-Gesetz Art.60

Einzelnen liegt. Die dritte Säule soll den Vorsorgeschutz, den die ersten zwei Säulen zusammen bieten, entsprechend dem individuellen Bedarf ergänzen. Darüber hinaus kann die 3. Säule den Selbstständigerwerbenden als Ersatz für eine nicht zur Verfügung stehende berufliche Vorsorge dienen.²⁵²

3.7.2 Finanzierung der privaten Altersvorsorge

Wie schon oben erörtert, basiert die dritte Säule ausschließlich auf Freiwilligkeit und ist von Individualität geprägt. Sie wird wie zweite Säule nach dem Kapitaldeckungsverfahren finanziert, weicht jedoch von der zweiten Säule dadurch ab, dass in der privaten Vorsorge die Finanzierung nur durch eigene Mittel der Bürger und Bürgerinnen und nicht durch deren Arbeitgeber abläuft. Zudem wird dieser Vorsorgebereich vom Bund und Kantonen durch Maßnahmen der Fiskal- und Eigentumspolitik gefördert.²⁵³

3.7.3 Arten der privaten Altersvorsorgen

Die private Vorsorge kann in zwei Bereiche gegliedert werden:

- ◆ Die gebundene Selbstvorsorge (die Säule 3a) und
- ◆ die freie Selbstvorsorge (die Säule 3b).²⁵⁴

3.7.3.1 Die gebundene Selbstvorsorge (die Säule 3a)

Die gebundene Selbstvorsorge, genannt „Säule 3a“, ist jene Vorsorgeform der dritten Säule, die vom Bund durch die steuerlichen Vorteile gefördert wird. Diese Form ist dadurch systematisiert, dass die einbezahlten Beiträge an die anerkannten Vorsorgeformen steuerabzugsfähig sind und über die Guthaben nicht jederzeit und frei verfügt werden kann. Das angesparte Kapital kann nur unter bestimmten Voraussetzungen bezogen werden, sonst frühestens 5 Jahre vor ordentlicher Pensionierung (bei Männer mit Erreichen des 60. Lebensjahres bzw. des 59. Lebensjahres bei Frauen).²⁵⁵

Darüber hinaus ist die gebundene Selbstvorsorge so gestaltet, dass Vorsorgebeiträge in die Säule 3a bloß von erwerbstätigen Personen einbezahlt werden dürfen, d. h. lediglich von

²⁵² Vgl. Schweizerische Versicherungsverband-SVV, (2009). *Die berufliche Vorsorge im Überblick*.

²⁵³ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV). *Gebundene Selbstvorsorge (Säule 3a)*, (2012).

²⁵⁴ Vgl. Wyss, Monika.(2006)

²⁵⁵ Vgl. Widmer, Dieter, (2008), S. 30-31

Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie Selbstständigerwerbenden. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Selbstständigerwerbende, die in der zweiten Säule versichert sind, können die eingezahlten Vorsorgebeiträge als Aufwendungen jährlich bis zu CHF 6.682,- steuerlich voll absetzen. Hingegen können die Selbstständigerwerbenden, die nicht in der zweiten Säule versichert sind, jährlich bis zu CHF 33.408,- in die gebundene Selbstvorsorge einzahlen und als Aufwendungen steuerlich absetzen.²⁵⁶

3.7.3.2 Die freie Selbstvorsorge (die Säule 3b)

Die freie Selbstvorsorge, die Säule 3b, ist im Vergleich zu der gebundenen Selbstvorsorge nicht durch den Bund gefördert, d. h., die einbezahlten Beiträge an die Vorsorgeformen sind nicht steuerabzugsfähig; es kann jedoch über die Guthaben jederzeit und frei verfügt werden.²⁵⁷

²⁵⁶ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV). *Gebundene Selbstvorsorge(Säule 3a)*, (2012).

²⁵⁷ Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (BSV). *Gebundene Selbstvorsorge(Säule 3a)*, (2012).

4. Schlussfolgerungen

Ein kurzer Überblick über das schweizerische und österreichische Sozialversicherungssystem

Österreich

Wie bereits zu Beginn angesprochen, ist die österreichische Sozialversicherung durch die Pflichtversicherung, das Solidaritätsprinzip und die Selbstverwaltung gekennzeichnet. Der Lebensstandard der Menschen im Alter wird überwiegend durch die Leistungen aus der staatlichen Altersvorsorge gewährleistet. Im Gegensatz dazu spielt die betriebliche Vorsorge eine untergeordnete Rolle. Das gesetzliche Pensionssystem erfasst generell alle selbstständig und unselbstständig Erwerbstätigen, die über die gesetzlich vorgesehene Geringfügigkeitsgrenze verdienen. Das österreichische Pensionssystem fügt sich aus unterschiedlichen Untersystemen für Arbeiter, Angestellte, Landwirte, Selbstständige, einige Gruppen von Freiberuflern sowie für Beamte und Beamtinnen zusammen, was in ein Koordinationsproblem mündet.

Schweiz

Obwohl das österreichische Sozialsystem aus unterschiedlichen Untersystemen besteht, ist es nur in drei Zweige aufgeteilt. Im Gegensatz dazu setzt sich die soziale Sicherheit in der Schweiz aus 9 Sozialversicherungszweigen zusammen, wobei für jeden Versicherungszweig ein eigenes Gesetz erlassen wurde, was wieder ein Koordinationsproblem hervorruft. Darüber hinaus ist die soziale Sicherheit in der Schweiz durch AHV sehr stark geprägt, wobei sie die gesamte Bevölkerung erfasst. Schließlich spielt die zweite Säule im Rahmen des Drei-Säulen-Konzepts in der Schweiz eine ausschlaggebende Rolle, da sie für bestimmte Gruppen obligatorisch ist.

Vergleich zwischen Schweiz und Österreich in Bezug auf das Drei -Säulen-Konzept

Österreich

In dieser Arbeit wurde herausgefiltert, dass das österreichische Pensionssystem überwiegend durch ein Umlageverfahren finanziert wird. Da die erste Säule von großer Bedeutung ist, bildet sie für die meisten Menschen die einzige Einkommensquelle im Alter. Obwohl die Anzahl der Anwartschaften auf eine betriebliche Vorsorge anhaltend ansteigt, macht die 2. Säule nicht mehr als 10 % der gesamten Altersvorsorge in Österreich aus. In diesem Kontext

lässt sich festhalten, dass die zweite und dritte Säule im Rahmen des Drei-Säulen-Konzeptes nicht stark geprägt sind, wobei die Altersvorsorge immerhin von staatlichen Ausgaben abhängig ist.

Schweiz

Im Gegensatz zum österreichischen Pensionssystem ist die Altersvorsorge in der Schweiz durch drei starke Säulen dominiert: eine rein staatliche umlagefinanzierte Altersvorsorge mit einem Anteil von mehr als 40 % an der gesamten Altersvorsorge, wobei die Beitragssätze von 9,8 % deutlich unter den österreichischen Beitragssätze von 22,8 % liegen, eine obligatorische kapitalgedeckte berufliche Vorsorge mit einem Anteil von mehr als 35 % an Altersvorsorge sowie eine vom Bund geförderte private Altersvorsorge, deren Anteil an der Altersvorsorge mehr als 15 % ausmacht.

Vor- und Nachteile im Hinblick auf die staatliche Altersvorsorge

Die staatliche Altersvorsorge wird sowohl in Österreich als auch in der Schweiz zu einem großen Teil durch die Umlageverfahren finanziert. Die Leistungen der Pensionsversicherungen werden durch die Beiträge der Erwerbstätigen im jeweiligen Kalenderjahr abgedeckt – „Prinzip des Generationsvertrages“. Die Erwerbstätigen ihrerseits erwerben über ihre Beiträge einen Anspruch auf Leistungen, die durch die Beitragszahlungen der nachkommenden Generation gesichert werden.

Vorteile der staatlichen Altersvorsorge

Als einziger Vorteil der staatlichen Altersvorsorge ist zu erwähnen, dass die erste Säule nicht unmittelbar auf die Entwicklung der Kapitalmärkte angewiesen ist, da die erbrachten Beträge zu einem großen Teil nicht auf den Kapitalmärkten investiert werden, sondern dazu dienen, die Pensionen zu bezahlen.

Nachteile der staatlichen Altersvorsorge

Das Umlageverfahren birgt jedoch folgende Gefahren für den Generationsausgleich: Bei der Implementierung neuer Leistungen oder der Erhöhung vorhandener Leistungen wirken sich die dadurch entstehenden Kostenleistungen nur sehr langsam aus, da jedes Jahr bloß eine Altersgruppe in Pension geht. Die Ausgaben für die ersten Jahre sind daher niedrig, die vollen Kosten treten erst nach Jahrzehnten auf. Infolgedessen wird die wesentliche Kostenlast auf die spätere Generation abgewälzt.

Ausgehend von dem „Prinzip des Generationsvertrages“, sind die Erwerbstätigen sehr stark auf die Zahlungsfähigkeit der nachkommenden Generation sowie die demografische Entwicklung angewiesen. Da die demografische Situation sowohl in Österreich als auch in der Schweiz grundsätzlich durch einen zunehmenden Anteil der älteren und einen abnehmenden Anteil der jüngeren Generation gekennzeichnet ist, hat sie ganz wesentliche Auswirkungen auf annähernd alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens. Die erwerbstätige Bevölkerung in beiden Ländern nimmt im Verhältnis zu den Rentenbezüglern anhaltend ab. Außerdem steigt die Lebenserwartung, somit erhöhen sich die Bezüge. Die Aufwendungen für die Pensionsleistungen werden andauernd größer, und die nachkommende Generation wird finanziell stärker belastet. Aufgrunddessen ist die staatliche Altersvorsorge langfristig finanziell kaum aufrechtzuerhalten.

Österreich

Altersvorsorge, die überwiegend durch das Umlageverfahren finanziert wird, hängt im großen Ausmaß von den öffentlichen Ausgaben ab, was in Österreich der Fall ist. Obwohl hier die erste Säule im Rahmen des Drei-Säulen-Konzepts mehr als 80 % der Altersvorsorge ausmacht, ist sie nicht für die ganze Bevölkerung verpflichtend, sondern nur für erwerbstätige Personen. Außerdem ist die staatliche Vorsorge in Österreich durch eine Mindestbeitragsgrundlage (Geringfügigkeitsgrenze) und eine Höchstbeitragsgrundlage (Euro 4230,-) begrenzt, wobei „Gutverdiener“ mit „schlechter Gestellten“ gleichgestellt sind. Schließlich ist die staatliche Vorsorge in Österreich durch frühzeitige Pensionen sehr stark beeinflusst, wobei die in Pension befindlichen Personen keine Beiträge mehr entrichten müssen.

Schweiz

Trotz der Tatsache, dass die erste Säule in der Schweiz nicht die Hälfte der Altersvorsorge ausmacht, fokussiert sie, unabhängig von der Beschäftigung, auf die ganze Bevölkerung und ist nicht durch die Höchstbeitragsgrundlage begrenzt. Ausgehend vom „Solidaritätsprinzip“ werden schlechter Gestellte durch Besserverdienende unterstützt. Die Besserverdienenden bezahlen mehr Beiträge als zur Finanzierung ihrer eigenen Rente nötig wäre, während wirtschaftlich schlechter Gestellte mehr Leistungen in Anspruch nehmen, als es ihren Beiträgen entsprechen würde. Zudem müssen Rentenbezieher/-innen, die mehr als CHF 1400,- monatlich verdienen, Pensionsbeiträge entrichten. Insofern lässt sich verstehen, dass auch Rentenbezieher/-innen dazu beitragen, das Pensionssystem finanziell aufrechtzuerhalten.

Tabelle 10: Wesensmerkmale der staatlichen Altersvorsorge in Österreich und in der Schweiz.

Bezeichnung	Österreich	Schweiz
Anzahl der versicherten Personen	3,540.529	5,770.000
Anzahl der Bezieher/-innen	2,178.885	2,205.218
Pensionsbeitragssatz	22,8 %	9,8 %
Höchstbeitragsgrundlage	begrenzt auf € 4.230,-	nicht begrenzt
Frühzeitige Pension	möglich	möglich frühestens 2 Jahre vor der Alterspension
Pensionsbeiträge aus Bezieher/-innen	nein	Ja, wenn sie mehr als CHF 1.400,- monatlich verdienen
Pflichtversicherung der 1. Säule	nur für erwerbstätige Personen	für die ganze Bevölkerung
Der Anteil der 1. Säule auf der gesamten Altersvorsorge	Mehr als 80 %	Weniger als die Hälfte

Quelle: Eigene Darstellung

Vor- und Nachteile im Hinblick auf die berufliche Altersvorsorge

Vorteile der beruflichen Altersvorsorge

Wie bereits oben angeführt, wird die berufliche Vorsorge durch das Kapitaldeckungsverfahren finanziert. Da die in einem Jahr erbrachten Beiträge nicht zur Deckung der Rentenleistungen des gleichen Jahres dienen, finanziert grundsätzlich jeder Versicherte selbst seine künftige Rente. Dabei wird die Finanzierung der Altersrente durch das während der Jahre auf dem individuellen Konto der Versicherten angesparte Altersguthaben gedeckt. Das bedingt eine entsprechende Reduzierung der öffentlichen Ausgaben.

Nachteile der beruflichen Altersvorsorge

Im Vergleich zur ersten Säule, die sehr stark auf die finanzielle Lage der nachkommenden Generation und der demografischen Entwicklung angewiesen ist, hängt die zweite Säule im großen Ausmaß immense von der Entwicklung der Kapitalmärkte ab. Da die erbrachten Beiträge nicht zur Deckung der gegenwärtigen Pensionen dienen, werden sie auf den Kapitalmärkten veranlagt, wobei die Kapitalanlagen in gewissen Maßen den Schwankungen des Kapitalmarktes ausgesetzt werden. Je höher die Verzinsung des Kapitals ist, umso mehr steigen die zukünftigen Pensionen der Arbeitnehmer und umgekehrt. Das wird deutlich in der Abbildung 21. beleuchtet, wobei das Kapital in der Schweiz im Jahr 2008 einen Verlust von

ca. 95 Milliarden Franken aufwies. Der Börseneinbruch, der auf der Pleite der Bank „Leman Brother“ fußt, hat die Kapitalverluste und somit den Rückgang des BV-Kapitals verursacht.

Schweiz

Die berufliche Vorsorge repräsentiert in der Schweiz den größten Sozialversicherungszweig aller schweizerischen Sozialversicherungen, wobei sich die Anzahl der versicherten Personen in der beruflichen Vorsorge auf ca. 3.7 Millionen beläuft. Das gründet darauf, dass die berufliche Vorsorge für bestimmte Gruppen obligatorisch ist. Weiter ist die kapitalgedeckte Vorsorge in der Schweiz durch den Sicherheitsfonds und die Auffangeinrichtung abgesichert. Die erbrachten Beiträge gehen nicht verloren, falls die Pensionskassen oder die Unternehmen des Arbeitnehmers Insolvenz anmelden.

Österreich

Im Gegensatz zu der zweiten Säule in der Schweiz ist die betriebliche Altersvorsorge in Österreich freiwillig, da die Unternehmen nicht gesetzlich dazu verpflichtet sind, betriebliche Altersvorsorge anzubieten. Außerdem sind die erworbenen Anwartschaften verloren, falls das Arbeitsverhältnis durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers beendet oder das Unternehmen in die Insolvenz geht oder der Mitarbeiter aus dem Unternehmen ausscheidet, ohne den Ablauf eines Zeitraums von höchstens fünf Jahren nach Beginn der Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Pensionskasse einzuhalten. All diese und andere Faktoren haben dazu veranlasst, dass die zweite Säule in Österreich einen relativ geringeren Anteil an der Altersvorsorge im Vergleich zu der zweiten Säule in der Schweiz ausmacht.

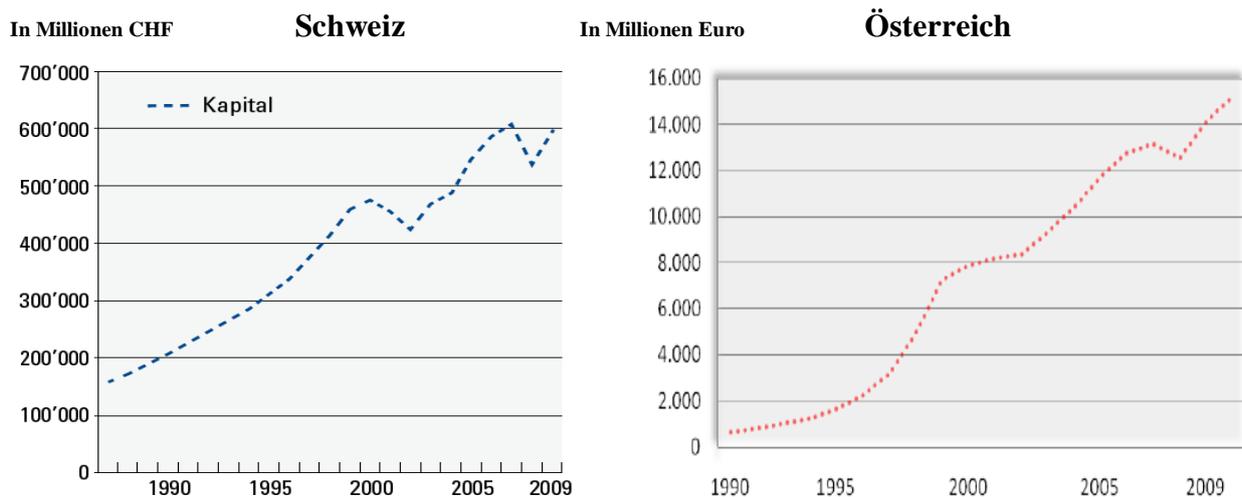
Tabelle 11: Wesensmerkmale der 2. Säule in Österreich und in der Schweiz

Bezeichnung	Österreich	Schweiz
Anzahl der versicherten Personen	732.350	3.700.000
Anzahl der Bezieher/-innen	74.577	956.565
Pensionsbeitragssatz	1,53 %	7 % - 18 %
Frühzeitige Pension	möglich	möglich frühestens 5 Jahre vor der Alterspension
Pflichtversicherung der 2. Säule	nein, sie ist freiwillig	ja, obligatorisch für die bestimmte Gruppen
Absicherung der erworbenen Anwartschaften	nein	ja, durch Auffangeinrichtungen und Sicherheitsfonds
Der Anteil der 2. Säule auf der gesamten Altersvorsorge	nicht mehr als 10 %	mehr als die Hälfte

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Bundesamt für Sozialversicherung (BSV), Sozialversicherung der Schweiz 2011; und FMA(Finanzmarktaufsicht)

Da die berufliche Vorsorge in Österreich nicht so stark geprägt ist, wies das Kapital im Jahr 2008 einen Verlust von ca. 3 Milliarden Euro (CHF 3,62 Mrd.) auf.²⁵⁸ Welche Auswirkungen die negative oder positive Entwicklungen der Kapitalmärkte auf die berufliche Vorsorge und somit auf das gesamte Pensionssystem haben können, zeigt ganz deutlich die folgende Abbildung.

Abbildung 20: Das Kapital der BV im Jahr 1990-2009



Quelle: Bundesamt für Sozialversicherung (BSV), Sozialversicherung der Schweiz 2011;

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an FMA

Vor- und Nachteile im Hinblick auf die private Altersvorsorge

Die dritte Säule ist gleichermaßen in der Schweiz als auch in Österreich eine mögliche Ergänzung für Lücken der Lebensstandardsicherung bei den ersten zwei Säulen und agiert individuell nach den Bedürfnissen des Versicherten. Als dritte Säule bleibt diese Form gänzlich im Ermessen der Einzelnen. Sie wird wie die zweite Säule durch Kapitaldeckungsverfahren finanziert und vom Bund durch steuerliche Vorteile unterstützt. Ein einziger Kontrast zwischen der Schweiz und Österreich in Bezug auf diese Säule zeigt sich darin, dass sie in der Schweiz nur unter bestimmten Voraussetzungen gefördert wird: die sogenannte „gebundene Selbstvorsorge“.

²⁵⁸ Wechselkurs :Euro/Schweizer Franken 1:1,2075. Am 12.09.2012 Uhr 9:40.

5. Anhang

5.1 Abstrakt

Thema dieser Meisterarbeit ist die Finanzierung der Altersvorsorge in der Schweiz und in Österreich. Die Finanzierung der Altersvorsorge bildet eine ständige Herausforderung, da die demografische Entwicklung sowohl in Österreich als auch in der Schweiz grundsätzlich durch einen zunehmenden Anteil der älteren und einen abnehmenden Anteil der jüngeren Generation geprägt ist, was wesentliche Auswirkungen auf annähernd alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens ausübt.

Ziel dieser Arbeit ist die Beschreibung der Altersvorsorge beider Länder, deren Finanzierung mithilfe verschiedener Verfahren erfolgt. In der Schweiz beruht die Altersvorsorge auf dem Drei-Säulen-Konzept, wobei die Finanzierung sowohl durch Umlageverfahren als auch durch Kapitaldeckungsverfahren geschieht. Hingegen wird die Altersvorsorge in Österreich, die auch darauf basiert, überwiegend durch das Umlageverfahren finanziert, wobei sie im großen Ausmaß von den öffentlichen Ausgaben dependiert.

In dieser Arbeit wurde herausgefiltert, dass die zweite und dritte Säule in Österreich im Rahmen des Drei-Säulen-Konzeptes nicht stark geprägt sind, wobei die erste Säule für die meisten Menschen die einzige Einkommensquelle im Alter bildet.

Im Gegensatz zum österreichischen Pensionssystem ist die Altersvorsorge in der Schweiz durch drei starke Säulen dominiert: eine rein staatliche umlagefinanzierte Altersvorsorge mit einem Anteil von mehr als 40 % an der gesamten Altersvorsorge, eine obligatorische kapitalgedeckte berufliche Vorsorge mit einem Anteil von mehr als 35 % an Altersvorsorge sowie eine vom Bund geförderte private Altersvorsorge, deren Anteil an der Altersvorsorge mehr als 15 % ausmacht.

Topic of this master's thesis is the financing of retirement in Switzerland and Austria.

The financing retirement is an ongoing challenge, as the demographics both in Austria and in Switzerland is characterized fundamentally by a growing proportion of elderly and a decreasing proportion of the younger generation, which puts a significant impact on almost all areas of social life.

The main aim of this thesis is the description of the retirement system of the two countries, which is financed by various methods. In Switzerland, the pension is based on the three-pillar-approach, where the financing is done through assessment model as well as by funding principle.

However, the pension in Austria, which is also based on the three-pillar-approach, largely financed by the assessment model, that depends to a great degree on public spending. In this Topic has been founded out that the second and third pillars as part of the three-pillar concept in Austria are not enough developed, so that the first pillar is for most people the only source of income in old age.

Unlike the Austrian pension system, the pension provision in Switzerland is dominated by three strong pillars: a purely governmental unfunded pension with a share of more than 40% of the total pension, a mandatory funded occupational pensions with a share of more than 35% of total pension and a federally funded private pensions, their share of the total pension accounts for more than 15%.

5.2 Quellenverzeichnis

5.2.1 Literaturverzeichnis

Österreich

- Arbeitskammer Wien (2005). *Private Prämiengeförderte Zukunftsvorsorge*, (S. 1-22). Wien.
- Arbeitsmarktservice: Bundesagentur für Arbeit (2012). A8 Pensionsversicherung, Wegweiser für Grenzgänger aus Deutschland, Wien.
- Bundeskanzleramt (Hrg. 2005): Bericht über die österreichische Rentenstrategie (1-23). Wien.
- Bundeskanzleramt (Hrg. 2002): Bericht über die österreichische Rentenstrategie (1-50). Wien.
- Drs, Monika. (2009). *Beitragsorientierte direkte Leistungszusage; Wissenschaftliche Arbeit. Wirtschaftsuniversität Wien, Wien.*
- Dumpfhart, P. (2005). *Pensionsrecht; Ergänzungsheft, Pensionsharmonisierung und Tabellenteil*. Wien: Verlag Österreich.
- Felderer, B., Cypionka, T., Hofer, H., Schuh, U., & Weyerstraß, K. (2011). Perspektiven 2021; Wirtschaftspolitische Handlungsfelder in Österreich. *Institut für Höhere Studien (IHS)*, (S. 1-47). Wien.
- Feldinberg, Ralph. (2007). *Der Pensionsleitfaden – Ein Weg durch den Dschungel der Vorsorgeprodukte*. 2. Auflage. Lexisnexis Verlag, Wien.
- Gründler, M. (2003). *Die Pension; Ein Leitfaden über die gesetzliche Pensionsversicherung für Arbeitnehmer, Unternehmer und Landwirte*. Wien: Linde Verlag.
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2011). *Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger 2011*, (S. 1-184). Wien.
- Hundstorfer, R. (2010). Sozialschutz in Österreich 2010. *Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz*, (S. 1-95). Wien.
- Ivansits, H. (2000). Pensionsversicherung und Pensionsreform. *Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW)*, (S. 13-45). Wien.
- Kraus, G. (2008). *Die Besteuerung der staatlichen und privaten Altersvorsorge aus Arbeitnehmersicht*. Dipl.Arbeit, Wien.
- Mazal, W. (2008). Grundlagen des Systems der sozialen Sicherheit in Österreich – Voraussetzung und Entwicklung, in: Denkwerstatt: Altersvorsorge Vom 3-Säulen-Modell zum Schichtenmodell. (S. 7-19). Wien-Graz: nwV – neuer wissenschaftlicher Verlag.

- Milisits, C., & Wolff, M. (2007). *Handbuch zur gesetzlichen Pensionsversicherung in Österreich*. Wien: Linde Verlag Wien GmbH.
- Mum, D., & Klec, G. (2006). *Betriebliche Altersvorsorge in Österreich; ein Wegweiser durch Pensionskassen und andere Vorsorgeformen*, Verlag des ÖGB GmbH. Wien.
- Resch, R. (2011). *Sozialrecht* (5. Auflage). Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH.
- Rudda, J. (2008). *Pensions- und Pflegevorsorge; wie kann man es besser machen?* Manz Verlag, Wien.
- Schuh, U. (2010). Ein nachhaltiges Pensionssystem für Österreich. *Institut für höhere Studien, IHS*, (S. 1-19). Wien Tomandl, T. (2011). *Wie sicher sind unsere Pensionen?* (1. Auflage Ausg.). Wien: Braumüller GmbH.
- Tomadel, T. (2011). *Wie sicher sind unsere Pensionen?* 1. Auflage, Braumüller GmbH, Wien.
- Url, T. (2011). Betriebliche und Private Altersvorsorgeformen in Österreich: Durchführungswege und Kosten für die öffentliche Hand. *WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung*, (S. 1-124). Wien.
- Url, T. (2004). Betriebliche und Private Altersvorsorgeformen in Österreich. *WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung*, (S. 1-65). Wien.
- Url, T. (März 2003). Die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorgen in Österreich. *WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung*, (S. 1-141). Wien.
- Url, T. Grünwald, O., Zeilhofer, H., Hoskovec, H., Schiedel, G., Gittner, M. (Juli 2003). Betriebliche Altersvorsorge in Österreich. *WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung*, (S. 1-224). Wien.
- Url, T. (2009). Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich 2007. *WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung*, (S. 1-148). Wien
- Wirtschaftskammer Österreich. (WKO). (August 2011). *Perspektiven 2021; Wirtschaftspolitische Handlungsfelder in Österreich*. (S. 1-47). Wien.
- Wirtschaftskammer Österreich. (WKO). Fachverband der Pensionskassen (Mai 2007). *Betriebspensionen; Was die ÖsterreicherInnen wollen*. (S. 1-19). Wien.
- Wirtschaftskammer Österreich. (WKO). Fachverband der Pensionskassen (Mai 2007). *Bessere Vorsorge mit Betriebspension*. (S. 1-31). Wien.

Wöss, J. (2002). Perspektiven der Alterssicherung. *WISO* (3), (S. 92-111). Wien.

Wörister, K. (2003). Sozialschutzsysteme in Österreich, ein Überblick. Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, (S. 1-36). Wien.

Zeiltberger, O. (Dezember 2006). Die Entwicklung der österreichischen staatlichen Pensionsvorsorge mit besonderer Berücksichtigung der Reformen 2003/2004 und der Finanzierungsproblematik. *Dissertation*, (S. 236). Wien.

Schweiz

Bundesamt für Sozialversicherungen-BSV, (2011). *Statistiken zu Sozialen Sicherheiten; AHV-Statistik 2010*, (S. 1-46). Bern.

Bundesamt für Sozialversicherungen-BSV, (2011). *Schweizerische Sozialversicherungsstatistik 2011. Gesamtrechnung, Hauptergebnisse und Zeitreihen der AHV, IV, EL, BV, KV, UV, EO, ALV, FZ Statistiken zu Sozialen Sicherheiten; AHV-Statistik 2010*, (S. 1-262). Bern.

Bundesamt für Sozialversicherungen-BSV, (2011). *Sozialversicherungen der Schweiz 2011; Taschenstatistik*, (S. 1-32). Bern.

Bundesamt für Sozialversicherungen-BSV, (2009). *Soziale Sicherheit*, (S. 1-72), Bern.

Bundesamt für Sozialversicherungen-BSV, (2011). *IV-Statistik 2011, Statistiken zur sozialen Sicherheit*, (S. 1-52). Bern

Bundesamt für Sozialversicherungen-BSV,AHV/IV (2012). *Hinterlassenenrenten der AHV*, (S. 1-12). Bern.

Bundesamt für Sozialversicherungen-BSV,AHV/IV (2012). *Soziale Sicherheit in der Schweiz*, (S.1-102). Bern.

Bundesamt für Sozialversicherungen-BSV, AHV/IV (2012). *Altersrente und Hilflosenentschädigungen der AHV*, (S. 1-16). Bern.

Bundesamt für Sozialversicherungen-BSV in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft(2006). *Ein praktischer Führer für KMU* (S.1-91). Bern

Bundesamt für Statistik – BFS.(2009). *Soziale Sicherheit; Pensionskassenstatistik; Struktur der beruflichen Vorsorge in der Schweiz*. (S. 1-13). Bern.

Bundesamt für Statistik–BFS.(2012). *Soziale Sicherheit; Die berufliche Vorsorge in der Schweiz; Pensionskassenstatistik 2010; Struktur der beruflichen Vorsorge in der Schweiz*. (S. 1-56). Bern.

Bundesamt für Statistik-BFS.(2012). *Newsletter Nr. 2; Informationen aus der Demografie*. (S. 1-16). Bern.

- Bundesamt für Statistik-BFS.(2012). *Demografie und Migration; Provisorische Ergebnisse zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz im Jahr 2011. (S. 1-8). Bern.*
- Bericht des Bundesrates.(2011). *Bericht des Bundesrates zuhanden der Bundesversammlung über die Zukunft der 2. Säule. (S. 1-176).*
- Bowald, Beatrice. Bürgstein, E. Wolfgang. (2009). *Brennpunkt Altersvorsorge. Gerechtigkeit angesichts demografischer Herausforderungen. Stellungnahme der Schweizerischen Nationalkommission Justitia et Pax. (S. 1-24).*
- Häcki, Kurt.(2002). *Sozialversicherung in der Schweiz; Ein Handbuch mit Fallbeispielen für unselbstständig Erwerbende. 2. Auflage, Zürich.*
- Höplinger, Francois. (2011). *Demographische Alterung – Trends und Perspektiven Regeln demographischer Interpretationen, (S. 1-18). Bern.*
- Mai, Karl. (2003). *Zum schweizerischen Rentenversicherungssystem, (S. 1-6).*
- Schweizerischer Versicherungsverband – SVV.(2009). *Die Berufliche Vorsorge im Überblick. 7. überarbeitete Auflage, Zürich.*
- Widmer, Dieter.(2008). *Die Sozialversicherung in der Schweiz; Recht für die Praxis. 6. Auflage, Genf.*
- Wyss, Monika.(2006). *Vorsorge; Jugend und Wirtschaft. (S. 1-20). Zürich.*

5.2.2 Rechtsquellen

- Kodex *Allgemeines Sozialversicherungsgesetz*, 2. Auflage; Sontag (Hrsg.). Linde Verlag, Wien 2011.
- Kodex *Sozialrecht*, 6. Auflage; Herzeg, C., & Reissner, G.-P. Verlag Österreich GmbH, Wien 2011.
- Kodex *Sozialversicherung II*, 43. Auflage; Marhold, F., & Melzer-Azodanloo, N. Linde Verlag, Graz 2011.
- Kodex *Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG)*, Verlag Springer, Wien 2008.
- Kodex *Steuergesetze*, 51 Auflage; Linde Verlag, Wien 2012.
- Kodex *Versicherungsrecht*, 16 Auflage; Werner Doralt (Hrsg.). Verlag: LexisNexis ARD ORAC, Wien 2012.
- SR.101 *Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft*, vom 18. April 1999 (Januar 2011).
- SR.832.20 *Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG)*, vom 20. März 1981. Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (März 2006).

SR.831.10 *Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG)*, vom 20. Dezember 1946. Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (Januar 2012).

SR.831.40 *Bundesgesetz über die berufliche Alters- und Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)*, vom 25. Juni 1982. Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (Januar 2012).

5.2.3 Internetquellen

AHV/IV (2012). *Was ist die AHV?* Abgerufen am 04.06.2012 von www.ahv-iv.info:
<http://www.ahv-iv.info/ahv/00122/00166/index.html?lang=de>

AHV/IV (2012). *Wer ist bei der AHV versichert?* Abgerufen am 04.06.2012 von www.ahv-iv.info : <http://www.ahv-iv.info/ahv/00159/00172/index.html?lang=de>

AHV/IV (2012). *Wie lange dauert die Beitragspflicht?* Abgerufen am 06.06.2012 von www.ahv-iv.info <http://www.ahv-iv.info/ahv/00159/00174/index.html?lang=de>

AHV/IV (2012). *Welcher Grundgedanke steht hinter der AHV?* Abgerufen am 08.06.2012 von www.ahv-iv.info
[:http://www.ahv-iv.info/ahv/00159/00174/index.html?lang=de](http://www.ahv-iv.info/ahv/00159/00174/index.html?lang=de)

AHV/IV (2012). *Was ist der AHV-Ausgleichsfonds?* Abgerufen am 08.06.2012 von www.ahv-iv.info <http://www.ahv-iv.info/ahv/00159/00174/index.html?lang=de>

AHV/IV (2012). *Wann erhalten Frauen eine Witwenrente?* Abgerufen am 11.06.2012 von www.ahv-iv.info :<http://www.ahv-iv.info/ahv/00159/00174/index.html?lang=de>

BAV-Felbinger. (20.09.2011). *Betriebliche Altersvorsorge in Österreich; ein deutlicher Aufholbedarf.* Abgerufen am 04.05.2012 von www.bav-felbinger.at
:<http://www.bav-felbinger.at/wp-content/uploads/Betriebliche-Altersvorsorge-in-Österreich.pdf>

Bundesamt für Sozialversicherung.(2012). *Sinn und Zweck der beruflichen Vorsorge.* Abgerufen am 18.06.2012 von: www.bsv.admin.ch:
<http://www.bsv.admin.ch/themen/vorsorge/00039/00335/index.html?lang=de>

Bundesamt für Sozialversicherung.(2011). *BezügerInnen der beruflichen Vorsorge.* Abgerufen am 25.07.2012 von: www.bsv.admin.ch:
<http://www.bsv.admin.ch/dokumentation/zahlen/00093/00460/index.html?lang=de>

Bundesamt für Sozialversicherung.(2012). *Gebundene Selbstvorsorge (Säule 3a).* Abgerufen am 31.05.2012 von www.bsv.admin.ch:
<http://www.bsv.admin.ch/themen/vorsorge/00039/00419/index.html?lang=de>

- Das öffentliche Gesundheitsportal Österreichs. (03. 01. 2012). *Die österreichische Sozialversicherung*. Abgerufen am 12.03.2012 von www.gesundheit.gv.at:https://www.gesundheit.gv.at/Portal.Node/ghp/public/content/Sozialversicherung_LN.html
- Die Presse. (17.02.2011). *Pensionskassenvertrag oder direkte Leistungszusage*. Abgerufen am 07.05.2012 von [www.diepresse.com: http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/635123/Pensionskassenvertrag-oder-direkte-Leistungszusage](http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/635123/Pensionskassenvertrag-oder-direkte-Leistungszusage)
- Die Presse. (19.11.2005). *Pensionskassen: "Betriebspension im Kollektivvertrag verankern"*. Abgerufen am 07.05.2012 von [www.diepresse.com: http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/126051/Pensionskassen_Betriebspension-im-Kollektivvertrag-verankern?from=suche.extern.google.de](http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/126051/Pensionskassen_Betriebspension-im-Kollektivvertrag-verankern?from=suche.extern.google.de)
- Die Presse. (23.02.2009). *Versteckte Risiken bei Betriebspension*. Abgerufen am 07.05.2012 von [www.diepresse.com: http://diepresse.com/home/wirtschaft/recht/455080/Versteckte-Risiken-bei-Betriebspension?from=suche.extern.google.de](http://diepresse.com/home/wirtschaft/recht/455080/Versteckte-Risiken-bei-Betriebspension?from=suche.extern.google.de)
- Help, Bundeskanzleramt Österreich.(15.03.2012). *Ausgleichzulage*. Abgerufen am 30.04.2012 von [www.help.gv.at: https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/27/Seite.270224.html](https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/27/Seite.270224.html)
- Österreichische Sozialversicherung. (27. 02. 2012). *Organisation*. Abgerufen am 13.03.2012 von www.sozialversicherung.at: http://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=951&p_tabid=6
- Österreichische Sozialversicherung. (01.01.2012). *Die Pensionsversicherung Fachausdrücke im Überblick*. Abgerufen am 24.03.2012 von [www.sozialversicherung.at: https://www.sozialversicherung.at/mediaDB/Die%20Pensionsversicherung%20Fachausdr%20im%20%C3%BCberblick.pdf](https://www.sozialversicherung.at/mediaDB/Die%20Pensionsversicherung%20Fachausdr%20im%20%C3%BCberblick.pdf)
- Personalberaterseitenblicke. (23. 09 2011). *Demografische Entwicklung Österreich bis 2050*. Abgerufen am 09.03.2012 von www.persolanberaterseitenblicke.at: http://www.persolanberaterseitenblicke.at/2011/09/demografische-entwicklung-%C3%B6sterreich-bis-2050.html
- Pensionsversicherungsanstalt.(01.01. 2012). *Schwerarbeitspension*. Abgerufen am 26.04.2012 von www.pensionsversicherung.at: http://www.pensionsversicherung.at/portal27/portal/pvaportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=61050&p_tabid=4
- Statistik Austria. (08. 11 2011). *Bevölkerung*. Abgerufen am 09.03.2012 von [www.statistik.at: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/index.html)
- Wirtschaftskammer Österreich. (23. 11 2011). *Demografische Entwicklung in Österreich*. Abgerufen am 9.03.2012 von [www.wko.at: http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=643578&dstid=19&pennavid=52957](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=643578&dstid=19&pennavid=52957)

5.3 Lebenslauf

Persönliche DATEN

Name	Orhan Rexhepi
Geburtsdatum/-ort	11. Oktober in Preshevë, Serbien
Nationalität:	Albaner
Familienstand	Ledig
Adresse	Gymnasiumstrasse 85/164 Haus E/ 1190 Wien
E-Mail	<u>orhanrexhepi@hotmail.com</u>

Berufserfahrung

04/2006 – 06/2006

Training

AFAS (Association for Finance and Accounting Services),
Pristine, Kosovo

Universitätsausbildung

10/2008 – dato

Magisterstudium der Betriebswirtschaftslehre
UNIVERSITÄT WIEN
Spezialisierungen:
Finanzdienstleistungen, Controlling

10/2000 – 02/2006

Diplomstudium -Wirtschaftsfakultät
UNIVERSITÄT PRISHTINA –IM KOSOVO
Studienrichtung:
Management and Informatik

Schulausbildung

09/1996 – 06/2000

Gymnasium / AHS (Abschluss mit Matura)-Preshevë,

09/1988 – 06/1996

Grundschule-Raincë, Preshevë

Weitere Qualifikationen

Sprachen

Albanisch (Muttersprache)
Deutsch(Fliesend in Wort und Schrift)
Englisch(Sehr gute Kenntnisse)
Serbokroatisch(Gute Kenntnisse)

EDV

Excel, Word, Access, Power Point, MS Project, SPSS
SAP (Grundkenntnisse)