

Deutschland	
Kapitaldeckung (extern) / aus dem Cashflow finanziert (Direktzusagen)	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
Beitragszusage (DC- <i>Defined Contribution</i>) Leistungszusage (DB - <i>Defined Benefit</i>)	Leistungsdefinierte Direktzusagen sind nach wie vor von großer Bedeutung. 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. 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.
Kapitalmarktrisiko / Garantien	In den <i>Defined Benefit</i> Plänen trägt der Arbeitgeber die Finanzierungsverantwortung für die Erfüllung der Leistungszusage. 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. 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. Im Ausmaß der Umwandlung des Kapitalstocks in eine Lebensversicherung zum Pensionsantritt erfolgt für die Pensionsphase eine entsprechende Risikoübernahme durch den Versicherer.

<p>Langlebighkeitsrisiko</p>	<p>Bei den leistungsdefinierten Zusagen trägt der Arbeitgeber das Langlebighkeitsrisiko.</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 rechnungsmäßiger 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>