

# **Sicherungssysteme und Risikoverteilung bei Betriebspensionen Ländervergleich**

Ergänzend gibt es eine Übersicht in tabellarischer Form.

**Autor: Mag. Gerald Klec**

**Studie im Auftrag der AK- Wien**

12/2008

## Studieninhalt (Zusammenfassung)

In der Studie werden die Betriebspensionssysteme in 6 Ländern mit Relevanz im europäischen Kontext im Vergleich zu Österreich untersucht:

- Dänemark, Schweden, Niederlande, Deutschland, Vereinigtes Königreich und Belgien

Die Untersuchung erfolgt insbesondere unter folgenden Gesichtspunkten:

- Finanzierung innerbetrieblich (Direktzusage) oder extern (Kapitaldeckung)
- Beitragszusage (*Defined Contribution*) oder Leistungszusage (*Defined Benefit*)
- Existenz von Mindestertragsgarantien in beitragsdefinierten Systemen
- Bestimmung der Pensionshöhe / Indexierung der Ansprüche
- Vorgaben über Rechnungszinssätze / Diskontsätze

## Zentrale Fragen

- Gibt es ein Sicherheitsnetz in den Systemen der einzelnen Länder, das die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten vor den Risiken von Kapitalmarkteinbrüchen schützt?
- Wer trägt welches Risiko in den Systemen der betrieblichen Altersvorsorge?
  - Arbeitgeber / Arbeitnehmer / Vorsorgeeinrichtung
  - Kapitalmarktrisiko / Inflationsrisiko / Langlebighkeitsrisiko
- Gibt es bei Direktzusagen bzw. bei leistungsdefinierten Systemen mit Finanzierungsverantwortung des Arbeitgebers Schutzmechanismen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers?
  - Falls ja, wie sehen diese Schutzmechanismen aus?
- Welche der untersuchten Systeme können als eher riskant, welche als eher abgesichert angesehen werden?
  - Bewertung des österreichischen Systems in diesem Zusammenhang

## Vorbemerkung zum österreichischen System

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

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

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

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

## **Art der Zusage (Beitragszusage/Leistungszusage)**

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

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

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

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

berechneten Annuitäten sind garantiert und ergeben in Summe den garantierten Anteil der Gesamtpension. Die Gesamtpension (Garantiewert + Gewinnzuteilung) hängt maßgeblich von den Kapitalmarkterträgen ab, ist aber durch die garantierte Mindestleistung nach unten abgesichert. Direktzusagen existieren nicht.

In **Deutschland** wird die betriebliche Altersvorsorge nach wie vor zu einem hohen Teil über Direktzusagen abgewickelt (Leistungszusagen). Daneben gibt es verschiedene kapitalgedeckte, aus den Unternehmen ausgelagerte Durchführungswege. Zumeist handelt es sich dabei um Versicherungsprodukte (Direktversicherung, Pensionskassen<sup>1</sup>). Seit einigen Jahren gibt es als neuen Durchführungsweg Pensionsfonds, die weniger Beschränkungen in der Kapitalveranlagung unterliegen. Die neuen Pensionsfonds haben im Vergleich zu den anderen Vorsorgeformen aktuell noch wenig Bedeutung, allerdings mit steigender Tendenz.

In **Belgien** basieren Betriebspensionen generell auf Kapitaldeckung und sind aus den Unternehmen ausgelagert (keine Direktzusagen). Vorherrschend sind Beitragszusagen, wobei der Arbeitgeber allerdings eine Mindestverzinsung für die einbezahlten Beiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu garantieren hat.

Im **Vereinigten Königreich** sind die Betriebspensionen ebenfalls generell aus den Unternehmen ausgelagert und kapitalgedeckt (keine Direktzusagen). Es handelt sich überwiegend um Leistungszusagen (3/4 der aktiven Anwartschaftsberechtigten im privaten Sektor, im öffentlichen Sektor 100 %). Nachdem viele Anwartschafts- und Leistungsberechtigte nach der Kapitalmarktkrise rund um das Jahr 2002 mit massiven Verlusten von Betriebspensionsansprüchen konfrontiert worden waren, wurde für den Fall der Arbeitgeberinsolvenz und Unterdeckung der Ansprüche ein Sicherungsfonds für diese Leistungszusagen geschaffen. Neue Zusagen werden im Vereinigten Königreich im Privatsektor überwiegend als Beitragszusagen erteilt. Mehr als die Hälfte der Anwartschaftsberechtigten mit *Defined Benefit* Zusagen befand sich 2006 in Systemen, die für neue Mitarbeiter geschlossen waren.

### Sicherheitsmechanismen bei Insolvenz des Arbeitgebers

Die Insolvenz des Arbeitgebers kann vor allem bei den nicht kapitalgedeckten Direktzusagen enorme Auswirkungen auf die erworbenen Pensionsansprüche haben. Im untersuchten Länderquerschnitt kommen Direktzusagen außer in Österreich auch in Schweden und Deutschland vor.

Wie bereits oben erwähnt wurden in **Österreich** nach Errichtung der Pensionskassen viele Direktzusagen in kapitalgedeckte Pensionskassenmodelle umgewandelt. Zentraler Grund für die Zustimmung der Arbeitnehmer zu diesem Umstieg auf externe Kapitaldeckung war zumeist die mit der Auslagerung verbundene Abkoppelung der erworbenen Anwartschaften und Leistungsansprüche vom Unternehmensschicksal. Bei Insolvenz des Arbeitgebers ist die Absicherung von Ansprüchen aus Direktzusagen nur auf einem sehr niedrigen Niveau gegeben. Aus dem Insolvenzentgeltsicherungsfonds werden maximal 24 Monatsbeträge gezahlt. Finanziert wird der Fonds aus Beitragszahlungen, die von allen Arbeitgebern zu entrichten sind.

---

<sup>1</sup> Die deutschen Pensionskassen sind Versicherungsinstitute, deren Geschäftstätigkeit auf Betriebspensionen ausgerichtet ist. Sie sind den Regeln des Versicherungsaufsichtsgesetzes unterworfen und unterscheiden sich damit ganz wesentlich von den österreichischen Pensionskassen.

In **Deutschland** und **Schweden** spielen nicht kapitalgedeckte Direktzusagen nach wie vor eine beträchtliche - wenngleich rückläufige - Rolle. In beiden Ländern müssen die Arbeitgeber mit Direktzusagen an einem verpflichtenden Schutzmechanismus teilnehmen, der bei Insolvenz eines Trägerunternehmens die Pensionsverpflichtungen und die unverfallbaren Anwartschaften zur Gänze und „lebenslänglich“ absichert. Für das Schutzsystem sind von den betroffenen Unternehmen Prämien zu entrichten, die sich an der Höhe der Pensionsverpflichtungen orientieren. Die Prämien sind nicht risikobezogen kalkuliert, es erfolgt keine Risikoeinschätzung der Ausfallswahrscheinlichkeit des Arbeitgebers. Das Kollektiv der Arbeitgeber mit Direktzusagen garantiert damit für den Ausfall einzelner Arbeitgeber.

Bei externer Finanzierung dient vor allem die vorgeschriebene Kapitaldeckung als Absicherung gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers. Bereits erworbene Pensionsanwartschaften und Leistungsansprüche sind von einer Insolvenz des Arbeitgebers nicht unmittelbar betroffen. Bei schlechten Veranlagungsergebnissen oder Änderungen der versicherungsmathematischen Parameter können allerdings Unterdeckungen auftreten, die je nach Ausgestaltung des Systems zu Lasten der Versicherten (Leistungskürzung), der Vorsorgeeinrichtungen (bei garantierter Mindestleistung) und/oder der Arbeitgeber (Finanzierungsverantwortung) gehen.

Im **Vereinigten Königreich** gibt es für kapitalgedeckte *Defined Benefit* Systeme seit 2005 ein verpflichtendes Schutzsystem gegen die Gefahr der Insolvenz des Arbeitgebers. Auslösendes Moment für die Schaffung des Pension Protection Fund (PPF) waren hohe Pensionsverluste in Folge der Unterdeckung von Zusagen und der Insolvenz von Arbeitgebern, die ihre Verpflichtungen zur Abdeckung des Fehlbetrags nicht einhalten konnten. Alle Arbeitgeber mit Leistungszusagen müssen an diesem neuen Sicherungssystem teilnehmen und Prämien für die Absicherung entrichten. Die Beiträge zum Schutzsystem sind abhängig vom Risiko der Zusage, das nach Art der Durchführung, Investitionsstrategie, Kapitaldeckungsgrad und anderen Kriterien des Arbeitgebers (wirtschaftliche Situation) bestimmt wird. Es ist dies die erste derartige Prämie mit einer Risikoabhängigkeit. Die Solidargemeinschaft der Arbeitgeber mit Leistungszusagen haftet somit für insolvenzbedingte Ausfälle einzelner Arbeitgeber. Da sich die neu geschaffene Absicherung nur auf Leistungszusagen bezieht und zusätzliche Kosten durch die zu zahlenden Risikoprämien entstehen, wird die Neuregelung von manchen Unternehmen als weiteres Motiv genannt, Neuzusagen - wenn überhaupt – dann nur mehr in Form von Beitragszusagen zu erteilen (Beitragszusagen sind vom PPF nicht abgesichert und ziehen auch keine Prämien nach sich).

Welches gigantische Ausmaß die Unterdeckungen bei Kapitalmarkteinbrüchen erreichen können, zeigen aktuelle Zahlen des Pension Protection Funds (UK). Demnach weisen derzeit rund 90% der im PPF 7800 Index enthaltenen *Defined Benefit*- Systeme eine Unterdeckung auf. Die kumulierte Unterdeckung sämtlicher in diesen Index einbezogenen Systeme beträgt knapp 200 Mrd. Pfund und hat sich im Jahresabstand nahezu vervierfacht (PPF Report February 2009).

### **Sicherungsmechanismen in defined contribution Systemen – garantierte Mindestleistungen**

Garantierte Mindestleistungen durch die Vorsorgeeinrichtung gibt es in erster Linie bei den Versicherungslösungen, wie sie vor allem in Dänemark und Schweden verbreitet sind. Die eingezahlten Beiträge werden in diesen Modellen in Annuitäten umgerechnet. Die Zahlung der Annuitäten wird von der Vorsorgeeinrichtung garantiert (garantierte Mindestleistung). Ergänzend zur Garantieleistung gibt es je nach erzielten Ergebnissen Gewinnzuteilungen.

Für den Fall der Insolvenz eines Instituts gibt es im Regelfall kollektive Sicherungen von der Gemeinschaft der Versicherer. So hat z.B. die deutsche Versicherungswirtschaft eine eigene Auffanglösung geschaffen. Die Einrichtung heißt *Protector* (Einzelheiten dazu finden sich auf der Homepage der deutschen Versicherungswirtschaft - [www.gdv.de](http://www.gdv.de)).

Eine – wenngleich anders konzipierte - Garantie durch die Vorsorgeeinrichtung gibt bzw. gab es bei den **österreichischen Pensionskassen**. In der ursprünglichen Fassung des Pensionskassengesetzes wurden die Betreiber derartiger Kassen dazu verpflichtet, mit ihrem Eigenkapital einen bestimmten Mindestertrag auf das eingezahlte Pensionskapital zu garantieren. Der jeweils auf den Durchschnitt der letzten 5 Jahre bezogene Garantiewert wurde nach einer bestimmten Rechenformel aus der Sekundärmarktrendite von österreichischen Bundesanleihen abgeleitet. Nach aktuellem Stand ergibt diese Formel einen Wert von 1,02 % p.a. (nach Abzug der Kosten). Neben einer gewissen Risikoteilung auch bei reinen Beitragszusagen wurde mit der Aufnahme einer Mindestertragsgarantie in das Pensionskassengesetz auch der Zweck verfolgt, die Kassen zu einer entsprechend vorsichtigen Veranlagung anzuhalten.

Die Erwartungen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an die Mindestertragsgarantie wurden schwer enttäuscht, als der Gesetzgeber den Umfang der Garantie im Jahr 2003 mit Rückwirkung auf alle einbezahlten Pensionsbeiträge massiv abschwächte – zu jenem Zeitpunkt, als die Garantieregelung erstmals in größerem Ausmaß anzuwenden gewesen wäre! Für die Anwartschaftsphase wurde die Garantie zur Gänze gestrichen. Für die Zeit ab Pensionsantritt wurde die allenfalls von der Kasse zu entrichtende Garantieleistung erheblich reduziert, indem auf eine fiktive Verrentung des ausstehenden Garantiebetrags umgestellt wurde und die Garantieleistung auf die jährliche Zahlung des so ermittelten Rentenfehlbetrags eingeschränkt wurde - ergänzt um die Regelung, dass dieser Rentenfehlbetrag nur so lange zu zahlen ist, bis die Kasse den Mindestverzinsungswert wieder erreicht.

Zeitgleich mit der massiven Abschwächung der Garantie wurde vom Gesetzgeber der Aufbau einer Mindestertragsrücklage vorgeschrieben. Die Notwendigkeit dazu ergab sich aus der Umsetzung der EU-Pensionsfonds-Richtlinie, die für Garantieprodukte ein Eigenkapital von zumindest 4 % der Deckungsrückstellung vorschreibt (nach österreichischem Recht musste bei Pensionskassen nur eine Eigenkapitalausstattung in Höhe von 1 % vorhanden sein). Die Kosten für den auf 10 Jahre verteilten Aufbau der Mindestertragsrücklage wurden von den Kassen in aller Regel in voller Höhe den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in Rechnung gestellt, was bei diesen weitere Proteste auslöste.

In einer neuerlichen Gesetzesnovelle wurde in Folge im Jahr 2005 den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten - als Alternative zur Vorschreibung der Kosten für den Aufbau der Mindestertragsrücklage - ein *Opting-Out* aus der noch verbliebenen Mindestertragsgarantie ermöglicht. Um nicht die unverhältnismäßig hohen Kosten tragen zu müssen, wurde daraufhin in den meisten Verträgen auf die Garantie verzichtet. Aktuell sind nur mehr ca. 20 % der Pensionskassenverträge mit einer Mindestertragsgarantie ausgestattet (auf dem seit 2003 gültigen Niveau).

Auch in Belgien und bei den deutschen Pensionsfonds gibt es garantierte Mindesterträge, die Risikotragung ist in diesen Modellen allerdings den Arbeitgebern zugeordnet.

**Deutschland:** Bei Zusagen über Pensionsfonds müssen die Arbeitgeber den Nominalwert der eingezahlten Beiträge garantieren („Nullverzinsung“). Die Garantie bezieht sich auf die Beitragsanteile für die Altersversorgung. Beitragsanteile, die rechnerisch für die Risiken Tod und Invalidität benutzt werden, sind dabei nicht zu berücksichtigen. Die Garantie eines

Mindestkapitalstocks ist auf das Ende der Anwartschaftsperiode bezogen. Kann der Arbeitgeber aufgrund Insolvenz seiner Garantieverpflichtung nicht nachkommen, so wird die Garantieverpflichtung vom Pensionssicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) übernommen, der auch für die Absicherung der Direktzusagen zuständig ist. Die Arbeitgeber sind zu Prämienzahlungen an den PSVaG verpflichtet.

In **Belgien** liegt der Garantiezinssatz deutlich höher als in Deutschland oder Österreich. Die Garantie trägt ebenso wie in Deutschland der Arbeitgeber (bzw. bei Sektoren pensionsplänen der Arbeitgeberverband des Sektors). Für Eigenbeiträge der Arbeitnehmer resultiert die Mindestverzinsung aus dem Referenzrichtsatz für langfristige Versicherungsleistungen (derzeit 3,75 % p.a.). Die Garantie bezieht sich auf jenen Teil der Arbeitnehmerbeiträge, der nach Abzug der Risikoprämien für die Deckung der Risiken Invalidität und Tod verbleibt. Sie gilt sowohl in *Defined Benefit* als auch in *Defined Contribution* Plänen. In den *Defined Contribution* Plänen gibt es zusätzlich eine gesetzlich vorgeschriebene Mindestrendite auf die Beiträge des Arbeitgebers (ebenfalls nach Abzug der Risikoprämien für die Deckung der Risiken Invalidität und Tod vor Pensionsantritt und der Verwaltungskosten). Die Mindestrendite liegt um 0,5 % unter jener für die Arbeitnehmerbeiträge, somit derzeit 3,25 % p.a. Die Ertragsgarantie ist nicht jedes Jahr zu erfüllen, sie bezieht sich auf die gesamte Einzahlungsdauer und wird erst zum Zeitpunkt des Austritts des Begünstigten oder der Beendigung des Pensionsplans schlagend. Wenn zu diesem Zeitpunkt die vorhandenen Reserven für die Erreichung des Garantiewerts nicht ausreichen, muss der beitragsleistende Arbeitgeber die fehlenden Mittel aufbringen. Bei Sektoren pensionsplänen hat der Arbeitgeberverband des Sektors die Garantieverpflichtung zu erfüllen.

In *Defined Benefit* Systemen spielen Mindestertragsgarantien für die Arbeitnehmer insofern keine Rolle, als der Arbeitgeber für die Erfüllung der Leistungszusage einzustehen und damit das Risiko schlechter Ergebnisse in der Vorsorgeeinrichtung zu tragen hat.

### Schwankung der Pensionshöhe

**Österreich:** Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass Beitragszusagen über österreichische Pensionskassen in sehr hohem Maß volatil sind – und das nicht nur in der Anwartschaftsphase, sondern auch in der Phase des Pensionsbezugs. Je nach Entwicklung der Veranlagungsergebnisse kann es ein kräftiges Auf und Ab bei den Pensionshöhen geben. So sind nach den Kapitalmarkteinbrüchen im Jahr 2008 etliche Bezieher von Pensionskassenpensionen mit Pensionskürzungen von über 20 % konfrontiert.

Eine wichtige Rolle für die Berechnung der Pensionshöhe spielt die Höhe des verwendeten Rechnungszinssatzes. Der Rechnungszins wird bei der Umrechnung des Pensionskapitals in eine Pension als Art Vorgriff auf künftige Veranlagungserträge veranschlagt. Eine weitere wichtige Rechengröße ist der höher angesetzte Rechnungsmäßige Überschuss, der die unterstellte durchschnittliche Ertragserwartung zum Ausdruck bringen soll (im Ausmaß der Differenz zwischen Rechnungszins und Rechnungsmäßigem Überschuss soll modelltheoretisch die durchschnittliche Pensionsanpassung liegen).

Liegt das tatsächliche Ergebnis über dem Rechnungsmäßigen Überschuss so wird der übersteigende Wert zur Dotierung der Schwankungsrückstellung<sup>2</sup> verwendet.

---

<sup>2</sup> Die Schwankungsrückstellung ist im österreichischen Pensionskassenrecht als zentrales Instrument zum Ausgleich von Kapitalmarktschwankungen vorgesehen.

Liegt das reale Ergebnis niedriger als der Rechnungsmäßige Überschuss, so kommt es zu einer entsprechenden Auflösung der Schwankungsrückstellung. Ist keine – oder nur eine nicht ausreichende - Schwankungsrückstellung gebildet, so schlägt die Unterschreitung des Rechnungszinses in schlechten Ertragsjahren voll auf die Pensionshöhe durch und führt zu einer entsprechenden Pensionskürzung. Besonders negativ betroffen sind von diesem Mechanismus Zusagen, die Ende der 1990er-Jahre unter Zugrundelegung (relativ) hoher Rechnungszinsen von ursprünglichen leistungsdefinierten Direktzusagen in Beitragszusagen bei Pensionskassen übergeführt worden sind. In diesen Fällen führten bereits die Kapitalmarkteinbrüche 2001 und 2002 zu erheblichen Pensionskürzungen, nun erfolgen weitere massive Kürzungen.

Bei der 2006 geschaffenen „Betrieblichen Kollektivversicherung“ ist eine sinkende oder stark schwankende Pensionshöhe aufgrund der von der Versicherung garantierten Mindestverzinsung nicht möglich. Wie oben erwähnt hat diese Form einer Betriebspensionszusage bisher wenig Verbreitung gefunden.

**Vergleichsländer:** Kapitalmarktschwankungen wirken sich in den Vergleichsländern in aller Regel wesentlich weniger kräftig auf die Pensionshöhen aus als das in Österreich der Fall ist. Das gilt selbst dort, wo – wie in Österreich - Beitragszusagen dominieren. Der Hauptgrund dafür ist, dass in diesen Ländern zumeist versicherungsähnliche Produkte vorherrschen (Dänemark, in hohem Maß auch in Schweden und in Deutschland) oder spätestens mit dem Übertritt in die Pensionsphase eine Umwandlung des Pensionskapitals in garantierte Annuitäten mit Garantie einer Mindestleistung und allfälliger Gewinnzuteilung erfolgt (wie das vielfach in Großbritannien der Fall ist). In den zuletzt genannten Fällen liegt das Risiko von Schwankungen in den Kapitalmarkterträgen während der Pensionsphase bei der Vorsorgeeinrichtung (Garantieteil der Leistung).

Von vornherein anders ist die Situation in Ländern mit einem hohen Anteil an Leistungszusagen - sei es mit externer Abwicklung und Finanzierungsverantwortung des Arbeitgebers (Niederlande, Großbritannien) oder sei es in Form von Direktzusagen mit voller Absicherung bei Insolvenz des Arbeitgebers (hohe Anteile in Deutschland und in Schweden).

In **Schweden** muss im neuen *Defined Contribution* Pensionsplan für Angestellte Jahrgang 1979 und jünger (ITP System „neu“) zumindest die Hälfte der Beiträge in eine sichere Anlageform (klassische Lebensversicherung) investiert werden. Für die andere Hälfte hat der Angestellte Wahlfreiheit über die Anlageform, entweder ebenfalls eine klassische Lebensversicherung, oder riskantere Produkte wie fondsgebundene Pensionslösungen. Im Pensionsplan für die Arbeiter (SAF-LO) können die Arbeiter für die gesamten Beiträge wählen, welches Risiko sie eingehen möchten, auch ein Aufteilen zwischen Produkten mit verschiedenem Risiko ist möglich. Sie können für eine „sichere“ Variante die gesamten Beiträge in eine klassische Lebensversicherung investieren, oder für mehr Risiko Fondsprodukte wählen. Es besteht somit die Möglichkeit, eine sichere Veranlagungsform mit Mindestertrag zu wählen.

In **Dänemark** wird bei der großen Mehrheit der Pensionszusagen das Prinzip der aufgeschobenen Annuitäten angewandt. Die Beiträge eines Jahres werden sofort unter Heranziehung der Parameter dieses Zeitpunkts in eine Annuität umgewandelt, die Umwandlung erfolgt nicht erst zum Pensionszeitpunkt. Dies stellt ein gewisses *Defined Benefit* Element in den *Defined Contribution* Zusagen dar, denn jedes Jahr erhält man eine Zusage auf eine garantierte Leistung zum Pensionszeitpunkt. Die garantierte Gesamtrente ergibt sich aus der Summe der Einzelrenten aus den jährlichen Beitragsteilen.



Im **Vereinigten Königreich** liegen die Veranlagungsrisiken bei *Defined Contribution* Zusagen während der Anwartschaftsphase zumeist zur Gänze bei den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Allerdings wird in aller Regel spätestens zum Pensionszeitpunkt eine Annuität gekauft, womit das Veranlagungsrisiko während der Pensionsphase vom Individuum genommen wird und eine Glättung bei den Pensionszahlungen stattfindet. Die Betriebspensionssysteme können entscheiden, welche Auswahlmöglichkeiten sie den Systemmitgliedern bieten (gleich bleibende Renten, indexierte Renten, mit/ohne Hinterbliebenenversorgung, Kapitalteilauszahlung zu Beginn).

Die Individuen können aus den angebotenen Möglichkeiten wählen. Jedem Systemteilnehmer steht auch die Möglichkeit offen, zum Pensionszeitpunkt sein gesamtes Kapital aus dem System zu nehmen, um am Versicherungsmarkt bei einem Anbieter seiner Wahl eine Annuität zu erwerben (*open market option*). Damit kann die Art der Rente frei gewählt werden.

In den **Niederlanden** ist die Bestimmung der Pensionshöhe in aller Regel im Pensionsplan definiert (Leistungszusage), die Finanzierung erfolgt meist zu rund 75 % aus Arbeitgeberbeiträgen und zu 25 % aus Arbeitnehmerbeiträgen. Die zu zahlenden Beiträge sind variabel und abhängig vom Ausmaß der Pensionsverbindlichkeiten und von den Ergebnissen der Kapitalveranlagung. In den letzten Jahren wurde in vielen Plänen von einer Anbindung der Pensionshöhe an den Letztbezug (zumeist 70 %) auf eine Anbindung an das durchschnittliche Einkommen während des gesamten Erwerbslebens und parallel dazu auf variable Indexierung umgestellt - das Risiko schlechter Veranlagungsergebnisse trifft in diesen Fällen nun nicht mehr allein die Arbeitgeber und aktiven Beschäftigten (Beitragsanpassungen), sondern in gewissem Umfang auch die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten (siehe unten Indexierung). *Defined Contribution* Pläne sind wenig verbreitet.

In **Deutschland** sind mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer mit betrieblicher Zusatzvorsorge von einer Direktzusage erfasst, Direktversicherungen und die versicherungsähnlich operierenden Pensionskassen stellen jeweils in etwa ein weiteres Viertel. Die neuen Pensionsfonds sind erst im Aufbau begriffen und noch relativ unbedeutend. Teils sind damit die Arbeitgeber für die Erfüllung der Zusage verantwortlich (Direktzusage), teils führen Versicherungen eine Glättung bei Kapitalmarktschwankungen durch. Bei den neuen Pensionsfonds gibt es zumindest eine vom Arbeitgeber zu tragende Nominalwertgarantie für die eingezahlten Beiträge.

In **Belgien** ist die Höhe des Kapitalstocks zum Pensionszeitpunkt aufgrund der Mindestverzinsung auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge während der Ansparphase gut prognostizierbar, zumindest hinsichtlich eines unteren Schwellenwertes. Zum Pensionsantritt wird von der großen Mehrzahl der Begünstigten die (vom Gesetzgeber ermöglichte und steuerrechtlich relativ günstig gestellte) Kapitalauszahlung des angesparten Kapitals gewählt. Für die Verwendung des Kapitals gibt es keine Vorgaben. Den Begünstigten muss eine Umwandlung in Annuitäten ermöglicht werden. Die Problematik schwankender Pensionen ist daher auch in *Defined Contribution* Plänen nicht systemimmanent.

## Indexierung / Inflationsanpassung

Eine gesetzlich verpflichtende Indexierung der Pensionszahlungen gibt es in den untersuchten Ländern kaum, wobei in der Regel in den *Defined Benefit* Plänen Indexierungen durchgeführt werden. In den *Defined Contribution* Plänen hängt eine etwaige Indexierung von den erzielten Ergebnissen, den Rechenparametern und den vorhandenen Reserven ab.

In **Österreich** gibt es keine verpflichtende Indexierung. Bei Beitragszusagen über Pensionskassen können die Pensionen sogar nominal reduziert werden. Die konkrete Anpassung hängt im Wesentlichen von folgenden Faktoren ab: Veranlagungsergebnis, versicherungstechnisches Ergebnis, Dotierung/Auflösung der Schwankungsrückstellung, verwendeter Rechnungszins. Je vorsichtiger der Rechnungszins gewählt wurde, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass es zu einer positiven Anpassung kommt bzw. dass zumindest nominelle Kürzungen vermieden werden können.

In den **Niederlanden** wurden nach den Kapitalmarkteinbrüchen in den Jahren 2001/2002 in sehr vielen Pensionsplänen Änderungen bei den Indexierungsregeln vorgenommen. Statt der früheren Anbindung an die Entwicklung der Löhne gibt es nun in den meisten Fällen eine variable Indexierung - im Wesentlichen abhängig von den Ergebnissen der Kapitalveranlagung. Das Risiko negativer Ergebnisse in den Fonds trifft damit nicht mehr – wie früher – ausschließlich die beitragsleistenden Arbeitgeber und aktiven Arbeitnehmer (Anhebung der Beitragssätze), durch die Auswirkung auf die Indexierung sind davon auch die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten betroffen. Die Entscheidung ob und in welchem Ausmaß Indexierungen vorgenommen werden, haben die Pensionsfonds nach Maßgabe der Finanzierungssituation zu treffen.

In **Deutschland** gibt es bei Direktzusagen eine Verpflichtung für die Arbeitgeber, alle drei Jahre die Interessen der Pensionsbezieher nach Indexierung mit der eigenen wirtschaftlichen Situation abzuwägen. Lässt es die wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu, so muss eine Indexierung erfolgen. Dabei gibt es aber lediglich Richtwerte über die Höhe der Indexierung, keine verpflichtenden Vorgaben.

Im **Vereinigten Königreich** gibt es verpflichtende Regelungen für Indexierung in den *Defined Benefit* Plänen. Pensionszahlungen müssen - sofern sie nach 1997 angefallen sind - jedes Jahr an die Preissteigerungen angepasst werden (allerdings max. mit 2,5% p.a.). Unverfallbare Anwartschaften müssen während der Periode bis zum Leistungsbezug in gleicher Weise wie die Verbraucherpreise wachsen (max. mit 5 % p.a.).

In **Schweden** entscheidet im *Defined Benefit* Pensionsmodell für Angestellte (ITP) das Versicherungsunternehmen, das die Zusage bei Auslagerung aus dem Unternehmen abwickelt (*Alecta*), ob und in welcher Höhe Indexierungen durchgeführt werden. Die Unternehmen mit Direktzusage müssen die vom Versicherungsunternehmen gewährten Erhöhungen in Folge in derselben Höhe mittragen. Seit Einführung des Systems erfolgte bisher jedes Jahr eine Anpassung.

In **Dänemark** gibt es keine gesetzliche Garantie für eine Indexierung. Die nominale Rente wird je nach erzieltm Ergebnis angepasst (indexiert). Die Anpassung erfolgt gleichermaßen bei den Rentenbeziehern und bei den Anwartschaften.

In **Belgien** gibt es Indexierungsregelungen nur vereinzelt, sie sind nicht üblich.

### Veranlagung - Rechenparameter

Bei den Pensionsfonds kommt meist das *Prudent Man Prinzip* zur Anwendung, die Einrichtungen haben im Wesentlichen nur die Vorgabe, „vorsichtig“ zu agieren. Quantitative Grenzen für die Veranlagung gibt es kaum, außer den sehr weit gefassten Grenzen, die durch die EU- Pensionsfondsrichtlinie bestimmt werden. Die Richtlinie verbietet den nationalen Gesetzgebern, strengere quantitative Beschränkungen festzulegen (beispielsweise muss ein Aktienanteil von bis zu 70 % erlaubt sein, sofern keine Mindestertragsgarantie besteht).

Vorgaben über Diskontsätze gehen zunehmend weg von fixen Werten und in Richtung einer Heranziehung von Kenndaten der vorherrschenden Marktsituation. Dies hat eine volatilere Bewertung zur Folge. *Asset Liability Management* Studien für die Berechnung der Diskontsätze werden zunehmend angewandt.

In **Dänemark** muss der Zinssatz, der für die Berechnung der Annuitäten herangezogen wird, vorsichtig angesetzt werden (*prudent*). In den traditionellen Verträgen gilt er für die gesamte Laufzeit. Er darf nicht höher sein als der maximale technische Zinssatz für Lebensversicherungen, bestimmt durch die dänische Finanzaufsicht (derzeit 1,5 % p.a.).

In **Schweden** darf der Zinssatz in den Versicherungslösungen max. 2,75 % p.a. betragen.

In **Deutschland** wird bei der Direktusage ein rechnungsmäßiger Zinsertrag von 6 % zur versicherungsmathematischen Berücksichtigung der zugesagten Versorgungsleistung herangezogen (Aufbau der Pensionsrückstellung nach dem Teilwertverfahren). In den Pensionskassen und der Direktversicherung wird die Deckungsrückstellung nach dem Barwert der künftigen Leistungen und der künftigen Beiträge mit einem Rechnungszinsfuß von 2,25 % bemessen. In den Pensionsfonds sind die Zinssätze für die Verrentung abhängig vom Pensionsplan.

In **Österreich** finden sich in den Pensionskassenmodellen Rechnungszinsen bis zu einer Höhe von 6,5 %. Seit 01.01.2004 werden für neu abgeschlossene beitragsorientierte Verträge von der Finanzmarktaufsicht nur mehr maximale Rechnungszinssätze in der Höhe von 3,5 % und maximale Rechnungsmäßige Überschüsse in der Höhe von 5,5 % bewilligt.

Da die verwendeten Rechnungszinsen in sehr vielen Fällen (erheblich) höher liegen als die in den letzten Jahren erzielten Ergebnisse, kommt es immer wieder zu Pensionskürzungen.

### Verantwortung des Staates

In keinem der untersuchten Länder gibt es eine explizite Verpflichtung des Staates in Form einer Ausfallhaftung bei Problemen in der betrieblichen Altersvorsorge. Der Staat sorgt in der Regel für die Aufsicht der Institute der Altersvorsorge und er hat als Gesetzgeber rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen, die gewisse Schutzmechanismen beinhalten. Schutzmechanismen wurden anlassbezogen auch wieder abgeschafft, wie das Beispiel Österreich zeigt, wo durch die Herabsetzung der Mindestertragsgarantie im Jahr 2003 die Aktionäre der Pensionskassen, nicht aber die Anspruchsberechtigten geschützt wurden.

Das **Vereinigte Königreich** zeigt einen anders gelagerten Fall. Dort wurde nach massiven Problemen in der kapitalgedeckten zweiten Säule und starkem öffentlichen Druck eine staatliche Rettungsaktion gestartet, bei der mit Steuergeldern enorme Finanzierungslücken in den Versorgungssystemen geschlossen wurden. Durch die Schaffung des *Financial Assistance Schemes* (FAS) wurden die Ansprüche zahlreicher geschädigter Betriebspensionsbezieher zumindest zum Teil gesichert.

Das Vorgehen der britischen Regierung ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass diese über Jahre Werbung für einen (in Großbritannien möglichen) Ausstieg aus einem Teil des öffentlichen Pensionssystems gemacht hatte. Auf diese Art wollte man die öffentlichen Pensionskosten beschränken und die Verantwortung des Staates zurückschrauben. Im Ergebnis fielen die Kosten für den Staat in Summe gesehen aber sogar höher aus. Das *Opting Out* aus der staatlichen Pension wurde massiv genutzt (nicht zuletzt weil es durch Beitragsreduktionen bei den Sozialabgaben und durch steuerliche Anreize „belohnt“ wurde). Die auf die

Kapitalmarkteinbrüche 2001/2002 folgende Rettungsaktion kostete die Steuerzahler in Folge viel Geld. (Vorher erzielte) Gewinne wurden privatisiert, die Verluste dann sozialisiert.

Eine solches Eingreifen des Staates für betriebliche Altersvorsorgeansprüche ist auch in anderen Ländern bei stark krisenhaften Entwicklungen anzunehmen, insbesondere dann, wenn ein Staat seine öffentliche Versorgung gezielt reduziert und die Risiken der Pensionsvorsorge auf die Bürger abwälzt (die diese Risiken oftmals nicht erkennen oder richtig einschätzen können).

Anders als das bisher der Fall war müssten solche impliziten Kosten für die Bewältigung von Krisenfällen beim Vergleich der Kosten privater und öffentlicher Pensionssysteme berücksichtigt werden. Gleiches gilt für die aus öffentlichen Mitteln finanzierten Förderungen der privaten und betrieblichen Altersvorsorge (Prämien, Steuerbegünstigungen, etc).

### Zusammenfassung – Verteilung der Risiken im Ländervergleich

Zentrale Merkmale des österreichischen Systems der Beitragszusagen über überbetriebliche Pensionskassen:

- Die Risiken der Kapitalveranlagung und die versicherungstechnischen Risiken sind allein von den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu tragen. (keine Mindestertragsgarantie auf die eingezahlten Beiträge<sup>3</sup>, keine garantierte Mindestleistung wie bei den in manchen Ländern verbreiteten Versicherungsprodukten)
- Die Arbeitgeber sind neben der Entrichtung der Prämie gänzlich frei von Verpflichtungen (keine Finanzierungsverantwortung bei Unterdeckung wie bei den Leistungszusagen in den Niederlanden und im Vereinigten Königreich, keine Garantie einer bestimmten Mindestverzinsung wie in Belgien und bei deutschen Pensionsfonds).

In den Vergleichsländern dominieren entweder Leistungszusagen (Direktzusagen oder Zusagen über Pensionsinstitute mit Finanzierungsverantwortung der Arbeitgeber) oder Beitragszusagen mit versicherungsähnlichem Charakter (mit garantierter Mindestleistung). Teils gibt es auch Beitragszusagen, bei denen der Arbeitgeber einen bestimmten Mindestwert des Pensionskapitals zu garantieren hat. Reine Beitragszusagen mit der Zuordnung aller Risiken zu den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten auch in der Pensionsphase sind in den Vergleichsländern kaum anzutreffen.

In **Dänemark** erfolgt in aller Regel eine laufende Umrechnung der eingezahlten Beiträge in garantierte Annuitäten. Das führt zu einem garantierten Mindestwert der Pension und hat den Vorteil, dass sich Veränderungen in der Lebenserwartung, bei den Diskontsätzen, etc. nicht schlagartig auf das gesamte Kapital auswirken, sondern nur auf neue Prämien.

In **Deutschland** gibt es nach wie vor eine hohe Zahl an Direktzusagen, bei den ausgelagerten Durchführungswegen dominieren Versicherungslösungen. Arbeitgeber, die einen Pensionsfonds wählen, sind zu einer Nominalwertgarantie auf die eingezahlten Beiträge verpflichtet.

In **Schweden** haben Versicherungslösungen eine erhebliche Bedeutung. Sie sind teilweise verpflichtend (zumindest 50% der Beiträge bei jüngeren Angestellten) oder Standard, wenn keine aktive Wahl für eine risikoreichere Veranlagung getroffen wird (Arbeiter). Für „ältere“

---

<sup>3</sup> Nach den Pensionskassengesetz-Novellen 2003 und 2005 haben rund 80 % der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten aus der (nach der Reform 2003 noch verbliebenen) Minimalgarantie hinausoptiert.

Angestellte bestehen Leistungszusagen, die bei großen Unternehmen meist vom Unternehmen direkt erfüllt werden. In kleineren Unternehmen erfolgt in vielen Fällen eine Abwicklung über eine Versicherung.

Im **Vereinigten Königreich** überwiegen zahlenmäßig ganz klar Leistungszusagen mit Nachschusspflicht der Arbeitgeber. Bei den Beitragszusagen erfolgt in aller Regel (spätestens) zum Pensionsantritt eine Umwandlung in eine Annuität, was während der Pensionsphase eine garantierte Mindestleistung gewährleistet. Die Begünstigten haben die Möglichkeit, am freien Versicherungsmarkt eine Annuität nach Wahl zu erwerben.

In **Belgien** haben die Arbeitgeber für die Anwartschaftsphase einen Mindestertrag (auf relativ hohem Niveau) auf die eingezahlten Beiträge zu garantieren. Zum Zeitpunkt des Pensionsantritts können die Begünstigten in *Defined Contribution* Plänen zwischen einer Kapitalabfindung und der Auszahlung einer Annuität wählen.

In den **Niederlanden** sind mehr als 90 % aller Betriebspensionszusagen Zusagen mit definierter Pensionsleistung (Leistungszusagen). Das Risiko negativer Ergebnisse in den Pensionsfonds liegt in diesen Fällen in erster Linie bei den Arbeitgebern (Anhebung der Beitragssätze), aber auch bei den aktiven Arbeitnehmern, die meist rund ein Viertel der Beiträge leisten. Durch die in den letzten Jahren in vielen Pensionsplänen vorgenommene Umstellung auf variable Indexierung wurden die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten - in einer im Vergleich zu Österreich sehr limitierten Form - in die Risikotragung eingebunden.

Bereits in der Akkumulationsphase ist in den untersuchten Ländern in der Regel ein merklich höherer Anteil der Risikotragung nicht den Arbeitnehmern zugeordnet (größere Bedeutung von Leistungszusagen mit Finanzierungsverantwortung des Arbeitgebers, Versicherungsprodukte, Mindestertragsgarantien des Arbeitgebers bei Beitragszusagen).

Noch deutlicher wird die im Vergleich deutlich höhere Risikoordnung zu den Arbeitnehmern in Österreich bei Betrachtung der Pensionsphase. Abgesehen von der teilweise erheblich größeren Bedeutung von Leistungszusagen in manchen Ländern sind die beitragsdefinierten Systeme in der Regel mit versicherungsähnlichen Elementen ausgestattet, die eine Glättung bei Kapitalmarktschwankungen implizieren. Spätestens zum Pensionszeitpunkt wird das angesammelte Pensionskapital zumeist in Annuitäten übergeführt und damit ab diesem Zeitpunkt eine garantierte Mindestleistung erbracht. Teils besteht Wahlfreiheit über die Art der Verrentung (konstante Rente, Indexierung, Hinterbliebenenversorgung, Einmalauszahlung eines Teils des Kapitals). Dem legitimen Wunsch der Pensionsbezieher nach zumindest konstanten Rentenzahlungen wird dadurch in den Vergleichsländern in der Regel wesentlich besser entsprochen als bei den in Österreich dominanten Beitragszusagen über Pensionskassen, wo Kapitalmarktrisiken und versicherungstechnische Risiken auch während der Pensionsphase allein bei den Leistungsberechtigten liegen.

## Der Autor

Mag. Gerald Klec, Jg. 1970, ist Ökonom und derzeit tätig in Brüssel beim Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss EWSA, Fachgruppe für Wirtschafts- und Währungsunion, wirtschaftlicher und sozialer Zusammenhalt.

Zuvor arbeitete er für die Gewerkschaft der Privatangestellten GPA in der Grundlagenabteilung, zuständig für Wirtschafts- und Sozialpolitik (insbesondere Altersvorsorge, Soziale Sicherungssysteme, Steuerpolitik), und für das ÖGB- Europabüro in Brüssel.

Gerald Klec war Mitglied als Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat und im Ethikbeirat der VBV- Mitarbeitervorsorgekasse AG (Konzepte zur nachhaltigen Veranlagung der Vorsorgegelder) sowie Ersatzmitglied im Vorstand des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger.

[gerald.klec@gmx.at](mailto:gerald.klec@gmx.at)

## Weiterführende Literatur

- Alecta Optimal Pension; Your occupational pension with Alecta
- Davies Bryn; The distribution of risk in UK pension funds; 2007
- De Nederlandsche Bank, Occasional Studies Vol. 4 No. 6(2006); Jan Kakes, Dirk Broeders (eds); The Sustainability of the Dutch pension system
- Delsen, Lei, Pension funds in the Netherlands, invited paper for the conference on Pension funds: Market structure, experience and perspectives in Europe, organised by the Federal Chamber of Labour of Austria, October 1, 2007
- FGTB, La nouvelle loi sur les pensions complémentaires
- Fora; Pension choices – how to make your choices for SAF-LO Collective Pension Insurance Information according to the Personal Information Act (PUL)
- Kluwer: Doyen P., Devoet C., Sommerijns L., Planche V., André-Dumont J.-P., Rasmont I., Thiry A., Gossens K., Merla C. Les pensions complémentaires en pratique
- Lohre, Werner/ Perreng, Martina; Betriebliche Altersvorsorge (Manuskript)
- Mum David / Klec Gerald, Betriebliche Altersvorsorge in Österreich, 2006
- OECD, Complementary and Private Pensions throughout the World 2008
- Pension Protection Fund, Annual Report Summary 2006–2007
- Pension Protection Fund; An Introductory Guide to the Pension Protection Fund
- Pension Protection Fund; Annual Report and Accounts 2006/07
- Pensionsgaranti; The FPG/PRI Handbook, PRI Pensionstjänst and HFK, 2004
- Uebhack, Birgit; Handbuch der betrieblichen Altersvorsorge, aba-Heidelberg
- Windel Eckart / Hoppenrath Martin; Die Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung, 2007
- Wöss Josef, Stellenwert der "Zweiten Säule" im Gesamtsystem der Alterssicherung, erschienen in: Drs (Hrsg.), Betriebspensionsrecht, Manz Verlag, Wien 2008