

Sicherungssysteme und Risikoverteilung bei Betriebspensionen

Ländervergleich
- Überblick in tabellarischer Form zur
gleichnamigen Studie -

Autor: Mag. Gerald Klec

Studie im Auftrag der AK- Wien

12/2008

Dänemark	
<p>Kapitaldeckung (extern) / Finanzierung aus Cashflow (Direktzusagen)</p>	<p>Betriebspensionen sind in Dänemark generell aus den Betrieben ausgelagert und kapitalgedeckt (Abwicklung über Versicherungsunternehmen oder Pensionsfonds). Direktzusagen sind nicht erlaubt.</p>
<p>Beitragszusage (DC-<i>Defined Contribution</i>) Leistungszusage (DB -<i>Defined Benefit</i>)</p>	<p>Es handelt sich um DC-Modelle – kombiniert mit DB- Elementen (System der Kollektivversicherung mit garantierter Mindestleistung) Im Regelfall ist die Alterspension eine aufgeschobene Annuität, die Verrentung der jährlichen Beiträge erfolgt laufend (nicht erst bei Übertritt in die Pension). Vereinzelt gibt es auch Beitragszusagen ohne garantierte Mindestleistung.</p>
<p>Kapitalmarktrisiko / Garantien</p>	<p>Das System der aufgeschobenen Annuitäten führt zu einer garantierten Mindestleistung mit impliziter Mindestverzinsung. Das Ausmaß der Garantieleistung ist abhängig von der Höhe der bezahlten Beiträge, von versicherungsmathematischen Parametern (Lebenserwartung) und vom garantierten Ertrag (angewandter Diskontsatz). Die garantierte Mindestleistung kann auch bei schlechten Ertragsjahren nicht unterschritten werden. Die Haftung für die Garantieleistung tragen die Vorsorgeeinrichtungen. Das Risiko für diese Einrichtungen wird allerdings durch die strengen Anforderungen (Solvabilitätskriterien, Belastungstests) der Regulierungsbehörde minimiert. Die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten tragen insofern ein Kapitalmarktrisiko als die Höhe der Gewinnzuteilung von den erzielten Ergebnissen abhängt (effektiver Kapitalertrag, versicherungstechnisches Ergebnis). Bei schlechten Ergebnissen werden die Pensionen unter Umständen nicht valorisiert, was zu einer relativen Entwertung führen kann. Die Arbeitgeber tragen neben der Entrichtung der Beiträge keine weiteren Verpflichtungen.</p>

<p>Langlebighkeitsrisiko</p>	<p>Veränderungen in der Lebenserwartung wirken sich durch die sofortige Umrechnung der Beiträge in (garantierte) Annuitäten nur langsam aus, es gibt keine abrupten Änderungen.</p> <p>Für bereits erworbene Annuitäten liegt das Langlebighkeitsrisiko bei der Vorsorgeeinrichtung. Die Arbeitnehmer sind von versicherungstechnischen Risiken durch die allenfalls verminderte Gewinnbeteiligung betroffen.</p>
<p>Pensionsberechnung</p>	<p>Die konkrete Pensionshöhe ergibt sich aus der garantierten Mindestleistung und der – ergebnisabhängigen – Gewinnzuteilung.</p>
<p>Indexierung der Pension</p>	<p>Es gibt keine gesetzliche Garantie für eine Indexierung. Die Pension wird angepasst (indexiert), je nachdem wie sich die Erträge und die versicherungsmathematischen Einflussgrößen (Lebenserwartung) entwickeln. Die Anpassung erfolgt gleichermaßen bei den Pensionsbeziehern wie bei den Anwartschaften.</p>
<p>Zinsannahmen</p>	<p>Je höher der technische Zinssatz, desto höher die garantierte Rente. Die Chance auf Pensionsanpassungen ist bei höheren Zinssätzen allerdings geringer.</p> <p>Für die Berechnung der Annuität muss ein vorsichtiger Zinssatz angesetzt werden. 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.).</p>
<p>Schutz bei Insolvenz des Arbeitgebers</p>	<p>Da Pensionsverpflichtungen generell aus den Unternehmen ausgelagert sind, ist das angesammelte Pensionskapital von einer Insolvenz des Arbeitgebers nicht betroffen.</p>
<p>Entwicklungen / Probleme</p>	<p>Während der letzten Jahre gab es zum Teil Schwierigkeiten, Anwartschaften mit hohen technischen Zinssätzen entsprechend anzupassen (Realwertverlust).</p> <p>Viele Pensionsfonds laden ihre Kunden ein, vom traditionellen Versicherungssystem (mit garantierten Mindestleistungen) auf ein mehr marktbezogenes System mit vermeintlich höheren Ertragserwartungen umzusteigen – was aber bedeutet, dass das Investitionsrisiko auf die Individuen abgewälzt wird.</p>

Schweden	
Kapitaldeckung (extern) / Finanzierung aus Cashflow (Direktzusagen)	Betriebspension gibt es in Schweden sowohl in Form von Direktzusagen als auch in ausgelagerter Form mit Kapitaldeckung. Für Arbeiter und für jüngere Angestellte (Geburtsjahrgänge ab 1979) gibt es nur die kapitalgedeckte Form.
Beitragszusage (DC- <i>Defined Contribution</i>) Leistungszusage (DB - <i>Defined Benefit</i>)	DB-Modelle gibt es für Angestellte mit Geburtsjahrgang 1978 oder älter (Abwicklung teils als Direktzusage, teils über Versicherungen) DC-Modelle mit Abwicklung über Versicherungen gibt es für Arbeiter und für Angestellte der Geburtsjahrgänge ab 1979 (bei klassischen Versicherungsprodukten gibt es durch die garantierten Mindestleistungen DB-Elemente)
Kapitalmarktrisiko / Garantien	DC-Systeme: Bei klassischen Versicherungslösungen trägt primär das Versicherungsunternehmen das Kapitalmarktrisiko (garantierte Mindestleistung). Die Arbeitnehmer tragen insofern einen Teil des Risikos als die Höhe der Gewinnzuteilung im Wesentlichen vom Ausmaß der Veranlagungserträge bestimmt wird. Seit einiger Zeit gibt es auch Lebensversicherungspläne ohne garantierte Mindestverzinsung. Bei fondsgebundenen Versicherungsprodukten tragen die Arbeitnehmer das Kapitalmarktrisiko. Bei Angestellten, die unter das neue DC-System fallen (JG 1979 und jünger) fließt die Hälfte des Beitrags verpflichtend in ein klassisches Versicherungsprodukt und damit in eine Anlageform mit garantiertem Mindestertrag. Für die zweite Hälfte ist das Vorsorgeprodukt vom Arbeitnehmer frei wählbar (klassische Lebensversicherung oder fondsgebundene Produkte). Bei Arbeitern ist das Vorsorgeprodukt und damit auch das Ausmaß des Kapitalmarktrisikos für den gesamten Beitrag frei wählbar (möglich ist auch, die Beiträge aufzuteilen zwischen klassischer Lebensversicherung und fondsgebundenen Versicherungsprodukten). Wird keine Wahl getroffen, so erfolgt die Zuordnung zur klassischen Versicherungslösung. In DB-Systemen (für „ältere“ Angestellte) liegt die Finanzierungsverantwortung im Wesentlichen bei den Arbeitgebern.
Langlebigkeitsrisiko	Bei klassischen Versicherungslösungen trägt primär die Vorsorgeeinrichtung das Risiko einer steigenden Lebenserwartung. Die Arbeitnehmer sind über den negativen Effekt auf die Gewinnbeteiligung betroffen.

	<p>Bei den risikoreicheren fondsgebunden Produkten liegt das Risiko der steigenden kollektiven Langlebigkeit zumindest bis zum Pensionsantritt bzw. bis zur Umwandlung in eine Annuität beim Arbeitnehmer. Ab diesem Zeitpunkt trägt die Vorsorgeeinrichtung das Risiko (im Bereich der garantierten Mindestleistung).</p> <p>Bei den Direktzusagen (für Angestellte vor Geburtsjahrgang 1979) sind die Unternehmen durch die Verpflichtung zur lebenslangen Rentenzahlung für das Langlebigkeitsrisiko verantwortlich. Dies kann vor allem bei kleineren Unternehmen Schwierigkeiten bereiten (fehlender Risikoausgleich über große Bestände), sie bevorzugen daher tendenziell eine ausgelagerte Versicherungslösung.</p>
Pensionsberechnung	<p>DB-Systeme: In den DB-Systemen für „ältere“ Angestellte erfolgt die Pensionsberechnung abhängig vom Letztgehalt und von den Arbeitsjahren.</p> <p>DC-Systeme: Die Ermittlung der Pensionshöhe in den beitragsdefinierten Systemen ist abhängig vom gewählten Produkt.</p> <p>Klassische Versicherungsprodukte: Bei den klassischen Versicherungsprodukten gibt es eine garantierte Mindestleistung (dazu kommen Gewinnzuteilungen – je nach Veranlagungsertrag und versicherungstechnischem Ergebnis).</p> <p>Fondsgebundene Versicherungsprodukte: Bei den fondsgebundenen Produkten wird die Pensionshöhe primär über das Ausmaß des vorhandenen Pensionskapitals (Summe der gezahlten Beiträge, Veranlagungsergebnisse) und durch die versicherungstechnischen Ergebnisse bestimmt. Zum Zeitpunkt des Pensionsantritts erfolgt häufig eine Umwandlung in Annuitäten (garantierte Mindestleistung).</p>
Indexierung	<p>In den kapitalgedeckten Lösungen hängt die Indexierung von den Veranlagungserträgen und von den versicherungstechnischen Ergebnissen ab.</p> <p>Auch das System der Direktzusagen beinhaltet keine garantierte Indexierung. Die Pensionszahlungen wurden jedoch seit der Schaffung im Jahr 1960 jedes Jahr indexiert (in den letzten Jahren bezog sich die Indexierung auch auf Pensionsanwartschaften). Die Höhe der Indexierung wird vom Versicherungsunternehmen <i>Alecta</i>, das ausgelagerte Leistungszusagen abwickelt, beschlossen und muss von den Unternehmen mit Direktzusage übernommen werden.</p>
Zinsannahmen	<p>Klassische Lebensversicherungen operieren mit einer garantierten Verzinsung von derzeit 2,75 % p.a. Die Rente kann in diesen Modellen nominell nicht reduziert werden.</p>

<p>Schutz bei Insolvenz des Arbeitgebers</p>	<p>Bei Pensionsverpflichtungen, die aus den Unternehmen ausgelagert sind, ist das in der Vorsorgeeinrichtung angesammelte Pensionskapital von einer Insolvenz des Arbeitgebers grundsätzlich nicht betroffen.</p> <p>Für die Direktzusagen an „ältere“ Angestellte gibt es ein kollektives (Pflicht)Sicherungssystem, das die offenen Anwartschaften und Leistungsansprüche bei Insolvenz eines Arbeitgebers übernimmt. Die betroffenen Unternehmen müssen dafür Prämien an das Sicherungssystem entrichten. Alternativ dazu haben sie die Möglichkeit, die Finanzierung der Zusage aus dem Betrieb auszulagern und über eine Lebensversicherung kapitalgedeckt abzuwickeln.</p>
<p>Entwicklungen / Probleme</p>	<p>Im Jahr 2007 wurde eine umfassende Reform der Betriebspensionen für Angestellte beschlossen. Die ursprünglich gegebenen Leistungszusagen laufen - mit sehr langen Übergangsfristen – aus. Für Geburtsjahrgänge ab 1979 werden die bisher gegebenen Leistungszusagen durch Beitragszusagen ersetzt (zumindest 50 % der Beiträge müssen in „sichere“ Versicherungsprodukte gehen, die restlichen 50 % können je nach Wahl des Arbeitnehmers in ein klassisches oder in ein fondsgebundenes Versicherungsprodukt veranlagt werden).</p> <p>Mit dem Wechsel auf defined contribution auch bei den Angestellten - die Arbeiter hatten schon immer Beitragszusagen - werden die Arbeitgeber von der Tragung von Risiken entbunden (Kapitalmarktrisiko, Langlebigkeitsrisiko).</p>

Niederlande	
Kapitaldeckung (extern) / Finanzierung aus Cashflow (Direktzusagen)	<p>Betriebspensionen sind in den Niederlanden generell aus den Betrieben ausgelagert, Kapitaldeckung ist gesetzlich vorgeschrieben.</p> <p>Direktzusagen sind nicht erlaubt.</p>
Beitragszusage (DC- <i>Defined Contribution</i>) Leistungszusage (DB – <i>Defined Benefit</i>)	<p>Der bei weitem überwiegende Teil der Betriebspensionszusagen sind Zusagen mit definierter Pensionsleistung (Leistungszusagen).</p> <p>Die Anzahl von <i>Defined Contribution</i> Zusagen ist in den letzten Jahren etwas angestiegen, liegt allerdings mit 6 % (2005) nach wie vor sehr niedrig.</p>
Kapitalmarktrisiko / Garantien	<p>In den DB- Plänen wird die Finanzierung der Leistungszusagen durch variable Beitragssätze gewährleistet. Die Finanzierungsverantwortung liegt im Wesentlichen bei den Arbeitgebern (In der Regel entfallen rund 75% der Beiträge auf die Arbeitgeber, 25 % auf die Arbeitnehmer). In den letzten Jahren wurde neben den variablen Beitragssätzen auch eine variable Indexierung installiert (siehe unten). Das Risiko schlechter Ergebnisse in den Fonds trifft nun - über entsprechend niedrige Anpassungen - in gewissem Ausmaß auch die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten.</p> <p>In den (seltenen) <i>Defined Contribution</i> Plänen liegt das volle Kapitalmarktrisiko bei den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten.</p> <p>Die strenge Aufsicht soll in den Niederlanden gewährleisten, dass die Ansprüche der Begünstigten durch Kapital gedeckt sind. Zur Begrenzung der Kapitalmarktrisiken wird von der Aufsicht verlangt, dass die Pensionsfonds Reserven (Buffers) aufbauen. Nach den Kapitalmarkteinbrüchen in den Jahren 2001/2002 waren die vorher in vielen Fällen sehr hohen Reserven allerdings weitgehend aufgebraucht.</p>
Langlebigkeitsrisiko	<p>In den DB-Modellen wird das Langlebigkeitsrisiko vom Kollektiv getragen (Anhebung der Beitragssätze oder – neuerdings auch – gedämpfte Indexierung).</p>
Pensionsberechnung	<p>Zentrale Bestimmungsgrößen für die Pensionsberechnung sind die Höhe des versicherten Einkommens (früher zumeist Letztbezug, nunmehr in vielen Fällen das Einkommen im gesamten</p>

	<p>Erwerbsleben) und die Zahl der Arbeitsjahre. In den meisten Modellen ist das Leistungsziel bei Anbindung an den Letztbezug 70 % / bei Anbindung an das Durchschnittseinkommen 80 % Ersatzrate (jeweils unter Einrechnung der Grundpension). In Plänen, die auf den Letztbezug abstellen, steigt der Pensionsanspruch in der Regel pro Jahr um 1,75 %. Bei auf Gehaltsdurchschnitt bezogenen Systemen gibt es oft höhere Pensionsprozente bis zu 2 % p.a.</p> <p>Zu beachten ist, dass Betriebspensionen (Beiträge/Leistungen) in den Niederlanden auf Einkommensteile über einer bestimmten Einkommensgrenze beschränkt sind (siehe unten – Entwicklungen / Probleme).</p>
<p>Indexierung</p>	<p>Es gibt keine gesetzliche Verpflichtung zur Anpassung der Pensionen (Regelungen zur Pensionsanpassung sind aber üblicherweise Bestandteil der Pensionsvereinbarungen). Im Zuge der Reformen der letzten Jahre wurde in vielen Fällen auf variable Indexierung umgestellt – je nach den Ergebnissen, die im Pensionsfonds erzielt werden.</p>
<p>Zinsannahmen</p>	<p>Die aktuarische Diskontrate, die zuvor fix extern vorgegeben war, wurde im Zuge der Reformen der letzten Jahre durch eine Marktertragszinskurve ersetzt. Die dadurch bewirkte exaktere Bestimmung der Verbindlichkeiten führt grundsätzlich zu höheren Finanzierungskosten der Pensionen gleichzeitig aber auch zu mehr Volatilität. Die Pensionsfonds haben zwei Möglichkeiten: entweder sie wählen weniger Risiko, oder sie bilden höhere Reserven.</p>
<p>Schutz bei Insolvenz des Arbeitgebers</p>	<p>Da die Pensionsverpflichtungen aus dem Unternehmen ausgelagert und kapitalgedeckt sind, sind sie von einer Insolvenz des Arbeitgebers grundsätzlich nicht betroffen.</p>

Entwicklungen / Probleme	<p>Anders als in manchen Ländern gibt es in den Niederlanden keinen breitflächigen Ausstieg aus defined benefit Modellen. Es wurden allerdings in den letzten Jahren etliche Maßnahmen gesetzt, um die Kosten für die Finanzierung der Leistungszusagen einzudämmen.</p> <p>Wesentliche Schritte in diese Richtung waren die Umstellung der Berechnungsbasis für die Leistungszusagen vom Letztbezug zum Durchschnittslohn und der Übergang zu variabler Indexierung.</p> <p>Um das Risiko von Veränderungen im Niveau der öffentlichen Pension auszuklammern, verwenden darüber hinaus viele Pensionsfonds für den Schwellenwert, ab dem Beiträge für die Betriebspensionen entrichtet werden, nicht mehr die Beitragsgrenze für die öffentliche Pension (Grundpension), sondern setzen eine fixe Beitragsgrenze.</p>
-----------------------------	--

Vereinigtes Königreich	
Kapitaldeckung (extern) / aus dem Cashflow finanziert (Direktzusagen)	Betriebspensionen sind im Vereinigten Königreich aus den Unternehmen ausgelagert und kapitalgedeckt (Pensionsfonds / teilweise Versicherungslösungen). Direktzusagen sind nicht erlaubt.
Beitragszusage (DC- <i>Defined Contribution</i>) Leistungszusage (DB - <i>Defined Benefit</i>)	Traditionell sind Betriebspensionen im Vereinigten Königreich <i>Defined Benefit</i> Zusagen (Im privaten Sektor rund 3/4 der Anwartschaftsberechtigten, im öffentliche Sektor zur Gänze). Insgesamt ist die Bedeutung von Pensionszusagen im privaten Sektor rückläufig, bei gleichzeitig zunehmender Gewichtung von DC- Systemen oder hybriden Modellen (mehr als die Hälfte der aktiven Anwartschaftsberechtigten mit Leistungszusagen befinden sich in bereits geschlossenen Systemen).
Kapitalmarktrisiko / Garantien	Arbeitgeber müssen in den <i>Defined Benefit</i> Plänen für die Pensionszusage garantieren, wenn die Deckung des Pensionsfonds nicht ausreicht, das Kapitalmarktrisiko liegt bei den Arbeitgebern. In den <i>Defined Contribution</i> Systemen gibt es in der Regel keine Garantien in der Anwartschaftsphase. Das Risiko liegt zumeist zur Gänze bei den Arbeitnehmern (Sparpläne mit Gewinnbeteiligung sind eher selten). Zum Pensionsantritt findet in aller Regel eine Umwandlung in eine Annuität statt, mit den damit verbundenen Garantien und anteiligen Risikoübernahmen durch ein Versicherungsunternehmen in der Pensionsphase (der Anbieter kann frei gewählt werden).
Langlebighkeitsrisiko	<i>Defined Benefit</i> Systeme: Risiko liegt beim Arbeitgeber. <i>Defined Contribution</i> Systeme: In der Akkumulationsphase liegt das Risiko beim Arbeitnehmer. Zum Pensionsantritt erfolgt in aller Regel eine Übertragung des Risikos auf eine Versicherung mittels Umwandlung in eine lebenslange Annuität.
Pensionsberechnung	In den <i>DB</i> -Plänen: Die Pensionshöhe ist in der Regel abhängig vom Letzteinkommen bzw. von einem Einkommensdurchschnitt und von der Anzahl der Arbeitsjahre (typisch: 1/60 des Letzteinkommens pro Arbeitsjahr) In <i>DC</i> - Plänen hängt die Pensionshöhe vom bis zum Pensionsantritt akkumulierten Pensionskapital und den zu diesem Zeitpunkt für den Erwerb von Annuitäten vorherrschenden Bedingungen ab.

<p>Indexierung</p>	<p>DB-Pensionen müssen, sofern sie nach 1997 angefallen sind, jedes Jahr an die Preissteigerungen angepasst werden (max. allerdings mit 2,5% p.a.)</p> <p>Unverfallbare Anwartschaften von <i>Defined Benefit</i> -Plänen müssen während der Periode bis zum Leistungsbezug in gleicher Weise wie die Verbraucherpreise wachsen (max. mit 5 % p.a.).</p> <p>In den <i>Defined Contribution</i> Plänen wird in aller Regel eine Annuität von einem Versicherungsunternehmen bezogen, wobei die Art der Annuität wählbar ist (konstant, indexiert).</p>
<p>Zinsannahmen</p>	<p>Keine gesetzlichen Vorgaben über Zinssätze.</p>
<p>Schutz bei Insolvenz des Arbeitgebers</p>	<p>Schutz besteht durch Auslagerung und Kapitaldeckung. Bei Unterdeckung von DB- Plänen muss der Arbeitgeber die Leistungszusage garantieren, womit die Insolvenzgefahr schlagend werden kann.</p> <p>Im Zuge der Kapitalmarktkrise 2000-2002 erlitten viele Arbeitnehmer durch die Liquidierung unterdeckter Pensionsfonds und die Insolvenz der zur Nachschussleistungen verpflichteten Arbeitgeber beträchtliche Verluste. Nach massiven öffentlichen Druck erfolgte teilweise eine Entschädigung aus öffentlichen Steuermitteln (<i>Financial Assistance Scheme, FAS</i>).</p> <p>Seit der Schaffung des Pension Protection Fund im Jahr 2005 sind <i>Defined Benefit</i> Zusagen bei Insolvenz des Arbeitgebers in relativ hohem Maße abgesichert (zumindest bis zu 90 % des Anspruches).</p> <p>Können die Arbeitgeber ihrer Nachschussverpflichtung nicht nachkommen, springt der <i>Pension Protection Fund</i> ein, der aus risikoabhängigen Arbeitgeber-Beiträgen auf die DB- Zusagen gespeist wird.</p>
<p>Entwicklungen / Probleme</p>	<p>In der Vergangenheit waren Leistungszusagen vielfach unterdeckt. Probleme ergaben sich insbesondere nach der Kapitalmarktkrise 2000-2002 mit in Folge hohen Verlusten an Ansprüchen vor allem bei Insolvenz des Arbeitgebers.</p> <p>Nach dem Zusammenbruch zahlreicher Pensionsfonds in Folge der Finanzmarktkrise Anfang des Jahrtausends kam es zu einer kostspieligen staatlichen Rettungsaktion für unterdeckte Pensionsverpflichtungen.</p> <p>Das Risiko der Arbeitnehmer bei Unterdeckung des Pensionsplanes und Insolvenz des Arbeitgebers wurde 2005 durch die Schaffung des <i>Pension Protection Fund</i>, finanziert durch risikoabhängige</p>

	<p>Beiträge der Arbeitgeber, deutlich besser abgesichert.</p> <p>Im Privatsektor gibt es seit längerem eine rückläufige Zahl an Betriebspensionszusagen bei gleichzeitiger Verschiebung bei den Neuzusagen hin zu beitragsdefinierten Systemen, wo das Risiko in der Ansparphase in der Regel ausschließlich von den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten getragen wird.</p>
--	--

Deutschland	
<p>Kapitaldeckung (extern) / aus dem Cashflow finanziert (Direktzusagen)</p>	<p>Direktzusagen mit Pensionsrückstellungen in den Bilanzen der Unternehmen sind nach wie vor die bedeutendste Form von Pensionszusagen. Im Rahmen ausgelagerter Durchführungswege dominieren Versicherungslösungen (Direktversicherung, Pensionskassen), den neuen Pensionsfonds nach angelsächsischer Prägung kommt noch eine geringe Bedeutung zu</p>
<p>Beitragszusage (DC-<i>Defined Contribution</i>) Leistungszusage (DB-<i>Defined Benefit</i>)</p>	<p>Leistungsdefinierte Direktzusagen sind nach wie vor von großer Bedeutung.</p> <p>Bei den in ausgelagerten Systemen vorherrschenden Versicherungslösungen (Direktversicherung, Pensionskasse im Rahmen des Versicherungsaufsichtsgesetzes) haftet der Arbeitgeber ebenfalls grundsätzlich für die Erfüllung der Zusage, soweit sich die Zusage de facto auf eine bestimmte Beitragszahlung beschränkt.</p> <p>Mit den seit 2002 neu geschaffenen Pensionsfonds finden auch beitragsdefinierte Modelle ohne Versicherungscharakter Verbreitung. In diesem Fall haftet der Arbeitgeber für den Nominalwert der Summe der Beiträge für Altersleistungen.</p>
<p>Kapitalmarktrisiko / Garantien</p>	<p>In den <i>Defined Benefit</i> Plänen trägt der Arbeitgeber die Finanzierungsverantwortung für die Erfüllung der Leistungszusage.</p> <p>Bei Versicherungslösungen übernimmt das Versicherungsinstitut im Ausmaß der garantierten Leistung und des zugrundeliegenden Garantiezinses das Risiko. Die Arbeitnehmer sind über die Höhe der Gewinnbeteiligung am Risiko beteiligt. Die Versicherungswirtschaft hat für Direktversicherungen und für Pensionskassen der Versicherungswirtschaft eine eigene Auffanglösung für den Fall der Insolvenz eines Instituts geschaffen.</p> <p>In den <i>Defined Contribution</i> Plänen ohne Versicherungscharakter muss der Arbeitgeber (zum Pensionsantritt) den Nominalwert der Beiträge abzüglich der Prämienanteile für die Absicherung der Risiken Tod und Invalidität garantieren. Die Arbeitnehmer tragen in diesem Fall das Risiko einer nominalen Null- Verzinsung (reale Negativverzinsung in der Höhe der kumulierten Inflation) gerechnet über die gesamte Ansparphase.</p> <p>Im Ausmaß der Umwandlung des Kapitalstocks in eine Lebensversicherung zum Pensionsantritt erfolgt für die Pensionsphase eine entsprechende Risikoübernahme durch den Versicherer.</p>

<p>Langlebigkeitsrisiko</p>	<p>Bei den leistungsdefinierten Zusagen trägt der Arbeitgeber das Langlebigkeitsrisiko.</p> <p>Bei Versicherungslösungen wird das Risiko vom Versicherungsunternehmen getragen, eine Restbeteiligung des Arbeitnehmers erfolgt über die Auswirkungen des versicherungstechnischen Ergebnisses auf die Gewinnbeteiligung.</p> <p>In den beitragsdefinierten Pensionsfonds trägt in der Ansparphase der Arbeitnehmer das Risiko. Bei Umwandlung in eine Annuität zum Pensionsantritt erfolgt im Wesentlichen eine Risikoübertragung auf den Versicherer.</p>
<p>Pensionsberechnung</p>	<p><i>Defined Benefit</i> Pläne: Die Pensionshöhe ist zumeist abhängig vom Letztgehalt und der Anzahl der Arbeitsjahre (Erwerb eines bestimmten Prozentsatzes des Gehalts pro Beschäftigungsjahr).</p> <p><i>Defined Contribution</i> Pläne:</p> <p>Versicherungslösungen: Die Zusage erfolgt in Form einer Lebensversicherung gegebenenfalls inkl. Gewinnbeteiligung;</p> <p>Pensionsfonds: Pensionshöhe hängt von der Höhe des Pensionskapitals zum Zeitpunkt der Pensionierung und den verwendeten Rechenparametern (Umwandlung in eine Annuität) ab. Ein Mindestanspruch ergibt sich aus der Nominalwertgarantie für die Beiträge für Altersleistungen (Beitragszusage mit Mindestleistung).</p>
<p>Indexierung</p>	<p>In den Systemen mit Direktzusagen gibt es eine Verpflichtung der Arbeitgeber, alle 3 Jahre die Interessen der Pensionsbezieher nach Indexierung mit der eigenen wirtschaftlichen Situation abzuwägen. Wenn es die wirtschaftliche Situation zulässt, hat eine Anpassung auf Basis von Richtwerten zu erfolgen.</p> <p>In den Versicherungslösungen hängt die Indexierung vom Garantiezins und den Gewinnanteilen ab.</p>
<p>Zinsannahmen</p>	<p>Bei der Direktzusage wird ein rechnermäßiger Zinsertrag von 6 % zur versicherungsmathematischen Berücksichtigung der zugesagten Versorgungsleistung herangezogen (Aufbau der Pensionsrückstellung nach dem Teilwertverfahren).</p>
<p>Schutz bei Insolvenz des Arbeitgebers</p>	<p>Das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers ist bei DB- Systemen / Direktzusagen durch den Pensionssicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVAG) gut abgesichert, der im Insolvenzfall die</p>

	<p>Verpflichtungen (Pensionsverpflichtungen und unverfallbare Ansprüche) übernimmt. Die Arbeitgeber sind zur Beitragsleistung verpflichtet. Der PSVAG ist gesetzlich mit einer öffentlich rechtlichen Beitragshoheit ausgestattet.</p> <p>Insolvenzschutz besteht auch hinsichtlich der nominellen Beitragsgarantie der Arbeitgeber im Falle der Durchführung von DC- Systemen durch Pensionsfonds (Beitragszusage mit Mindestleistung). Die Beitragsgrundlage der Arbeitgeber für deren Beiträge zum PSVAG ist hier deutlich geringer als bei Direktzusagen.</p>
Entwicklungen / Probleme	<p>Das deutsche System baut einerseits noch stark auf Direktzusagen mit einem umfassenden Schutz im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers auf, andererseits kommt Versicherungslösungen. (Direktversicherung, Pensionskasse) eine große Bedeutung zu.</p> <p>Im Rahmen der neuen, von Pensionsfonds durchgeführten beitragsdefinierten Systeme trägt der Arbeitnehmer einen deutlich größeren Anteil am Risiko, zumindest in der Ansparphase. Die Risikoübernahme beschränkt sich hier auf eine Nominalgarantie der für Altersleistungen gezahlten Beiträge durch den Arbeitgeber.</p> <p>Die Bedeutung dieses Durchführungsweges ist noch sehr gering, sie weist aber eine zunehmende Entwicklungsdynamik auf.</p>

Belgien	
Kapitaldeckung (extern) / aus dem Cashflow finanziert (Direktzusagen)	Betriebspensionen sind in Belgien aus den Unternehmen ausgelagert und kapitalgedeckt (Gruppenlebensversicherungen oder Pensionsfonds). Direktzusagen sind nicht zulässig.
Beitragszusage (DC- <i>Defined Contribution</i>) Leistungszusage (DB- <i>Defined Benefit</i>)	Es gibt sowohl <i>Defined Contribution</i> als auch <i>Defined Benefit</i> Pläne. Neue Zusagen sind fast ausschließlich <i>Defined Contribution</i> Zusagen. Die seit 2003 existierenden Pensionspläne für ganze Wirtschaftssektoren (vor allem für Arbeiter) sind überwiegend DC-Systeme.
Kapitalmarktrisiko / Garantien	In DB- Systemen liegt das Risiko beim Arbeitgeber, er hat die Verpflichtung etwaige Fehlbeträge nachzuschießen. In DC- Systemen wird das Kapitalmarktrisiko für Arbeitnehmer durch eine Mindestverzinsungsgarantie des Arbeitgebers beschränkt. Die garantierte Mindestverzinsung der Beiträge des Arbeitgebers (nach Abzug der Prämien für die Abdeckung der Risiken Invalidität und Tod sowie der Verwaltungskosten) beträgt 3,25 %, jene für Arbeitnehmerbeiträge (ebenfalls abzüglich der Risikoprämien) 3,75 %. Die Mindestverzinsungsgarantie des Arbeitgebers für Arbeitnehmerbeiträge gilt auch für DB- Systeme. Die garantierte Mindestverzinsung ist als Durchschnittswert, gerechnet über die Dauer der Zugehörigkeit, zu verstehen. Bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als 5 Jahren kommt für die Mindestverzinsung nicht der Garantiezins zur Anwendung, sondern eine Indexierung mit den Verbraucherpreisen. Erfolgt die Durchführung mittels Gruppenlebensversicherung, dann wird in der Regel vom Versicherungsunternehmen auch eine Mindestertragsgarantie abgegeben.
Langlebkeitsrisiko	In DB- Systemen liegt das Risiko beim Arbeitgeber In DC- Systemen tragen zumindest in der Ansparphase in der Regel die Arbeitnehmer das Risiko. Mit dem Kauf einer Annuität kann das Langlebkeitsrisiko auf eine Versicherung übertragen werden.
Pensionsberechnung	<i>Defined Benefit</i> Pläne: Die Pension ist abhängig von der Anzahl der

	<p>Arbeitsjahre (n/35, n/40, n/45,...), vom Gehalt (meist Endgehalt oder auch Durchschnittsgehalt) und oftmals vom Niveau der öffentlichen Pension.</p> <p>Bei <i>Defined Contribution</i> Plänen: Die Pension hängt vom bis zum Pensionsantritt akkumulierten Pensionskapital ab. Ein Mindestwert ergibt sich aus dem garantierten Mindestertrag.</p>
Indexierung	<p>Indexierungsmechanismen für Pensionen und Anwartschaften existieren, sind aber nicht üblich. In Versicherungslösungen kann eine Indexierung gewählt werden.</p>
Zinsannahmen	<p>Es gibt in den Pensionsfonds keine quantitativen Beschränkungen für die wirtschaftlichen und aktuarischen Annahmen. Die Diskontrate kann so gewählt werden, dass der vergangene und derzeitige Ertrag auf die Investments und der prognostizierte Ertrag auf zukünftige Investments berücksichtigt wird, oder auf Basis einer <i>Asset Liability Management</i> Studie.</p> <p>Versicherer dürfen max. 3,75 % Garantiezins anbieten.</p>
Schutz bei Insolvenz des Arbeitgebers	<p>Schutz des angesammelten Pensionskapitals besteht durch Auslagerung und Kapitaldeckung,</p> <p>Für die Absicherung des Insolvenzfalles bei gleichzeitiger Unterdeckung der Pensionsverpflichtungen im Pensionsfonds (Leistungszusage, Mindestertragsgarantie) ist kein eigener Schutzfonds vorgesehen. Arbeitnehmer sind in diesem Fall auf gedeckelte Leistungen des allgemeinen Fonds für alle offenen Forderungen der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern angewiesen.</p> <p>In Sektorplänen hat die Insolvenz eines Arbeitgebers keine Auswirkungen auf erworbene Ansprüche, die Verantwortung liegt beim Sektorplan, nicht beim einzelnen Arbeitgeber.</p>
Entwicklungen / Probleme	<p>Neue Zusagen sind fast ausschließlich <i>Defined Contribution</i> Zusagen.</p> <p>Auch in DC- Systemen wird allerdings durch den Arbeitgeber ein Mindestertrag auf die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge auf relativ hohem Niveau garantiert.</p>

Österreich	
<p>Kapitaldeckung (extern) / aus dem Cashflow finanziert (Direktzusagen)</p>	<p>In Österreich sind in der betrieblichen Altersvorsorge in Pensionskassen ausgelagerte, kapitalgedeckte Betriebspensionen vorherrschend. Die seit 2006 bestehende Möglichkeit der Durchführung mittels „Betrieblicher Kollektivversicherung“ hat noch kaum Verbreitung gefunden.</p> <p>Direktzusagen sind von abnehmender Bedeutung. Nach der Neuordnung des Betriebspensionsrechts im Jahr 1990 wurden sehr viele Direktzusagen in die neu gegründeten Pensionskassen „ausgelagert“ (häufig verbunden mit einem Wechsel von Leistungs- zu Beitragszusagen). Neue Betriebspensionszusagen wurden seither fast ausschließlich in Form von Beitragszusagen über Pensionskassen erteilt.</p>
<p>Beitragszusage (DC-<i>Defined Contribution</i>) Leistungszusage (DB-<i>Defined Benefit</i>)</p>	<p>In Österreich dominieren bei den kapitalgedeckten, aus den Unternehmen ausgelagerten Betriebspensionszusagen <i>Defined Contribution</i> Pläne (86 %), Leistungszusagen über Pensionskassen sind selten (14 %) und haben tendenziell abnehmende Bedeutung. Neue Zusagen sind fast ausschließlich <i>Defined Contribution</i> Zusagen.</p> <p>Direktzusagen (Leistungszusagen) sind nur mehr von eingeschränkter und weiter abnehmender Bedeutung.</p>
<p>Kapitalmarktrisiko / Garantien</p>	<p>In den beitragsdefinierten Pensionskassen liegt das Risiko in der Regel ausschließlich bei den Arbeitnehmern und zwar sowohl in der Akkumulations- als auch in der Pensionsphase.</p> <p>Ursprünglichen waren die Pensionskassen verpflichtet, einen Mindestertrag (derzeit 1,02 % p.a. nach Abzug der Kosten) bezogen auf den Durchschnitt der letzten 5 Jahre zu garantieren.</p> <p>Der Umfang der Garantie wurde im Jahr 2003 rückwirkend massiv abgeschwächt, als die Garantieregelung erstmals in größerem Ausmaß anzuwenden gewesen wäre!</p> <p>Zeitgleich mit der massiven Abschwächung der Garantie wurde der Aufbau einer Mindestertragsrücklage vorgeschrieben und die Kosten hierfür von den Kassen in voller Höhe den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in Rechnung gestellt.</p> <p>Im Jahr 2005 wurde den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten - als Alternative zur Kostenvorschreibung - ein <i>Opting-Out</i> aus der noch verbliebenen Mindestertragsgarantie ermöglicht. Um unverhältnismäßig hohe Kosten zu vermeiden, wurde daraufhin in den meisten Verträgen auf die Garantie verzichtet. Aktuell sind nur mehr ca. 20 % der Pensionskassenverträge mit einer deutlich abgeschwächten Mindestertragsgarantie ausgestattet.</p>

	In den DB- Systemen liegt das Risiko beim Arbeitgeber (Finanzierungsverantwortung bei Direktzusagen, Nachschusspflicht bei leistungsdefinierten Pensionskassenzusagen).
Langlebkeitsrisiko	<p>In den beitragsdefinierten Pensionskassen liegt das kollektive Langlebkeitsrisiko sowohl in der Akkumulations- als auch in der Pensionsphase bei den Arbeitnehmern.</p> <p>In den DB- Systemen liegt das Risiko beim Arbeitgeber (Finanzierungsverantwortung bei Direktzusagen, Nachschusspflicht bei leistungsdefinierten Pensionskassenzusagen).</p>
Pensionsberechnung	<p>In beitragsdefinierten Pensionskassen errechnet sich die Anfangspension durch Verrentung des bis zum Pensionsantritt akkumulierten Pensionskapitals. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Höhe des verwendeten Rechnungszinssatzes, der als eine Art Vorgriff auf künftige Veranlagungserträge veranschlagt wird. 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).</p> <p>Liegt das tatsächliche Ergebnis über dem Rechnungsmäßigen Überschuss so wird der übersteigende Wert zur Dotierung der Schwankungsrückstellung¹ verwendet. Liegt das reale Ergebnis niedriger als der Rechnungsmäßige Überschuss, so kommt es zu einer entsprechenden Auflösung der Schwankungsrückstellung. Ist keine – oder eine zu geringe - Schwankungsrückstellung vorhanden, so schlägt die Unterschreitung des Rechnungszinses in schlechten Ertragsjahren voll auf die Pensionshöhe durch und führt zu einer entsprechenden nominalen 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.</p> <p>In den <i>Defined Benefit</i> Modellen erfolgt die Pensionsberechnung in der Regel auf Basis des Letztbezuges und der Anzahl der Beschäftigungsjahre im Unternehmen.</p>

¹ Die Schwankungsrückstellung ist im österreichischen Pensionskassenrecht als zentrales Instrument zum Ausgleich von Kapitalmarktschwankungen vorgesehen.

Indexierung	<p>Es gibt keine verpflichtende Indexierung.</p> <p>In den beitragsdefinierten Pensionskassen erfolgt eine Indexierung, wenn das jährliche Ergebnis (abzüglich der Kosten und des versicherungstechnischen Ergebnisses und nach allfälliger Auflösung von Schwankungsreserven) über dem Rechnungszinssatz liegt. Fällt das Ergebnis geringer aus und existieren keine oder keine ausreichenden Schwankungsreserven, dann kommt es zu entsprechenden nominellen Pensionskürzungen.</p>
Zinsannahmen	<p>In den Pensionskassen finden sich Rechenzinsen von bis zu 6,5 %. Seit 1.1.2004 werden für neu abgeschlossene beitragsorientierte Verträge nur mehr Rechenzinsätze bis max. 3,5 % genehmigt.</p>
Schutz bei Insolvenz des Arbeitgebers	<p>Die Absicherung von Ansprüchen aus Direktzusagen ist bei Insolvenz des Arbeitgebers nur auf einem sehr niedrigen Niveau gegeben. Aus dem Insolvenzentgeltsicherungsfonds werden max. 24 Monatsbeträge gezahlt. Dies war vielfach auch ein zentrales Motiv für die Zustimmung der Arbeitnehmer zu einem Umstieg auf externe Kapitaldeckung</p>
Entwicklungen / Probleme	<p>Durch die vielfach zu optimistischen Annahmen bei älteren Pensionskassenmodellen werden die Zielgrößen in der Veranlagung nicht erreicht, womit die Pensionen laufend gekürzt werden. Dieses Problem ist ohne einen Kapitalnachschuss und einer Änderung der Systemparameter nicht zu beheben. Besonders gravierend stellt sich die Situation nach zahlreichen Umwandlungen von leistungsdefinierten Direktzusagen in Pensionskassenlösungen unter Heranziehung von unrealistischen Rechenparametern.</p> <p>Schwankende Pensionen wie in den Pensionskassen erfüllen nicht die Ansprüche an ein konstantes Einkommen im Alter.</p> <p>Die krasse Entwertung einer gesetzlichen Garantie durch den Gesetzgeber beim ersten Anlassfall hat das Vertrauen in das System erschüttert.</p>