

Er läuft und läuft und läuft...



**DER VOLKSWAGEN
DER ALTERSVORSORGE:
EINE BETRIEBLICHE
PENSION FÜR ALLE.**

Jeder weiß: Auf einem Bein zu stehen, ist auf Dauer eine ziemlich wackelige Angelegenheit. Doch dem österreichischen Pensionsystem muten wir genau das zu. Es steht fast ausschließlich auf einem Bein: dem staatlichen Umlageverfahren. Zwar setzen viele Länder in Europa auf solche Systeme, doch kaum eines verlässt sich derart blind darauf wie Österreich. Moderne Wohlfahrtsstaaten wie Dänemark, die Niederlande, Schweden oder die Schweiz haben einen viel besser ausgebauten kapitalgedeckten Vorsorgeteil, der ein rentables und vor allem zukunftssicheres Pensionssystem ausmacht.

Eine Öffnung der österreichischen Pensionsvorsorge in Richtung Kapitalmarkt ist daher längst überfällig. Vor allem ein verstärktes zweites Standbein – die betriebliche Vorsorge – muss her. Mit ihr können Millionen Beschäftigte in Österreich eigenes Vermögen aufbauen, statt nur abstrakte und jederzeit politisch aufkündbare Ansprüche in einem staatlichen System zu erwerben. Im Alter winkt dann eine attraktive Zusatzpension. Was heute nur ein paar Privilegierten zukommt (zum Beispiel den Mitarbeitern der Arbeiterkammer, die sich gegen jede Reform des Pensionssystems querlegen, selbst aber ironischerweise attraktive Betriebspensionen haben), wird dann für jedermann zugänglich.

Österreich sollte sich ein Beispiel an Dänemark nehmen und eine obligatorische betriebliche Pension mit attraktiven steuerlichen Bedingungen und international gefächerten Anlageplänen aufbauen. Das ist im Gegensatz zum chronisch demografiegeplagten Umlagesystem nicht nur zukunftssicher, sondern könnte ein durchschnittliches Plus von rund fünf Prozent Bruttopension im Vergleich zur Situation ohne Betriebsvorsorge bedeuten. Wir zeigen, wie es geht.

Wie ist es um die betriebliche Vorsorge in Österreich bestellt?

Betriebliche Pensionsansprüche machen derzeit nur mickrige drei Prozent der heimischen Pensions-einkommen aus. Die skeptische Einstellung der Österreicher zu Finanzmärkten und privaten Investitionen sowie untaugliche politische Vorstöße haben dafür gesorgt, dass die zweite (und

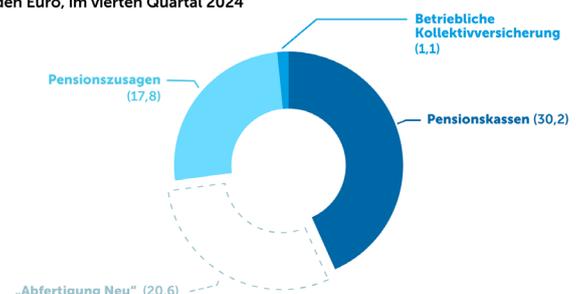
auch die dritte) Säule des Pensionssystems sehr schlecht ausgebaut ist. Nur rund jeder vierte Arbeitnehmer hat überhaupt eine betriebliche Pensionsvorsorge. Das Vermögen, das die Österreicher in kapitalgedeckten Pensionsplänen liegen haben, ist Welten entfernt von dem, was in anderen Ländern üblich ist. Hätten wir schwedische Verhältnisse, dann würden sich sagenhafte 500 Milliarden Euro im kapitalgedeckten System bewegen; bei dänischen Dimensionen wären es sogar mehr als 900 Milliarden Euro. Doch tatsächlich schlagen in Österreich nur armselige 50 Milliarden Euro zu Buche; mit etwas gutem Willen könnte man die 20,6 Milliarden Euro aus der „Abfertigung Neu“ noch hinzurechnen. Trotzdem schwach.

Das Wenige, was in Österreich an betrieblicher Altersvorsorge stattfindet, wird von Pensionskasse und Pensionszusagen dominiert (vgl. Abbildung 1). In Pensionskassen oder die äußerst seltenen betrieblichen Kollektivversicherungen zahlen Dienstgeber monatliche Beiträge ein, aus denen die Arbeitnehmer im Alter einen Zuschuss zur Pension erhalten. In Österreich stehen derzeit acht verschiedene Pensionskassen zur Verfügung; die meisten Kunden zählen die VBV Pensionskasse AG sowie die Valida Pension AG. Ein Dienstgeber kann mit seinen Beschäftigten aber auch eine Vereinbarung ohne Pensionskasse treffen; er bildet für seine Pensionszusage dann einfach selbst entsprechende Rückstellungen. So funktionieren die klassische „Luxuspensionen“, die bei der Österreichischen Nationalbank oder bei der Arbeiterkammer üblich sind.

Abb. 1: Zweite Säule des Pensionssystems in Österreich

Betriebliche Pensionsvorsorgemöglichkeiten in Österreich

– in Milliarden Euro, im vierten Quartal 2024



Quelle: Agenda Austria, OeNB.

Dass betriebliche Vorsorgemodelle in Österreich so selten anzutreffen sind, hat einen einfachen Grund:

Sie sind für Unternehmer freiwillig. Nun mag es überraschen, dass wir als Wirtschaftsliberale diese Freiwilligkeit kritisieren. Doch wissenschaftliche Studien zeigen, dass freiwillige Angebote oft kaum genutzt werden.¹ Den Dienstgebern ist es egal; die Beschäftigten trauen sich nicht, danach zu fragen, oder wissen zu wenig darüber. Und in vielen Fällen wird es ihnen schlicht auch egal sein. Es ist ein bekanntes ökonomisches Phänomen, dass wir Maßnahmen scheuen, die zwar in der Zukunft einen Nutzen versprechen, heute aber nur Kosten bedeuten. Dieses kurzsichtige Verhalten führt dazu, dass Menschen immer systematisch zu wenig fürs Alter sparen würden, wenn man sie nicht ein bisschen „zu ihrem Glück zwingen“ würde. Daher ist die staatliche Pensionsversicherung nicht freiwillig. Nur ob sie ein Glück ist, ist die Frage ...

Doch neben der Freiwilligkeit haben die Pensionskassen noch ein zweites Problem: Arbeitgeber können bis zu zehn Prozent des Bruttolohns eines Arbeitnehmers als Betriebsausgaben lohnsteuer- und sozialversicherungsbefreit in eine Pensionskasse einzahlen.² Wenn ein Beschäftigter das Privileg hat, dass sein Arbeitgeber für ihn in eine Betriebspension einzahlt, kann er sich zusätzlich und im gleichen Ausmaß wie der Arbeitgeber beteiligen. Er kann also noch einmal bis zu zehn Prozent des Bruttolohns zuschießen, muss seine Beiträge aber aus seinem schon versteuerten Nettoeinkommen leisten. Durch diese steuerliche Ungleichbehandlung werden Zusatzzahlungen durch den Beschäftigten unattraktiv. Um 2.000 Euro zusätzlich in eine Pensionskasse einzahlen zu können, muss er über 3.700 Euro an Arbeitsleistung erbringen (vgl. Abbildung 2).

¹ Beshears et al., 2015.

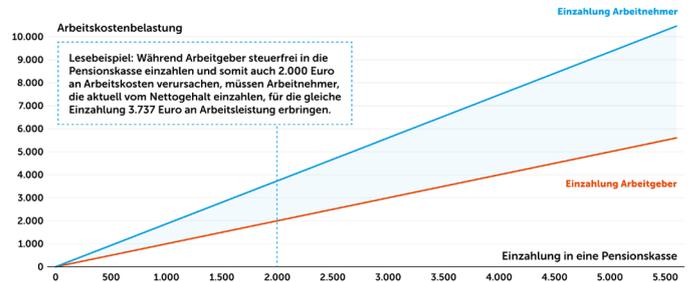
² Es sind außerdem – anders als bei den Pensionszusagen – keine Rückstellungen in der Bilanz nötig, da das Kapital an eine private Pensionskasse oder ein Versicherungsunternehmen ausgelagert wird.

³ Lediglich im Falle einer arbeitnehmerseitigen Kündigung oder einer selbstverschuldeten Entlassung entfällt der Auszahlungsanspruch und die Abfertigung wird weiter veranlagt. Durch die „Selbständigenvorsorge“ existiert seit dem 1. Jänner 2008 auch für Selbständige und Freiberufler eine Art „Abfertigung Neu“. Das Vorsorgemodell gilt verpflichtend für alle Gewerbetreibenden und „Neuen Selbständigen“, die in der gewerblichen Krankenversicherung pflichtversichert sind. Da die Auszahlungen aus der Vorsorgekasse im Europäischen System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen auf nationaler und regionaler Ebene (ESVG) als Einkünfte aus unselbständiger Arbeit behandelt werden, gelten sämtliche steuerliche Begünstigungen der Arbeitnehmer sowie die Besteuerung bei vorzeitiger Auszahlung gleichermaßen für Selbständige.

Abb. 2: Steuerliche Behandlung bei Pensionskasseneinzahlungen

Ungleiche Behandlung von Arbeitgebern und -nehmern bei Pensionskasseneinzahlungen

– Arbeitskosten je nach Einzahlungsart und -höhe, in Euro



Quelle: Agenda Austria.

Anmerkung: Für die Berechnung wird von einem Arbeitnehmer mit einem Bruttolohnsgehalt von 4.000 Euro ausgegangen. Diese Person kann bis zu zehn Prozent ihres Bruttolohns in eine Pensionskasse einzahlen, was einer Gesamteinzahlung von 5.600 Euro pro Jahr entspricht.

Agenda Austria

Aber wir haben doch die „Abfertigung Neu“!

Ja, stimmt. Und in der Tat war die „Abfertigung Neu“ ein wichtiger Schritt hin zu einer verpflichtenden betrieblichen Versorgung für alle Beschäftigten: Ab dem zweiten Monat eines neuen Arbeitsverhältnisses zahlt der Arbeitgeber genau 1,53 Prozent des Bruttolohns in eine betriebliche Vorsorgekasse ein. Doch obwohl das System oft der zweiten Pensionssäule zugerechnet wird, entspricht es eigentlich nicht den Kriterien einer betrieblichen Pension. Denn verlieren die Berechtigten nach mindestens drei Einzahlungsjahren ihren Job, dann können sie eine (vorzeitige) Auszahlung beantragen. Und obwohl diese mit sechs Prozent versteuert werden muss, machen das viele. Daher gleicht die „Abfertigung Neu“ eher einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung als einer effektiven Pensionsvorsorge.³

Und außerdem ist die „Abfertigung Neu“ überhaupt eine Fehlkonstruktion. Es gilt nämlich die sogenannte „nominelle Kapitalgarantie“. Mit ihr wird sicherstellt, dass der eingezahlte Betrag mindestens in voller Höhe ausgezahlt wird. Klingt solide, wirkt sich aber enorm negativ auf die Wertsteigerung aus. Wenn die Vorsorgekassen nämlich die eingezahlten Beträge jederzeit verfügbar haben müssen, dann können sie nur in risikoarme Anlagen wie Staatsanleihen investieren, die sie im Notfall jederzeit zu Geld machen können. Daher ist die Performance meistens äußerst bescheiden. Erst recht, wenn man am Ende noch die oft horrenden Verwaltungs-

gebühren abzieht. Man muss bedenken, dass die „Abfertigung Neu“ für viele Österreicher der einzige Kontakt zum Kapitalmarkt überhaupt ist. Kein Wunder, dass sie ihm gegenüber so skeptisch sind, wenn sie jedes Jahr eine Abrechnung ihrer Vorsorgekasse im Postkasten vorfinden, die ihnen bestätigt, dass sie ihr Geld genauso gut unters Kopfkissen hätten legen können.

Wie sollte die zweite Säule in Österreich nun reformiert werden?

Zunächst einmal: Auch ein verstärkt kapitalgedecktes System ist kein Allheilmittel. Wie immer im Leben hat es Vor- und Nachteile. Doch eine zumindest teilweise Kapitaldeckung ist in Zeiten des demografischen Wandels vernünftig und sogar notwendig, um die Stabilität des Pensionssystems insgesamt zu sichern.⁴

Dreh- und Angelpunkt unseres Vorschlags ist die Verpflichtung. Jeder Arbeitgeber muss eine betriebliche Vorsorge für alle Mitarbeiter bereitstellen. Eine Versicherungspflicht muss es auch für Selbständige und Freiberufler geben, da sie bisher – außer in der Selbständigenvorsorge – keine Möglichkeit zur Absicherung in der zweiten Säule haben.

Im ersten Schritt sollte die „Abfertigung Neu“ durch einen allgemeinen Pensionskassenvertrag ersetzt werden. Konkret bedeutet das die Abschaffung der vorzeitigen Auszahlungsmöglichkeiten sowie der nominellen Kapitalgarantie. Nach diesem ersten Schritt werden die Einzahlungen in der zweiten Säule bei 1,53 Prozent liegen. Bis 2030 sollte ein Zielniveau von fünf Prozent des Bruttolohns angestrebt werden.

Bislang kann sich der Arbeitgeber für eine der acht verfügbaren Pensionskassen entscheiden. Das ist wenig sinnvoll. Da der Arbeitnehmer ein Interesse an einem möglichst attraktiven Produkt mit hoher Rendite und geringen Verwaltungskosten hat, sollte er selbst es sein, der die Entscheidung trifft. So würde sich ein echter Markt für Pensionsvorsorgeleistungen entwickeln. Ein lebendiger Wettbewerb würde auch dazu beitragen, die Verwaltungs- und Anlagegebühren zu minimieren. Derzeit schmälern hohe Verwaltungskosten die ohnehin schon mauen Rendite der Pensionskassen noch zusätzlich.

Der Arbeitnehmer sollte sich für ein individuelles Anlageportfolio entscheiden können, in dem sich seine persönliche Risikoneigung abbildet. Nach

oben hin sollten die Einzahlungen, wie auch bei der ersten Säule, mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzt sein. Wer möchte, kann natürlich jederzeit privat in der dritten Säule veranlagen. Um den langfristigen Vermögensaufbau zu sichern, dürfen die privaten Vorsorgeanlagen in der zweiten Säule aber nicht mehr vorzeitig entnommen werden. Das schützt das Kapital und fördert das disziplinierte Sparen für die Altersvorsorge. Zudem sollte das angesparte Vermögen im Todesfall des Anlegers auf die Familie oder Erben übergehen. Das ist ja gerade der Vorteil dieses Modells: Die Beschäftigten bauen echtes Vermögen auf, nicht nur Ansprüche an zukünftige Generationen. Und weil das so ist, könnte das angesparte Kapital auch als Sicherheit hinterlegt werden, um eine attraktivere Hypothekenfinanzierung zu erhalten.⁵ Besonders für Familien könnte dies ein entscheidender Faktor bei der Immobilienfinanzierung sein.

In Ländern, in denen die Einzahlungen in private Pensionssysteme steuerlich begünstigt sind, werden die Auszahlungen meist besteuert. Das kann zum Beispiel pauschal geschehen, so machen es auch die Schweizer bei der privaten Säule 3a.

Was passiert mit meinem Geld? Wird damit Lotto gespielt?

In den Pensions- und Vorsorgekassen des konservativen Österreich fließt der Großteil der Vermögenswerte derzeit in Staatsanleihen. Es geht nicht anders. Die nominelle Kapitalgarantie erzwingt eine Vorgehensweise, die mit Kapitalanlage nur wenig zu tun hat. Die schlechte Performance der Kassen (vgl. Abbildung 3) hat das Vertrauen der Bevölkerung und damit den schon historisch gewachsenen niedrigen Stellenwert kapitalgedeckter Vorsorge in Österreich zusätzlich geschwächt. Die Politik ist dabei wenig hilfreich. Zuletzt schürte selbst Vizekanzler Andreas Babler wieder Ängste, die Pensionisten könnten ihr Geld quasi über Nacht verlieren.⁶

⁴ Sinn, 2000.

⁵ Eine Verpfändung des Pensionsvorsorgevermögens sollte jedoch ausschließlich zur Absicherung in finanziellen Engpässen möglich sein. Eine Entnahme aus allen anderen Gründen bleibt ausgeschlossen.

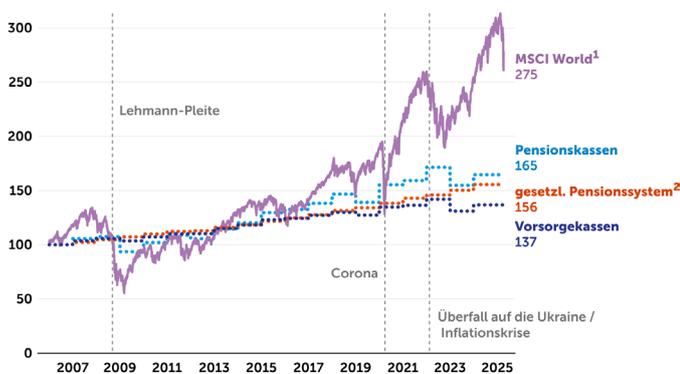
⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=hYm-YSggPyM>.

Diese Sorge ist bei langfristigen Anlagezeiträumen unbegründet. Auf lange Sicht werden die vielgefürchteten Kurseinbrüche an den Börsen abgedeckt, wie etwa in der Finanzkrise oder während der Corona-Pandemie. Breit gestreute, internationale Anlagen können das Risiko erheblich reduzieren und gleichzeitig hohe Renditen bringen. Während sich für jüngere Menschen riskantere Anlagestrategien rentieren, kann es für Ältere, gerade wenn nur mehr wenige Beitragsjahre verbleiben, sinnvoll sein, eher in risikoärmere Produkte zu investieren und damit die schon erreichte Portfolioentwicklung zu sichern. Zumindest die Hälfte der gewählten Produkte sollte aber immer und bei allen auf Aktien basieren, um lukrativen Renditen eine Chance zu geben. In der Einzahlungsphase muss sich das Anlageportfolio aber mit steigendem Alter mitentwickeln. Je älter, desto risikoärmer.

Abb. 3: Wertentwicklungen unterschiedlicher Anlageformen

Der Aktienmarkt ist kein Casino

– Was man seit dem 01.01.2006 aus 100 Euro hätte machen können:



Quelle: Agenda Austria, Raiffeisen, WKO, PV, OeKB.

Anmerkungen:

1 - Entwicklung des ältesten ETFs, der den MSCI World nachbildet (iShares MSCI World UCITS ETF, ISIN: IE00B0M62Q58, aufgelegt Ende 2005).

2 - Aufwertung des Pensionskontos gemäß ASVG. Für Neupensionisten gilt für 2024 eine höhere Aufwertung.



Mehr als nur ein netter Nebeneffekt: Wenn mehr Geld in betrieblichen Pensionen investiert ist, steht auch mehr Geld für Investitionen in die heimische Wirtschaft zur Verfügung. In nordischen Staaten sind Pensionsfonds wichtige institutionelle Investoren, die auch in Venture Capital (private Investitionen in Start-ups) und Private Equity (Investitionen in bereits ältere, noch nicht an der Börse notierte Unternehmen) investieren. In Dänemark wurde 2011 der Dachfonds „Vaekstkapital“ und drei Jahre später „Vaekstkapital II“ als Joint Venture mit Pensionsfonds gegründet. Der Dachfonds investiert in private

Beteiligungsgesellschaften, die wiederum Jungunternehmen und Start-ups Venture Capital bzw. Private Equity zur Verfügung stellen.⁷

Wie sollte das System finanziert werden?

Nun haben wir ja weiter oben ganz lapidar festgehalten, dass fünf Prozent Ihres Bruttolohns in die betriebliche Pension fließen sollen. Vorgeschlagen haben wir aber erst einmal nur die Umwandlung der „Abfertigung Neu“, die ja nur 1,53 Prozent ausmacht. Woher soll der Rest kommen? Die Antwort: Wir machen es wie die schwedischen Sozialdemokraten und schneiden den höheren Beitragssatz aus der ersten Säule heraus. Was wie ein Nullsummenspiel klingt, ist dennoch keines. Denn obwohl die Ansprüche aus dem staatlichen Pensionssystem dadurch sinken, steigen die Beschäftigten am Ende trotzdem besser aus, da die Kapitalmarktveranlagung langfristig höhere Erträge erzielt.⁸

So könnte das aussehen: Aktuell fließen für jeden Arbeitnehmer insgesamt 22,8 Prozent des Bruttolohns in die staatliche Pension.⁹ Nach schwedischem Vorbild sollte dieser Beitrag geteilt werden. 19,33 Prozent bleiben in der staatlichen Absicherung (erste Säule); die verbleibenden 3,47 Prozent werden in eine kapitalgedeckte Pensionskasse (zweite Säule) investiert. Zusammen mit der „Abfertigung Neu“ ergibt das fünf Prozent des Bruttolohns.

Durch diese Umsortierung würde die staatlich garantierte Ersatzrate sinken. Das aktuelle System garantiert nach 45 Beitragsjahren bei einem Pensionsantritt mit 65 Jahren eine Pension von 80 Prozent des Lebensinkommens. Dieser Wert würde auf 68 Prozent sinken. Konkret würde die jährliche Gutschrift auf das Pensionskonto von 1,78 Prozent auf 1,51 Prozent reduziert. Dennoch würde durch die Senkung der Beitragsrate im staatlichen Pensionssystem mittelfristig eine Finanzierungslücke von jährlich rund sieben Milliarden Euro entstehen.

⁷ Keuschnigg & Sardadvar, 2019.

⁸ Url, 2025.

⁹ 22,8 Prozent beträgt der Beitragssatz im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG). Beim Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) gilt ein verpflichtender Beitragssatz von 18,5 Prozent, beim Freiberuflichen-Sozialversicherungsgesetz (FSVG) von 20,0 Prozent. Im Rahmen des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes (BSVG) gilt ein Beitragssatz von 17,0 Prozent. Für den verbleibenden Beitragsteil kommt jeweils der Bund auf.

Der Grund ist, dass die Älteren noch keine ausreichende betriebliche Absicherung aufgebaut hätten, die Ersatzrate in der ersten Säule aber sofort sinken würde. Bis der vollständige Systemwandel vollzogen wäre, müsste die Umstellung für etwa eine Generation also anderweitig finanziert werden. Wie könnte das gehen?

— Die Regierung könnte endlich das gesetzliche Antrittsalter erhöhen. Die Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters würde den Finanzierungsbedarf nachhaltig ausgleichen. Wir fordern diese Reform seit Jahren. Eine Erhöhung des Pensionsantrittsalters um ein Jahr bringt jährlich rund 2,5 Milliarden Euro.

— Statt das neue System direkt verpflichtend für alle einzuführen, könnte man die aufklaffende Finanzierungslücke auf rund drei Milliarden Euro senken, wenn man die Jahrgänge vor 1985 außen vor lässt. Nur wer heute jünger ist als 40 Jahre, würde demnach in das neue System fallen. Der Übergang ins zukunftssichere System würde den Staat deutlich weniger kosten. Ältere würden dadurch im bisherigen System bleiben. Sie profitieren daher nicht automatisch vom Kapitalmarkt, steigen aber auch nicht schlechter aus.

— Man könnte auch mal ein bisschen „out of the box“ denken. Dänemark hat jüngst einen Feiertag abgeschafft, um den Wehretat zu stärken.¹⁰ Auch Österreich könnte von seinen 13 offiziellen Feiertagen ein paar streichen. Jeder Tag würde mehrere Hundert Millionen Euro in die Staatskasse spülen. Oder man trennt sich von ein bisschen Tafelsilber. Die ÖBAG wäre immerhin über 30 Milliarden Euro wert. Mit dem Geld ließe sich ein Staatsfonds befüllen, der international veranlagen und jedes Jahr um mehrere Milliarden mehr abwerfen könnte als das, was die ÖBAG an Dividenden an die Republik überweist. Nur mal so.

Rhetorische Frage zum Schluss: Was ist mit der dritten Säule?

Die dritte Säule der Altersvorsorge sollte natürlich weiterhin auf Freiwilligkeit basieren, jedoch durch steuerliche Anreize attraktiver gestaltet werden. Zum Beispiel, indem auch hier erst in der Auszahlungsphase Steuern anfallen, die Beiträge aber aus dem Bruttoeinkommen geleistet werden können.

Um die private Vorsorge zu fördern, sollte – wie in der Schweiz – ein steuerlicher Freibetrag von 5.000 Euro pro Jahr eingeführt werden. Alternativ könnte eine flexible Obergrenze definiert werden, die sich z. B. an der Ausgleichszulage (Mindestpension) orientiert. Dadurch würde sichergestellt, dass die private Vorsorge mit den steigenden Lebenshaltungskosten in Zukunft mithalten kann. Innerhalb der steuerlich begünstigten Modelle sollten Sparer auch hier die Möglichkeit haben, zwischen unterschiedlichen Anlageformen zu wählen. Eine Option wäre eine sichere Kontolösung für diejenigen, die eine risikoarme Variante präferieren oder kurz vor der Pensionierung stehen. Für langfristige Anleger könnte eine renditestärkere Aktienlösung sinnvoll sein. Eine hohe Aktienquote ist insbesondere für einen langen Anlagehorizont vorteilhaft, während für kürzere Laufzeiten stabilere Modelle bevorzugt werden sollten.

¹⁰ <https://www.bbc.com/news/world-europe-64802462>.

Literatur

- Beshears, J., Choi, J. J., Laibson, D., Madrian, B. C., Milkman, K. L. (2015).** The effect of providing peer information on retirement savings decisions. *The Journal of Finance*, 70 (3), 1161–1201.
- Keuschnigg, C., Sardadvar, S. (2019).** Wagniskapital zur Finanzierung von Innovation und Wachstum. WPZ-Wirtschaftspolitisches Zentrum, Universität St. Gallen (FGN-HSG).
- Sinn, H. W. (2000).** Why a funded pension system is useful and why it is not useful. National Bureau of Economic Research. Working Paper 7592. Online verfügbar unter: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w7592/w7592.pdf (aufgerufen am 26.03.2025).
- Url, T. (2025).** Der Einfluss einer breiten Nutzung von Betriebspensionen auf die Pensionshöhe. WIFO. Online verfügbar unter: https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-1511/s_2025_betriebspensionen_55965587.pdf (aufgerufen am 12.01.2025).

**Eine wissenschaftliche Publikation
der Agenda Austria**

Herausgeber

Dr. Franz Schellhorn

Autoren

Dr. Dénes Kucsera
Carmen Treml, MSc.
Dr. Jan Kluge

Lektorat

MMag.^a Judith Kreiner

Infografiken

Pilar Stieber

Design

Rosebud

Agenda Austria

Türkenstraße 25/1/10
1090 Wien
Österreich

T +43 1 361 99 61-0
office@agenda-austria.at