

WIFO

A-1103 WIEN, POSTFACH 91
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

 **ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

**Betriebliche Altersvorsorge
in Österreich**

**Oskar Grünwald, Thomas Url, Heinz Zeilhofer,
Helmut Hoskovec, Günther Schiendl,
Marc Bittner**

Juli 2003

Betriebliche Altersvorsorge in Österreich

**Oskar Grünwald, Thomas Url, Heinz Zeilhofer,
Helmut Hoskovec, Günther Schiendl,
Marc Bittner**

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Gefördert vom Jubiläumsfonds der Oesterreichischen
Nationalbank

Wissenschaftliche Assistenz: Ursula Glauninger

Juli 2003

INHALTSVERZEICHNIS

1. Zusammenfassung und wesentliche Feststellungen	1
2. Die Rolle der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich	7
2.1 <i>Einleitung und Motivation</i>	7
2.2 <i>Ausgangslage und langfristige Finanzierung</i>	9
2.2.1 <i>Ausgangslage</i>	9
2.2.2 <i>Langfristige Finanzierungslage der Pensionsversicherung</i>	15
2.2.3 <i>Die betrieblichen Altersvorsorge in Österreich</i>	18
2.2.4 <i>Einkommensersatz durch die neue Mitarbeitervorsorge</i>	21
2.3 <i>Soll die betriebliche Altersvorsorge verpflichtend sein?</i>	24
2.3.1 <i>Theoretische Grundlagen für die Verteilung des Konsums über den Lebenslauf</i>	25
2.3.2 <i>Das tatsächliche Konsumverhalten der Pensionisten</i>	33
2.4 <i>Zusammenfassung und Schlussfolgerungen</i>	39
2.5 <i>Literaturhinweise</i>	42
2.6 <i>Technischer Anhang: Das Modell</i>	43
3. Der Pensionskassensektor in Österreich	47
3.1 <i>Die Entwicklung des Pensionskassensektors in Österreich</i>	47
3.2 <i>Die Stellung der Pensionskassen im Kapitalmarkt</i>	50
3.3 <i>Die Marktstruktur bei den überbetrieblichen Pensionskassen</i>	51
3.4 <i>Charakteristik</i>	55
3.4.1 <i>Vereinigte Pensionskasse AG</i>	56
3.4.2 <i>ÖPAG Pensionskassen AG</i>	56
3.4.3 <i>BVP-Pensionskassen AG</i>	57
3.4.4 <i>APK-Pensionskasse AG</i>	58
3.4.5 <i>VICTORIA – VOLKSBANKEN Pensionskassen AG</i>	59
3.4.6 <i>ALLIANZ Pensionskasse AG</i>	59
3.4.7 <i>BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft</i>	60
3.5 <i>Die Entwicklung der betrieblichen Pensionskassen</i>	61
3.6 <i>Strukturmerkmale der betrieblichen Pensionskassen</i>	61
3.7 <i>Die Zukunft der betrieblichen Kassen</i>	63
4. Organisatorische Rahmenbedingungen und Verwaltungskosten des Systems überbetrieblicher Pensionskassen	67
4.1 <i>Einleitung</i>	67

4.2	<i>Rechtsform und Eigentümerstruktur der überbetrieblichen Pensionskassen in Österreich</i>	68
4.2.1	Die Aktiengesellschaft als Rechtsform der österreichischen Pensionskassen	68
4.2.2	Die Aktionärsstruktur der überbetrieblichen Pensionskassen in Österreich	73
4.2.3	Kooperationsmöglichkeiten zwischen Pensionskassen und Eigentümern aus dem Sektor der Banken und Versicherungen	75
4.2.4	Die Konzernzugehörigkeit als Argument im Wettbewerb	81
4.2.5	Zusammenfassung	86
4.3	<i>Vorschriften zur Führung der Geschäfte der Pensionskassen insbesondere Mitwirkungsmöglichkeiten der Berechtigten</i>	87
4.3.1	Die Geschäftsführung im Interesse der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten	87
4.3.2	Die Verwaltung der Vermögensveranlagungen als Aufgabe von zentraler Bedeutung	88
4.3.3	Die Mitwirkungsmöglichkeiten der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten	91
4.4	<i>Überwachung der Pensionskassen</i>	95
4.4.1	Die gesetzlichen Bestimmungen zur Überwachung der überbetrieblichen Pensionskassen in Österreich	95
4.4.2	Die Organisation und aktuelle Themen der Aufsicht über die Versorgungseinrichtungen in der Schweiz	97
4.5	<i>Die Verwaltungskosten eines Pensionskassensystems</i>	101
4.5.1	Einleitung	101
4.5.2	Die in Österreich für Pensionskassen geltenden gesetzliche Bestimmungen zur Höhe der Vergütungen zur Deckung der Betriebsaufwendungen und der Kosten der Vermögensverwaltung sowie deren Ausweis in den Ergebnisrechnungen	102
4.5.3	Die Vermögensverwaltung als Kostenfaktor eines Pensionskassensystems	106
4.5.4	Die Verwaltungskosten der österreichischen überbetrieblichen Pensionskassen	110
4.5.5	Die Verwaltungskosten des Systems der gesetzlichen Pensionsversicherung in Österreich	118
4.5.6	Die Verwaltungskosten in den Einrichtungen der beruflichen Vorsorge in der Schweiz	120
4.5.7	Zusammenfassung	125
4.6	<i>Literaturverzeichnis</i>	127
	Gesetze und behördliche Veröffentlichungen	127
	Studien, Arbeitspapiere, Aufsätze und Vorträge	128
	Zeitungs- und Zeitschriftenartikel, Presseaussendungen	129

Homepages	130
5. Grundsatzfragen der Veranlagung einer Pensionskasse	131
<i>Einleitung</i>	131
<i>Begriffsdefinitionen</i>	132
5.1 <i>Rahmenbedingungen</i>	133
5.1.1 Veranlagungsbeschränkungen	133
5.1.2 Mitbestimmungsrechte	134
5.1.3 Zielvorgaben	136
5.1.4 Größe, Kundenstruktur, Eigentümer	138
5.2 <i>Veranlagungspolitik</i>	140
5.2.1 Ad Wohlverhaltensregelungen	142
5.2.2 Ad Corporate Governance (Unternehmensführung und – überwachung)	143
5.3 <i>Veranlagungsstruktur (Aufbauorganisation)</i>	145
5.3.1 Eigen-/Fremdveranlagung	146
5.3.2 Typische Veranlagungsstrukturen und ihre Charakteristika	146
5.3.3 Spezial- und Publikumsfonds	148
5.3.4 Aktiv gemanagte Fonds und Indexfonds	149
5.3.5 Dachfonds	150
5.3.6 Auswahl der Manager	150
5.3.7 Auswahl der Kapitalanlagegesellschaften und Depotbanken	152
5.3.8 Beispiel für Strukturierung	153
5.3.9 Zusammenfassung	153
5.4 <i>Veranlagungsprozess (Ablauforganisation)</i>	154
5.4.1 Technische Spezifika der Veranlagung	154
5.4.2 Veranlagungsprozess im Überblick	159
5.4.3 Entscheidungseinheiten und Entscheidungsprozesse	160
5.4.4 Strategische Asset Allocation und ihre Bestimmungsfaktoren	162
5.4.5 Taktische Asset Allocation	167
5.4.6 Market Monitoring	169
5.4.7 Operative Umsetzung	170
5.4.8 Veranlagungscontrolling	170
5.5 <i>Ausblick</i>	172
5.5.1 Bestandsaufnahme	173
5.5.2 Hypothesen	181
5.6 <i>Veranlagung Mitarbeitervorsorgekasse</i>	184

6.	Einstellungen der ÖsterreicherInnen zur Alterssicherung: ASVG-Pension – Betriebliche Altersvorsorge – „Abfertigung neu“	187
6.1	Einleitung	187
6.2	<i>Zur Samplestruktur</i>	187
6.3	<i>Einstellungen der ÖsterreicherInnen zur ASVG-Pension</i>	190
6.3.1	Finanzierbarkeit des staatlichen Pensionssystems	190
6.3.2	Sicherheit der eigenen Pension	192
6.4	<i>Einstellungen der ÖsterreicherInnen zur betrieblichen Altersvorsorge</i>	194
6.4.1	Kenntnis der betrieblichen Altersvorsorge	194
6.4.2	Bedeutung	196
6.4.3	Veranlagungsproblematik	198
6.5	<i>Einstellungen der ÖsterreicherInnen zur „Abfertigung neu“</i>	200
6.5.1	Kenntnis der Regelungen	200
6.5.2	Sinnhaftigkeit der „Abfertigung neu“	208
6.6	<i>Fragebogen</i>	214

1. Zusammenfassung und wesentliche Feststellungen¹⁾

Die vorliegende Studie, die vom Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank finanziert wurde, befasst sich mit aktuellen Fragen der betrieblichen Altersversorgung in Österreich insbesondere mit der Rolle der Pensionskassen. Vier Autoren greifen verschiedene Aspekte heraus, die Einstellung der Bevölkerung untersuchte eine Befragung.

Thomas Url stellt fest, dass die Nettoeinkommensersatzrate bei Männern mit 79,5% und bei Frauen mit 71,0% im internationalen Vergleich hoch ist. Hingegen spielen Kapitaleinkommen und Leistungen privater Lebensversicherungen praktisch keine Rolle. Im Jahre 2000 hatten 14% der unselbständig Beschäftigten eine Anwartschaft innerhalb eines der vier Altersversorgungssysteme, wobei die Verbreitung in den einzelnen Wirtschaftsbereichen sehr unterschiedlich ist und keine umfassende Kompensation für Leistungskürzungen im Rahmen der ersten Säule bietet. Aus einer Risikoperspektive ist der Ausbau kapitalgedeckter Formen der Altersversorgung begrüßenswert.

Heinz Zeilhofer stellt die Entwicklung der 7 überbetrieblichen und 12 betrieblichen Pensionskassen dar. Die Zahl der Anspruchsberechtigten wuchs in jedem Jahr und erreichte per Ende 2001 mehr als 360.000. Auch das verwaltete Vermögen nahm in jedem Jahr bis einschließlich 2001 zu und erreichte die eindrucksvolle Summe von 8,2 Mrd. €. Der Markt der überbetrieblichen Kassen wird von vier Wettbewerbern dominiert, ihr Anteil an den Anspruchsberechtigten und am verwalteten Vermögen liegt jeweils bei rund 90%. Bei der eigentümersmäßigen Zuordnung fällt auf, dass es unerwartete Überschneidungen bei den Aktionärsgruppen gibt, was auf den Konsolidierungsprozess im Pensionskassensektor und die Fusionen im Bankenbereich zurückgeht. Von den 2001 bestehenden betrieblichen Pensionskassen wurde die Hälfte von multinationalen Konzernen gegründet, die damit die Möglichkeit nutzten, ihr Pensionssystem gleich oder ähnlich wie in der Muttergesellschaft zu organisieren. Ob die Umwandlung einer betrieblichen Pensionskasse in eine überbetriebliche im Jahre 2002 schon einen Trend anzeigt, muss vorläufig offen bleiben.

Helmut Hoskovec untersucht ausgehend von der Aktionärsstruktur der überbetrieblichen Pensionskassen die Frage der Kooperation mit den Eigentümern. Dabei stellt sich heraus, dass die Konzernzugehörigkeit als Argument im Wettbewerb verwendet wird; zugleich besteht die Gefahr, dass die Pensionskasse in ihrer Veranlagungspolitik eingeschränkt wird. Von den verschiedenen Möglichkeiten der Mitwirkung der Anspruchsberechtigten wird die Präsenz in den Hauptversammlungen am wenigsten genutzt. Nur bei zwei Pensionskassen nimmt eine nennenswerte Zahl von Personen daran teil. Hoskovec stellt auch einen Kostenvergleich mit der gesetzlichen Pensionsversicherung und mit den Pensionskassen in der Schweiz an. Bezogen auf die gesamten Anwartschafts- und Leistungsberechtigten beliefen sich die

¹⁾ Redaktionsschluss Juni 2003.

Betriebsaufwendungen in den Jahren 2000 und 2001 auf pro Kopf 89,30 bzw. 90,29 € (ohne Verwaltungskostenrückstellung). Für die Verwaltungskosten pro im System der gesetzlichen Sozialversicherung betreuter Person ergibt sich ein Betrag von größenordnungsmäßig 75 bis 80 € im Jahr. Der Verwaltungsaufwand der österreichischen überbetrieblichen Pensionskassen ist in Relation zu den Beitragseinnahmen wegen des deutlich niedrigeren Niveaus der Beitragsleistungen pro Versicherten mit 5,54% und 5,23% (2000 bzw. 2001) höher als für das Schweizer System, wo er zwischen 3,31% (1998) und 3,74% (2000) liegt. In Relation zur Zahl der zu betreuenden Personen zeigt sich aber, dass das österreichische System vergleichsweise kostengünstiger arbeitet, was sicherlich auf die in der Schweiz gegebene starke Aufsplitterung auf eine sehr große Zahl von Einrichtungen zurückzuführen ist.

Günther Schiendl befasst sich mit Grundsatzfragen der Veranlagung einer Pensionskasse. Er beschreibt die Rahmenbedingungen, Grundsätze und Richtlinien der Veranlagung sowie die konkreten Umsetzungsvarianten. Von den typischen Veranlagungsstrukturen dürften sich die großen Pensionskassen in Österreich in erster Linie für den Multi-Manager-Multi-Assetklassen-Ansatz entschieden haben. Schiendl betont, dass für die Veranlagungsstrategie nicht der Investmenthorizont sondern die Risikofähigkeit der VRG maßgeblich ist. Zudem ist die Vorstellung der Langfristigkeit angesichts der jährlichen Abrechnung des Veranlagungsergebnisses gegen die Schwankungsrückstellung nicht adäquat. Aus der Langfristigkeit wurde vereinfachend auch meist ein hoher Aktienanteil. Abgeleitet, wobei durch die Kursentwicklung an den Aktienmärkten seit April 2000 der bis dahin oft unangreifbare Glaube an die Überlegenheit von Aktienveranlagungen massiv erschüttert wurde.

Im Rahmen der von Marc Bittner durchgeführten und ausgewerteten Umfrage zeigte sich eine Mehrheit von 59% skeptisch bezüglich der Finanzierbarkeit des staatlichen Pensionssystems und meinte, dass mehr Steuergelder als bisher eingesetzt werden müssten, um die Pensionen zu sichern. 77% waren davon überzeugt, dass es Schwierigkeiten mit der Pension geben könnte, wenn sie selbst in Pension gehen werden. Die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge war der Mehrzahl, nämlich 84%, bekannt, drei Viertel hielten sie für wichtig, 40% sogar für sehr wichtig. Hinsichtlich der Sicherheit der Veranlagung der Beiträge für eine Betriebspension auf den Kapitalmärkten zeigte sich unter den Befragten eine deutliche Skepsis: 58% der Befragten hielten diese Form der Veranlagung für zumindest weniger sicher.

Die Autoren der Studie haben die wesentlichen Ergebnisse und die daraus resultierenden Empfehlungen in 10 Punkten zusammengefasst:

1. Sowohl die erste als auch die zweite Säule der Altersversorgung sind derzeit weltweit in einer schwierigen Situation – wenn nicht sogar Krise.

Die erste Säule ist durch die demographische Entwicklung gefährdet aber ebenso durch die Überwälzung der Folgen der Rationalisierung in den Betrieben auf das System der Altersversorgung. Aus einem Arbeitsmarktproblem entsteht ein Problem des Pensionssystems.

Die Einrichtungen der zweiten Säule stehen derzeit wegen des weltweit niedrigen Zinsniveaus und wegen der sinkenden Aktienkurse vor dem Problem der Finanzierbarkeit leistungsorientierter oder auf garantierten Zinssätzen basierender Pensionsleistung.

In den Industrieländern sind viele Unternehmungen bestrebt, ihre Zusagen für betriebliche Pensionsleistungen zu reduzieren, insbesondere leistungsorientierte durch beitragsorientierte Zusagen zu ersetzen und damit das Kapitalertragsrisiko auf die Arbeitnehmer zu übertragen.

2. Eine optimale Einkommensersatzrate lässt sich nicht generell und zeitlich unbegrenzt festlegen.

Je höher die Einkommensersatzrate ist, umso eher lässt sich soziale und wirtschaftliche Ausgrenzung der nicht mehr Erwerbstätigen als ein Teilziel des „sozialen Zusammenhalts“ entsprechend dem europäischen Gesellschaftsmodell erreichen, umso schwieriger ist es aber dann auch, das komplementäre Teilziel des sozialen Zusammenhalts – die Absicherung der Bereitschaft der Erwerbstätigen, die Verpflichtungen aus dem Generationenvertrag zu erfüllen – nicht zu verfehlen. Der demzufolge notwendige Interessensausgleich erfolgt auf der Grundlage des Generationenvertrags, der entweder laufend in vielen kleinen Schritten erneuert werden muss oder in wenigen großen vorausschauenden Reformschritten.

3. Die Bemühungen zur Stärkung der zweiten Säule der Altersversorgung haben in Österreich zu einem unkoordinierten Nebeneinander der Systeme geführt.

Derzeit besteht eine verwirrend große Zahl von Vorsorgemöglichkeiten mit unterschiedlicher steuerlicher Behandlung nebeneinander. Z. B. (restliche) Regelungen direkter betrieblicher Pensionszusagen, Pensionskassenregelungen gemäß dem Pensionskassengesetz, Gruppenlebensversicherungen, Regelungen gemäß der betrieblichen Mitarbeitervorsorge (Abfertigung Neu), als Übergang zur dritten Säule der individuellen Vorsorge die neue Zukunftsvorsorge mit 9,5% Prämie als staatlicher Förderung, Lebensversicherungen, Fondssparprodukte usw. Die Vielfalt unterschiedlicher Regelungen beeinträchtigt die Überschaubarkeit bzw. erschwert einen ausreichenden Wettbewerb der Anbieter und ist zweifellos auch

in der Administration teurer als ein homogeneres System. Zu fordern ist jedenfalls, dass die steuerliche Behandlung der verschiedenen Durchführungsformen der Altersvorsorge systemneutral ist.

4. Die Pensionskassen leiden an den überzogenen Erwartungen aus den Neunziger-Jahren.

Die in den Neunziger Jahren außerordentlich guten Veranlagungsergebnisse der Pensionskassen ergaben sich in den ersten Jahren aus dem damals noch höheren Zinsniveau für Anleihen und in der zweiten Hälfte dieses Jahrzehnts - bei inzwischen erhöhten Aktienanteilen in der Veranlagung - aus der Hausse-Situation an den internationalen Aktienbörsen.

Die Jahresdurchschnittswerte für die Sekundärmarktrendite von österreichischen Bundesanleihen betrug 1990 8,74%, verringerte sich bis 1994 auf 6,70% und bis 1999 weiter auf 4,10%. Demgegenüber stieg z.B. der Dow Jones Index von einem Niveau von rund 3.000 Punkten im Jahr 1990 auf über 11.000 Punkte im Jahr 1999.

Sowohl die - von der Aufsichtsbehörde genehmigten- Geschäftspläne als auch die Werbeanmeldungen waren rückblickend gesehen zu sehr von Euphorie getragen.

5. Die Festlegung eines Mindestertrages und der damit verbundenen Zuschusspflicht der Pensionskassen erweist sich derzeit als sehr problematisch.

Die aus dem Jahr 1990 stammende Regelung im Pensionskassengesetz sieht vor, dass die Pensionskassen gegenüber den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten eine Garantie für einen bestimmten Mindest-Veranlagungserfolg zu geben haben (für die letzten fünf Jahre beträgt dieser rund 1,5%). Nachdem wegen der Entwicklungen auf den Aktienmärkten diese Verpflichtung für einzelne Pensionskassen existenzgefährdend werden könnte, wurde vom Nationalrat eine Novelle beschlossen. Darin ist unter anderem vorgesehen, dass für Anwartschaften der Berechnungszeitraum für die Feststellung des Mindest-Veranlagungserfolgs von fünf Jahren auf die Zeit vom Pensionskassenbeitritt bis zum Pensionsbeginn ausgedehnt wird, und dass die Pensionskassen - mit Aufwandswirksamkeit für die Kassen und damit letztlich Kostenwirksamkeit für die Berechtigten - eine Rückstellung für die Erfüllung der Garantieverpflichtung zu bilden haben.

Die bessere Alternative, bei der dieser Kostenfaktor entfallen würde, wäre, das Risiko und die Chance auf höhere Erträge gänzlich auf die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu übertragen, denen dann aber die Möglichkeit eingeräumt werden müsste, zwischen Anlageformen mit hohem oder aber geringem Risiko zu wählen; eine Möglichkeit, die Anwärter und Pensionisten als einzelne derzeit nicht haben.

6. Die im Pensionskassengesetz festgelegten Veranlagungsvorschriften sind nicht vollkommen eindeutig, die Bilanzausweise des veranlagten Vermögens sind nichtssagend.

Der Gesetzgeber legte eine Grenze von 50% für Aktienveranlagungen fest, die aber durch Investitionen in gemischten Kapitalanlagefonds überschritten werden kann.

Laut OeNB-Statistik und laut Bilanzen der Pensionskassen sind rund 90% des von den Pensionskassen veranlagten Vermögens in "Investmentzertifikate inländischer Emittenten" investiert.

7. Bessere Information der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten

Die Pensionskassen sollten mehr Anstrengungen für eine erweiterte Information der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sowie der interessierten Öffentlichkeit vornehmen. Insbesondere sollen sie den Anspruchsberechtigten über die jährliche Kontoinformation hinaus regelmäßig Informationen zum (vorläufigen) Veranlagungsergebnis sowie zur aktuellen Veranlagungsstrategie zur Verfügung stellen. Informationen über Performance, Zusammensetzung des Vermögens und Strategie der allgemeinen Veranlagungsgemeinschaften sollten in geeigneter Form bereitgestellt werden.

8. Die Verwaltungskosten des Pensionskassensystems

Aus den Geschäftsberichten der Pensionskassen einerseits und aus veröffentlichten Daten zur staatlichen Pensionsversicherung andererseits lässt sich abschätzen, dass der Verwaltungsaufwand pro im jeweiligen System betreuter Person (Anwärter und Pensionisten) im Durchschnitt größenordnungsmäßig in etwa gleich hoch ist. Eine solche Globalbetrachtung kann natürlich wegen der unterschiedlichen Aufgabenstruktur und wegen der unterschiedlichen Größenverhältnisse der Systeme nicht für eine Beurteilung der Wirtschaftlichkeit und Effizienz der Organisationen heran gezogen werden. Es ist aber sicherlich die Schlussfolgerung zulässig, dass bei Zusatzpensionen in nur geringer Höhe das Verhältnis von Verwaltungsaufwand zu ausbezahltem Betrag ungünstiger ist als im System der staatlichen Pensionsversicherung.

9. Erhöhung der Fachkompetenz und Mitbestimmung

Die Pensionskassen sollten einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung der Fachkompetenz der Mitglieder insbesondere in den Veranlagungs- und Beratungsausschüssen leisten: nur durch ein entsprechendes Verständnis der teilweise komplexen Materie kann die Qualität der Entscheidungen und die Zufriedenheit aller Involvierten verbessert werden.

Jahresabschlüsse und Geschäftsberichte der Pensionskassen ebenso wie die Einladungen zu Hauptversammlungen (unter Angabe von Datum, Ort und

Tagesordnung) sollten auch über das Medium Internet veröffentlicht werden. Vertreter des Betriebsrates der Trägerunternehmen sind zu den Hauptversammlungen einzuladen.

Von den überbetrieblichen Pensionskassen sollte die Betriebszugehörigkeit der Vertreter der Anspruchsberechtigten offen gelegt werden.

10. Compliance-Code und Wohlverhaltensrichtlinien

An der Einführung eines Compliance-Codes wird derzeit in der Branche gearbeitet, darüber hinaus wäre die Formulierung von freiwillig einzuhaltenden Wohlverhaltensregeln sinnvoll. Diese Richtlinien sollten sich an jenen ähnlicher Finanzdienstleistungsinstitutionen orientieren. Alle Regeln sollten auch für die Mitglieder der Veranlagungs- und Beratungsausschüsse gelten.

2. Die Rolle der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich

Thomas Url²⁾

2.1 Einleitung und Motivation

Die Reform der Altersvorsorge ist seit Jahren ein ständig wiederkehrendes Thema in der sozial- und wirtschaftspolitischen Diskussion. Besonders stark ist davon die Pensionsversicherung betroffen, deren wichtigste gesetzliche Grundlage – das Allgemeine Sozialversicherungsrecht (ASVG) – seit der Einführung im Jahr 1955 bis zum Ende des vergangenen Jahres bereits 58 Novellen erfuhr. Waren in den Aufbaujahren noch Leistungsausweitungen und Beitragserhöhungen im Zentrum der gesetzgeberischen Aktivität, so rücken mittlerweile immer öfter Leistungskürzungen an diese Stelle. Das Pensionsrecht ist ein besonders sensibles sozialpolitisches Thema, weil der Einzelne durch geänderte Regelungen in seiner gesamten Lebensplanung betroffen ist. Das gilt für Österreich umso mehr, als die öffentliche Altersvorsorge die dominante Einkommensquelle im Alter ist.

Ein beliebtes Modell zur Beschreibung des Altersvorsorgesystems ist das so genannte 3-Säulen-Modell. Darin wird das Pensionssystem in drei Bestandteile zerlegt, die sich vor allem durch die Trägerschaft und die Abwicklung der Beitrags- und Pensionszahlungen unterscheiden. In der 1. Säule ist die öffentliche Altersvorsorge zusammengefasst. Sie ist in Österreich für nahezu alle Erwerbstätigen verpflichtend und beruht großteils auf einem Umlageverfahren, in dem die Einnahmen aus Versichertenbeiträgen und öffentlichen Transfers sofort an die Pensionisten ausgezahlt werden.

Die 2. Säule umfasst die betriebliche Altersvorsorge. Sie ist derzeit noch durch kollektivvertragliche bzw. rein freiwillige Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern geregelt. In den meisten Fällen beruht die Betriebspension auf dem Kapitaldeckungsverfahren. In diesem Verfahren werden laufende Beitragszahlungen am Kapitalmarkt veranlagt und beim Pensionsantritt in eine lebenslange Rente umgewandelt. Es gibt mehrere Verfahren zur Abwicklung der Betriebspension. Sie veranlassen das angesparte Kapital entweder zum Großteil im eigenen Unternehmen (Direkte Leistungszusagen) oder trennen das Schicksal des Vermögens vollständig vom Unternehmen (Pensionskassen, Lebensversicherungen). Die freiwillige Höherversicherung im Rahmen des ASVG nimmt eine Sonderstellung ein, weil dort die Beiträge in das Umlageverfahren eingehen.

Seit Jänner 2003 läuft zusätzlich eine Mischform aus betrieblicher Altersvorsorge und altem Abfertigungsrecht an. Die Beitragszahlung für die so genannte betriebliche Mitarbeitervorsorge ist für jeden unselbständig Beschäftigten, der ab 1. Jänner 2003 ein

²⁾ Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Beschäftigungsverhältnis antritt, verpflichtend. Durch regelmäßige Beitragszahlungen im Ausmaß von 1,53% der Bruttolohn- bzw. Gehaltssumme entsteht ein kapitalgedeckter Rentenanspruch, falls der Arbeitnehmer das Kapital nicht vorzeitig abzieht bzw. sich das Kapital bei Pensionsantritt auszahlen lässt. Die betriebliche Altersvorsorge zeichnet sich durch vergleichsweise geringe Transaktionskosten aus, der einzelne Anwartschaftsberechtigte hat aber wenig bis keinen Einfluss auf den Umfang der Altersvorsorge und die gewählte Veranlagungsart für den Kapitalbestand.

Die Vorsorgeaktivitäten der privaten Haushalte werden in der 3. Säule zusammengefasst. Die private Altersvorsorge kann ebenfalls auf mehrere Verfahren zurückgreifen. Dazu zählen alle Spartätigkeiten, die auf langfristige Veranlagung mit dem Ziel den Konsum im Alter auf einem gewünschten Niveau zu halten, ausgerichtet sind. Sie erfolgt über mehr oder weniger stark geförderte Produkte der Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen oder auch über den teilweise stark geförderten Erwerb von Wohnungseigentum. Da die normale Spartätigkeit von der langfristigen auf Altersvorsorge ausgerichteten Spartätigkeit kaum zu unterscheiden ist, gibt es auch wenig Information über das tatsächliche Ausmaß der privaten Altersvorsorge.

Das staatliche Pensionssystem leidet seit etlichen Jahren unter dem großzügigen Leistungsrecht und dem ausgeprägten Hang zur vorzeitigen Alterspension auf Seiten der Versicherten bzw. dem Missbrauch des Pensionssystems als Instrument zur Abschöpfung von Angebotsüberschüssen am Arbeitsmarkt. Zusätzlich verstärkt die erwartete demographische Entwicklung den Druck auf Pensionsreformen. Die erwartete Finanzierungslücke in der 1. Säule kann im Prinzip auf vier Arten geschlossen werden. Entweder werden die Beitragsätze, das Pensionsantrittsalter bzw. der Bundesbeitrag angehoben, oder es wird das Leistungsausmaß direkt in Form niedrigerer Pensionszahlungen oder Pensionsanpassungen gesenkt.

Die Folgen einer Leistungseinschränkung in der 1. Säule auf die Konsummöglichkeiten im Alter können durch den Ausbau der beiden anderen Säulen gemildert oder ausgeglichen werden. In Deutschland wurde dieser Weg durch eine Absenkung der Nettoeinkommensersatzrate und die gleichzeitige Förderung einer privaten Altersvorsorge beschränkt (Riesterrente). Eine ähnliche Umstellung erfolgte 1998 in Ungarn, doch wurde dort die betriebliche Altersvorsorge als institutionelle Regelung für das kapitalgedeckte System gewählt. Talos (2002) zeigt, dass in den letzten Jahren Leistungskürzungen in der staatlichen Altersvorsorge auch in Großbritannien, den Niederlanden und Schweden stattfanden. In allen genannten Ländern gab es gleichzeitig einen Ausbau der betrieblichen oder privaten Altersvorsorge, wobei Schweden einen Sonderfall darstellt. In Schweden wird ein Teil der geleisteten Sozialversicherungsbeiträge in ein zentral durch die Sozialversicherung verwaltetes kapitalgedecktes System umgeleitet. Der Versicherte kann aber bestimmen, wie die Veranlagung des angesammelten Vermögens erfolgt. Betriebspensionen haben in Schweden eine lange Tradition und sind stark verbreitet.

Die großen Fragen im Zusammenhang mit Leistungseinschränkungen der 1. Säule lauten,

- wie hoch soll die angestrebte Nettoeinkommensersatzrate aus der staatlichen Pension sein?
- welche der beiden anderen Säulen soll diesen Einkommensentfall im Alter ausgleichen?
- und soll dieser Ausgleich durch den Staat gefördert werden?

Diese Studie beschäftigt sich mit den Fragen, ob es eine optimale Nettoeinkommensersatzrate aus staatlichen Altersvorsorgeeinrichtungen gibt, und welche potentielle Rolle die betriebliche Altersvorsorge – also die 2. Säule – zum Ausgleich des Einkommensentfalls in Österreich spielen kann. Dazu wird im Abschnitt 2.2 kurz die Ausgangslage der 1. und 2. Säule beschrieben. Im Abschnitt 2.3 wird mit einigen wirtschaftstheoretischen Konsummodellen gezeigt, dass aus individueller Sicht, sowohl steigende, gleich bleibende als auch fallende Lebenskonsumprofile optimal sein können. Das in bestimmten Lebensphasen gewünschte Konsumniveau hängt also stark von den Präferenzen eines Haushaltes ab. Daraus folgt auch, dass die Konsumtheorie keine einheitliche Nettoeinkommensersatzrate aus der 1. Säule vorgibt. Weitergehende Schlussfolgerungen über das Ausmaß der gewünschten Nettoeinkommensersatzrate liefert die wirtschaftstheoretische Begründung staatlicher Eingriffe in die Altersvorsorge. Den Abschluss der Arbeit bilden eine Zusammenfassung der Ergebnisse und eine Abschätzung der Kapazität der 2. Säule zur Übernahme von Rentenverpflichtungen.

2.2 Ausgangslage und langfristige Finanzierung

2.2.1 Ausgangslage

Das österreichische Pensionssystem ist nach Berufsgruppen gegliedert und strebt die Erhaltung des Lebensstandards unter gleichzeitiger Berücksichtigung einer Mindestsicherung an (Beirat, 1991). Neben den Pensionsversicherungsanstalten für Arbeiter, Angestellte³⁾, Gewerbetreibende und Bauern gibt es eigene kleine Organisationen für Freiberuflich Erwerbstätige. Die wichtigste Einrichtung zur Altersversorgung außerhalb der Sozialversicherung ist das Beamtendienstrecht für die öffentlich Bediensteten mit Pragmatisierung. Durch die selbständigen Beamtendienstrechte für den Bundesdienst, die jeweiligen Länder und Gemeinden besteht in diesem Bereich eine in vielen Detailpunkten unterschiedliche Ausgestaltung.

Sowohl im Pensionsversicherungsrecht als auch im Dienstrecht der Beamten beträgt der angestrebte Bruttoeinkommensersatz durch die Pensionsleistung derzeit im Höchstfall 80% der Pensionsbemessungsgrundlage. Der Bruttoeinkommensersatz ist das Verhältnis zwischen der ersten Pensionszahlung und dem letzten Aktiveinkommen vor Abzug der Steuern und Sozialabgaben.

³⁾ Ab 1. Jänner 2003 sind die PVA der Arbeiter und die PVA der Angestellten in ein Institut zusammengeführt.

Die Pensionsbemessungsgrundlage in der Sozialversicherung wird zurzeit⁴⁾ aus dem durchschnittlichen Einkommen über einen Zeitraum von 15 Jahren (18 Jahre bei vorzeitiger Alterspension) ermittelt; dabei werden nur die Jahre mit dem höchsten Einkommen berücksichtigt. In der Vergangenheit liegende Einkommen werden mit dem Aufwertungsfaktor auf das Niveau zum Pensionszeitpunkt angehoben. Im Bereich der Sozialversicherung schafft die Höchstbeitragsgrundlage sowohl beitrags- als auch leistungsseitig eine Einkommensobergrenze. Die Pensionsversicherungsbeiträge werden nur vom Erwerbseinkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage eingehoben, alle darüber hinausgehenden Einkommen bleiben unbelastet. Im Gegenzug dazu wird auch in der Berechnung der Pensionsbemessungsgrundlage nur das Einkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage berücksichtigt.

Im Beamtendienstrecht des Bundes war die Pensionsleistung bis Ende 2002 an das letzte Aktiveinkommen geknüpft. Es gab aber auch damals bereits einen Mechanismus, der die Dienstzeit berücksichtigte. Beamte, die vor dem 1. 1. 1995 bereits im Bundesdienst standen, erreichten nach 10 Dienstjahren einen Anspruch von 50% der Bemessungsgrundlage. Für jedes weitere Dienstjahr wurden 2% angerechnet, sodass nach insgesamt 35 Dienstjahren 100% der Pensionsbemessungsgrundlage bzw. 80% des letzten Aktiveinkommens erreicht wurden. Beamte, die ab dem 1. 1. 1995 in den Bundesdienst traten, erreichen erst nach 15 Dienstjahren die 50%-Hürde. Für zusätzliche Beschäftigungsjahre werden jeweils 2 Prozentpunkte gutgeschrieben, sodass nun nach insgesamt 40 Dienstjahren ein Anspruch von 100% der Pensionsbemessungsgrundlage bzw. 80% des letzten Aktiveinkommens besteht.

Ab 2003 setzt eine Übergangsperiode ein, in der schrittweise ein Durchrechnungszeitraum von 15 Jahren für die Berechnung der Pensionsbemessungsgrundlage aufgebaut wird (18 Jahre für Frühpensionisten). Dadurch und durch das steigende Lebenseinkommensprofil der Beamten (Vorrückungen) wird die Einkommensersatzrate der Pensionsleistung für Beamte in Zukunft fallen.

Die Länge des Durchrechnungszeitraums der Pensionsbemessungsgrundlage ist eine kritische Variable für die Höhe der Erstpension. Je länger der Durchrechnungszeitraum ist, desto mehr Erwerbsjahre mit niedrigerem Einkommen gehen in die Berechnung der Pensionsbemessungsgrundlage ein. Dementsprechend sinken der Durchschnittswert und die Erstpension. Da für die Berechnung der Bemessungsgrundlage nicht notwendigerweise das letzte Erwerbseinkommen herangezogen wird, sondern die Jahre mit den höchsten Aktiveinkommen, kann aber trotz langem Durchrechnungszeitraum bei einem entsprechenden Lebenseinkommensprofil durchaus eine hohe Einkommensersatzquote in Bezug auf das Letzteinkommen entstehen. *Url* (2001) zeigt, dass dieses Phänomen im Durchschnitt nur für weibliche Arbeiter von Bedeutung ist. Einen wichtigen Einfluss auf die

⁴⁾ Die folgenden Ausführungen beruhen auf dem geltenden Rechtsstand bis zum Juni 2003. Die Pensionssicherungsreform 2003 führt zu weiteren Leistungseinschränkungen.

Einkommensersatzrate hat die Mindestpension. Durch die Gewährung der Ausgleichszulage können im untersten Einkommensbereich bis 360,92 € für Einzelstehende (2002) durchaus Einkommensersatzarten über 100% des letzten Aktiveinkommens erzielt werden.

Im Sozialversicherungs- und im Beamtendienstrecht gibt es Abschläge für den Pensionsantritt vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter von 60 (Frauen), 61,5 (Beamte) bzw. 65 (Männer). Der Abschlagssatz beträgt in beiden Rechtssystemen 3% für jedes Jahr vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter. Die Obergrenze des Abschlags unterscheidet sich jedoch: Für Beamte gilt eine Höchstgrenze von 18% der Pensionsbemessungsgrundlage. Im Sozialversicherungsrecht beträgt der Abschlag höchstens 10,5 Steigerungsprozentpunkte oder 15% der Pension nach ursprünglicher Rechtslage ohne Abschläge.

In der Sozialversicherung hängt die Pensionshöhe entscheidend von der Anzahl der Erwerbsjahre eines Versicherten ab. Für jedes Jahr in dem Pensionsversicherungsbeiträge eingezahlt wurden, bekommt der Versicherte 2 Prozentpunkte der Pensionsbemessungsgrundlage gutgeschrieben. Im Sozialversicherungsrecht ist mit 40 Erwerbsjahren bzw. 80% eine Obergrenze eingezogen. Eine darüber hinausreichende Erwerbstätigkeit wird in der Pensionsberechnung nur dann berücksichtigt, wenn der Versicherte vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter in den Ruhestand tritt. In diesem Fall erfolgt eine Gegenrechnung mit den Abschlagsätzen. Zusätzlich gibt es beitragsfreie Ersatzzeiten, die für Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit wegen Arbeitslosigkeit, Kindererziehung, Präsenzdienst oder Zivildienst gewährt werden.

Diese kurze und vereinfachte Zusammenfassung der gesetzlichen Bestimmungen zeigt, dass der Gesetzgeber in den letzten Jahren eine Harmonisierung des Pensionsrechtes über alle Berufsgruppen anstrebte und besonders auf eine Erhöhung der Anreize zum längeren Verbleib in der Erwerbstätigkeit Wert legte. Leistungskürzungen im Pensionsrecht sind auf den vorzeitigen Pensionsantritt konzentriert. Nach Ablauf einer Normkarriere soll das Pensionseinkommen aber nach wie vor für alle Einkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage den erreichten Lebensstandard absichern. Durch die Höchstbemessungsgrundlage wird der Lebensstandard für etwa 92% der Erwerbstätigen vollständig abgesichert. Für die verbleibenden 8% der Sozialversicherten sieht der Staat keine Verpflichtung zur vollständigen Einkommenssicherung im Alter. Für diese Gruppe entsteht eine so genannte Pensionslücke, die die Pensionsleistung aus der 1. Säule unter das letzte Nettoaktiveinkommen senkt.

Die aktuellen Einkommensersatzquoten für das Jahr 2001 (Übersicht 1) entstammen einer Zufallsstichprobe aus der Datenbank des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger für neu zuerkannte Pensionen (*Stefanits – Königsreiter, 2002*). Sie beruhen auf normalen Alterspensionen, vorzeitigen Alterspensionen wegen langer Versicherungsdauer sowie vorzeitiger Alterspension wegen Arbeitslosigkeit aus allen Pensionsversicherungsträgern. Individualdaten von 2.220 Personen bilden die Grundlage zur Berechnung. Das Bruttoeinkommen und die Bruttopension enthalten neben den Sozialversicherungsbeiträgen

Übersicht 1: Einkommensersatzrate der Alterspension in Österreich 2001

	Männer	Frauen
	In €	
Durchschnittspension (inkl. SZ)	1.792	980
Letztbezug (inkl. SZ)	2.867	1.842
	In %	
Bruttoeinkommensersatzrate	65,2	56,8
Nettoeinkommensersatzrate	79,5	71,0
Anzahl der Fälle	1.121	1.100

Q: BMGS, Zufallsstichprobe von 2.221 Personen aus etwa 70.000 Neuzuerkennungen des Jahres 2001.

des Versicherten auch die Sonderzahlungen; Zulagen und Zuschüsse sind jedoch nicht berücksichtigt. Die Nettoeinkommen sind nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und Steuern gerechnet.

Durch die Abhängigkeit der Pensionshöhe vom Lebensinkommensprofil, den pensionsversicherungspflichtigen Erwerbszeiten, den Ersatzzeiten und dem Zeitpunkt des Pensionsantritts liegt die Bruttoeinkommensersatzrate im Durchschnitt deutlich unter 80% des Letzteinkommens. Für Frauen dürften fehlende Erwerbszeiten durch Kindererziehung die relative Einkommensposition weiter vermindern. Da Pensionisten nicht nur mit ihrem Einkommen in niedrigere Steuertarifestufen fallen, sondern auch ein Großteil der Sozialversicherungsbeiträge nicht mehr gezahlt werden muss, liegt die Nettoeinkommensersatzrate in der Pensionsversicherung wesentlich höher (Übersicht 1).

Für Beamte gibt es zurzeit keine aktuelle Erhebung der Einkommensersatzrate. Wegen der kürzeren Wartezeit zur Erreichung der vollständigen Pensionsbemessungsgrundlage – 35 Dienstjahre für Beamte, die vor dem 1.1.1995 in den Bundesdienst traten – dürfte die Nettoeinkommensersatzrate zur Zeit aber wesentlich höher als in der Pensionsversicherung sein. Die schrittweise Ausdehnung des Durchrechnungszeitraumes auf 15 Jahre wird die Einkommensersatzrate für Beamte langsam auf das Niveau des Sozialversicherungsgesetzes senken.

Die Nettoeinkommensersatzrate ist in Österreich im internationalen Vergleich hoch (Übersicht 2). Für die Bezieher niedriger Einkommen liegt sie um 8 Prozentpunkte über dem internationalen Durchschnitt; für qualifizierte Arbeitnehmer sogar um 21 Prozentpunkte. Die vergleichsweise hohe Pensionsleistung des öffentlichen Systems beruht nicht nur auf dem in

Übersicht 2: Nettoeinkommensersatzraten beim
Pensionsantritt 1994

	Qualifizierter Arbeitnehmer	Niedriges Einkommen
	In %	
Island	81	86
Österreich	73	76
Israel	68	79
Deutschland	67	63
Italien	62	62
Portugal	60	55
Finnland	49	68
Luxemburg	48	126
Frankreich	42	57
Norwegen	40	59
Großbritannien	37	49
Kanada	34	53
USA	18	51
Mittelwert	52	68
Median	49	62
Standardabweichung	18	21

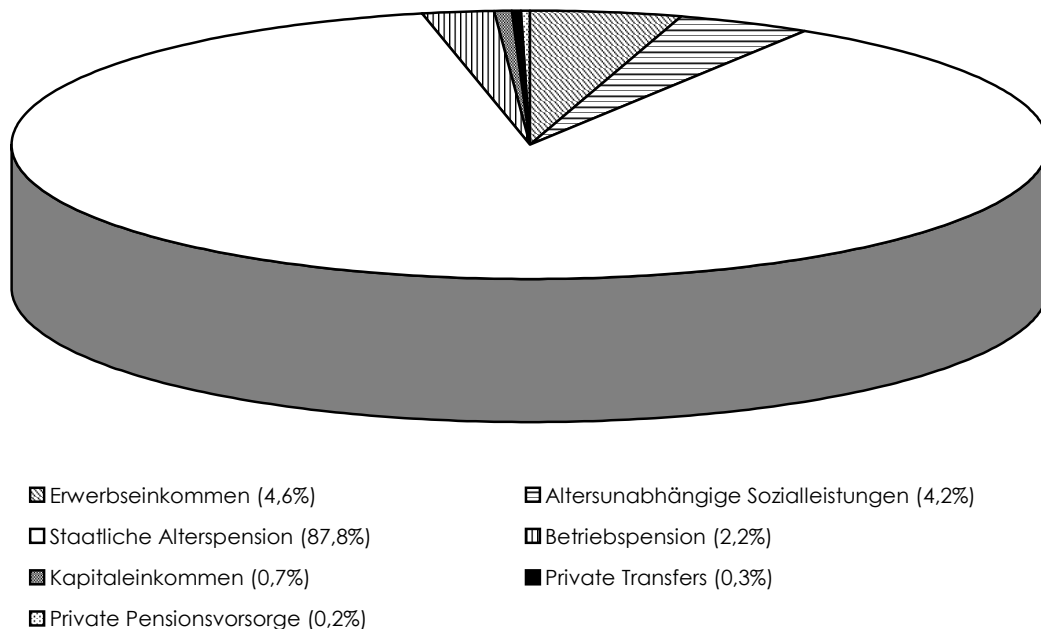
Q: Internationale Revue für Soziale Sicherheit, 1994; WIFO. -
Alleinstehender Arbeitnehmer mit mittlerer Versicherungsdauer.

Österreich umgesetzten Versicherungssystem, sondern ist auch im Vergleich zu anderen Ländern mit einem ausgeprägten Versicherungsprinzip im Altersvorsorgesystem, z. B. Deutschland oder Italien, hoch.

Die hohe Nettoeinkommensersatzrate durch die öffentliche Pension legt bereits nahe, dass die betriebliche und private Altersvorsorge nur Nebenrollen in der langfristigen Lebensplanung österreichischer Haushalte spielen. Diese Vermutung wird durch eine Auswertung des Europäischen Haushaltspanels für das Jahr 1998 bestätigt. Im Europäischen Haushaltspanel werden Haushalte unter anderem sehr eingehend nach ihren Einkommensquellen befragt. Dadurch ist es auch möglich eine Auswertung aller Einkommensquellen von Beziehern einer altersabhängigen Pension zu machen.

1998 bezogen 1.300 Personen in der Haushaltsbefragung eine altersabhängige öffentliche Pension. Sofern die Angaben in der Befragung richtig sind und keine Einkommen

Abbildung 1: Verteilung des Einkommens von Pensionsbeziehern 1998



Q: Auswertung von 1.300 Beziehern einer altersabhängigen Pension im Europäischen Haushaltspanel. - Erwerbseinkommen: Einkommen aus unselbständiger und/oder selbständiger Arbeit; Altersunabhängige Sozialleistungen: Arbeitslosigkeit, Witwenpension, krankheitsbezogene, familienbezogene und ausbildungsbezogene Unterstützungen; Private Transfers: Unterhaltszahlungen.

verschwiegen wurden, stellt die öffentliche Pension praktisch die einzige nennenswerte Einkommensquelle dar (Abbildung 1). Daneben sind noch die Erwerbseinkommen der Pensionsbezieher und die altersunabhängigen Sozialleistungen von geringer Bedeutung. Kapitaleinkommen und Leistungen privater Lebensversicherungen spielen praktisch keine Rolle.

Dieses Bild ist im internationalen Vergleich bemerkenswert, obwohl für diesen Vergleich nur alte Daten aus einer OECD-Studie über Deutschland, die Niederlande, die Schweiz und die USA zur Verfügung stehen (OECD, 1992). Während in den meisten anderen Ländern das Erwerbseinkommen für Haushalte im Alter zwischen 55 und 75 Jahren noch eine wichtige Einkommensquelle darstellt, sind sie für österreichische Haushalte unbedeutend (Übersicht 3). Im Gegensatz zum Ausland sind in Österreich Vermögenseinkommen und Privatpensionen (hier als Summe von Betriebspensionen und Lebensversicherungen definiert) faktisch nicht vorhanden. Das kann mit der geringen Verbreitung von Rentenversicherungen oder auch mit

Übersicht 3: Die verschiedenen Einkommensquellen von Pensionistenhaushalten nach Altersgruppen im internationalen Vergleich

	Alter des Haushaltsvorstandes	Erwerbstätigkeit	Bruttoeinkommen aus		
			Vermögen	Privatpensionen	Transfers
Anteile in %					
1981 Deutschland	55-64 Jahre	69,31	1,28	3,69	25,72
	65-74 Jahre	16,74	2,46	12,80	68,01
1983 Niederlande	55-64 Jahre	54,53	1,90	17,36	26,21
	65-74 Jahre	14,63	3,40	28,21	53,76
1982 Schweiz	55-64 Jahre	80,78	11,24	0,41	7,57
	65-74 Jahre	21,73	27,31	13,51	37,47
1986 USA	55-64 Jahre	74,02	9,82	9,14	7,33
	65-74 Jahre	30,64	21,89	14,41	33,05
1994 Österreich	55-64 Jahre	13,86	1,42	1,96	82,76
	65-74 Jahre	1,73	0,85	0,68	96,73

Q: OECD, 1992, Tabelle 3.4.; Auswertung des Europäischen Haushaltspanels für Österreich. Rundungsdifferenzen führen zu geringfügigen Abweichungen.

dem Verschweigen größerer Kapitalauszahlungen aus einer Lebensversicherung zusammenhängen. Genauso kann das Fehlen von Vermögenseinkommen durch die zum Befragungszeitpunkt noch bestehende Anonymität von Sparbüchern und die damit verbundene Scheu zur Angabe von Zinseinkommen begründet sein.

2.2.2 Langfristige Finanzierungslage der Pensionsversicherung

Die Kommission zur langfristigen Pensionssicherung legte im Mai 2002 einen Bericht über die längerfristige Entwicklung der gesetzlichen Pensionsversicherung bis 2050 vor (*Kommission zur langfristigen Pensionssicherung, 2002*). Dieser Bericht enthält die Dokumentation einer Simulation des Pensionsversicherungssystems unter bestimmten Annahmen über die Entwicklung der Demographie, der Erwerbsbeteiligung und der Produktivität in Österreich. Sie erfolgt auf Grundlage des geltenden Rechts und beinhaltet nur die bereits beschlossenen zukünftigen Änderungen im Rechtssystem.

Die Annahme über die demographische Entwicklung beruht auf der Prognose von Statistik Austria und berücksichtigt drei Varianten:

- die mittlere Bevölkerungsvariante als Hauptszenario,
- eine Variante mit hoher Lebenserwartung,
- eine Variante mit niedriger Fruchtbarkeit, d. h. Geburtenzahl.

In der mittleren Variante steigt die Bevölkerung in Österreich von derzeit 8,1 Mio. auf 8,2 Mio. Personen. Wichtiger als die Gesamtgröße der Bevölkerung ist deren altersmäßige Zusammensetzung. In der mittleren Variante steigt die so genannte Altenbelastungsquote, das ist die Anzahl der über 60-jährigen je 1.000 Erwerbsfähigen im Alter zwischen 15 und 59 Jahren. Die Altenbelastungsquote lag 2000 auf einem Wert von 330 und wird entsprechend der Bevölkerungsprognose bis 2035 auf 634 wachsen. Bis 2050 steigt diese Quote weiter auf 669. Falls die Lebenserwartung über das, in der mittleren Variante erwartete Ausmaß hinaus steigt, wird für 2050 sogar eine Altenbelastungsquote von 730 erwartet. In der mittleren Variante steigt die Lebenserwartung bei der Geburt um 7 Jahre. Unter der Annahme einer darüber hinausgehenden Steigerung der Lebenserwartung würden Männer um 11 und Frauen um 9 Jahre länger leben.

Ähnliche Folgen hätte eine niedrigere Fruchtbarkeitsrate. Sie würde zu einer Erhöhung der Altenbelastungsquote auf 725 führen. Im mittleren Szenario wird unterstellt, dass die Fruchtbarkeitsrate von derzeit 1,34 wieder auf 1,5 steigt. In der pessimistischen Variante würde sie weiter auf 1,2 sinken.

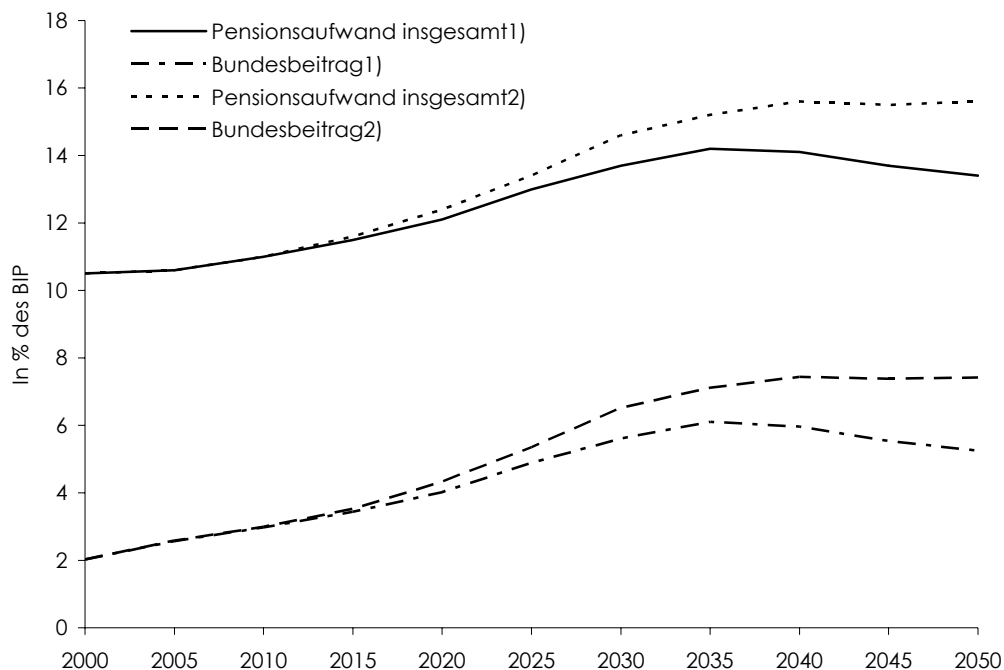
Die zugrunde gelegte Erwerbsbeteiligung ist die eigentlich entscheidende Annahme in jeder langfristigen Simulation des Pensionssystems. Die Erwerbsbeteiligung beschreibt den Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung an der gesamten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, der tatsächlich einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Gegenüber der Altenbelastungsquote gehen in dieses Verhältnis auch wirtschaftliche Entscheidungen der privaten Haushalte über ihr Arbeitsangebot ein. Während in der Bevölkerungsprognose die erwerbsfähige Bevölkerung sinkt, stagniert in der langfristigen Simulation der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung die Zahl der Erwerbstätigen. Der Anstieg in der Erwerbsquote wird vor allem für die älteren Jahrgänge angenommen und erhöht die durchschnittliche Erwerbsquote von derzeit 67% auf 76% (2050). In einer pessimistischeren Variante steigt die Gesamterwerbsquote bis 2050 nur auf 72%.

Im Szenario mit mittlerer Bevölkerungsentwicklung, hoher Erwerbsbeteiligung und einer Annahme über die Steigerung der Produktivität von jährlich 2% bis 2030 und danach um 1,75% pro Jahr (Szenario 1), steigt der Pensionsaufwand (ohne Ausgleichszulagenaufwand und ohne Versicherungsanstalt des österreichischen Notariats) im Verhältnis zum BIP von 10,5% (2000) auf 13,4%. Der Höhepunkt dieser Entwicklung wird 2035 mit 14,2% erwartet.

Falls die Zunahme der Erwerbsbeteiligung weniger stark ausfällt – pessimistisches Szenario 2 – wird sogar mit einem Anstieg des Pensionsaufwands im Verhältnis zum BIP auf 15,6% gerechnet. Im Gegensatz zum Szenario 1 entspricht dies einem Belastungshöhepunkt ab dem Jahr 2040 mit 15,6%.

Dadurch entstehen für die Republik Österreich Ausfallhaftungen in beträchtlichem Ausmaß. Gemessen am BIP betrug der Bundesbeitrag im Ausgangsjahr der Simulation 2% (2000). Im Szenario 1 mit hoher Erwerbsbeteiligung und mittlerer Bevölkerungsentwicklung steigt die

Abbildung 2: Gesamtaufwendungen und Bundesfinanzierung der Pensionsversicherung



Q: Kommission zur langfristigen Pensionssicherung, 2002. - ¹⁾ Mittlere Erwerbsquote unterstellt (Szenario 1). - ²⁾ Niedrige Erwerbsquote unterstellt (Szenario 2).

Belastung des Bundeshaushaltes bis 2035 auf 6,1% des BIP und geht danach auf 5,3% zurück (Abbildung 2). Wenn der Bundesbeitrag auf dem derzeitigen Niveau von 2% festgehalten werden würde, müsste der Beitragssatz zur Pensionsversicherung bei geltender Rechtslage von derzeit 22,8% auf 31,5% erhöht werden. Das Szenario 2 mit ungünstiger Entwicklung der Erwerbsbeteiligung würde sogar einen Anstieg des Beitragssatzes auf 37,6% zur Folge haben.

Im Vergleich mit den Simulationsergebnissen von *Bacchielli* (1996) und *Rürup* (1997) zeigt sich also nur eine geringfügige Verbesserung der langfristigen Finanzierungssituation (Szenario 1), unter der Annahme etwas ungünstigerer Rahmenbedingungen sogar eine Vergrößerung des Abgangs im Pensionsversicherungssystem. *Bacchielli* (1996) gab eine Einschätzung für drei mögliche Steuerungselemente innerhalb des Pensionsversicherungssystems zum Zeitpunkt 1995. Zur Sanierung des Systems ohne Erhöhung des Bundesaufwands in % des BIP wären zu diesem Zeitpunkt demnach entweder eine

- Beitragserhöhung von 22,8% auf 35% (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag),
- oder eine Erhöhung des Antrittsalters zur Pension von 57 auf 68 Jahre,

- oder eine Senkung der Einkommensersatzrate (das ist das Verhältnis zwischen Erstpension und letztem Activeinkommen) von 75% auf unter 50% notwendig gewesen.

Das Szenario 1 der langfristigen Simulation zeigt, dass mit den bisherigen Pensionsreformen die notwendige Beitragserhöhung um etwa 3,5 Prozentpunkte gesenkt werden konnte. Die Finanzierungslücke besteht aber weiterhin in einem Ausmaß, das den Bundesbeitrag um etwa 3,25% des BIP ansteigen lassen würde. Wenn der Bundesbeitrag in % des BIP und die anderen Rahmenbedingungen konstant gehalten werden sollen, müsste im Szenario 1 dementsprechend das Leistungsniveau im Verhältnis zum Letzteinkommen um etwa 22,5 Prozentpunkte (das entspricht 90% des ursprünglichen Ausmaßes) gesenkt werden. Das pessimistischere Szenario 2 würde sogar eine über das ursprüngliche Ausmaß (25 Prozentpunkte) hinaus gehende Leistungssenkung erfordern.

Es sollte jedoch bedacht werden, dass die Simulation auf dem derzeit gültigen Rechtsstand beruht und keine Auswirkungen weiterer Maßnahmen zur Verlängerung des Erwerbslebens darin berücksichtigt sind. Eine erfolgreiche Anhebung des Pensionsantrittsalters, z. B. durch versicherungsmathematisch gerechtfertigte Abschlagssätze für den verfrühten Pensionsantritt, kann die notwendigen Leistungskürzungen im Bereich der Normpension deutlich verkleinern.

Im Pensionsversicherungsrecht würde die rein leistungsseitige Sanierung die Einkommensersatzrate auf den internationalen Durchschnitt heranzuführen (Übersicht 2). Eine Senkung um 22,5 Prozentpunkte von derzeit 80% für Männer und 71% für Frauen würde die Einkommensersatzrate auf 58% (Männer) bzw. 49% (Frauen) senken. Für Männer würde damit die Einkommensersatzrate Portugals erreicht werden.

2.2.3 Die betrieblichen Altersvorsorge in Österreich

Die betriebliche Altersvorsorge ist in Österreich zurzeit im Umbruch begriffen. Neben den bekannten freiwilligen Formen der Betriebspension wird es ab 1. Jänner 2003 die betriebliche Mitarbeitervorsorge geben. Die Mitarbeitervorsorge stellt ein Sprungbrett für die Einführung einer verpflichtenden betrieblichen Altersvorsorge dar, falls die darin enthaltenen Elemente aus dem alten Abfertigungsrecht aufgehoben werden. Bisher konnten Unternehmen für Mitarbeiter zwischen vier unterschiedlichen rechtlichen Formen der Betriebspension wählen: der Direkte Leistungszusage, der Pensionskasse, der Gruppenlebensversicherung und der freiwilligen Höherversicherung im Rahmen des ASVG. Die Direkten Leistungszusagen und Gruppenlebensversicherungen waren bis Anfang der 90er Jahre die dominierenden Institutionen. Nach der Einführung des Betriebspensionsgesetzes und des Pensionskassengesetzes nehmen die Pensionskassen eine immer stärkere Stellung ein.

Die ersten Schätzungen über die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge stammen von der *Vereinigung österreichischer Industrieller* (1982) und beschränken sich auf die Industrie. *Gassner-Möstl* (1991) konzentrierte sich auf die Banken und Versicherungsunternehmen. Die

bisher umfassendste Untersuchung stammt von *Mooslechner – Url* (1995). Aufbauend auf dieser Arbeit schätzt *Url* (1997B) in einer Neuberechnung die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge im Jahr 1996 auf 10,4% der unselbständig Erwerbstätigen in der Privatwirtschaft unter Ausschluss der Land- und Forstwirtschaft.

Es gibt deutliche Unterschiede in der Gewährung einer Betriebspension nach einzelnen Sektoren und Unternehmensgrößen. Traditionelle Industriesektoren und die Energiewirtschaft weisen eher betriebliche Altersvorsorgeformen auf als die anderen Wirtschaftsbereiche. Betriebspensionen sind in Großbetrieben tendenziell stärker verbreitet als in Klein- und Mittelbetrieben. Unternehmen im Staatsbesitz oder im Eigentum eines ausländischen Unternehmens haben eine deutliche höhere Wahrscheinlichkeit für eine Betriebspension als heimische Privatunternehmen. Daneben steigern ein hoher Anteil an qualifiziertem Personal, ein hoher Anteil an Stammbeslegschaft mit entsprechender Betriebserfahrung, ein hoher Anteil älterer Mitarbeiter und ein starker Wunsch der Arbeitnehmer nach einer betrieblichen Altersvorsorge die Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein einer betrieblichen Altersvorsorge (*Mooslechner – Url*, 1995).

Übersicht 4: Hochgerechnete Zahl der Beschäftigten mit einer betrieblichen Altersvorsorge

Wirtschaftsbereiche	Bis 49	50 bis 99	Betriebe mit Beschäftigten			Insgesamt
			100 bis 499	500 bis 999	Über 999	
			Zahl			
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	1.085	170	2.153	0	660	4.068
Sachütererzeugung	6.408	2.494	31.217	10.382	27.694	78.195
Energie- und Wasserversorgung	339	325	2.235	2.500	7.576	12.975
Bauwesen	3.009	1.005	4.572	826	1.686	11.097
Handel; Instandhaltung und Reparatur	32.840	6.589	13.474	2.648	10.644	66.195
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	4.660	165	729	6	0	5.559
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2.543	702	4.748	1.167	26.643	35.803
Kredit- und Versicherungswesen	5.839	3.725	11.073	6.145	9.455	36.237
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	45.282	7.773	15.935	4.712	5.056	78.758
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	974	581	1.688	3.507	61.770	68.519
Unterrichtswesen	206	96	466	136	910	1.813
Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	5.810	630	0	0	0	6.440
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	7.627	1.374	9.193	3.309	6.847	28.351
Private Haushalte	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	116.620	25.630	97.483	35.337	158.941	434.011

Bemerkung: Durch Rundungen können Summenfehler auftreten.

Url (2002) setzt auf diesen Arbeiten auf und ermittelt die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge für den gesamten nicht-landwirtschaftlichen Bereich. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse geben die Übersichten 4 und 5. Im Jahr 2000 hatten 434.000 unselbständig Beschäftigte eine Anwartschaft innerhalb eines der vier betrieblichen Altersvorsorgesysteme.

Das entspricht 16% der unselbständig Erwerbstätigen. Wie schon in der ersten Untersuchung gab es auch 2000 deutliche Unterschiede nach einzelnen Wirtschaftsbereichen. Die höchste Verbreitung haben Betriebspensionen in der Energiewirtschaft, dem Kredit- und Versicherungswesen und im Bergbau. Die geringste Verbreitung finden Betriebspensionen in den Bereichen Bildung, Gesundheitswesen, Gast- und Beherbergungswesen und in der Bauwirtschaft. Diese Bereiche sind durch staatliche Unternehmen und Kleinbetriebe mit vergleichsweise hoher Fluktuation der Belegschaft gekennzeichnet.

Der hohe Anteil von Anwartschaftsberechtigten in der hoheitlichen Verwaltung folgt aus der Reform des Gehaltsrechtes für Vertragsbedienstete. Alle Vertragsbediensteten des Bundes, die sich im neuen Gehaltssystem befinden, haben Anrecht auf eine Zahlung des Arbeitgebers an die Bundespensionskasse im Ausmaß von 0,75% des Bruttolohnes. Einige Länder und Gemeinden folgten dem Beispiel des Bundes und reformierten ihre spezifischen Rechtssysteme dementsprechend.

Übersicht 5: Hochgerechnete Zahl der Beschäftigten mit einer betrieblichen Altersvorsorge

Wirtschaftsbereiche	Betriebe mit Beschäftigten					Insgesamt
	Bis 49	50 bis 99	100 bis 499	500 bis 999	Über 999	
	Anteile an den Beschäftigten insgesamt in %					
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	27,9	8,4	40,4	-	63,6	33,1
Sachütererzeugung	3,5	3,8	15,6	13,7	33,4	12,9
Energie- und Wasserversorgung	11,6	24,0	31,9	37,7	71,6	45,5
Bauwesen	2,4	3,8	11,4	10,0	34,6	5,5
Handel; Instandhaltung und Reparatur	12,6	11,8	11,4	10,0	34,6	13,5
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	3,6	1,0	5,0	1,0	-	3,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4,3	4,8	16,8	15,3	35,2	19,3
Kredit- und Versicherungswesen	25,6	27,6	32,3	37,0	45,1	33,5
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	29,5	28,9	30,9	34,5	44,1	30,6
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	3,0	4,0	4,0	16,0	36,5	24,4
Unterrichtswesen	1,6	2,8	5,0	5,0	5,0	3,9
Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen	10,5	6,3	0,0	0,0	0,0	4,2
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	10,1	10,9	28,0	35,5	62,7	20,1
Private Haushalte	0,0	-	-	-	-	0,0
Insgesamt	10,3	9,7	15,7	16,7	34,0	16,1

Bemerkung: Durch Rundungen können Summenfehler auftreten.

Die neuesten Schätzungen zeigen, dass die betriebliche Altersvorsorge gegenüber dem Jahr 1994 sprunghaft anstieg. 1994 hatten nur 8,6% der unselbständig Beschäftigten eine Anwartschaft. Der rasche Anstieg ist zum Großteil auf die Änderung im Gehaltsrecht der öffentlich Bediensteten zurückzuführen. Doch auch innerhalb der Pensionskassen konnten zahlreiche Neuabschlüsse verzeichnet werden, und die Gruppenlebensversicherung hat zwischen 1998 und 2001 kumuliert etwa 40.000 neue Risiken (Renten- und Erlebenversicherung), d. h. Anwartschaften, übernommen.

Aus einer Risikoperspektive ist der weitere Ausbau kapitalgedeckter Formen der Altersvorsorge begrüßenswert (Url, 1997A). Zurzeit umfassen die betriebliche und private Altersvorsorge aber nach wie vor nur einen beschränkten Kreis Anwartschaftsberechtigter. Sie bieten damit keine ausreichende Absicherung gegen die der ersten Säule innewohnenden Risiken.

2.2.4 Einkommensersatz durch die neue Mitarbeitervorsorge

Die Mitarbeitervorsorgekassen (MVK) werden mit 1. Jänner 2003 ihren Betrieb aufnehmen (BGBl I Nr. 100/2002). Sie dienen als Verwaltungsstelle für die im Rahmen der Abfertigung Neu eingezahlten Beiträge. Mit dem betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz wurde das alte Abfertigungssystem mit Stufentarifen und mit einer auf die Trennungsart bedingten Zahlungsverpflichtung des Unternehmens auf ein System mit laufenden Beitragszahlungen in eine Mitarbeitervorsorgekasse umgestellt. Das ist ein erster Schritt zur Umsetzung einer verpflichtenden betrieblichen Altersvorsorge in Österreich. Das zurzeit eingerichtete Regelwerk erlaubt allerdings aus mehreren Gründen noch keine Zurechnung der Mitarbeitervorsorge zur 2. Säule.

Für alle unselbständig Erwerbstätigen die ab dem 1. Jänner 2003 ein Beschäftigungsverhältnis beginnen, muss der Arbeitgeber 1,53% der Lohnsumme an die Gebietskrankenkasse überweisen. Die Gebietskrankenkassen leiten das Geld an die vom Arbeitgeber ausgewählte MVK weiter. Diese richtet für jeden Beschäftigten ein eigenes Vorsorgekonto ein, auf das die eingezahlten Beiträge gutgeschrieben werden. Zusätzlich werden dem Konto die Kapitalerträge aus der Verwaltung des angesammelten Vermögens gutgeschrieben, wobei die MVK eine Kapitalgarantie auf die eingezahlten Beiträge geben muss. Für Realeinkommensverluste aus einem Anstieg der Inflation haftet die MVK nicht.

In Anlehnung an das alte Abfertigungsrecht haben Arbeitnehmer einen bedingten Anspruch auf Auszahlung des in der MVK angesammelten Kapitalbetrags. Dadurch unterscheidet sich die Mitarbeitervorsorge von der herkömmlichen betrieblichen Altersvorsorge. Der ausgezahlte Betrag unterliegt mit 6% einem besonders niedrigen Einkommensteuersatz. Der Anspruch auf Auszahlung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei Herabsetzung der Arbeitszeit wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gem. § 253c ASVG, wenn

- mehr als drei Einzahlungsjahre seit der ersten Einzahlung oder der letzten Auszahlung vorliegen,
- keine Kündigung, verschuldete Entlassung oder ein unberechtigter vorzeitiger Austritt vorliegen,
- mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung beginnt,
- der Anwartschaftsberechtigte nach Vollendung des 60. Lebensjahres keinen Anspruch auf eine Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung hat.

Falls diese Voraussetzungen nicht zutreffen, muss das Vermögen weiterhin in der MVK verbleiben. Der Anwartschaftsberechtigte kann das Vermögen auch freiwillig in der MVK belassen. Bei einem Arbeitsplatzwechsel kann das gesamte Vermögen auf die MVK des neuen Arbeitgebers übertragen werden.

Eine für die Altersvorsorge interessantere Verwendung ist die Übertragung des Kapitals aus der MVK in die Pensionszusatzversicherung gem. § 108b EStG. In diesem Fall kommt es zu einer Verrentung, wobei die ausgezahlte Rente von der Einkommensteuer befreit ist (§ 67 Abs. 3 EStG). Insgesamt entsteht dadurch ein Anreiz zur Inanspruchnahme einer betrieblichen Altersvorsorge. Die Einzahlung wird vom Betrieb vollständig als Betriebsaufwand von der Steuer abgesetzt, in der Ansparphase unterliegen die Kapitalerträge weder der Kapitalertragsteuer noch der Spekulationssteuer und in der Auszahlungsphase als Rente ist wiederum eine Steuerbefreiung vorgesehen. Damit wurde vom Gesetzgeber ein in der österreichischen Förderlandschaft einmaliges EEE-System gewählt (Exempt-Exempt-Exempt), in dem die Finanzierung der Altersvorsorge auf allen drei in Frage kommenden Stufen von der Besteuerung ausgenommen ist. Alle anderen Sparformen unterliegen zumindest in einer der drei Phasen der Besteuerung.

Wegen der außerordentlich hohen steuerlichen Förderung ist es durchaus realistisch, dass der Großteil der Anwartschaftsberechtigten das Vermögen bis zum Pensionsantritt in der MVK belässt. Die freiwillige Verrentung wird in diesem Zeitpunkt vor allem durch die erwartete Restlebenszeit bestimmt sein. Da die Verrentung freiwillig erfolgt, besteht eine Tendenz zur Selbstselektion von Rentnern mit hoher Restlebenserwartung, während Gruppen mit niedriger Restlebenserwartung eine Kapitalauszahlung vorziehen sollten. Durch Selbstselektion wird die erzielbare Rente niedriger ausfallen als in einem verpflichtenden Verrentungssystem. Die steuerliche Begünstigung verzerrt die rein auf die Restlebenserwartung ausgerichtete Entscheidung etwas zugunsten der Verrentung. Die Verzerrung ist aber klein, weil die Besteuerung der Kapitalauszahlung zum ermäßigten Steuersatz von nur 6% erfolgt.

Im Folgenden wird mit den tatsächlichen Lebenseinkommensverläufen für versicherte Frauen und Männer in der Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten die Einzahlung, die Ansparphase und die Auszahlung in Form einer lebenslänglichen Rente simuliert (Url, 2001). Diese Simulation soll zeigen, welche potentielle Rolle die Mitarbeitervorsorge spielen kann, wenn ein Arbeitnehmer ein durchgehendes Beschäftigungsmuster aufweist. Die Simulation unterstellt, dass 1,53% des Bruttolohnes in eine MVK eingezahlt werden. Die MVK vereinnahmt 3,5% der laufenden Prämie und 1% des verwalteten Vermögens an Verwaltungsgebühren (§ 26 MVG). Auf die Beitragszahlungen wird keine Versicherungssteuer eingehoben. Die MVK erzielt eine jährliche nominelle Verzinsung des eingesetzten Kapitals von 6% von der 1 Prozentpunkt als Vermögensverwaltungsgebühr abgezogen wird. Das Einkommen des Anwartschaftsberechtigten steigt mit dem Lebenseinkommensverlauf der angestellten Pensionsversicherten und über diese karrierebedingte Gehaltssteigerung hinausgehend nominell um 4,5% pro Jahr. Die nominelle Wachstumsrate unterstellt ein langfristiges jährliches

reales Produktivitätswachstum von 2,5% und eine Inflationsrate von durchschnittlich 2% pro Jahr. Für Anwartschaftsberechtigte wird angenommen, dass sie maximal 40 volle Beitragsjahre erreichen. Das Simulationsmodell ist im Anhang dokumentiert.

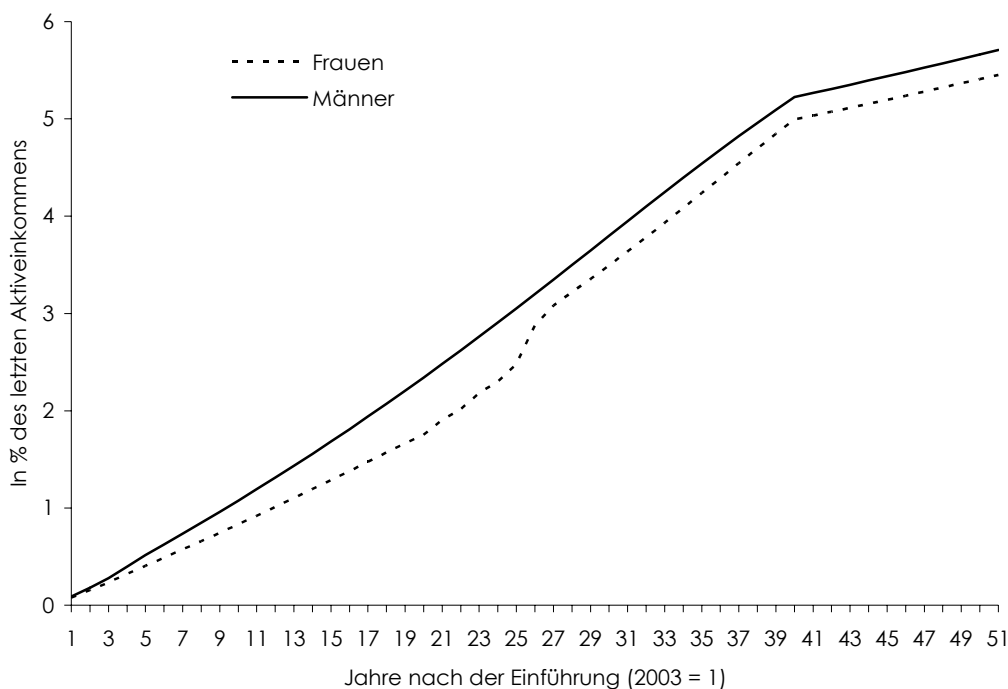
Das Ergebnis der Simulation in Abbildung 3 zeigt die möglichen Bruttoeinkommensersatzraten für Frauen und Männer. Mit längerem Einzahlungszeitraum steigt die Einkommensersatzrate langsam an. Nach etwa 15 bis 20 Jahren erreichen Anwartschaftsberechtigte eine Rentenzahlung im Ausmaß von 2% des letzten Bruttoeinkommens. Nach Abzug von Sozialversicherungsabgaben und Steuern wird wegen der bevorzugten Besteuerung und der vollständigen Ausnahme von der Sozialversicherungspflicht ein darüber hinausgehender Einkommensersatz (etwa 3,2%) erzielt⁵⁾. Nach etwas mehr als 30 Jahren Beitragszahlung können 4% Bruttoeinkommensersatzrate erzielt werden und nach der vollen Einzahlungsperiode von 40 Jahren steigt diese Quote auf etwas über 5% (netto etwa 8,1%).

Die Gerade in Abbildung 3 steigt auch nach Ablauf der vollen Einzahlungsperiode weiter an, weil der nominelle Zinssatz über der nominellen Wachstumsrate der Lohneinkommen liegt. Diese Bedingung ist für langfristige Wachstumsmodelle notwendig, um dynamische Ineffizienz des langfristigen Gleichgewichtszustandes zu vermeiden (*Blanchard – Fischer, 1989*).

Der Knick in der Bruttoeinkommensersatzrate für Frauen entsteht durch die Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters auf 65 Jahre. Während dieser Übergangsphase verbleiben Frauen länger im Beruf und erwerben damit höhere Anwartschaften. Der während der ersten 25 Jahre entstehende Keil zwischen der Bruttoeinkommensersatzrate von Frauen und Männern geht auf das flachere Lebenseinkommensprofil zurück. Das Durchschnittseinkommen der Frauen bleibt wegen vermehrter Teilzeitarbeit während der Kindererziehungszeiten hinter dem der Männer zurück. Die längere Lebenserwartung von Frauen senkt die Rentenhöhe dauerhaft unter das Niveau der Männer.

⁵⁾ Die Annahmen für die Schätzung der Nettoeinkommensersatzrate sind in der Fußnote von Übersicht 9 angeführt.

Abbildung 3: Einkommensersatzraten der betrieblichen Mitarbeitervorsorge
Entwicklung der Abfertigung-Neu-Zusatzpension im Vergleich zum letzten
Aktiveinkommen zum Zeitpunkt des Pensionsantritts; Beitragssatz 1,53%, Rendite 6%



Q: WIFO-Berechnung.

Die betriebliche Mitarbeitervorsorge kann also im Augenblick wenig zur Stützung des Pensionseinkommens leisten. Falls in großem Umfang bestehende Abfertigungsansprüche im Rahmen von Kollektiv- bzw. Betriebsverträgen auf die MVK übertragen werden, könnten rascher höhere Leistungen erzielt werden. Andererseits entspricht der langsame Aufbau der betrieblichen Mitarbeitervorsorge auch den bei einschneidenden Änderungen des Pensionsversicherungsrechtes üblichen langen Übergangszeiten.

2.3 Soll die betriebliche Altersvorsorge verpflichtend sein?

Die betriebliche Altersvorsorge in ihrer eigentlichen Form, also mit einer zwingenden Verrentung ist in Österreich zurzeit noch freiwillig. Das gilt sowohl für die betriebliche Mitarbeitervorsorge (freiwillige Verrentung) als auch für die davon unabhängige betriebliche Altersvorsorge durch Direkte Leistungszusagen, Pensionskassen oder Gruppenlebensversicherungen (freiwillige Zusage durch den Arbeitgeber). Unter dieser Nebenbedingung wird im folgenden Abschnitt die verpflichtende Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge kritisch betrachtet. Dazu ist vorerst eine Darstellung theoretischer Modelle notwendig, die die intertemporale Konsumententscheidung eines Individuums

beschreibt. Dem theoretischen Ergebnis wird eine empirische Einschätzung für Österreich angefügt, die letztlich mit einer Frage nach dem theoretischen Hintergrund der staatlichen Altersvorsorge abgerundet wird.

2.3.1 *Theoretische Grundlagen für die Verteilung des Konsums über den Lebenslauf*

Die private Altersvorsorge beruht auf dem Kapitaldeckungsverfahren. In diesem Verfahren werden die Beitragszahlungen und die Kapitalerträge auf einem individuellen Konto des Vorsorgenden verwaltet. Zum Antritt der Pension wird das vorhandene zum Marktwert bewertete Vermögen in eine laufende Rentenzahlung umgewandelt.

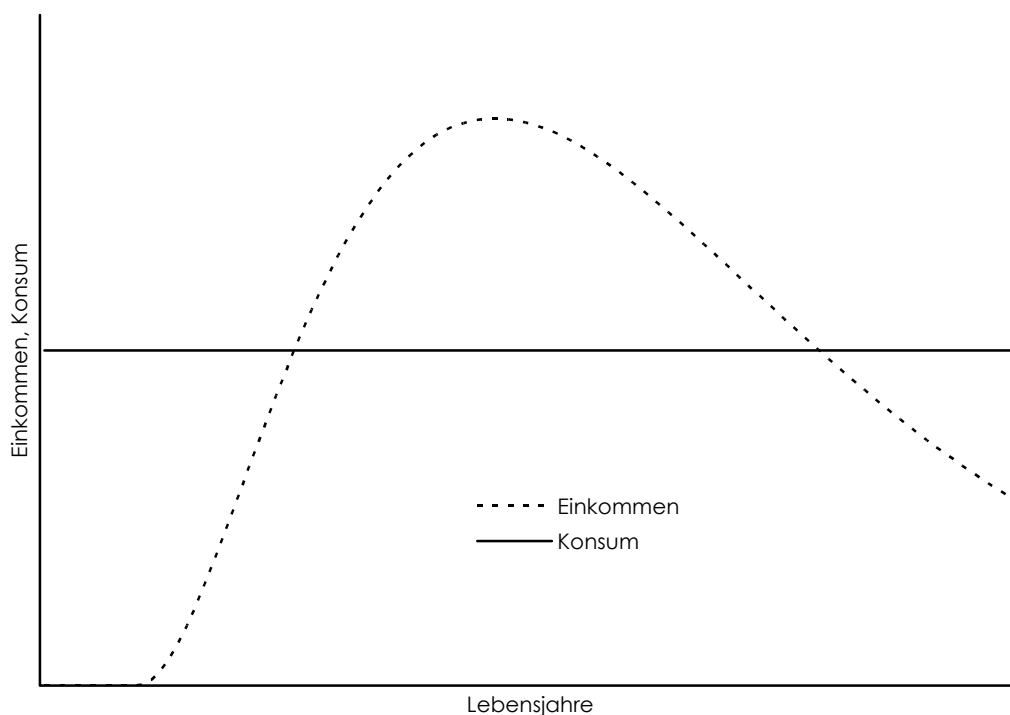
Dieses Verfahren entspricht einem individuellen Sparvorgang über mehrere Jahrzehnte, an den eine Phase mit dem Abbau des angesparten Vermögens während der Pensionszeit anschließt. In diesem Sinne ist Altersvorsorge eine weit in die Zukunft gerichtete rationale Entscheidung des Individuums. Selbst wenn Betriebspensionen dem Individuum eine Beteiligung an der betrieblichen Vorsorge verpflichtend vorschreiben, kann ein rational handelnder Haushalt das erzwungene Sparen innerhalb der betrieblichen Altersvorsorge durch eine entsprechende Verminderung der privaten Altersvorsorge ausgleichen und so das angestrebte Niveau der kapitalgedeckten Altersvorsorge aufrechterhalten.

Das einfachste und am weitesten verbreitetste Modell zur theoretischen Beschreibung dieses Vorgangs ist das so genannte Lebenszyklus-Konsummodell. In diesem Modell strebt ein Individuum einen möglichst gleichförmig über die Zeit verteilten Konsumstrom an und verwendet das Sparen und Entsparen als Puffer zum Ausgleich von vorhersehbaren Einkommensschwankungen. Typischerweise wird davon ausgegangen, dass zum Beginn der Erwerbskarriere die Konsumausgaben über dem laufenden Einkommen liegen. Zwischen der Mitte und bis zum Ende der Erwerbskarriere ist das Einkommen größer als das Konsumniveau, und mit dem Antritt der Pension bleibt das Konsumniveau konstant, während das Einkommen stark abfällt. Abbildung 4 zeigt dieses Zeitprofil für Einkommen und Konsum. Der Unterschied zwischen Einkommen und Konsum entspricht der Kreditaufnahme, dem Ansparen und dem Entsparen während des gesamten Lebenszyklus.

In theoretischen Modellen löst das Individuum ein Optimierungsproblem in dem eine Nutzenfunktion in Bezug auf eine intertemporale Budgetbeschränkung maximiert wird. Das Ergebnis dieses Maximierungsproblems ist ein optimaler An- und Entsparplan über den gesamten Lebenshorizont.

Das über die Zeit gleichmäßige Konsummuster ergibt sich aus den Annahmen über die Form und die Parameter der Nutzenfunktion, die das Individuum maximiert. Der flache Verlauf des Konsums in Abbildung 4 ist nur ein Spezialfall unter vielen möglichen Verläufen. Innerhalb des Rahmens einer rationalen und weitsichtigen Optimierung bestimmen die Rate der Zeitpräferenz, die Bereitschaft zur Übernahme von Risiken, das Ausmaß von unerwarteten

Abbildung 4: Lebenszyklusmodell für den Konsum



Konsumschwankungen, der Gesundheitszustand, die voraussichtliche Lebenserwartung, die relative Bewertung von Freizeit und Güterkonsum im Alter, das Ausmaß berufsspezifischer Ausgaben, das Niveau des Lebenseinkommens bzw. die Einkommensersatzraten staatlicher Pensionsleistungen die Lösung des Optimierungsproblems und damit auch die Steigung des Konsumpfades.

Der Unterschied zwischen Einkommen und Konsum und der Kapitalertrag bestimmen – unter Berücksichtigung der intertemporalen Budgetbedingung – den Vermögensbestand am Ende der Erwerbsperiode. Ein Individuum mit einem über die Zeit steigenden Konsumprofil akkumuliert mehr Vermögen als eines mit fallendem Konsumprofil. Dieses Prinzip kann mit der folgenden zeitseparablen Nutzenfunktion

$$U_t = U(C_t) + E_t \left(\sum_{s=t+1}^{\infty} \lambda_{t,s} U(C_s) \right),$$

gezeigt werden. Sie unterstellt ein Individuum mit potentiell unendlichem Zeithorizont⁶⁾. Der Nutzen in Periode t (U_t) ergibt sich aus dem Nutzen des aktuellen Konsums (C_t) und des diskontierten erwarteten zukünftigen Konsums (C_s), wobei E_t der Operator für den Erwartungswert ist. Der Erwartungswert für den zukünftigen Konsumstrom wird unter Berücksichtigung aller Informationen gebildet, die zum Zeitpunkt t vorhanden sind. Dieser Funktionstyp wird zeitseparabel genannt, weil der Nutzen aus dem aktuellen Konsum (C_t) unabhängig vom Nutzen des erwarteten zukünftigen Konsums (C_s) ist. Die Nutzenfunktion ist dreifach differenzierbar und konkav ($U' > 0$, $U'' < 0$). Durch diese Annahme ist gesichert, dass zusätzlicher Konsum für das Individuum immer einen positiven Nutzen stiftet, die Nutzensteigerung nimmt allerdings mit steigendem Konsumniveau ab.

Der Diskontfaktor $\lambda_{t,s}$ ändert sich im Lauf der Zeit und setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:

$$\lambda_{t,s} = \left(\frac{1}{1 + \delta} \right)^{s-t} \prod_{k=t+1}^s (1 - \pi_k),$$

wobei δ die konstante Rate der Zeitpräferenz ist, und π_k die bedingte Wahrscheinlichkeit vor Beginn der Periode k zu sterben, darstellt. Die Sterbewahrscheinlichkeit ist darauf bedingt, dass das Individuum $k-1$ Perioden überlebt. Durch die Veränderung der bedingten Sterbewahrscheinlichkeit über die Zeit, schwankt auch der Diskontfaktor $\lambda_{t,s}$ im Zeitablauf. Die Rate der Zeitpräferenz zeigt wie geduldig ein Individuum ist. Für sehr geduldige Individuen nimmt δ einen kleinen Wert an. Sie sind bereit Konsummöglichkeiten in die Zukunft zu verschieben. Umgekehrt haben ungeduldige Individuen einen großen Wert für δ , sie ziehen es vor, Ressourcen möglichst rasch zu konsumieren.

Die intertemporale Budgetbedingung lautet

$$\begin{aligned} A_s &= (1 + r)A_{s-1} + Y_{s-1} - C_{s-1} & s &= t + 1, \dots, T \\ A_t &= \text{gegeben} & A_t &= \text{gegeben} \\ A_{T+1} &= 0 & A_{T+1} &= 0 \end{aligned}$$

Der Vermögensbestand des Individuums (A_s) hängt vom Bestand der Vorperiode, dem konstanten Zinssatz (r) und dem Unterschied zwischen laufendem Einkommen (Y_t) und Konsumausgaben (C_t) ab. Die Höhe des laufenden Einkommens ist unsicher. Der Anfangsbestand an Vermögen (A_t) sei in unserem Beispiel gegeben. Nach dem Tod im Zeitpunkt T muss das gesamte Vermögen in Form von Konsumausgaben oder Vererbung verbraucht sein, sodass kein Restvermögen übrig bleibt. Aus der Maximierung der Nutzenfunktion unter der Bedingung, dass die Budgetbedingung eingehalten wird, ergibt sich die folgende Optimalitätsbedingung:

⁶⁾ Die folgende Darstellung beruht auf *Bernheim – Skinner – Weinberg* (2001) bzw. *Dynan* (1993).

$$\frac{U'(C_t)}{E_t(U'(C_{t+1}))} = \frac{(1+r)(1-\pi_{t+1})}{1+\delta}.$$

Diese Bedingung besagt, dass im Optimum die Grenzrate der Substitution zwischen dem aktuellen und erwarteten Konsum gleich dem Verhältnis zwischen gewichteter Verzinsung und individueller Zeitpräferenzrate sein muss. Die gewichtete Verzinsung gibt an, wie viel zukünftiges Kapitaleinkommen ein Individuum erwarten kann, wenn es auf den Konsum einer Einkommenseinheit in Periode t verzichtet und diese Einheit am Kapitalmarkt anlegt. Dabei muss die Wahrscheinlichkeit beachtet werden, dass das Individuum den Kapitalertrag auch tatsächlich genießen kann, d. h. überlebt. Die individuelle Zeitpräferenzrate gibt an, wie viel Nutzen dem Individuum verloren geht, wenn es eine Einkommenseinheit nicht konsumiert, sondern anspart.

Die Folge dieser Optimalitätsbedingung für den Verlauf des Konsumpfades lässt sich einfach darstellen, wenn man die Sterbewahrscheinlichkeit für einen Augenblick außer Acht lässt ($\pi_k=0$). Wenn der Zinssatz gleich der Rate der Zeitpräferenz ist ($r=\delta$), ist das Verhältnis der Grenznutzen Eins, d. h. das angestrebte Konsumniveau ist in allen Perioden gleich hoch. Das entspricht dem Konsumprofil in Abbildung 4. Ist der Zinssatz größer als die Rate der Zeitpräferenz ($r>\delta$), dann ist der Grenznutzen aus dem aktuellen Konsum größer als aus dem zukünftigen Konsum, was – gegeben die Form der Nutzenfunktion – nur dann auftreten kann, wenn das Konsumniveau über die Zeit steigt. Umgekehrt gilt für ungeduldige Individuen ($r<\delta$), sodass das Konsumniveau über die Zeit fällt. Grundsätzlich kann man festhalten, dass ein steigender Zinssatz (höheres r) cet. par. das Sparen steigert, während eine cet. par. höhere Ungeduld (höheres δ) die Spartätigkeit senkt. Dementsprechend bekommt das Lebenskonsumprofil eine positive bzw. negative Steigung.

Erlaubt man nun wieder eine positive Sterbewahrscheinlichkeit ($\pi_k>0$), dann wird der Ertrag aus einer gesparten Einkommenseinheit mit der Überlebenswahrscheinlichkeit gewichtet und damit kleiner. Im Vergleich zum Maximierungsproblem eines unendlich lange lebenden Individuums sinkt das Verhältnis zwischen gewichtetem Kapitalertrag und Zeitpräferenz, sodass insgesamt die Steigung des Konsumprofils flacher, unter Umständen sogar negativ wird. Eine im Lebensverlauf steigende Sterbewahrscheinlichkeit senkt unter konstanten anderen Bedingungen die Ersparnisbildung und führt zu einem nicht-linearen Konsumprofil.

Die beiden wichtigsten Bestimmungsgrößen für die Steigung des Konsumprofils sind also der Zinssatz und die individuelle Rate der Zeitpräferenz. Daneben gibt es aber noch andere Einflussfaktoren, die sich aus der Form der Nutzenfunktion ergeben. Sie sind erst nach Bildung einer Taylor'schen Reihe zweiter Ordnung für die Optimalitätsbedingung und nach einer Umformung ersichtlich:

$$\frac{E_t(C_{t+1}) - C_t}{C_t} \approx \frac{1}{\gamma} \left(1 - \frac{(1+\delta)}{(1+r)(1-\pi_k)} \right) + \frac{\psi}{2} \sigma_{t+1}^2.$$

wobei

$$\gamma = -C_t \left(\frac{U''(C_t)}{U'(C_t)} \right),$$

dem Koeffizienten der relativen Risikoaversion entspricht und

$$\psi = -C_t \left(\frac{U'''(C_t)}{U''(C_t)} \right),$$

der Koeffizient der relativen Vorsicht ist. Beide ergeben sich aus der Krümmung der Nutzenfunktion. Weiters entspricht

$$\sigma_{t+1}^2 = E_t \left(\frac{C_{t+1} - C_t}{C_t} \right)^2$$

der Varianz des Konsums in Periode $t+1$.

Diese so genannte Eulergleichung zeigt, dass das erwartete Konsumwachstum neben den bereits beschriebenen Variablen von der Risikobereitschaft (γ), der Vorsichtshaltung des Individuums (ψ) und der Schwankungsintensität des Konsums (σ) abhängen. Die beiden letzten Argumente begründen zusätzlich zum Konsumglättungsmotiv in diesem Modell auch ein Vorsichtsmotiv für das Sparen.

Verschiedene Parameterkombinationen führen sowohl zu steigenden als auch zu fallenden Lebenskonsumprofilen. Der Risikobereitschaft kommt dabei eine entscheidende Rolle zu. Wenn ein Individuum sehr risikoavers ist, zieht es ein sicheres Konsumniveau immer einem unsicheren vor. Auf die Nutzenfunktion U_t umgelegt bedeutet das, dass diese Funktion stark konkav, also wie ein verkehrtes U, gekrümmt ist. Dementsprechend hoch ist in diesem Fall der Koeffizient der relativen Risikoaversion γ . In diesem Fall zeigt die Eulergleichung, dass der Zinssatz, die Überlebenswahrscheinlichkeit und die Rate der Zeitpräferenz keine Auswirkung mehr auf die Konsum- bzw. Sparentscheidung haben, weil der Kehrwert von γ gegen Null geht. Es bleibt nur mehr ein reines Vorsichtsmotiv für die Ersparnisbildung übrig, das von der erwarteten Schwankungsintensität des Konsums und dem Maß für die Vorsicht des Individuums abhängt. Dieses Sparen dient nur zum Ausgleich unerwarteter Einkommensschwankungen.

Die Hauptaussage des Lebenszyklusmodells des Konsums besteht vor allem im vollständigen Ausgleich vorhersehbarer Einkommensschwankungen durch Sparen. Durch dieses Verhalten wird der Konsumstrom über die Zeit geglättet und sollte daher von der Entwicklung des aktuellen Einkommens weitgehend unabhängig sein. Dieses Modell wurde empirisch in mehreren Arbeiten vor allem für die USA verworfen (*Flavin, 1981; Hansen – Singleton, 1983; Mankiw – Rotemberg – Summers, 1985*). Private Haushalte in den USA zeichnen sich dadurch aus, dass ihre Konsumausgaben sehr stark vom laufenden Einkommen abhängig sind.

Hamermesh (1984) und *Mariger* (1987) zeigen für US-Haushalte, dass mit dem Pensionsantritt ein Einbruch der Konsumausgaben stattfindet. *Robb* und *Burbidge* (1989) weisen diesen Rückgang für kanadische Privathaushalte und *Banks – Blundell – Tanner* (1998) für britische Haushalte nach.

Eine rationale Erklärung für den Konsumrückgang im Alter wäre die Verschiebung der Präferenzen nach dem Pensionsantritt. Ein Individuum könnte im Ruhestand anstelle von Gütern und Dienstleistungen vermehrt zeitintensive Konsumgüter oder Freizeitaktivitäten konsumieren; z. B. im eigenen Garten Blumen züchten anstelle des Kaufs von Blumen im Geschäft. Beide Aktivitäten stiften einen Nutzen, doch die Gartenarbeit wird in einer Haushaltsbefragung nicht als Konsumausgabe gewertet. Neben substitutiven Freizeitaktivitäten können auch vermehrt Güter konsumiert werden, für deren Nutzung Zeit benötigt wird (*Becker*, 1965). Ein typisches Beispiel sind Bücher, die nicht schon mit dem Kauf nutzenstiftend konsumiert werden, sondern erst mit dem Lesen. Wenn sich also das Konsummuster pensionierter Individuen in Richtung zeitintensiver Konsumgüter oder substitutiver Freizeitaktivitäten verschiebt, kommt es zu einem Rückgang der Konsumausgaben.

In eine ähnliche Richtung wirkt der Wegfall berufsbezogener Ausgaben, z. B. für Kleidung, Transport und Kantinen- bzw. Restaurantmahlzeiten. Ein ausreichend großer Rückgang in dieser Konsumkategorie könnte zu einer Senkung des gesamten Konsumniveaus ab dem Zeitpunkt des Pensionsantritts führen.

Innerhalb des Lebenszyklusmodells für den Konsum gibt es eine weitere Erklärung für den engen Zusammenhang zwischen dem laufenden Einkommen und Konsum. Wenn das Einkommen nicht im Vorhinein vollständig bekannt ist, gibt es unerwartete Neuigkeiten über das Einkommensniveau zum Zeitpunkt des Pensionsantritts. Z. B. könnten Individuen über die Einkommensersatzrate falsch informiert sein, oder es wird im Pensionsrecht das Leistungsniveau mit kurzer Übergangszeit reformiert. Unter diesen Umständen fällt das aktuelle Pensionseinkommen niedriger als erwartet aus. Da dieser unerwartete Einkommensentfall dauerhaft wirkt, wird auch das Konsumniveau im selben Ausmaß eingeschränkt. In der Praxis kann dies leicht durch eine plötzliche Verschlechterung des Gesundheitszustands geschehen, der die Erwerbschancen mindert und unter Umständen über den Umweg des Krankenstands zur Invaliditätspension führt. In diesem Fall hätte das Individuum den ursprünglich geplanten Zeithorizont für den Aufbau des Altersvorsorgevermögens nicht vollständig nutzen können. Wie eine Untersuchung von *Dilnot et al.* (1994) nachweist, sagen 40% der pensionierten Individuen in Großbritannien, dass das Pensionseinkommen unter ihren Erwartungen lag. Nur 10% der Befragten sagten das Gegenteil aus.

Eine andere mögliche Erklärung für mangelnde Altersvorsorgetätigkeit können Liquiditätsbeschränkungen sein. Liquiditätsbeschränkungen bewirken, dass das aktuelle Konsumniveau stärker von der Entwicklung des laufenden Einkommens abhängt. Individuen ohne Ausgangskapital und ohne pfändbares Einkommen bekommen von vorsichtigen

Finanzintermediären keine Konsumkredite. In diesem Fall spricht man von einer Liquiditätsbeschränkung, weil das Individuum seinen Nutzen steigern könnte, wenn es den aktuellen Konsum zu Lasten des zukünftigen Konsums erhöhen würde. Da die Kreditaufnahme schwierig ist, fällt der Nutzen unter das Niveau ohne eine Beschränkung. Die Bedingung

$$A_{t+k} \geq 0 \quad k = 0, \dots, T - t - 1$$

unterstellt z. B., dass keine Kredite aufgenommen werden können. Anstelle der Null-Schranke kann ohne Verlust an Allgemeingültigkeit eine beliebige negative Konstante eingesetzt werden. Wenn ein Individuum die Nutzenfunktion bezüglich der Budgetbedingung und der Liquiditätsschranke maximiert, ergibt sich folgende Optimalitätsbedingung:

$$\frac{U'(C_t)}{E_t(U'(C_{t+1}))} = \frac{(1+r)(1-\pi_{t+1})}{1+\delta} + \mu_t.$$

Sie zeigt, dass das Austauschverhältnis zwischen dem aktuellen und zukünftigen Konsum von einem zusätzlichen Faktor beeinflusst wird. Die Variable μ_t misst den Zuwachs im Nutzen des Individuums, wenn die bindende Liquiditätsbeschränkung um eine Einheit gelockert wird. Wenn die Liquiditätsbeschränkung nicht bindend ist, weil das Individuum über ein ausreichend hohes Vermögen verfügt, um Konsumwünsche ohne eine Kreditaufnahme zu befriedigen, ist $\mu_t=0$. Sobald Konsumwünsche nur mehr über Kreditaufnahmen erfüllt werden können, aber keine Kredite gewährt werden, wird $\mu_t > 0$ und das aktuelle Konsumniveau hängt direkt vom laufenden Einkommen ab. Liquiditätsbeschränkungen können also für Individuen, die nur über ein geringes Einkommen und Vermögen verfügen, durchaus als Begründung für unzureichende Altersvorsorge herangezogen werden. In den mittleren und oberen Einkommensschichten sollte dieser Faktor allerdings an Bedeutung verlieren, weil schon lange vor dem Pensionsantritt die Möglichkeit zur Ansammlung von Vorsorgevermögen besteht.

Das Lebenszyklusmodell des Konsums unterstellt, dass Individuen sehr langfristig und rational ihre Zukunft planen. In der Praxis denken nur wenige an die Auswirkungen aktueller Handlungen auf das Pensionsalter. In diesem Sinn wird das zukünftige Konsumniveau über das normale Diskontieren hinaus gegenüber dem aktuellen Konsumniveau niedrig bewertet. Ein solches Verhalten wird als beschränkte Rationalität bezeichnet.

Unter der Annahme beschränkter Rationalität entsteht dynamische Inkonsistenz. Technisch enthält die Nutzenfunktion einen weiteren Diskontfaktor β für den zukünftigen Konsum:

$$U_t = U(C_t) + \beta E_t \left(\sum_{s=t+1}^{\infty} \lambda_{t,s} U(C_s) \right)$$

Dadurch verhält sich das Individuum als ob es immer wieder von neuem optimieren würde und ist damit dynamisch inkonsistent. Die Grenzrate der Substitution des Konsums zwischen zwei Zeitpunkten ist nicht mehr unabhängig vom Zeitpunkt in dem die Optimierung stattfindet. Ein im Zeitpunkt t optimaler Plan wird üblicherweise im Zeitpunkt $t+1$ nicht mehr

optimal sein, obwohl keine zusätzliche Information einen Anreiz zur Änderung geben würde. Die Formulierung als Diskontfaktor deutet bereits an, dass in diesem Beispiel weniger gespart wird als im Standardmodell. Im Extremfall erlaubt dieses Modell auch vollkommen kurzsichtiges (myopisches) Verhalten. Das kann mit Hilfe der Optimalitätsbedingung dieses Modells gezeigt werden.

$$\frac{U'(C_t)}{E_t(U'(C_{t+1}))} = \beta \frac{(1+r)(1-\pi_{t+1})}{1+\delta}.$$

Wenn $\beta=0$ gilt, entsteht derselbe Effekt wie für eine unendliche hohe Risikoaversion im Grundmodell: der Zinssatz, die Rate der Zeitpräferenz und die Überlebenswahrscheinlichkeit werden für die Konsumententscheidung irrelevant und jede reine Altersvorsorgeaktivität unterbleibt⁷⁾.

2.3.1.1 Schlussfolgerungen

Die theoretischen Modelle einer individuell rationalen Verteilung des Lebenseinkommens auf den Konsum in einzelnen Lebensjahren gehen von sehr verantwortungsbewussten und wohlüberlegt handelnden Individuen aus. In der Praxis besteht sicherlich eine gewisse Kurzsichtigkeit gegenüber den Einkommensanforderungen im Alter, doch ist diese Kurzsichtigkeit in Österreich vielleicht auch systembedingt, weil im derzeitigen Altersvorsorgesystem der Staat ein überdurchschnittlich hohes Leistungsniveau zusichert. Private und betriebliche Vorsorge sind in diesem Zusammenhang Randerscheinungen, die für 92% der Erwerbstätigen einen vergleichsweise geringen Einkommensentfall im Alter ausgleichen müssen.

Die Bereitschaft freiwillig auf ein hohes laufendes Einkommen zu verzichten und statt dessen hohe Einkommenssicherheit bis ins Alter und ein höheres Lebenseinkommen einzutauschen, ist in Österreich hoch; das zeigt der hohe Anteil der Beamten an den Erwerbstätigen. Beamte nehmen am Anfang ihrer Berufslaufbahn im Vergleich zu unselbständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft hohe Einkommenseinbußen in Kauf. Erst relativ spät im Lebensverlauf können sie den Einkommensabstand wettmachen (Marin – Prinz, 1999). In der Ruhestandsphase hatten sie bisher einen Pensionsvorsprung gegenüber Versicherten im allgemeinen Sozialversicherungsrecht.

Eine Zusammenfassung der theoretischen Modelle zeigt jedoch, dass eine allgemein gültige Aussage über die optimale Höhe der Nettoeinkommensersatzrate aus der Sicht eines rationalen Individuums nicht gelöst werden kann. Selbst wenn die Form der Nutzenfunktion für alle Individuen gleich ist, kann durch unterschiedliche Parameter ein völlig unterschiedliches Lebenskonsummuster optimal sein. Ungeduldige Haushalte würden eher sinkende

⁷⁾ Laibson (1997) zeigt, dass für etwas über Null liegende Werte von β unter diesen Umständen ein Anreiz zur Selbstverpflichtung im Rahmen von Ansparplänen ohne Kündigungsrecht besteht.

Lebenskonsumverläufe vorziehen, geduldige Haushalte eher einen flachen bis steigenden Konsumverlauf; Langlebige wären zu einem höheren Konsumverzicht bereit als Personen mit einer kurzen Lebenserwartung. Für ein gegebenes Lebenseinkommensprofil entstehen dadurch völlig verschiedene angestrebte Nettoeinkommensersatzraten in Bezug auf das letzte Aktiveinkommen.

2.3.2 *Das tatsächliche Konsumverhalten der Pensionisten*

In vielen empirischen Studien vor allem über die USA und Großbritannien wurde nachgewiesen, dass mit dem Pensionsantritt ein unerwartet starker Rückgang im Konsum privater Haushalte eintritt (*Banks – Blundell – Tanner, 1998; Bernheim – Skinner – Weinberg, 2001; Hamermesh, 1984; Mariger, 1987*). Der Einkommensausfall mit dem Antritt des Ruhestands wird also nicht durch Entsparen vorher angesammelter Vermögensbestände ausgeglichen.

Die Konzentration der Arbeiten auf den amerikanischen und britischen Raum ist vor allem auf die dort vorhandenen hervorragenden Datenquellen zurückzuführen. Regelmäßige Befragungen desselben Haushalts mit ähnlichem Inhalt (Haushaltspanele) ermöglichen es, sowohl das Haushaltseinkommen als auch die Konsumausgaben und die Familienstruktur privater Haushalte über die Zeit zu beobachten. In Österreich gab es bis 1995 nur die Konsumerhebung durch Statistik Austria, in der eine Zufallsstichprobe privater Haushalte etwa alle zehn Jahre nach dem Konsumverhalten und dem Einkommen befragt wurde. Seit 1995 gibt es zusätzlich zur Konsumerhebung den Österreichteil des Europäischen Haushaltspanels, in dem einmal jährlich Befragungen privater Haushalte stattfinden. Leider werden in diesem Panel die Konsumausgaben nicht abgefragt, sodass auch weiterhin für Österreich nur Querschnittsuntersuchungen durchgeführt werden können.

Wüger (1989) wertet die Konsumerhebung aus dem Jahr 1984 nach demographischen Gesichtspunkten aus und zeigt, dass die Konsumausgaben Pro-Kopf bis zum Alter von 64 Jahren konstant bleiben. Für Haushalte zwischen 65 bis 74 Jahren liegen die Pro-Kopf-Konsumausgaben um 15% unter dem Durchschnitt (Übersicht 6). Da die Nettoeinkommensersatzraten einen Einkommensrückgang gegenüber dem letzten Aktiveinkommen um 20% bis 30% andeuten, sinkt das Konsumniveau etwas weniger als das Einkommensniveau. Im Vergleich mit der Konsumerhebung 1974 zeigt sich ein deutlicher Anstieg der Konsumausgaben von Pensionistenhaushalten.

Übersicht 6: Einfluss des Alters des Haushaltsvorstandes auf den Konsum 1984

	Alter des Haushaltsvorstandes					
	20 bis 29	30 bis 39	40 bis 49	50 bis 59	60 bis 64	65 bis 74
	Jahre					
	Pro Kopf					
Ernährung	95,0	97,0	102,5	108,8	105,8	97,6
Tabakwaren	149,9	135,0	102,3	97,0	67,8	57,7
Wohnung	131,7	140,8	88,7	81,1	86,9	80,9
Beheizung, Beleuchtung	69,6	86,4	89,9	99,7	126,6	125,2
Einrichtung, Hausrat	118,9	123,3	80,6	100,9	102,3	88,7
Bekleidung	101,7	107,4	111,1	109,8	107,8	72,1
Körperpflege	108,4	93,1	91,4	104,1	120,4	97,3
Gesundheitspflege	79,8	77,5	85,6	116,3	149,2	124,3
Bildung, Erholung	105,7	103,8	115,1	109,6	92,3	81,1
Verkehr	130,6	127,5	106,0	115,5	79,1	51,6
Verbrauchsausgaben insgesamt	108,9	111,4	99,6	104,7	100,4	85,0

Q: WIFO. - Ausgaben der Haushalte, deren Haushaltsvorstand einer bestimmten Altersstufe angehört im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt (Gesamtdurchschnitt=100).

Die tatsächlichen Pro-Kopf Ausgaben der Haushalte über 60 sind in zwei Bereichen sogar deutlich höher als die des Durchschnittshaushaltes. Für Beheizung/Beleuchtung und für Gesundheitspflege geben ältere Haushalte um etwa 20% mehr aus als der Durchschnitt. Im Zusammenhang mit der Gesundheitspflege gibt es auch eine Erklärung für die weiter stattfindende Ersparnisbildung älterer Haushalte (*Börsch-Supan et al., 2001*). Wenn ältere Menschen hohe Ausgaben für professionelle Altenpflege am Lebensende erwarten, besteht auch während der Ruhestandsphase ein Anreiz zum Sparen bzw. zu einer Absenkung des Konsumniveaus (*Palumbo, 1999*). Dasselbe Verhalten tritt beim Wunsch nach Hinterlassen einer Erbschaft am Lebensende auf.

Der Vergleich durchschnittlicher Pro-Kopf-Ausgaben über Altersgruppen ist durch die unterschiedliche Einkommenssituation und die Größe der Haushalte im Zeitverlauf verzerrt. Mit steigendem Alter sinkt durch den Abgang der Kinder die Anzahl der Personen im Haushalt. Wenn mit dem Übertritt in die Pension ein Rückgang des Einkommens verbunden ist, und die Haushalte nicht durch ausreichenden Abbau bestehenden Vermögens den Einkommensausfall ausgleichen, muss auch das Konsumniveau zurückgehen, damit die Budgetbeschränkung privater Haushalte nicht verletzt wird. Wenn den Pensionistenhaushalten weiterhin ein ausreichend hohes Einkommen zur Verfügung stehen würde, sollten einkommensbedingte Konsumausfälle nicht stattfinden.

Übersicht 7 zeigt den Einfluss des Alters auf die Konsumstruktur des Jahres 1984 unter der Annahme, dass allen Jahrgängen dasselbe Einkommensniveau zur Verfügung steht und die

Haushaltsgröße stabil ist. Deutliche Rückgänge im Konsumniveau der Jahrgänge im Pensionsalter treten nur im Bereich Bekleidung, Verkehr und Tabakwaren auf. In den Bereichen Beheizung/Beleuchtung, Einrichtung/Hausrat, Körperpflege und Gesundheitspflege würde es sogar zu einem deutlichen Anstieg des Konsumniveaus kommen, wenn dafür ausreichend Einkommen vorhanden wäre.

Übersicht 7: Einfluss des Alters des Haushaltsvorstandes auf den Konsum

	Alter des Haushaltsvorstandes					
	20 bis 29	30 bis 39	40 bis 49	50 bis 59	60 bis 64	65 bis 74
	Jahre					
	In % der Altersgruppe 50 bis 59					
Ernährung	87	87	96	100	99	99
Tabakwaren	154	138	110	100	73	68
Wohnung	153	151	118	100	114	127
Beheizung, Beleuchtung	68	82	94	100	132	159
Einrichtung, Hausrat	110	111	86	100	108	121
Bekleidung	90	94	108	100	104	82
Körperpflege	102	86	92	100	121	113
Gesundheitspflege	67	63	78	100	135	141
Bildung, Erholung	92	89	113	100	89	98
Verkehr	107	102	98	100	73	61

Q: WIFO. - Ausgaben mit den ermittelten Einkommenselastizitäten auf ein durchschnittliches Niveau laut Konsumerhebung 1984 umgerechnet.

Vermutlich ist in der Konsumerhebung 1999/2000 eine weitergehende Angleichung der durchschnittlichen Pro-Kopf-Ausgaben von Haushalten im Alter von 65 bis 74 Jahren mit jüngeren Haushalten nachzuweisen. An dieser Stelle sei nur Übersicht 8 als Nachweis für diese Vermutung herangezogen. Sie enthält eine Bestandsaufnahme langlebiger Konsumgüter privater Haushalte. Demnach sind Pensionistenhaushalte überdurchschnittlich mit Waschmaschinen ausgestattet. Wäschetrockner sind vermutlich wegen starrer Gewohnheiten wenig verbreitet. Im Gegensatz zu den Erwerbstätigen haben Pensionisten aber seltener einen Personenkraftwagen und benutzen wesentlich öfter Zeitkarten für öffentliche Verkehrssysteme. Wie an der letzten Spalte in Übersicht 8 ersichtlich ist, sinkt die Mobilität im Alter nach wie vor deutlich.

Übersicht 8: Ausstattung von Privathaushalten nach ausgewählten soziodemographischen Kategorien; Konsumerhebung 1999/2000

Berufliche Stellung des Haushaltsrepräsentanten	Von 100 Haushalten haben ...							
	Waschmaschine , Trockner				PKW, Zeitkarte			
	Beides im Haushalt	Nur Maschine im Haushalt	Maschine nur im Wohnhaus	Keine Maschine im Wohnhaus	Beides	Nur PKW	Nur Zeitkarte	Weder PKW noch Zeitkarte
Erwerbstätige								
Selbständig in der Landwirtschaft	31	69	0	0	32	67	0	0
Selbständig mit Betrieb	36	54	8	1	30	58	3	6
Freiberuflich tätig	38	54	2	6	30	52	5	12
Arbeiter	23	70	4	1	30	57	5	7
Angestellter	29	64	4	2	41	46	7	5
Beamter	25	63	6	4	36	49	6	5
Vertragsbediensteter	22	65	6	2	42	45	4	7
Pensionisten								
Selbständig in der Landwirtschaft	2	93	2	2	10	48	10	31
Sonstiger Selbständiger	24	73	1	2	14	55	13	18
Arbeiter	11	82	4	1	9	39	22	30
Angestellter	16	76	5	2	15	46	22	15
Öffentlich Bediensteter	18	75	3	1	26	42	18	13

Q: ST.AT.

2.3.3 Zielsetzung und Motivation der öffentlichen Pflichtversicherung

Das öffentliche Pflichtversicherungssystem wird durch mehrere Formen des Marktversagens und durch die Pflicht des Staates zur Vermeidung von Armut im Alter begründet. Die Armutsvermeidung war ursprünglich das am deutlichsten formulierte sozialpolitische Anliegen, weil es mit der Industrialisierung zu weit reichender Migration kam. Gleichzeitig zerfiel damit die damals noch dominante Absicherung des Alterskonsums über die eigene Familie bzw. andere Formen des Ausgedinges. Die kirchliche bzw. gemeindebezogene Armutshilfe konnte das neue Ausmaß an Altersarmut nicht entschärfen, sodass genossenschaftliche Formen der gegenseitigen Hilfe durch die Betroffenen eingeführt wurden, und gleichzeitig (in Deutschland) ein verpflichtendes Sozialversicherungssystem mit geringem Leistungsniveau aufgebaut wurde. In den Anfangsjahren der Sozialversicherung lag die Einkommensersatzrate im internationalen Vergleich zwischen 10% und 20%. Pensionen wurden wegen der geringen Lebenserwartung im Durchschnitt nur wenige Jahre ausgezahlt (Worldbank, 1994).

Zur Armutsvermeidung eignen sich sowohl Sozialversicherungssysteme mit niedrigen Höchstbeitragsgrundlagen als auch allgemeine Mindestpensionssysteme, die aus dem Steuereinkommen des Staates finanziert werden. Diesen Systemen ist gemeinsam, dass sie auf dem Umlageverfahren beruhen, d. h. die ausbezahlten Pensionen werden durch laufende Einnahmen aus Versicherungsbeiträgen oder Steuern finanziert.

Neben dem wichtigen Argument der Armutsvermeidung gibt es noch einige Arten des Marktversagens als Begründung für staatliche Altersvorsorge. Verpflichtende Pensionssysteme bieten für das Individuum einen Schutz vor Langlebigkeit, d. h. dass die aktuelle Lebensdauer über der erwarteten Lebensdauer liegt. Wenn keine Verpflichtung zur Teilnahme an einem Altersvorsorgesystem besteht, gibt es eine Tendenz zur Selbstselektion der Versichertengemeinschaft. Es werden nur diejenigen einer Versichertengemeinschaft beitreten, die davon überzeugt sind, dass sie eine hohe Lebenserwartung haben (*Brown – Mitchell – Poterba, 2001*). Dadurch steigt die durchschnittliche Auszahlungsperiode von Pensionen, und die höheren Pensionsausgaben müssen auf eine kleinere Versichertengemeinschaft verteilt werden. Höhere Beitragszahlungen verdrängen wieder einen Teil der potentiellen Teilnehmer an der Versichertengemeinschaft usw., bis sich nur mehr eine kleine Gruppe freiwillig zur Versicherung entschließt. Das Ziel einer umfassenden Absicherung gegen Armutsgefährdung kann unter diesen Bedingungen nicht mehr erreicht werden.

Die Selbstselektion kann sowohl in einem Pflichtversicherungssystem als auch durch Versicherungspflicht vermieden werden. Dadurch kann das Langlebkeitsrisiko innerhalb einer Generation vollständig gestreut werden. Im Gegensatz dazu kann die Verteilung der Belastung durch die mit der Zeit steigende Lebenserwartung einzelner Geburtsjahrgänge nur durch den Staat vorgenommen werden. In einem versicherungswirtschaftlich geführten System müssten die Prämien einzelner Jahrgänge, je nach Lebenserwartung, unterschiedlich hoch sein. Die Umverteilung der Belastung durch den Anstieg der Langlebigkeit – z. B. in Form eines einheitlichen Beitragssatzes – kann nur durch staatlichen Zwang erfolgen, weil Individuen die Lasten der Umverteilung freiwillig nicht tragen wollen, und weil die noch nicht geborenen Generationen keinen Versicherungsvertrag zeichnen können.

Ein weiteres Marktversagen kann durch irrationales Verhalten oder durch beschränkte Rationalität entstehen. Das am häufigsten erwähnte Beispiel in der Altersvorsorge ist kurzsichtiges Verhalten. Individuen messen in diesem Ansatz dem zukünftigen Konsum im Alter wenig bis gar keine Bedeutung zu. Dadurch unterbleibt auch jede private Vorsorge und es kommt im Alter zu Armut. In diesem Zusammenhang gibt es auch ein moral hazard Problem, weil ein Individuum damit rechnen kann, dass die öffentliche Hand im Notfall doch die Armutssituation im Alter mildert und Transfers leistet, obwohl die Eigenvorsorge unterbleibt.

Ein weiteres Argument für ein verpflichtendes Altersvorsorgesystem mit einfachen Verwaltungsstrukturen betrifft die Transaktions- und Informationskosten freiwilliger Systeme. Wenn die Beitragseinhebung und die Pensionsauszahlung über eine möglichst einfache und viele Personen absichernde Verwaltung abgewickelt werden kann, sind die

Verwaltungskosten sowohl für die Versicherten als auch für das Versicherungsunternehmen niedrig (einheitliche Versichertennummern und -konten usw.). Es gibt nur geringe Vertriebs- und Informationskosten für die eingebundenen Personen.

Für die öffentliche Altersvorsorge lässt sich aus diesen Handlungsursachen und Marktfehlern eine Mindestgrenze für die Höhe der öffentlichen Pensionszahlung ableiten. Die öffentliche Pension sollte jedenfalls ein Existenzminimum ermöglichen. Da in einem solchen System selbst bei einheitlichem Beitragssatz substantielle Umverteilung stattfinden würde, wird für Systeme mit Mindestversorgung üblicherweise eine Steuerfinanzierung vorgeschlagen (Bovenberg, 2002).

Im österreichischen Sozialversicherungsrecht gibt es eine Mindestversorgung in Form des Ausgleichszulagenrichtsatzes. Dieser Betrag wird jährlich neu festgelegt und bestimmt ein Mindestausmaß an Pensionsleistungen. Wenn der eigene Pensionsanspruch unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz liegt und Bedürftigkeit besteht, erfolgt ein Transfer durch den Bund in der Höhe des Differenzbetrags. 2001 gab es in Österreich 230.000 Leistungsfälle bzw. 11,6% aller Pensionsbezieher bezogen Ausgleichszulagen. Insgesamt wurden 752 Mio. € ausgezahlt, sodass im Durchschnitt 219 € pro Monat auf jeden Empfänger entfielen. Der Anteil der Ausgleichszulagenbezieher sinkt langfristig.

Übersicht 9 zeigt beispielhaft die Auswirkung einer Einheitspension in der Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes auf die Brutto- und Nettoeinkommensersatzrate, d. h. wenn fiktiv die Leistung der Pensionsversicherung nur auf dem Existenzminimum erfolgen würde. Diese Berechnung ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Ausgleichszulage nur unter restriktiven Voraussetzungen ausgezahlt wird. Sobald im Haushalt weitere Einkommen oder Pensionen bezogen werden, sind diese in der Berechnung der Ausgleichszulage zu berücksichtigen. Dazu zählen auch private Unterhaltsleistungen sowie Sachbezüge und sonstige Einkünfte.

Für Ehepaare deren Einkommen nur aus der Pensionsleistung an den Mann besteht, würde im Vergleich mit dem durchschnittlichen letzten Erwerbseinkommen die Einkommensersatzrate auf 51% sinken. Die Berechnung für Frauen als Alleinverdiener in einem gemeinsamen Haushalt dürfte in der Praxis kaum anzutreffen sein. Alleinstehende Frauen könnten durch den Ausgleichszulagenrichtsatz einen deutlich höheren Nettoeinkommensersatz erreichen als Männer (Übersicht 9).

Für eine über die reine Sicherung des Existenzminimums hinausgehende Pension aus der staatlichen Altersvorsorge könnten die schon vorhin erwähnten auf Marktversagen konzentrierten Argumente herangezogen werden. Bei näherer Betrachtung stellt sich allerdings heraus, dass es weniger auf die staatliche Trägerschaft des Pensionssystems ankommt als vielmehr auf klare regulatorische Vorgaben und Ziele. In diesem Sinne könnten die unter asymmetrischer Information immer bestehenden „adverse selection“ und „moral hazard“ Probleme durch Versicherungspflicht, Ausgleichsmechanismen für kumulierte Risiken und Kontraktionszwang für private Träger ausgeglichen werden.

In Österreich besteht hier mit den eigentlich in Selbstverwaltung geführten Pensionsversicherungsanstalten eine Zwitterlösung. Das Pensionssystem wird mit Ausnahme der Beamtenversorgung außerhalb des staatlichen Hoheitsbereiches unter genauer Vorgabe des Leistungsrechtes verwaltet. Diese verwaltungstechnische Lösung ist vergleichsweise einfach und kommt mit wenigen Trägerinstituten aus.

Übersicht 9: Einkommensersatzrate des Ausgleichszulagenrichtsatzes in Österreich 2001

	Männer		Frauen	
	im gemeinsamen Haushalt mit Ehegatten			
	Ja	Nein	Ja	Nein
	In €			
Ausgleichszulagenrichtsatz (inkl. SZ)	1.021	716	1.021	716
Letztbezug (inkl. SZ)	2.867	2.867	1.842	1.842
	In %			
Bruttoeinkommensersatzrate	35,6	25,0	55,4	38,9
Nettoeinkommensersatzrate ¹⁾	51,2	39,1	86,7	60,8

Q: BMGS, Zufallsstichprobe von 2.221 Personen aus etwa 70.000 Neuzuerkennungen des Jahres 2001, ASVG, eigene Berechnungen. - ¹⁾ Geschätzt unter folgenden Annahmen: 3,4% Krankenversicherungsbeitrag für Pensionisten, 8% Durchschnittssteuersatz für Pensionisten im gemeinsamen Haushalt, keine Einkommensteuer für alleinstehende Pensionisten. - Insgesamt 17,7% Sozialversicherungsbeiträge und 25% Durchschnittssteuersatz für Erwerbstätige.

2.4 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Das aktuelle Leistungsrecht in der Pensionsversicherung reicht theoretisch zur Aufrechterhaltung des Konsumstandards privater Haushalte aus. Die durchschnittliche Neupension ersetzt 74% des letzten Nettoaktiveinkommens. Gleichzeitig beträgt die Ersparnisbildung im Verhältnis zum verfügbaren Einkommen der Personen gegen Ende ihres Erwerbslebens etwa 20%, sodass mit dem Wegfall berufsbezogener Ausgaben die Erhaltung des Lebensstandards grundsätzlich möglich ist.

Die staatliche Alterversorge wird vor allem mit der notwendigen Absicherung gegen Altersarmut und dem Marktversagen privater Versicherungsmärkte auf freiwilliger Basis begründet. Daraus lässt sich jedenfalls der Bedarf nach einer staatlichen Mindestversorgung ableiten, die in Österreich in Form des Ausgleichszulagenrichtsatzes auch im Sozialversicherungsrecht seinen Eingang fand. Darüber hinausgehend gewährt das österreichische Pensionsrecht ehemaligen Erwerbstätigen mit einer Mindestzeit an Erwerbstätigkeit einen international überdurchschnittlich hohen Nettoeinkommensersatz, d. h. Pensionisten bekommen im Vergleich mit dem letzten Aktiveinkommen eine vergleichsweise hohe Pension. Würde anstelle des Lebensstandardprinzips in der Pensionsversicherung ein Mindestversorgungsprinzip angewendet werden, würden die Nettoeinkommensersatzraten – je nach Familienstand – zwischen 40% und 60% liegen. Personen ohne Erwerbstätigkeit oder

mit zu kurzen Versicherungszeiten erhalten in Österreich derzeit keinerlei Leistung aus der Pensionsversicherung und sind auf private Einkommen bzw. Transfers und das System der Sozialhilfe angewiesen.

Die Nettoeinkommensersatzrate des österreichischen Pensionsrechtes ist nicht nur im internationalen Vergleich überdurchschnittlich hoch. Sie bietet auch für vergleichsweise hohe Einkommenschichten eine Einkommenssicherung zwischen 70% und 80% des Letzteinkommens nach Steuern und Abgaben. Nur etwa 8% der unselbständig Erwerbstätigen beziehen ein Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage und müssen nach dem Übertritt in den Ruhestand mit einer größeren Pensionslücke rechnen. Die betriebliche Altersvorsorge ist unter dem aktuellen Pensionsversicherungsrecht nur für den Bereich der obersten Einkommen sinnvoll und sollte daher nicht für Einkommensbezieher unter der Höchstbeitragsgrundlage verpflichtend sein.

In der gesetzlichen Pensionsversicherung droht je nach Bevölkerungs- und Erwerbstätigkeitsszenario ein Anstieg des jährlichen Bundeszuschusses zur gesetzlichen Pensionsversicherung von 4% bis 5½% des BIP. Zu diesem Betrag kommen noch die Ausgaben für den gesamten Bereich der Beamtenpensionen, sodass allein aus dem Zwang zur zusätzlichen Finanzierung bestehender Ansprüche ein Druck auf das Leistungsrecht der öffentlichen Altersvorsorge besteht.

Die erwartete Finanzierungslücke im Pensionsversicherungssystem kann auf mehrere Arten geschlossen werden. Vermutlich wird sich der Gesetzgeber auf eine Kombination verschiedener Ansätze einigen, weil dadurch die betreffenden Parameter im System in geringerem Maße verändert werden müssen. Die Arbeiten von *Guger – Mayrhuber* (2001) und der *Kommission zur langfristigen Pensionssicherung* (2002) zeigen, dass ein späterer Pensionsantritt gleichzeitig eine Anhebung der Erwerbsbeteiligung älterer Jahrgänge bedeutet. Da im aktuellen System starke Anreize für das Vorziehen des Pensionsantritts bestehen (*Hofer – Koman*, 2001), dürften Leistungseinschränkungen – vor allem für Frühpensionen – neben der Erhöhung des Bundesbeitrags zu den angewendeten Instrumenten zählen. Solche Maßnahmen erzielen gleichzeitig niedrigere Leistungen und geben einen Anreiz zum Verbleib im Erwerbsleben ohne ein Mindestalter zum Pensionsantritt vorzugeben.

Als sinnvolle Untergrenze für öffentliche Pensionsleistungen gibt das Ziel der Armutsvermeidung im Alter einen gewissen Anhaltspunkt. Selbst wenn es keine einheitliche Definition von Armut gibt, ist der Ausgleichszulagenrichtsatz ein Faktum in der Armutsbekämpfung. Umgelegt auf das Jahr 2001 würde eine Ausrichtung der Pension an diesen Mindestanspruch zu einer deutlichen Kürzung der Nettoeinkommensersatzrate für allein stehende Haushalte auf 40% (Männer) bis 60% (Frauen) führen. Eine darüber liegende Pensionshöhe für Leistungen aus dem öffentlichen System entspringt dem politischen Meinungsbildungsprozess. Die Absicherung des Lebensstandards durch die öffentliche Pension kann jedenfalls mit wirtschaftstheoretischen Argumenten nicht untermauert werden.

Im Gegenteil, aus volkswirtschaftlicher Sicht können großzügig ausgebaute Pensionssysteme mit Umlageverfahren die Sparquote und das Arbeitsangebot senken und damit die langfristige Wachstumsrate der Wirtschaft mindern. In Österreich trat diese Rückkoppelung bislang vorwiegend in Form zunehmender Schwarzarbeit auf. Die Rücknahme staatlicher Investitionsförderungen und die Deregulation von Versorgungsleistungen könnten allerdings in Zukunft auch die volkswirtschaftliche Sparquote senken.

Die Rolle der betrieblichen Altersvorsorge besteht im Augenblick vornehmlich in einer Verringerung der Pensionslücke für Personen mit einem Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage und für Frauen im Allgemeinen. Für Personen mit einem Einkommen unter der Höchstbeitragsgrundlage erreicht die öffentliche Pension im Durchschnitt zwischen 70% (Frauen) und 80% (Männer) des letzten Activeinkommens nach Steuern und Sozialversicherungsabgaben. Da Personen am Ende ihrer Erwerbskarriere eine hohe Sparquote aufweisen und berufsbezogene Konsumausgaben nach der Pension wegfallen, kann die öffentliche Pension den Lebensstandard erhalten.

In Zukunft kann die betriebliche Altersvorsorge eine darüber hinausgehende Rolle einnehmen, wenn sie für unselbständig Erwerbstätige verpflichtend ist und auch Selbständigen eine Möglichkeit zur Vorsorge bietet. Leistungskürzungen im öffentlichen Pensionsrecht oder höhere Ausgaben im Alter – im Zuge eines Rückzugs des Staates aus der Finanzierung des Gesundheitswesens – können durch die betriebliche Altersvorsorge ausgeglichen werden. Die ab Anfang 2003 geltende Mitarbeitervorsorge kann in voller Wirksamkeit etwa 8% bis 9% des letzten Nettoactiveinkommens in Form einer Rente auszahlen. Dazu wäre allerdings eine – bisher noch nicht vorgeschriebene – verpflichtende Verrentung des angesammelten Kapitals notwendig.

Eine verpflichtende betriebliche Altersvorsorge kann für Einkommensbestandteile über dem Ausgleichszulagenrichtsatz einen sinnvollen Ersatz bieten. Sie erfüllt alle Kriterien, die gegen eine individuelle freiwillige Absicherung auf dem privaten Versicherungsmarkt sprechen. Dazu zählen der Verzicht auf Eigenvorsorge oder die Unterversorgung wegen kurzfristigem Verhalten, die Selbstselektion langlebiger Personen in Rentenversicherungen, das Problem, dass sich Individuen darauf verlassen, dass der Staat im Notfall unterstützend eingreift und niedrige Verwaltungskosten durch einfache Strukturen und eine zentrale Abwicklung. Damit unterliegt ein Teil des Pensionseinkommens den Kapitalmarktrisiken, gleichzeitig mindert die Umschichtung von staatlicher zur betrieblichen Altersvorsorge das politische Risiko von Beitrags- und Leistungsänderungen im Pensionsversicherungsrecht. Internationale Vergleiche zeigen, dass Einschnitte im Pensionsrecht nahezu immer zu Lasten der Anwartschaftsberechtigten gehen und nur in seltenen Fällen in bestehende Leistungen eingegriffen wird.

2.5 Literaturhinweise

- Bacchielli, P., „The Medium and Long-Term Impact of Demographic Ageing“, Vortrag auf der Konferenz „Population Ageing in Europe: Issues and Policies“, organisiert von der EU-Kommission, GDV, Brüssel, 25. bis 26. Oktober, 1996.
- Banks, J., Blundell, R., Tanner, S., „Is There a Retirement Savings Puzzle“, *American Economic Review*, 1998, 88, S. 769-788.
- Becker, G. S., „A Theory of the Allocation of Time“, *Economic Journal*, 1965, 75, S. 493-517.
- Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen, *Soziale Sicherung im Alter*, Wien, 1991.
- Bernheim, D., Skinner, J., Weinberg, S., „What Accounts for the Variation in Retirement Wealth Among U.S. Households“, *American Economic Review*, 2001, 91, S. 832-857.
- Blanchard, O. J., Fischer, S., *Lectures on Macroeconomics*, MIT-Press, Cambridge MA, 1989.
- Börsch-Supan, A., Reil-Held, A., Rofepeter, R., Schnabel, R., Winter, J., „The German Savings Puzzle“, Universität Mannheim Sonderforschungsbereich 504, 2001, Discussion Paper, (01-07), Mannheim.
- Bovenberg, A. L., „Financing Retirement in the European Union“, 2002, CESifo Working Paper, (643), München.
- Brown, J. R., Mitchell, O. S., Poterba, J. M. (ed.), *The Role of Annuity Markets in Financing Retirement*, MIT-Press, Cambridge, 2001.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, *Abfertigung Neu – Bericht der Expertenarbeitsgruppe 1999/2000*, Wien, 2000.
- Dilnot, A., Disney, R., Johnson, P., Whitehouse, E., *Pension Policy in the UK*, Institute for Fiscal Studies, London, 1994.
- Dynan, K. E., „How Prudent are Consumers“, *Journal of Political Economy*, 1993, 101, S. 1104-1113.
- Flavin, M. A., „The Adjustment of Consumption to Changing Expectations about Future Income“, *Journal of Political Economy*, 1981, 89, S. 974-1009.
- Gassner-Möstl, E., *Altersvorsorge unter besonderer Berücksichtigung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich - grundlegende Überlegungen und empirische Studie*, Dissertation an der WU-Wien, Institut für Versicherungsbetriebslehre, Wien, 1991.
- Guger, A., Mayrhuber, C., „Erwerbsbeteiligung und Alterssicherung. Auswirkungen der Arbeitsmarktentwicklung auf die Pensionsquote“, *WIFO-Monatsberichte*, 2001, (74)2.
- Hamermesh, D. S., „Consumption During Retirement: The Missing Link in the Life Cycle“, *Review of Economics and Statistics*, 1984, 66, S. 1-7.
- Hansen, L. P., Singleton, K. J., „Stochastic Consumption, Risk, Aversion, and the Temporal Behavior of Asset Returns“, *Journal of Political Economy*, 1983, 91, S. 249-265.
- Hofer, H., Koman, R., „Social Security and Retirement in Austria“, Ludwig Boltzmann Institut zur Analyse wirtschaftspolitischer Aktivitäten, 2001, Forschungsbericht, (2001.05), Wien.
- Kommission zur langfristigen Pensionsversicherung, *Gutachten über die längerfristige Entwicklung der gesetzlichen Pensionsversicherung in den Jahren 2000 bis 2050*, Wien, 2002.
- Laibson, D., „Golden Eggs and Hyperbolic Discounting“, *Quarterly Journal of Economics*, 1997, 112, S. 443-477.
- Mankiw, N. G., Rotemberg, J. J., Summers, L. H., „Intertemporal Substitution in Macroeconomics“, *Quarterly Journal of Economics*, 1985, 100, S. 225-251.
- Mariger, R. P., „A Life-Cycle Consumption Model with Liquidity Constraints: Theory and Empirical Results“, *Econometrica*, 1987, 55, S. 533-557.
- Marin, B., Prinz, C., „Arbeitnehmer oder Beamte: Wer hat höhere Lebenseinkommen?“, in Prinz, C., Marin, B., *Pensionsreformen*, Campus, Frankfurt, 1999, S. 313-326.

- Mooslechner, P., Url, T., Betriebliche Altersvorsorge in Österreich, WIFO-Gutachten, Wien, 1995.
- OECD, „Private Pensions and Public Policy“, OECD Social Policy Studies, 1992, (9), Paris.
- Palumbo, M. G., „Uncertain Medical Expenses and Precautionary Saving Near the End of the Life Cycle“, Review of Economic Studies, 1999, 66, S. 395-421.
- Robb, A. L., Burbidge, J. B., „Consumption, Income and Retirement“, Canadian Journal of Economics, 1989, 22(3), S. 522-542.
- Rürup, B., Perspektiven der Pensionsversicherung in Österreich, Gutachten im Auftrag des BM f. Arbeit, Gesundheit und Soziales, Wien und Darmstadt, 1997.
- Stefanits, H., Königsreiter, K., Die Evaluierung alternativer Pensionsberechnungsmodelle anhand der Neuzugangsdaten des Jahres 2001, Bericht für die Expertenkommission Alterssicherung – Arbeitsgruppe: Versicherungstechnische Fragen, Mai 2002, Vorläufige Fassung, Wien.
- Talos, E., „Reformen des Systems der Sozialen Sicherung“, WISO, 2002, 25(3), S. 113-138.
- Url, T. (1997A), „Die Österreichische Altersversorgung aus einer Risikoperspektive“, WIFO-Monatsberichte, 1997, 70(9), S. 547-555.
- Url, T. (1997B), „Die Verbreitung der Betrieblichen Altersversorgung in Österreich 1996“, WIFO-Monatsberichte, 1997, 70(11), S. 695-702.
- Url, T., „Die Wahl des Lebenseinkommensverlaufes für langfristige Fiskalpolitische Simulationen“, WIFO-Monatsberichte, 2001, 74(6), S. 383-390.
- Url, T., Dynamik der Verbreitung betrieblicher Altersvorsorge in Österreich, WIFO-Studie, Wien, im Erscheinen 2002.
- Vereinigung österreichischer Industrieller (VÖI), Auswertung der Fragebogenaktion – Sozialkapital, Wien, 1982, mimeo.
- World Bank, Averting the old age Crisis, World Bank, Washington DC, 1994.
- Wüger, M., „Neuere Tendenzen im Konsumverhalten“, WIFO-Monatsberichte, 1989, 62(2), S. 106-114.
- Zeldes, S. P., „Consumption and Liquidity Constraints: An Empirical Investigation“, Journal of Political Economy, 1989, 97, S. 305-346.

2.6 Technischer Anhang: Das Modell⁸⁾

Als Ausgangspunkt für das Modell wird angenommen, dass alle Angestellten monatlich einen konstanten Anteil ihres Durchschnittseinkommens (Beitragssatz: cr) in die Mitarbeitervorsorgekasse überweisen. Die Mitarbeitervorsorgekasse (MVK) hat in der Simulation nur die Aufgabe, die eingezahlten Beiträge anzulegen und am Ende der Einzahlungsperiode dieses Kapital für eine Verrentung auszuschütten.

Die Durchschnittseinkommen der Altersgruppen (i) beginnen in der Statistik des Hauptverbandes mit den 15-jährigen und enden mit den Einkommen der 75-jährigen. In der Simulation wird angenommen, dass das nominelle Durchschnittseinkommen jeder Altersgruppe zwischen der ersten Simulationsperiode (2003, $t=0$) und dem Simulationsende (2054, $t=51$) mit einer konstanten Rate (g) wächst.

⁸⁾ Die Variablennamen und die Parameterwerte sind in Übersichten am Ende dieses Abschnittes zusammengefasst.

$$(1) \quad wage_{ik}(t) = wage_{ik}(2003) (1+g)^t, \quad i=15, 16, \dots, 75;$$

$$t=0, 1, \dots, 51.$$

$$k=\text{Frau, Mann}$$

Dadurch bleibt die Einkommensstruktur über die Altersgruppen im Zeitverlauf konstant. Es wird unterstellt, dass die beobachtete Verteilung der Einkommen des Jahres 1999 dem Lebenseinkommensprofil von Angestellten entspricht. Der durchschnittliche Angestellte erhält jährlich zusätzlich zur allgemeinen Lohnsteigerung von (g) ein höheres Gehalt in Form der Vorrückung in die nächste Altersgruppe. Die Stabilität der Einkommensverteilung über die Zeit kann aus dem Vergleich der Werte von 1999 mit dem Jahr 1994 überprüft werden. In den 90er Jahren wurde die Lebenseinkommensfunktion für Männer und Frauen etwas steiler, d. h. der Einkommensunterschied zwischen Jugend und Alter stieg. Die Änderung ist aber nicht so groß, dass die Annahme einer konstanten Lebenseinkommensfunktion verworfen werden müsste.

Im Modell wird ein getrenntes und über die Zeit steigendes Pensionsantrittsalter für Frauen und Männer angenommen. Im Jahr 1999 betrug das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der weiblichen Angestellten 56,2 Jahre (Männer: 59,1 Jahre). Die Pensionsreform 2000 hebt zwischen 1. Oktober 2000 bis Anfang 2003 die Altersgrenze für vorzeitige Alterspensionen schrittweise von 55 (Frauen) bzw. 60 (Männer) auf 56,5 bzw. 61,5 Jahre an. Diese Maßnahme sollte in den nächsten Jahren zu einem Anstieg des durchschnittlichen Zugangsalters zur Pension führen.

Für Frauen gibt es eine weitere Anpassung aufgrund der Pensionsreform 1997, die die Altersgrenze für die vorzeitige Alterspension ab 2019 schrittweise an das der Männer – also dann 61,5 – heranführt. Darüber hinaus steigt ab 2024 bis 2033 das Regelpensionsalter der Frauen von 60 auf 65 Jahre. Die Auswirkung dieser Beschränkungen zum vorzeitigen Pensionsantritt ist in ihrem Ausmaß leicht einzuschätzen, weil sie bindende Bedingungen für die Versicherten schaffen. Fraglich ist jedoch die Wirksamkeit der Abschlagsätze von derzeit 3% für jedes Jahr des Pensionsantritts vor dem Regelpensionsalter. In der Simulation erfolgt der Pensionsantritt gleichzeitig mit dem hypothetischen Geburtstag eines Jahrgangs am 1. Jänner des Jahres.

Die Beitragszahlungen zur betrieblichen Mitarbeitervorsorge beginnen mit dem 22. und enden mit dem Pensionsantritt. Während dieser Zeit zahlt der Erwerbstätige von seinem monatlichen Bruttoeinkommen einen konstanten Anteil (cr) in die Vorsorgeeinrichtung ein. Dieser Beitragssatz wird auf die Bruttoeinkommen angewendet, d. h. auf das durchschnittliche Einkommen einschließlich der Steuern und der Sozialversicherungsbeiträge.

Von den eingezahlten Bruttobeiträgen werden die Verwaltungskosten (adm) der MVK sofort abgezogen. Der Rest wird dem individuellen Konto des Angestellten zugewiesen:

$$(2) \quad cont_{ik}(t) = wage_{ik}(t) cr (1-adm), \quad i=22, 21, \dots, 61;$$

$t=0, 1, \dots, 51;$

$k=\text{Frau, Mann.}$

Ein 22-jähriger Angestellter ($i=22$) zahlt im Jahr 2003 ($t=0$) einen Beitrag von $cont_{22,\text{Mann}}(2003)$. Durch die Einkommenssteigerung von (g) und die Vorrückung in die nächste Altersgruppe ($i=23$ in $t=1$) mit einem höheren Durchschnittseinkommen steigt auch die Beitragsleistung in Euro, im Verhältnis zum Einkommen bleibt sie konstant.

Der individuelle Kapitalbestand im Jahr (t) folgt aus der Zinseszinsrechnung für die eingezahlten Nettobeiträge der vergangenen Beitragsjahre (d). Die Konversion der Zinsen erfolgt zum Jahresende. Es gibt keine laufenden Verwaltungskosten, die über den Abschlag auf die Einzahlung hinausgehen. Die monatliche Zahlweise in die Vorsorgeeinrichtung wird mit einem entsprechend korrigierten Zinssatz ($rcon$) für die Einzahlungen des laufenden Jahres berücksichtigt. Für die Folgejahre gilt der konstante Zinssatz ($rcap$) von dem als Vermögensverwaltungshonorar der Prozentsatz $admw$ abgezogen wird. Der Kapitalbestand eines Angestellten ergibt sich aus

$$(3) \quad cap_k(t) = \sum_{j=0}^d cont_k(t-j)(1+rcon)(1+rcap-admw)^j \quad d=1, \dots, 40;$$

$t=0, 1, \dots, 51;$

$k=\text{Frau, Mann.}$

Gleichung (3) und zeigt, dass am Ende des ersten Beitragsjahres der Kapitalbestand den Beiträgen des ersten Jahres, verzinst zum niedrigeren die monatliche Zahlweise berücksichtigenden Zinssatz ($rcon$), entspricht. Da in der Simulation das durchschnittliche Pensionsantrittsalter langsam steigt und am Ende zum 62. Geburtstag erfolgt, nimmt die Anzahl der Beitragsjahre mit der Zeit zu. Es können höchstens $d=40$ Beitragsjahre angesammelt werden.

Übersicht A1: Variablenliste

Cap	Kapitalbestand einschließlich der Zinseinkünfte
Cont	Nettobeitrag in die Vorsorgeeinrichtung
D	Anzahl der Beitragsjahre in die Vorsorgeeinrichtung
I	Index für das Jahresgehalt der Altersgruppen zwischen 15 und 75 Jahren
J	Zeitindex für die Anzahl der Beitragsjahre in die Mitarbeitervorsorgekasse
t	Zeitindex von 2003 bis 2054
wage	Jahresgehalt einschließlich aller Steuern und Sozialversicherungsabgaben

<i>Parameter</i>		<i>In %</i>
adm	Verwaltungskostensatz der Vorsorgeeinrichtung auf die Beitragszahlung	3,5
admw	Verwaltungskostensatz der Vorsorgeeinrichtung auf das Vermögen	1,0
cr	Beitragsatz zur Vorsorgeeinrichtung vom Bruttojahresgehalt	1,53
g	Nominelle Wachstumsrate der Bruttoeinkommen pro Kopf (einschließlich 2% Inflationsrate)	4,5
rcap	Nomineller Zinssatz des Kapitalbestandes zum Jahresanfang (einschließlich 2% Inflationsrate)	6,0
rcon	Nomineller Zinssatz der Beiträge des laufenden Jahres bei monatlicher Einzahlung (einschließlich 2% Inflationsrate)	3,22

3. Der Pensionskassensektor in Österreich

Prof. Heinz Zeilhofer^{?)}

3.1 Die Entwicklung des Pensionskassensektors in Österreich

In Österreich bieten 7 überbetriebliche und 12 betriebliche Pensionskassen (Übersicht 1) Verträge für Pensionszahlungen zusätzlich zur staatlichen Pensionsleistung an. Die überbetrieblichen Pensionskassen stehen allen Unternehmen und Institutionen offen, die für ihre MitarbeiterInnen durch betriebliche Leistungen zusätzliche Pensionsleistungen sichern wollen. Betriebliche Pensionskassen werden von großen Unternehmungen gegründet, um den eigenen ArbeitnehmerInnen zusätzliche Leistungen bieten zu können.

Übersicht 1: Pensionskassen in Österreich

Überbetriebliche Pensionskassen

ALLIANZ PENSIONSKASSE AKTIENGESELLSCHAFT
APK-PENSIONSKASSE AKTIENGESELLSCHAFT
BVP-PENSIONSKASSEN AKTIENGESELLSCHAFT
ÖPAG PENSIONSKASSEN AKTIENGESELLSCHAFT
VEREINIGTE PENSIONSKASSE AKTIENGESELLSCHAFT
VICTORIA-VOLKSBANKEN PENSIONSKASSEN AKTIENGESELLSCHAFT
BONUS PENSIONSKASSEN AKTIENGESELLSCHAFT

Betriebliche Pensionskassen

BMW PENSIONSKASSE (ÖSTERREICH) AKTIENGESELLSCHAFT
BUNDESPENSIONSKASSE AKTIENGESELLSCHAFT
EVN PENSIONSKASSE AKTIENGESELLSCHAFT
IBM PENSIONSKASSE AKTIENGESELLSCHAFT
PORSCHE PENSIONSKASSE AKTIENGESELLSCHAFT
PHILIPS PENSIONSKASSE AKTIENGESELLSCHAFT
SHELL AUSTIRA PENSIONSKASSE AKTIENGESELLSCHAFT
SIEMENS PENSIONSKASSE AKTIENGESELLSCHAFT
UNILEVER PENSIONSKASSE AKTIENGESELLSCHAFT
VERBUND PENSIONSKASSE AKTIENGESELLSCHAFT
WIRTSCHAFTSKAMMERN PENSIONSKASSE AKTIENGESELLSCHAFT
WÜSTENROT PENSIONSKASSE AKTIENGESELLSCHAFT

^{?)} Mitglied des Vorstandes der SVD.

Die Motivation zur Gründung einer betrieblichen Pensionskasse liegt vornehmlich in einem Naheverhältnis der ArbeitnehmerInnen des Unternehmens „zur eigenen Pensionskasse“, sowie in der Möglichkeit, die Gestion bei der Veranlagung der Pensionskassenmittel stärker beeinflussen zu können.

Die Entwicklung der überbetrieblichen und betrieblichen Pensionskassen in mehr als einer Dekade (1991 – 2001) zeigen die Übersichten 2 und 3. Seit der Beschlussfassung über das Gesetz nahm der Gesamtbereich der Pensionskassen einen stürmischen Aufschwung. Die Zahl der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten wuchs in allen Jahren und erreichte per Ende 2001 mehr als 360.000 und damit deutlich mehr als 10 % der unselbständig Beschäftigten. Allerdings ist bei der Interpretation der Berechtigtenzahlen Vorsicht geboten, weil durch syndizierte Pensionskassenverträge Doppelzählungen möglich sind.

Auch das verwaltete Vermögen hat bis 2001 in jedem Jahr zugenommen, weil eben die Zahl der Berechtigten wuchs, und es bei der Bewertung des Vermögens noch keine größeren Rückschläge auf Grund einer stark verschlechterten Börsensituation gab. Mit einem Gesamtvermögen von 8,2 Mrd. €, dem Deckungsrückstellungen von rund 8,0 Mrd. € gegenüberstehen, wurde eine eindrucksvolle Summe erreicht.

Es muss aber an dieser Stelle angemerkt werden, dass die ursprünglichen Erwartungen hinsichtlich der Dynamik des Pensionskassenmarktes offenkundig zu hoch angesetzt waren. Zu Anfang des Jahres 1990 rechnete man, dass nach Vorliegen der gesetzlichen Bestimmungen etwa 20 überbetriebliche Pensionskassen gegründet würden¹⁰⁾. Aber schon in den Jahren 1992/93 stellten von 9 bis dahin gegründeten überbetrieblichen Kassen drei, nämlich CA-Generali, die Pensionskasse für Gewerbe, Handel und Industrie (GHI) und die Pensionskasse der BAWAG, ihre Tätigkeit wieder ein¹¹⁾.

Auf der anderen Seite gab es anfangs auch große Skepsis gegründet auf eine massive Kritik an den gesetzlichen Grundlagen. Harald Steindl meinte, dass sich „die Lobbyisten aus dem Bankenbereich auf Kosten einer sinnvollen Ordnung durchgesetzt“ hätten. Er bemängelte insbesondere die Organisations- und Verwaltungsbestimmungen, die komplizierten rechtlichen Konstruktionen und den nationalen Sonderweg, der im Gegensatz zu verbindlichen Empfehlungen auf EG-Ebene stünde. Seine Gesamtbeurteilung lautete: „Mit provinzieller Wirtschafts- und Sozialpolitik wird sich Österreich nicht nur ökonomisch und technologisch isolieren, sondern auch arbeits- und sozialrechtlich zum Entwicklungsland machen“¹²⁾.

Ähnlich scharfe Kritiken kamen von den Ordinarien für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Wien, Theodor Tomandl und Walter Schrammel. Tomandl vertrat die Auffassung,

¹⁰⁾ Österreichischer Wirtschaftspresdienst, 13.2.1990.

¹¹⁾ Die Presse, 2.7.1992.

¹²⁾ Harald Steindl, "Pensionsrecht: Bedenken gegen die österreichische Bankenlösung", DerStandard, 26.4.1990.

dass „die vom Gesetzgeber vorgesehene Konstruktion zur Errichtung betrieblicher Pensionskassen vollständig misslungen ist. Wie die Praxis gesetzeskonform vorgehen soll, bleibt ein Geheimnis. Die gesetzlichen Vorschriften sind völlig wirklichkeitsfremd und dienen lediglich zur Umgehung oder zur Abschreckung“¹³⁾.

Einer der wichtigen Kritikpunkte war die vage Formulierung des Gleichbehandlungsgebotes. Aufgrund einer Beschwerde legte es der Verfassungsgerichtshof dahingehend aus, dass Differenzierungen beim Kreis der Anspruchsberechtigten zulässig sind und somit nicht alle Beschäftigten eines Unternehmens Begünstigte einer Pensionskasse sein müssen. Diese Entscheidung war natürlich für die Weiterentwicklung des Sektors sehr günstig.

Was das Verhältnis zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Kassen anlangt, so hatten die überbetrieblichen Kassen von Beginn an ein erhebliches Übergewicht. Im Jahre 1991, dem ersten normalen Geschäftsjahr der Pensionskassen, hatten sie mit rund 17.800 Personen von insgesamt rund 25.400 einen Anteil von mehr als 70% aller Anspruchsberechtigten. In der Folge nahm dieser Anteil kontinuierlich zu und erreichte seinen Höhepunkt mit rund 87% im Jahre 1997. Die Gründung der Siemens Pensionskasse im Jahre 1998 unterbrach diesen Trend und brachte in absoluten Zahlen und auch anteilmäßig dem Sektor der betrieblichen Kassen einen starken Zuwachs. Dessen Anteil stieg auf etwa ein Fünftel und mit den Kunden der Bundespensionskasse erreichte der Anteil wieder mehr als ein Viertel. Beim verwalteten Vermögen hatten die betrieblichen Kassen im ersten vollen Geschäftsjahr mit rund 63% den größeren Anteil. In den darauf folgenden Jahren ging der Anteil zurück, sank 1994 auf unter 50% und 1997 auf unter 30%. Der Auftritt der von Siemens gegründeten Kasse stoppte diesen Trend für ein Jahr, seither setzte er sich aber fort, und 2001 sank der Anteil auf unter 25%.

Das per Ende 2001 auf den einzelnen Berechtigten entfallende Vermögen beträgt rund 22.600 € und liegt bei überbetrieblichen und betrieblichen Kassen gar nicht weit auseinander. Es beträgt bei ersteren rund 22.000 € und bei letzteren rund 24.600 €.

¹³⁾ Peter Breitschopf, Sozialpartnerpfusch, Wissenschaftler zerreißen Betriebspension- und Pensionskassengesetz in der Luft, Wochenpresse, 4.4.1991.

Übersicht 2: Die Entwicklung der überbetrieblichen Pensionskassen in Österreich seit 1991

Jahresende	Anwartschafts- und Leistungsberechtigte	Verwaltetes Vermögen
	Zahl	Mio. €
1991	17.798	97
1992	33.400	218
1993	44.214	350
1994	51.215	516
1995	70.702	818
1996	104.316	1.367
1997	134.067	2.143
1998	159.800	3.101
1999	188.373	4.643
2000	208.227	5.785
2001	282.282	6.214

Q: Fachverband der Pensionskassen.

Übersicht 3: Die Entwicklung der betrieblichen Pensionskassen in Österreich seit 1991

Jahresende	Anwartschafts- und Leistungsberechtigte	Verwaltetes Vermögen
	Zahl	Mio. €
1991	7.584	259
1992	7.575	327
1993	9.806	414
1994	9.577	426
1995	13.470	653
1996	17.504	745
1997	19.416	869
1998	41.272	1.343
1999	43.080	1.961
2000	75.514	1.994
2001	81.162	1.996

Q: Fachverband der Pensionskassen.

3.2 Die Stellung der Pensionskassen im Kapitalmarkt

Der Aufbau einer Vermögensposition von 8,2 Mrd. € in 10 Jahren stellt eine beachtliche Leistung dar. Um seinen Stellenwert im österreichischen Kapitalmarkt festzulegen, ist aber ein Vergleich mit anderen Sektoren notwendig. Zieht man dafür den Bereich der Vertragsversicherungen heran, so zeigt sich, dass deren gesamte Aktiva (Bilanzsumme) per Ende 2001 rund 57 Mrd. € betragen. Sinnvoller ist es, den Vergleich auf die Sparte Lebensversicherung einzuschränken, wo die gesamten Vermögensanlagen 37,9 Mrd. € betragen, also das 4,6-fache der Anlagen des Pensionskassensektors.

Bemerkenswert erscheint, dass diese institutionalisierten Sparformen – Lebensversicherung und Pensionskassen – selbst zusammengenommen noch weit hinter dem gesamten Vermögensbestand der inländischen Investmentfonds (nur Publikumsfonds) zurückbleiben: Dieser betrug per Ende 2001 rund 70,1 Mrd. €.

Parallel zum Vermögensaufbau bei den Pensionskassen durch Übertragungen erfolgte eine Entlastung der Unternehmensbilanzen von Pensionsrückstellungen. Bis zum Jahre 1997 dürfte diese Entwicklung durch gleichzeitig erfolgende Nettodotierungen kompensiert worden sein, ab dem Jahr 1997 gehen die Pensionsrückstellungen deutlich zurück. Bei einer Auswahl von 365 Unternehmungen um 30 %, davon bei 143 Industrieunternehmen sogar um 38 %.

Übersicht 4: Bilanzierte Pensionsrückstellungen

	1992	1997	1998	1999	2000	2001
	Mio. €					
365 Unternehmungen 1997 = 100	-	2.218 100	1.931 87	1.825 82	1.588 72	1.563 70
Davon 143 Industrieunter- nehmungen 1997 = 100	1.318 -	1.402 100	1.092 78	1.071 76	942 67	872 62

Q: AK-Wien, Abteilung Betriebswirtschaft.

3.3 Die Marktstruktur bei den überbetrieblichen Pensionskassen

Schon zu einem sehr frühen Zeitpunkt stellte sich heraus, dass der Markt der überbetrieblichen Pensionskassen von vier Wettbewerbern dominiert wird. Im Jahre 1997 entfielen auf die vier größten mehr als 90 % der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten und auch im Jahre 2001 erreicht ihr Anteil rund 88 %. Dabei liegt die Vereinigte an der Spitze, gefolgt von ÖPAG, APK und BVP, wobei die größte Pensionskasse rund doppelt so viel Berechtigte aufweist wie die an vierter Stelle liegende (Übersicht 5).

Übersicht 5: Überbetriebliche Pensionskassen

	1997	1998	1999	2000
	Zahl			
Allianz				
Anwartschaftsberechtigte	50	3.061	7.491	9.900
Leistungsberechtigte	0	0	30	150
APK				
Anwartschaftsberechtigte	32.475	35.384	37.746	41.689
Leistungsberechtigte	6.617	8.194	8.865	9.709
BVP				
Anwartschaftsberechtigte	25.753	31.981	38.399	42.774
Leistungsberechtigte	1.351	1.491	1.974	2.405
Öpag				
Anwartschaftsberechtigte	31.003	39.497	47.498	51.967
Leistungsberechtigte	1.361	1.593	3.695	4.478
Vereinigte				
Anwartschaftsberechtigte	42.248	51.030	63.208	66.694
Leistungsberechtigte	3.348	4.516	6.908	7.731
Victoria				
Anwartschaftsberechtigte	8.364	10.559	11.157	12.417
Leistungsberechtigte	147	662	818	1.009
Bonus				
Anwartschaftsberechtigte	928	2.511	2.816	3.935
Leistungsberechtigte	9	858	915	979
Gesamt				
Anwartschaftsberechtigte	140.821	174.023	208.315	229.376
Leistungsberechtigte	12.833	17.314	23.205	26.461

Q: Geschäftsberichte, Angaben der Pensionskassen.

Bei der Zahl der Verträge sind die vier genannten Pensionskassen mit einem Anteil von rund 87% ebenso dominant, allerdings entfallen hier allein auf die ÖPAG rund 47%. Auch bei der Zahl der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRGs) ergibt sich die herausragende Position der vier großen, mit 75 von insgesamt 94 VRGs stellen sie rund 80% aller. Das Verhältnis Verträge pro VRG variiert sehr stark. Während bei der ÖPAG im Durchschnitt auf eine VRG 186 Verträge entfallen und bei der BVP 150 Verträge, so liegt hier die APK am untersten Ende der Skala mit im Schnitt 26 Verträgen pro VRG. (Übersicht 6).

Übersicht 6: Überbetriebliche Pensionskassen

	1997	1998	1999	2000	2001
	Zahl				
Allianz					
Verträge	5	26	93	170	260
VRG	1	2	3	6	6
APK					
Verträge	172	203	248	287	333
VRG	7	9	9	12	13
BVP					
Verträge	995	1.152	1.438	1.575	1.798
VRG	8	9	13	12	12
Öpag					
Verträge	1.599	2.209	2.766	3.031	4.094
VRG	11	17	18	19	22
Vereinigte					
Verträge	660	863	1.053	1.153	1.406
VRG	16	22	31	27	28
Victoria					
Verträge	149	198	261	380	511
VRG	7	7	7	7	7
Bonus					
Verträge	69	135	226	327	336
VRG	2	5	5	5	6
Gesamt					
Verträge	3.649	4.786	6.085	6.923	8.738
VRG	52	71	86	88	94

Q: Geschäftsberichte, Angaben der Pensionskassen.

Beim verwalteten Vermögen ist die Konzentration auf die vier Großen noch etwas stärker ausgeprägt; auf sie entfallen mehr als 92 %, wobei die Vereinigte mit 29% an der Spitze liegt, gefolgt von der APK mit 25% (Übersicht 7). Praktisch gleich verteilt sind naturgemäß die Deckungsrückstellungen.

Übersicht 7: Überbetriebliche Pensionskassen - VRG-Vermögen

	1997	1998	1999	2000	2001
	Mio. €				
Allianz	.	6	29	45	61
APK	1.003	1.233	1.431	1.565	1.543
BVP	291	547	865	965	1.022
ÖPAG	422	687	1.099	1.251	1.353
Vereinigte	404	611	1.565	1.650	1.807
Victoria	169	252	300	316	334
Bonus	7	38	50	58	74
Gesamt	2.296	3.375	5.340	5.850	6.196

Q: Geschäftsberichte, Angaben der Pensionskassen.

Von 1997 bis 1999 überwiegen insgesamt und fast durchgehend bei den großen Pensionskassen die Übertragungen und Einmalzahlungen. Diese Tendenz kam im Jahre 2000 zum Stillstand, als insgesamt laufende Beiträge und Übertragungen zusammen mit Einmalzahlungen einander die Waage hielten. Bei zwei großen Kassen überwogen bereits die laufenden Beiträge, bei den zwei anderen war es noch umgekehrt. Im Jahre 2001 schließlich waren bei allen großen Kassen und bei zwei von den kleineren die laufenden Beiträge die größere Position (Übersicht 8).

Übersicht 8: Überbetriebliche Pensionskassen

	1997	1998	1999	2000	2001
	Mio. €				
Allianz					
Laufende Beiträge	0,05	1,80	6,24	8,20	10,70
Übertragungen und Einmalzahlungen	0,00	3,70	15,81	7,50	8,50
APK					
Laufende Beiträge	43,37	46,28	51,71	56,04	55,64
Übertragungen und Einmalzahlungen	103,71	168,80	49,22	122,05	23,26
BVP					
Laufende Beiträge	36,80	37,72	44,13	58,65	62,79
Übertragungen und Einmalzahlungen	32,69	208,11	246,49	63,68	30,16
Öpag					
Laufende Beiträge	31,47	67,08	77,32	93,38	121,30
Übertragungen und Einmalzahlungen	190,11	160,97	278,92	57,01	15,53
Vereinigte					
Laufende Beiträge	32,56	50,84	69,91	83,01	105,99
Übertragungen und Einmalzahlungen	146,48	135,67	827,56	43,35	95,48
Victoria					
Laufende Beiträge	6,37	14,93	21,51	1,93	18,62
Übertragungen und Einmalzahlungen	89,57	59,58	11,15	3,10	19,42
Bonus					
Laufende Beiträge	1,01	2,73	3,58	5,23	6,42
Übertragungen und Einmalzahlungen	0,06	0,05	0,09	0,12	0,21
Gesamt					
Laufende Beiträge	151,63	221,68	274,93	307,92	381,46
Übertragungen und Einmalzahlungen	562,62	736,58	1.428,71	295,33	192,56

Q: Geschäftsberichte, Angaben der Pensionskassen.

Auch bei den Leistungen einschließlich Abfindungen beherrschen die vier großen mit einem Anteil von 85 % das Bild. Hier liegt allerdings die APK mit 34 % an der Spitze gefolgt von der ÖPAG (21 %) und der Vereinigten (16 %) (Übersicht 9).

Übersicht 9: Überbetriebliche Pensionskassen: Leistungen + Abfindungen

	1998	1999	2000	2001
	Mio. €			
Allianz	.	0,31	0,88	1,85
APK	61,43	68,25	74,88	77,75
BVP	15,07	47,26	21,90	30,59
ÖPAG	9,04	13,68	40,52	47,78
Vereinigte	15,90	20,40	34,25	37,31
Victoria	7,75	15,84	18,36	20,39
Bonus	0,35	2,08	3,51	11,42
Gesamt	109,54	167,82	194,30	227,09

Q: Geschäftsberichte, Angaben der Pensionskassen.

3.4 Charakteristik

Bei der genauen Betrachtung von eigentumsmäßiger Zuordnung und strategischer Position der einzelnen Kassen fällt auf, dass es unerwartete Überschneidungen bei den Aktionärsgruppen gibt. Diese entstanden in erster Linie durch den Konsolidierungsprozess im Pensionskassensektor aber auch durch Fusionen im Bankensektor. Dadurch sind heute Bank Austria, Wiener Städtische Versicherung und Erste Bank sowohl an Vereinigter wie auch an BVP beteiligt. Die Uniqa Versicherung hält mehr als 40% an der ÖPAG, der Pensionskasse des Raiffeisensektors, und gleichzeitig rund 10% an der BVP.

Auch eine zweite Besonderheit sollte an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben, nämlich das konsortiale Vorgehen von Pensionskassen bei Kunden im öffentlichen Bereich. Insbesondere der Vereinigten und der ÖPAG wurde vorgeworfen, sich den öffentlichen und halböffentlichen Bereich proporzmäßig aufzuteilen. Der Anteil der „gemeinsamen“ Anwartschaften machte damals (1999) rund 15 bis 20% aller aus, war also nicht ganz unbedeutend. Von Seiten der angegriffenen Pensionskassen wurde dazu erklärt, dass sie bei Ausschreibungen ohnehin getrennt angeboten hätten, dass aber der Kunde aus Gründen der Risikoverteilung auf einer Partnerlösung bestanden hätte, gewissermaßen in umgekehrter Analogie zur Risikoverteilung bei Konsortialkrediten¹⁴⁾.

Die folgende Charakteristik wurde von den einzelnen Pensionskassen zum großen Teil selbst formuliert.

¹⁴⁾ Andrea Hodoschek, Zwei Pensionskassen bilden Verhaltenskartell, Kurier, 14.5.1999.

3.4.1 Vereinigte Pensionskasse AG

Die Vereinigte Pensionskasse AG ist 1994 aus dem Zusammenschluss von Bank Austria – Wiener Städtische Pensionskasse AG und S-Pensionskasse AG entstanden. Bis zum Jahre 2002 hielten die Bank Austria und Städtische jeweils 30,1%, dann erwarb die Österreichische Beamtenversicherung von diesen beiden Aktionären je 15%, sodass sich die Eigentumsverhältnisse per 31.12.2002 wie folgt darstellen:

Österr. Beamtenversicherung, Wien	32,0%
Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG, Wien	25,1%
Bank Austria AG, Wien	15,1%
Wiener Städtische Allgemeine Versicherung AG, Wien	15,1%
Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft, Linz	2,0%
Kärntner Sparkasse Aktiengesellschaft, Klagenfurt	2,0%
Steiermärkische Bank und Sparkassen Aktiengesellschaft, Graz	2,0%
Tiroler Sparkasse Bankaktiengesellschaft Innsbruck, Innsbruck	1,0%
Sparkassen Versicherung Aktiengesellschaft, Wien	3,7%
ERSTE-Sparinvest KAG, Wien	2,0%

Schwerpunkt der Klientel sind österreichische Groß- und Mittelbetriebe (Bank Austria, Österreichischer Sparkassensektor, Greiner-Gruppe, PORR, SPAR), internationale Großkonzerne (ABB, Epcos, Renault, Mazda, Visa), Pharma-Konzerne (Herba Chemosan, Bayer Austria, Marck, Sharp & Dohme, Viatris), Dienstleister und privatisierte Staatsbetriebe (Austrian Airlines, Austria Tabak, Arbeitsmarktservice). Die Verträge mit einigen großen Kunden werden konsortial mit anderen überbetrieblichen Pensionskassen geführt.

Als Marktführer unter den überbetrieblichen Pensionskassen Österreichs veranlagt die Vereinigte Pensionskasse AG derzeit ein Gesamtvolumen von etwas 1,82 Mrd. € (das sind 22% des Gesamtveranlagungsvolumens aller österreichischen Pensionskassen).

Das Tarifangebot der Vereinigten Pensionskasse besteht aus beitrags- und leistungsorientierten Modellen. Wie bei anderen Pensionskassen hat sich die Mehrzahl der Klienten für einen beitragsorientierten Tarif entschieden.

Der Personalaufwand betrug im Jahr 2001 1,85% der laufenden Beiträge oder 0,11% des Vermögens, die gesamten Betriebsaufwendungen beliefen sich auf 4,28% der laufenden Beiträge oder 0,25% des Vermögens.

3.4.2 ÖPAG Pensionskassen AG

Die ÖPAG hat bereits 1990 ihre Geschäftstätigkeit als überbetriebliche Pensionskasse aufgenommen. Sie ist eine der führenden überbetrieblichen Pensionskassen Österreichs. Zu ihren Aktionären zählen die RZB und die acht Raiffeisenlandesbanken, ferner die UNIQA Versicherung und die Raiffeisen Versicherung sowie mehrere kleinere Institute aus dem Banken und Versicherungssektor.

Aus der Fülle der zahlreichen Gestaltungsmöglichkeiten hat die ÖPAG auf Grund ihrer über 10jährigen Erfahrung Produkte entwickelt, welche die häufig wiederkehrenden Wünsche der einzelnen Kundengruppe abdecken und trotzdem so flexibel gestaltet sind, dass sie individuell maßgeschneidert werden können. Als Basis für alle Modelle gilt größtmögliche Flexibilität, verwaltungsoptimale sowie rechtlich abgesicherte und steuerlich optimale Vereinbarungen zu treffen. So zählen Unternehmen wie zum Beispiel die Münze Österreich AG, Caritas Oberösterreich, Alcatel Vertriebs Ges.m.b.H., Brau Union AG, Flughafen Wien AG, Oesterreichische Nationalbank, ÖAMTC sowie zahlreiche Länder und Gemeinden zum Kundenkreis der ÖPAG.

Neben den Großunternehmen haben aber auch die Klein- und Mittelbetriebe in ganz Österreich einen wichtigen Stellenwert für die ÖPAG. Diese werden vorrangig über die Vertriebschiene des Raiffeisensektors betreut. Für diese Unternehmen wurde die so genannte „Blockpolize“ entwickelt womit eine einfache und schnelle Abwicklung bei optimaler Nutzung der Modelle gewährleistet ist.

Vorrangig bietet die ÖPAG zwei beitragsorientierte Produkte an. Die so genannte ÖPAG Top Pension und ÖPAG Komplett Pension. Bei der ÖPAG Komplett Pension handelt es sich um einen Tarif mit erhöhten Risikoschutz wahlweise bis zum Alter von 45 oder 55 Jahren. Die ÖPAG Top Pension sieht statt des erhöhten Risikoschutzes eine höchstmögliche Alterspension vor. Neben den beitragsorientierten Produkten bietet die ÖPAG auf Wunsch auch leistungsorientierte Produkte an. Weiters kann die ÖPAG große Erfahrung im Bereich der Übertragung bestehender Zusagen vorweisen.

3.4.3 BVP-Pensionskassen AG

Die BVP wurde 1990 in zeitlichem Zusammenhang mit der Schaffung des Pensionskassengesetzes gegründet. Sie war von Anfang an als überbetriebliche Pensionskasse konzipiert und an ihrem Kapital sollten sich Banken und Versicherungen zusammengenommen mit jeweils 50% beteiligen. Hauptaktionäre sind die ERSTE Bank AG (19%), die Bank Austria-Creditanstalt (10%), die Uniqa (10,7%), die Donau (10,05%) und die Grazer Wechselseitige (8,4%).

Als Besonderheit wird die Unabhängigkeit der Kasse betont. Es gibt keine Einflussnahme irgendeiner Bank oder Versicherung.

Das Hauptaugenmerk der BVP-Pensionskassen AG richtet sich auf das Segment der freien Berufe, der Klein- und Mittelbetriebe und auf Tochtergesellschaften internationaler Konzerne. So zählen zu den Kunden der BVP z.B. Unternehmen aus der pharmazeutischen-, der chemischen- als auch der Hightech-Industrie sowie Ärzte und Familienbetriebe. Die BVP verfügt über eine besonders flexible Software, PAN genannt, welche gemeinsam mit Siemens entwickelt wurde.

Die Rückversicherung der Risikoleistungen erfolgt in mehreren Stufen, die erste Stufe über einen Konsortialvertrag mit österreichischen Versicherungsunternehmen, die zweite Stufe über zwei Schweizer Versicherungsunternehmen und die dritte Stufe über den internationalen Rückversicherungsmarkt.

Die beitragsorientierte Zusage ist die am häufigsten in Anspruch genommene Pensionskassenlösung für Neuzusagen. Aber auch die so genannte „Managerpension“ (Leistungszusage) hat einen großen Stellenwert unter den Produkten der BVP-Pensionskassen AG. Sie ist für leitende Angestellte und angestellte Geschäftsführer konzipiert worden. Weiters hat die BVP auch bei der Auslagerung bestehender Pensionsverpflichtungen in eine Pensionskasse flexible, auf die Kundenwünsche abgestimmte, Übertragungsmodelle entwickelt.

3.4.5 APK-Pensionskasse AG

Die APK ist die einzige überbetriebliche Kassa, die nicht von Banken oder Versicherungen gegründet wurde. Sie wurde bereits 1989 vor Inkrafttreten des Betriebspensionsgesetzes und des Pensionskassengesetzes von der ÖIAG als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit gegründet und 1990 in eine Pensionskasse nach dem PKG umgewandelt. Die Gründung der Pensionskasse erfolgte damals aus dem Gedanken heraus, eine krisensichere Altersversorgung für die eigenen Mitarbeiter zu schaffen und gleichzeitig Vorkehrungen für die Privatisierung zu treffen.

Ursprünglich als Konzernkasse konzipiert, wurde die Kasse schon seit 1991 als überbetriebliche Kasse geführt, vor allem, um den durch Privatisierung ausscheidenden Firmen die Möglichkeit eines Verbleibens in der Kasse zu eröffnen. Seit dieser Zeit ist die APK für alle Unternehmen offen und räumt den Klienten die Möglichkeit ein, auch Aktionär zu werden.

Die Kasse hat fast 100 Aktionäre, wobei die größten Anteile auf die privatisierten börsennotierten Unternehmen der früheren ÖIAG-Gruppe entfallen.

Die Kunden rekrutieren sich aus bedeutenden, vielfach börsennotierten Industrieunternehmen (wie z. B. OMV, voestalpine, VA Tech, Boehler-Uddeholm, AT&S, u. a.), multinationalen Gesellschaften (wie z. B. Sony DADC, Wella), Energieversorgern, namhaften Dienstleistungsunternehmen (wie z. B. Wirtschaftsprüfer, Finanzdienstleister) bis hin zu öffentlich-rechtlichen Einrichtungen (z. B. Krankenhäuser, kommunale Einrichtungen).

Die APK ist eine der größten Pensionskassen und hat längere Erfahrung in der Verwaltung als die meisten anderen Kassen. Sie ist - soweit erkennbar - unabhängig von Banken. Es besteht keine separate Vertriebsorganisation. Akquisition erfolgt vor allem durch persönliche Kontakte der Führungskräfte sowie Teilnahme an Ausschreibungen und Weiterempfehlungen von Kunden. Die Kasse hat in den Geschäftsjahren 1993 und 1995 eine Dividende von 3% an die Anteilseigner ausgeschüttet, diese aber als Kapitalerhöhung wieder zurück erhalten. Im März 1998 wurde eine Aufstockung des Stammkapitals auf 142 Mio. ATS beschlossen.

Die Kasse verfügt über Erfahrungen sowohl mit beitrags- als auch leistungsorientierten Pensionskassenregelungen. Die angebotenen Pensionskassenmodelle sind sehr flexibel (mit/ohne erhöhtem Risikoschutz für Berufsunfähigkeit, Hinterbliebenen-Übergangsprozentsätze, u. a.) Die Kasse zeichnet sich durch einen sehr hohen Anteil an Arbeitnehmerbeitragsleistungen aus.

3.4.6 VICTORIA – VOLKSBANKEN Pensionskassen AG

Diese ist die größte der drei Pensionskassen mit Marktanteilen jeweils unter 10%. Von ihrem Aktienkapital werden rund 49% von der Österreichischen Volksbanken AG gehalten und rund 24% von der VICTORIA-VOLKSBANKEN Versicherungsaktiengesellschaft, die sich ihrerseits zu rund 24% im Eigentum der Österreichischen Volksbanken AG und zu knapp unter 75% im Eigentum der VICTORIA International AG für Beteiligungen, Düsseldorf, befindet. Rund 24% der Pensionskasse gehören direkt der VICTORIA International, die als Holding für den VICTORIA Versicherungskonzern fungiert, der zur ERGO Versicherungsgruppe gehört, die von der Münchner Rück kontrolliert wird.

Zielgruppe dieser Pensionskasse sind in erster Linie der Volksbankensektor, der Bereich der Klein- und Mittelbetriebe und internationale Unternehmungen, wobei bei den letzteren eine führende Stellung erreicht werden konnte.

Diese Pensionskasse berichtet sehr offen über ihre Anlagestrategie und teilt in ihrem Geschäftsbericht 2001 mit, dass in den VRGs der Aktienanteil im Lauf des Jahres im Schnitt von 31% auf 40% aufgestockt wurde.

3.4.7 ALLIANZ Pensionskasse AG

Aktionäre dieser Kasse sind mit 74% die Allianz Elementar Versicherungs AG, die zum deutschen Allianz-Konzern gehört, und mit 26% die BAWAG.

Zu den Kunden zählen bedeutende nationale und internationale Unternehmungen sowie seit Beginn des Jahres 2000 der Österreichische Gewerkschaftsbund. Es ist nahe liegend, dass diese Kasse mit Kapitalanlagegesellschaften zusammenarbeitet, die im Einflussbereich der beiden Aktionäre stehen, nämlich mit der Allianz Invest KAG und der BAWAG Invest KAG.

3.4.8 BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft

Im Zeitraum vom 31.12.1996 bis 31.12.2001 hielt die „Winterthur“ Versicherungs-AG (Österreich) das gesamte Grundkapital. Im September 2002 wurde die „Winterthur“ Versicherungs-AG mit der Zürich Kosmos Versicherungs-AG, zur Zürich Versicherungs-AG fusioniert und diese ist seither Alleineigentümer der Gesellschaft die in BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft umbenannt wurde.

Vertragsstruktur 2002

Verträge	Zahl
Unternehmen	168
Freiberufler	139
Politiker	106
Gemeinden (ohne Politiker)	2
Gemeinden (ohne Politiker)	2
Insgesamt	415

Referenzkunden

VRG 1	VRG 2	VRG 4	VRG 5	VRG 6
Bio Merieux	C.H.Knorr G.m.b.H.	Stadtgemeinde Dornbirn	CC-Bank AG	Tyrolean Airways
Verein Akzent	Gebrüder Ulmer		Scotts Celaflor	
Bank Vontobel	Saubermacher Dienstleistungs AG		Oracle GmbH	
Millipore	Efkon Aktiengesellschaft		EURAM Bank	
Synthesis Forschung	GEKO Eis-Tiefkühlkost GmbH		Tele 2 Telecommunication	
Gemeinde Langen	AIR LIQUIDE AUSTRIA		Green one Tec Solarindustrie	
Gemeinde Andelsbuch	Biotest Pharmazeutika		AIR LIQUIDE AUSTRIA	
Gemeinde Reuthe	Banco do Brasil AG		AT&T	
OMV Cogeneration GmbH	Spinnerei Feldkirch GmbH		FIDA-Installationen GmbH	
Wirtschaftstreuhand GmbH	SFS Locher GmbH		Umwelt-und Entsorgungstechnik	
Whirlpool Austria GmbH.	Weka Verlag GmbH		Geberit	
SCA Hygiene	Swarovski		Getzner Werkstoffe	
Citibank	Danzas			

3.5 Die Entwicklung der betrieblichen Pensionskassen

Die betrieblichen Pensionskassen konnten gleichzeitig mit den überbetrieblichen starten, wobei im Hinblick auf das gesetzliche Erfordernis einer Mindestzahl von 1.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigten nur große Unternehmungen als Träger in Frage kamen. Während aber alle derzeit bestehenden bedeutenden überbetrieblichen bereits 1989/90 ihre Tätigkeit aufnahmen, waren es nur drei betriebliche, die unmittelbar nach der Beschlussfassung über das Gesetz gegründet wurden, nämlich die Kassen von IBM, Unilever und Porsche. Im Jahre 1993 folgte BMW, 1995 kam ein Schub von 3 Unternehmungen, nämlich Shell, EVN und Verbund. Relativ spät schufen Philips und Siemens ihre Kassen (1997 bzw. 1998) und den Abschluss bildeten vorerst die Pensionskassen der Wirtschaftskammer und des Bundes, die beide erst 1999 entstanden.

Die Hälfte der per Ende 2001 bestehenden betrieblichen Pensionskassen wurde von multinationalen Konzernen gegründet, bei denen das Hauptmotiv sicherlich darin lag, das betriebliche Pensionssystem in einer Weise zu organisieren, die der Organisationsform in der Muttergesellschaft oder im weltweit agierenden Konzern entspricht oder ihr sehr ähnlich ist.

Von den Gesellschaften der Elektrizitätswirtschaft entschlossen sich EVN und Verbundgesellschaft für eigene Kassen und von den österreichischen Privatfirmen wählte nur ein Unternehmen diese Lösung. Die Bundespensionskasse, die auf einem eigenem Gesetz aus dem Jahre 1999 basiert, ist insofern ein Sonderfall als sie im Unterschied zu allen anderen Kassen zwar nicht mit übertragenem Vermögen beginnen konnte, aber schon nach relativ kurzer Zeit auf eine große Zahl von Anwartschaftsberechtigten verweisen kann. Zum Jahresende 2001 berichtet sie über 37.000 Anwartschaftsberechtigte und ein verwaltetes Vermögen von 11,8 Mio. €; der niedrige Vermögensstand pro Person von 300 € ist kennzeichnend für die Anlaufphase.

Der Vollständigkeit halber sei noch die Wüstenrot Pensionskasse erwähnt, die auch unter den betrieblichen Pensionskassen figuriert, die aber im Jahre 2001 keine eigene Tätigkeit ausübt.

3.6 Strukturmerkmale der betrieblichen Pensionskassen

Lässt man den bereits erwähnten Sonderfall der Bundespensionskasse außer Acht, dann liegt Siemens sowohl bei der Zahl der Anwartschafts- wie auch bei den Leistungsberechtigten an der Spitze. Bei den Anwartschaftsberechtigten folgen die Wirtschaftskammer, Verbund, Philips und EVN. Was die Zahl der Leistungsberechtigten betrifft, gibt es nur zwei Kassen, die mehr als 1.000 Personen aufweisen, nämlich Siemens und Unilever (Übersicht 10).

Das Verhältnis von Anwartschafts- zu Leistungsberechtigten variiert in extremer Weise. Bei der Wirtschaftskammer, Philips, EVN und Verbund stehen einem Leistungsberechtigten 115 bzw. 57, 37 und 13 Anwartschaftsberechtigte gegenüber. Umgekehrt ist es bei Unilever und Shell, wo die Leistungsberechtigten zahlreicher sind als die Anwartschaftsberechtigten und zwar im Verhältnis 2,9 zu 1 bzw. 1,6 zu 1. Ein "echtes" kontinuierlich gewachsenes Verhältnis

Anwartschaftsberechtigte zu Pensionisten findet sich nur bei Siemens mit 2,8 zu 1 und Porsche mit 1,6 zu 1 (Übersicht 11).

Manche dieser Relationen erscheinen im ersten Augenblick recht ungewöhnlich, sie lassen sich aber doch begründen. Eine verhältnismäßig geringe Zahl von Leistungsberechtigten kann darauf zurückgehen, dass früher Pensionszusagen nur der Führungsebene gegeben wurden. Von größerer Bedeutung ist aber wohl der Umstand, dass in den letzten Jahren die Unternehmungen bestrebt waren, anlässlich der Einführung eines Pensionskassensystems möglichst viele Leistungsberechtigte und kurz vor Pensionsantritt stehende Anwartschaftsberechtigte zu einer einvernehmlichen Abfindungslösung zu bewegen.

Das zahlenmäßige Überwiegen der Leistungsberechtigten bei Unilever und Shell hat seine Ursache in einem starken Rückgang der Beschäftigung in den letzten Jahren in diesen Unternehmungen. Vergleicht man die Zahl der Anwartschaftsberechtigten mit der Zahl der Beschäftigten, so ergeben sich - wie zu erwarten - Werte im Bereich von 70 bis 90 % bei Philips, Siemens, IBM und Unilever. Weit darunter mit rund acht % liegt Porsche und darüber liegen Verbund mit 128 und Shell mit 164 %. Dabei handelt es sich offensichtlich teilweise um Mitarbeiter, die vor Pensionsantritt aus dem Unternehmen ausgeschieden sind.

Die größten Anteile am verwalteten Vermögen entfielen auf Siemens (536 Mio. €), IBM (433), Verbund (288), Unilever (216) und Shell (185) (Übersicht 12).

In der Drei-Jahres-Periode Anfang 1999 bis Ende 2001 nahm das VRG-Vermögen von Siemens, Unilever und Verbund noch zu, IBM und Shell mussten deutliche Rückgänge hinnehmen, was in erster Linie auf Veranlagungsverluste zurückging. Insgesamt stagnierte das verwaltete Vermögen in dieser Periode.

Legt man das VRG-Vermögen auf die Gesamtzahl der Berechtigten um, ergeben sich sehr unterschiedliche Beträge. Die Bandbreite reicht von rund 9.000 € (Philips) bis 197.000 € (Shell) und widerspiegelt die divergierenden Betriebsvereinbarungen, die individuellen Verträge, Struktur und Höhe der Löhne und Gehälter, den Altersaufbau, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, usw. und auch die Höhe der Eigenbeiträge der Berechtigten.

Die in den Geschäftsberichten ausgewiesenen (Jahres-) Leistungen pro Leistungsberechtigten reichen von 4.550 € bis 21.110 €, wobei die Trägerunternehmen mit einem großen Anteil von höher qualifizierten Angestellten wie Wirtschaftskammer und IBM erwartungsgemäß an der Spitze liegen. Da bei manchen Unternehmen die Pensionsansprüche des Topmanagements nicht auf die Pensionskasse übertragen werden, ist ein Vergleich solcher Durchschnittszahlen nur bedingt aussagekräftig (Übersicht 13).

Die veröffentlichten Bilanzen geben, wie an anderer Stelle kritisch vermerkt wird, nur unzureichend Aufschluss über die Zusammensetzung des investierten Vermögens. Sie zeigen aber immerhin, dass die Position "Schuldverschreibungen auf € lautend" (früher natürlich Schilling) bei der Mehrzahl der Kassen in den meisten Jahren mehr als 80 % des investierten Kapitals ausmacht. Bei zwei Töchtern von multinationalen Gesellschaften, nämlich bei IBM

und Philips, finden sich Werte von 52 und 64 %¹⁵⁾). Dementsprechend reagierte auch die Performance bei diesen Gesellschaften stärker als der Branchendurchschnitt auf die Entwicklung auf den Kapitalmärkten.

3.7 Die Zukunft der betrieblichen Kassen

Vergleicht man die Größenverhältnisse der betrieblichen mit den großen überbetrieblichen Kassen, so lässt sich leicht feststellen, dass bei den wichtigen Parametern Begünstigte und Vermögen ein Verhältnis von eins zu zehn besteht. Dieser Umstand zwingt wohl die Trägerunternehmen regelmäßig zu prüfen, ob die betriebliche Kasse - noch immer - die bessere Lösung darstellt. Diese Frage ist dann zu bejahen, wenn der administrative Aufwand durch Synergien niedrig gehalten werden und die Veranlagung im Rahmen einer konzernweiten Finanzpolitik gleichfalls kostengünstig erfolgen kann. Sofern diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, wird im Laufe der Zeit der Druck in Richtung überbetriebliche Kasse sehr groß werden. Dabei müssen nicht nur betriebswirtschaftliche Argumente eine Rolle spielen, auch das Freispielen von der Verantwortung für schlechte Veranlagungsergebnisse und für die Realisierung der Geschäftspläne insgesamt kann ein wichtiges Motiv sein.

Offenbar im Zuge solcher Überlegungen begann die Verbund Pensionskasse im Jahre 2000 mögliche Neustrukturierungen zu untersuchen, wobei die Varianten von einem umfassenden Outsourcing von Verwaltung und Veranlagung bis zu einer Verschmelzung mit einer überbetrieblichen Kasse reichten. Im Jahre 2001 traf der Verbund dann eine radikale Entscheidung: Umwandlung in eine überbetriebliche Kasse und Verkauf. Nach der Umwandlung wurde die Kasse allen sieben überbetrieblichen Kassen zum Kauf angeboten und schließlich zur Gänze von der ÖPAG erworben.

¹⁵⁾ Siemens hatte laut Bilanz 2000 in diesem Jahr eine erhebliche Umschichtung vorgenommen.

Übersicht 10: Betriebliche Pensionskassen

		1999	2000	2001
BMW	Anwartschaftsberechtigte	2.349	2.349	2.609
	Leistungsberechtigte	42	63	73
Bund	Anwartschaftsberechtigte		33.987	37.000
	Leistungsberechtigte			
EVN	Anwartschaftsberechtigte	2.383	2.256	2.203
	Leistungsberechtigte	8	27	60
IBM	Anwartschaftsberechtigte		1704	1701
	Leistungsberechtigte	2.330	719	869
Philips	Anwartschaftsberechtigte	4.266	3.812	3.230
	Leistungsberechtigte	23	38	57
Porsche	Anwartschaftsberechtigte	956	901	864
	Leistungsberechtigte	485	521	543
Shell	Anwartschaftsberechtigte	404	386	373
	Leistungsberechtigte	577	579	585
Siemens	Anwartschaftsberechtigte	14.182	14.486	15.214
	Leistungsberechtigte	4906	5116	5398
Unilever	Anwartschaftsberechtigte	1.070	953	738
	Leistungsberechtigte	2067	2095	2152
Verbund	Anwartschaftsberechtigte	4.363	4.502	3.899
	Leistungsberechtigte	30	119	298
Wirtschaftskammer	Anwartschaftsberechtigte		3.714	4.039
	Leistungsberechtigte		37	35
Anwartschaftsberechtigte			69.140	71.865
Leistungsberechtigte			9.314	10.070
Anspruchsberechtigte		40.441	78.454	81.935

Übersicht 11: Betriebliche Pensionskassen: Anspruchsberechtigte und Beschäftigte per Ende 2001

	Anwartschafts- berechtigte	Leistungs- berechtigte	Verhältnis Anwartschafts- ber. zu Leistungsbe- rechtigten	Beschäftigte	Anwartschafts- berechtigte in % der Beschäftigten
BMW	2.609	73	36:1	2.911	90
EVN	2.203	60	37:1	2.204	100
IBM	1.701	869	2:1	2.175	78
Philips	3.230	57	57:1	4.590	70
Porsche	864	543	1,6:1	11.160	7,7
Shell	373	585	1:1,6	227	164
Siemens	15.214	5.398	2,8:1	19.482	78
Unilever	738	2.152	1:2,9	800	92
Verbund	3.899	298	13:1	3.053	128

Q: Geschäftsberichte der Pensionskassen und Unternehmungen; Wettbewerbsbericht der AK Wien 2001, Teil 2.

Übersicht 12: Betriebliche Pensionskassen: Entwicklung des Vermögens

	1999	2000	2001	2001
	Mio. €			Vermögen je AWB+LB in 1.000 €
BMW	38	43	45	17
Bund	-	5	12	0,3
EVN	13	17	68	30
IBM	476	471	433	169
Philips	28	31	30	9
Porsche	121	123	117	83
Shell	238	207	189	197
Siemens	513	533	536	26
Unilever	209	217	216	75
Wirtschaftskammer	65	75	83	20
Wüstenrot	-	0,2	0,4	-
Verbund	262	278	288	63
Gesamt	1.963	2.000	2.016	

Q: Geschäftsberichte der Pensionskassen.

Übersicht 13: Betriebliche Pensionskassen: Leistungen im Jahre 2001

	Insgesamt	Pro Leistungs- berechtigten
	In 1.000 €	In €
BMW	609	8.350
EVN	420	7.000
IBM	18.350	21.100
Philips	778	13.650
Porsche	3.120	5.750
Shell	9.710	16.530
Siemens	24.570	4.550
Unilever	13.150	6.110
Wirtschaftskammer	780	22.370
Verbund	2.400	8.040

Q: Geschäftsberichte, Persönliche Auskünfte. Da für die Leistungsberechtigten nur Jahresendstände verfügbar sind, entstehen Verzerrungen.

4. Organisatorische Rahmenbedingungen und Verwaltungskosten des Systems überbetrieblicher Pensionskassen

Dkfm. Dr. Helmut Hoskovec¹⁶⁾

4.1 Einleitung

Die organisatorischen Rahmenbedingungen für die Geschäftstätigkeit von Pensionskassen sind in Österreich im Jahr 1990 durch das Pensionskassengesetz (PKG)¹⁷⁾ geregelt worden.

Das Gesetz basiert auf der Konzeption, dass Pensionskassen weder Banken im Sinne des Kreditwesengesetzes noch Unternehmen der Vertragsversicherung im Sinne des Versicherungsaufsichtsgesetzes sind, sondern eine besondere Geschäftstätigkeit ausüben, für die eine hohe Transparenz angestrebt wurde.

Ziel des Gesetzes ist in erster Linie die verbesserte rechtliche Absicherung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Die eingezahlten Beiträge werden dem Zugriff des beitragsleistenden Arbeitgebers weitestgehend entzogen, sie sind auch gegenüber Gläubigern der Pensionskasse als Sondervermögen der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften exekutions- und insolvenzrechtlich abgesichert.

Das PKG enthält spezifische Bestimmungen zum Aufbau und zur Geschäftstätigkeit der Pensionskassen sowie Regelungen bezüglich der Rechenschaftslegung und Publizität; die Aufgaben der obersten Leitungsorgane sowie deren Verantwortlichkeiten werden ebenso gesetzlich festgelegt wie für die Pensionskassen spezifische Bestimmungen zu Fragen der Überwachung und Prüfung der Geschäftstätigkeit.

Da das in der Schweiz etablierte System der obligatorischen beruflichen Vorsorge - das System der zweiten Säule - beim Aufbau der ersten Pensionskassen in Österreich in mancherlei Hinsicht als Beispiel für ein funktionierendes Altersvorsorgemodell auf der Basis der Kapitaldeckung angesehen wurde, werden im Folgenden zu einzelnen Themen - insbesondere bezüglich der Verwaltungskosten - Vergleiche der Verhältnisse in Österreich und in der Schweiz angestellt.

¹⁶⁾ Der Autor war bis zum Jahr 2000 Bereichsleiter in der Österreichischen Industrieholding AG (ÖIAG) und von 1989 bis zum Jahr 2001 als Stellvertreter der Vorsitzenden Mitglied des Aufsichtsrates der APK Pensionskasse AG.

¹⁷⁾ 281. Bundesgesetz vom 17. Mai 1990 über die Errichtung, Verwaltung und Beaufsichtigung von Pensionskassen (Pensionskassengesetz - PKG), BGBl. Nr. 281/1990, idF. BGBl. I Nr. 9/2002; bezüglich arbeits- und sozialrechtlicher Aspekte gelten die Bestimmungen des Betriebspensionsgesetzes: 282. Bundesgesetz vom 17. Mai 1990, mit dem betriebliche Leistungszusagen gesichert werden (Betriebspensionsgesetz - BPG), BGBl. Nr. 282/1990, idF. BGBl. Nr. 51/2002.

4.2 Rechtsform und Eigentümerstruktur der überbetrieblichen Pensionskassen in Österreich

4.2.1 Die Aktiengesellschaft als Rechtsform der österreichischen Pensionskassen

4.2.1.1 Allgemeines

Das österreichische PKG bestimmt, dass der einzig zulässige Rechtsrahmen für den Betrieb einer Pensionskasse die Aktiengesellschaft ist, „weil bei dieser Rechtsform die Organisationsstruktur und die Eigenkapitalaufbringungsmöglichkeiten am besten durchgebildet sind“¹⁸⁾. Der Sitz der Gesellschaft muss im Inland sein, die Aktien sind als Namensaktien auszugeben. Soweit aus dem PKG nichts anderes hervorgeht, sind auf Pensionskassen die Bestimmungen des Aktiengesetzes anzuwenden.

Die Träger der beruflichen Vorsorge in der Schweiz - es handelt sich um rund 10.000 Einrichtungen - sind demgegenüber fast ausschließlich als Stiftungen, zum geringeren Teil als Genossenschaften oder als Einrichtungen öffentlichen Rechts organisiert.

4.2.1.2 Gesetzliche Bestimmungen zur Eigentümerstruktur

Für betriebliche Pensionskassen ist gesetzlich festgelegt, dass am Grundkapital nur der beitragsleistende Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die bei diesem beschäftigt und Anwartschaftsberechtigte sind, beteiligt sein dürfen¹⁹⁾. Für überbetriebliche Pensionskassen gilt diese Einschränkung nicht. Über die Bestimmungen des Aktiengesetzes hinaus gehend verlangt aber der Gesetzgeber schon im Zusammenhang mit der Konzessionserteilung²⁰⁾ auch die Prüfung der Eignung von Aktionären, die wenigstens 10% des Grundkapitals halten; sie haben den im Interesse einer soliden und umsichtigen Führung zu stellenden Ansprüchen zu genügen. Die Struktur eines Konzerns, dem Aktionäre, die wenigstens 10vH des Grundkapitals der Pensionskasse halten, angehören, darf eine wirksame Aufsicht über die Pensionskasse nicht behindern.

4.2.1.3 Gesetzliche Bestimmungen zur Eigenkapitalausstattung

Generell verlangt das Pensionskassengesetz, dass jede Pensionskasse im Interesse der Erhaltung ihrer Funktionsfähigkeit über das ihrem Risiko entsprechende Eigenkapital (eingezahltes Grundkapital und offene Rücklagen) verfügen muss. Das Mindestgrundkapital beträgt 5 Mio. €²¹⁾ Die Mindesteigenkapitalausstattung beträgt 1% der Summe der

¹⁸⁾ PKG § 6 Abs. 1.

¹⁹⁾ PKG § 6a Abs. 1.

²⁰⁾ PKG § 8 Abs. 1.

²¹⁾ PKG § 7 Abs. 2.

Deckungsrückstellungen für alle Veranlagungs- und Risikogemeinschaften, für die keine Nachschussverpflichtung eines Arbeitgebers besteht; nicht in die Berechnungsbasis einzubeziehen sind Verpflichtungen, die durch Versicherungen abgedeckt werden, und für aus diesem Grund für die Pensionskasse kein Risiko besteht²²⁾.

In den Bilanzen zum Jahresende 2001 weisen die sieben überbetrieblichen Pensionskassen in Österreich im Summe Deckungsrückstellungen von 6.072 Mio. € aus, denen Eigenkapital von insgesamt 79,1 Mio. €, das sind 1,30% der Deckungsrückstellungen, gegenübersteht. Bei jenen vier Pensionskassen, die in ihrer Bilanz bereits mehr als 1 Mrd. € Deckungsrückstellungen ausweisen, beträgt das Eigenkapital durchschnittlich 1,06% der Deckungsrückstellungen, wobei die Werte zwischen 1,15% und 0,92% liegen. Bei der Pensionskasse, deren Eigenkapital 0,92% der Deckungsrückstellung beträgt, entfällt ein großer Teil der Deckungsrückstellung auf Veranlagungs- und Risikogemeinschaften mit Nachschussverpflichtung der Trägerunternehmen. Bei den drei Kassen mit geringeren Deckungsrückstellungen, von im Summe 473 Mio. €, beträgt das Eigenkapital im Durchschnitt 4,20% der Deckungsrückstellungen.

Die Bestimmungen über die Mindesteigenkapitalausstattung und die Berücksichtigung der Risikolage für die Veranlagungen sind in Verbindung mit der Haftung der Pensionskassen für einen Mindestveranlagungserfolg zu sehen. In § 2 Abs. 2 PKG wurde festgelegt, dass für den Fall, dass ein bestimmter Mindestveranlagungserfolg in einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft nicht erreicht wird, der Fehlbetrag dem Vermögen dieser Veranlagungs- und Risikogemeinschaft aus den Eigenmitteln der Pensionskasse gutzuschreiben ist. Der Mindestveranlagungserfolg beträgt die Hälfte der Sekundärmarktrenditen der Bundesanleihen (oder eines allenfalls an seine Stelle tretenden Indexes) abzüglich 0,75 Prozentpunkte. Es ist ein zeit- und volumengewichteter Durchschnitt – nach der derzeit noch geltenden Gesetzeslage - über 60 Monate zu berechnen. Falls Trägerunternehmen das Deckungserfordernis für übertragene Anwartschaften und Leistungsverpflichtungen nicht sofort sondern erst innerhalb gesetzlich geregelter Fristen überweisen, sind Zinsenerträge der Pensionskassen aus den entsprechenden Forderungen einerseits und auch diese Forderungen andererseits bei der Berechnung des relevanten Veranlagungserfolges auszuklammern.

Für den Zeitraum von 1997 bis 2002 ergibt sich bei Sekundärmarktrenditen für Bundesanleihen, die zwischen 4,03% (September 2002) und 5,32% (Jahresdurchschnitt 2000) lagen, für den Mindestveranlagungserfolg, den die Pensionskassen garantieren und erforderlichenfalls durch Zuzahlungen aus ihren Eigenmitteln herstellen müssen, ein Wert von rund 1,5%.

Es kann davon ausgegangen werden, dass bei den überbetrieblichen österreichischen Pensionskassen trotz der im Jahr 2001 für viele Veranlagungs- und Risikogemeinschaften negativen Veranlagungserfolge wegen der in den Jahren 1997 bis 1999 überwiegend sehr

²²⁾ PKG § 7 Abs. 1.

guten und auch im Jahr 2000 positiven Veranlagungserfolge die österreichischen Pensionskassen keine Fehlbetragsausgleiche aus ihren Eigenmitteln zugunsten von Veranlagungs- und Risikogemeinschaften leisten mussten, um den gemäß § 2 Abs.2 PKG garantierten Mindestveranlagungserfolg bis 2001 darzustellen. Die ÖPAG Pensionskasse AG zitiert im Geschäftsbericht 2001 die Ergebnisse des seit Jahresende 1997 eingeführten und von der Österreichischen Kontrollbank durchgeführten Vergleichs der Veranlagungserfolge, wonach für den Vier-Jahres-Zeitraum 1998 bis 2001 für alle überbetrieblichen Pensionskassen die durchschnittliche Jahres-Performance 4,69% betragen hat. Für das Jahr 2002 wird gemäß Pressemeldungen²³⁾ vom Fachverband für die überbetrieblichen österreichischen Pensionskassen ein durchschnittlicher Veranlagungserfolg von minus 5,38% angegeben, woraus sich für den Fünf-Jahreszeitraum 1998 bis 2002 ein Durchschnittswert von rund 2,7% ergibt, der über dem Wert für den Mindestertrag liegt. In dem für 2002 zu errechnenden Durchschnittswert der letzten fünf Jahre sind die Veranlagungserfolge der Jahre 1998 (mit mehr als plus 8%) und 1999 (mit mehr als plus 10%) enthalten. Nachdem aber bei der für das Jahr 2003 durchzuführenden Berechnung des Durchschnittserfolgs der vergangenen fünf Jahre das Ergebnis aus 1998 nicht mehr zu berücksichtigen ist, wäre für 2003 ein positiver Veranlagungserfolg von zumindest 2,5 bis 3% erforderlich, um den - wie oben beschrieben aus der Sekundärmarktrendite für Bundesanleihen abzuleitenden - Mindestveranlagungserfolg zu erreichen. Es ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei den genannten Ertragskennzahlen um Durchschnittswerte handelt, die sich aus den Werten aller Veranlagungs- und Risikogemeinschaften aller überbetrieblichen Pensionskassen ergeben. Für einzelne Veranlagungs- und Risikogemeinschaften mit überdurchschnittlich hohen Aktienanteilen könnte sich bereits für das Jahr 2002 die Notwendigkeit von Ausgleichszahlungen aus dem Vermögen den Pensionskassen ergeben, was eine empfindliche Schmälerung der Eigenmittel der Pensionskassen zur Folge hätte und Kapitalerhöhungen erfordern würde.

Da bisher im Jahr 2003 keine Verbesserung der Situation auf den Aktienmärkten eingetreten ist - und daher für 2003 Ausgleichszahlungen in beträchtlicher Höhe erforderlich werden könnten²⁴⁾, wurde vom Fachverband der Pensionskassen eine Novellierung des PKG angeregt, die eine Verlängerung des Betrachtungszeitraumes für die Berechnung des Mindestertrages bringen soll²⁵⁾.

²³⁾ Vgl. den Artikel „Verbitterte Pensionisten ziehen vor Gericht“, Kurier vom 25. April 2003, Seite 17; sowie auch den Artikel „Chef sorgt vor“ in Profil, Heft 17/2003, auch unter <http://w.w.w.profil.at/aktuell/Wirtschaft/Selbstversorger/Pensionskassen>.

²⁴⁾ Die in verschiedenen Pressemeldungen genannten Nachschussfordernisse von 400 Mio. Euro beziehen sich offenbar auf betriebliche und überbetriebliche Pensionskassen und gehen für das Jahr 2003 von nicht näher erläuterten Annahmen für einen negativen Veranlagungserfolg dieses Jahres aus.

²⁵⁾ Vgl. den Artikel „Fallschirm Betriebspension wird löchrig“ von Irmgard Kischko im Kurier vom 25. April 2003, Seite 17.

In einem Regierungsentwurf zu einer Novellierung des PKG²⁶⁾ ist vorgesehen, den Beobachtungszeitraum zur Berechnung des Mindestertrages auszuweiten, wobei für Leistungsberechtigte eine Verlängerung auf 84 Monate vorgesehen war, und für Anwartschaftsberechtigte die Verweildauer in der Pensionskasse - vom Beitritt zur Pensionskasse bis zur Erbringung einer Pensionsleistung - durchgerechnet werden soll. Gemäß zuletzt veröffentlichten Meldungen wurde im Zuge der Behandlung im Parlament die Verlängerung des Durchrechnungszeitraums für bereits laufende Pensionszahlungen zurückgezogen²⁷⁾.

Weitere wesentliche im Regierungsentwurf vorgesehene Änderungen betreffen vor allem den Aufbau einer „Mindestertragsrücklage“ und ein Abgehen vom Tageswertprinzip in der Bewertung von bestimmten Schuldverschreibungen mit höchster Bonität, die gemäß speziellen Widmungen bis zum Ende der Laufzeit gehalten werden sollen. Der Mindestertragsrücklage sollen jährlich Beträge in Höhe von 0,5 % der Deckungsrückstellungen zugeführt werden sollen, bis insgesamt 3 % der Deckungsrückstellungen erreicht sind. In den Erläuterungen zur Bestimmung wird darauf hingewiesen, dass diese Rücklage aus Mitteln der Pensionskassen zu bilden ist – also nicht zulasten der bereits vorhandenen Vermögen der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften -, was dazu führen wird, dass die Pensionskassen langfristig die Verwaltungskosten derart anpassen werden, dass darin die Dotierung der Mindestertragsrücklage Deckung finden kann. Die nach der ursprünglichen Fassung des PKG unentgeltliche Garantie der Pensionskassen für den Mindesterfolg soll also in Zukunft gegen Entgelt gegeben werden. Das Abgehen vom Tageswertprinzip, das auch schon derzeit für direkte Ausleihungen (unverbriefte Forderungen) nicht zur Anwendung kommt, soll möglichen Abwertungserfordernissen für Schuldverschreibungen bei steigendem Zinsniveau entgegenwirken. Selbstverständlich werden dann auch noch nicht realisierte – sondern nur als Aufwertungsgewinne vorliegende Erträge nicht auszuweisen sein.

Über die Änderung des Pensionskassengesetzes mit Rückwirkung ab 1.1.2003 soll noch vor dem Sommer 2003 im Parlament entschieden werden.

Seit ihrer Errichtung haben bis 2001 nur drei der sieben überbetrieblichen Pensionskassen in Österreich noch keine Kapitalerhöhung durchgeführt. Vier der überbetrieblichen Pensionskassen haben bereits mindestens ein Mal im Durchschnitt aber bereits zweimal das Grundkapital erhöht, um bei wachsendem Geschäftsvolumen und ansteigenden Deckungsrückstellungen die erforderliche Eigenkapitaldeckung aufbringen zu können. Durch Selbstfinanzierung konnten von den Pensionskassen bisher noch keine ausreichenden

²⁶⁾ Vgl. den im Internet unter: <http://www.parlinkom.gv.at/archiv/XXII.pdf/ME/00/00/000032e.pdf> veröffentlichten Text der Regierungsvorlage.

²⁷⁾ „In bestehende Betriebsrenten soll analog zum ASVG-System nicht eingegriffen werden.“ Vgl. den Artikel „Auch Betriebspensionen geht es ordentlich an den Kragen“ in Der Standard, 30. Mai 2003.

Reserven aufgebaut werden. Die Summe aller Gewinnrücklagen aller sieben überbetrieblichen Pensionskassen betrug Ende des Jahres 2001 rund 2,75 Mio. € bzw. 4,5% der Summe der Grundkapitalbeträge, die sich auf rund 60,55 Mio. € belief. Einschließlich der Kapitalrücklagen (rund 15,79 Mio. €) und der Bilanzgewinne (rund 2,58 Mio. €) konnten Eigenmittel von insgesamt 78,93 Mio. € (bzw. einschließlich unversteuerter Rücklagen 79,13 Mio. €) ausgewiesen werden.

In der Schweiz betrug die Mindestverzinsung der Altersgutschriften in der obligatorischen beruflichen Vorsorge (zweite Säule) seit der Einführung des Obligatoriums am 1. Januar 1985 bis 2002 unverändert 4%. Es wurden in der Schweiz Überlegungen angestellt, von einer nominellen Mindestverzinsung auf die Berechnung einer inflationsbereinigten Realverzinsung umzustellen, nach Prüfung der vorgelegten Argumente wurde vom Bundesrat aber für das Jahr 2002 die Nominalverzinsung von 4% beibehalten²⁸⁾. Erst am 23. Oktober 2002 hat der Schweizer Bundesrat unter Berücksichtigung der aktuellen Situation auf den internationalen Kapitalmärkten, die durch anhaltend niedriges Zinsniveau und Verluste bei Aktienveranlagungen gekennzeichnet war, ab 1.1.2003 auf 3,25% festgelegt²⁹⁾. Nach dem Vorliegen massiver Veranlagungsverluste der Schweizer Pensionskassen für das Jahr 2002³⁰⁾, - mehr als die Hälfte der Schweizer Pensionskassen weist eine Unterdeckung der Rückstellungen aus - werden aber für das Jahr 2004 weitere Absenkungen der Mindestverzinsung nicht mehr ausgeschlossen. Nach Einschätzungen von Experten ist damit zu rechnen, dass ein Veranlagungserfolg von 3,25% im Jahr 2003 nicht erreicht werden wird, und dass für das Folgejahr eine weitere Senkung der Mindestverzinsung auf 2,5 bis 2% erfolgen könnte³¹⁾. Vom Schweizer Sozialminister wurde in einem Presseinterview eine erneute Senkung des Mindestzinses auf Pensionskassengelder zur Diskussion gestellt. Wenn in einem weiteren Schritt die Aufsicht über die Pensionskassen nach dem Vorbild der Bankenkommission beim Bund zentralisiert würde, könnte auf die hoheitliche Fixierung eines Mindestzinses überhaupt verzichtet werden. „Zudem wird eine Gesetzesänderung vorgeschlagen, die es in Ausnahmefällen erlaubt, Beiträge von Rentnern zur Sanierung maroder Pensionskassen heranzuziehen. In erster Linie sollen Unterdeckungen bei Pensionskassen indessen durch höhere Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgefangen werden“³²⁾.

²⁸⁾ Vgl. Medienmitteilung vom 21. Januar 2002 des Bundesamts für Sozialversicherung in Bern; Mindestverzinsung der BVG-Altersguthaben: Kommissionsbericht empfiehlt Beibehaltung der Nominalverzinsung; <http://www.bsv.admin.ch/aktuell/presse/2002/d/02012101.htm>.

²⁹⁾ Vgl. die entsprechende Aussendung des Schweizer Vorsorgeforums, <http://www.vorsorgeforum.ch/DE/Dossiers/Zins/Main.htm>.

³⁰⁾ Vgl. den Artikel „Pensionskassen weisen für 2002 Verluste von 10,3% auf“ in NZZ Online vom 10. März 2003, <http://w.w.w.nzzch/2003/03/10/wi/ipage-newzzDDODIF-12.html>.

³¹⁾ Vgl. den Artikel „Versicherten droht ein noch tieferer Mindestzins ihrer Pensionskassen“ in NZZ Online vom 8. April 2003, <http://w.w.w.nzzch/2003/04/08/wi/ipage-newzzDE9U3YV1-12.html>.

³²⁾ Vgl. den Artikel „Couchepins Reparaturen an der zweiten Säule“ in " in NZZ Online vom 2. Mai 2003, <http://w.w.w.nzzch/2003/05/02/il/page-newzzDF85EB8F-12.html>.

Falls eine österreichische Pensionskasse nach wirtschaftlichen Rückschlägen nicht in der Lage sein sollte, die erforderlichen Eigenmittel aufzubringen, wäre gemäß § 37 Abs. 3 PKG von der Finanzmarktaufsicht der Antrag auf Eröffnung des Konkurses zu stellen. Gemäß § 41 Abs. 1 Z. 2. PKG hätte in diesem Fall die Finanzmarktaufsicht das einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zustehende Vermögen mittels Bescheid auf eine andere Pensionskasse nach Einholung von deren Zustimmung zu übertragen.

In der Schweiz werden die reglementarischen Leistungen bei Zahlungsunfähigkeit einer Versorgungseinrichtung durch den "Sicherheitsfonds" sichergestellt³³⁾, allerdings nur bis zu einer bestimmten Höhe. Ab 2001 beträgt der höchste versicherte Jahresbezug 111.240 CHF. Anpassungen dieses Wertes erfolgen in Verbindung mit Anpassungen der Höchstbeitragsgrundlagen. Der Sicherheitsfonds leistet auch Ausgleichszahlungen an Versorgungseinrichtungen mit ungünstiger Altersstruktur. Die Beiträge zum Sicherheitsfonds betragen ab 2001 mit 0,08% nur einen Bruchteil der Altersgutschriften (das sind die Beiträge zum System der zweiten Säule)³⁴⁾. Die Beiträge, aus denen das Deckungskapital aufgebaut wird, liegen - mit einer altersabhängigen Staffelung - zwischen 7% und 18%, wobei die Sätze mit zunehmendem Alter der Versicherten ansteigen. Das Bundesamt für Sozialversicherung berichtete, dass der Sicherheitsfonds für 2001 mit Einnahmen von 175 Mio. Franken rechnete, wobei diese Einnahmen die Ausgaben des Jahres 2001 abdecken, und auch die negative Fondsreserve aus dem Vorjahr ausgleichen. Im Jahr 2002, für das Gesamtübersichten noch nicht vorliegen, haben auch die Schweizer Pensionskassen Veranlagungsverluste erlitten (vgl. die in den Fußnoten 15 und 17 zitierten Zeitungsartikel); als Reaktion darauf werden in der Schweiz Verringerungen der Mindestverzinsung, Beitragserhöhungen und auch Sanierungsbeiträge der Rentner diskutiert.

4.2.2 Die Aktionärsstruktur der überbetrieblichen Pensionskassen in Österreich

Die österreichischen überbetrieblichen Pensionskassen legen in den Geschäftsberichten offen, wer die Eigentümer sind. In einzelnen Fällen werden auch Hinweise auf Kooperationen mit den Aktionären gemacht. Demnach können drei Kategorien unterschieden werden.

4.2.2.1 Zu Versicherungskonzernen gehörende Pensionskassen

Für die Allianz Pensionskasse AG und die Winterthur Pensionskassen AG ist die Zugehörigkeit zu den entsprechenden Versicherungskonzernen aus dem Firmenwortlaut ersichtlich (vgl. zu den folgenden Ausführungen die Geschäftsberichte 1999 und 2000).

³³⁾ Vgl. Confoederatio Helvetica, Die Bundesbehörden der Schweizerischen Eidgenossenschaft, Systematische Sammlung des Bundesrechts, Verordnung über den Sicherheitsfonds BVG, http://www.admin.ch/ch/d/sr/831_432_1/; sowie zu den Aufgaben des Sicherheitsfonds insbesondere: http://www.admin.ch/ch/d/sr/831_40/a56.html.

³⁴⁾ Bundesamt für Sozialversicherung, Medienmitteilung vom 8. November 2001: Sicherheitsfonds BVG: Reserve der Stiftung positiv, <http://www.bsv.admin.ch/blind/aktuell/presse/2001/d/01110801.htm>.

Von der Allianz Pensionskasse AG werden die Einbindung in die Allianz-Gruppe und die Beteiligung der Bank für Arbeit und Wirtschaft AG als wesentliche Erfolgsfaktoren beschrieben. Es wird auch darauf hingewiesen, dass mit den von der Allianz Pensionskasse beauftragten Kapitalanlagegesellschaften, Allianz Invest KAG und BAWAG Invest KAG den Kunden zwei erstklassige Vermögensverwalter zur Verfügung stehen.

Die Winterthur Pensionskassen AG wurde im September 2002 von der Zürich Kosmos Versicherungen AG, die ihre derzeit gehaltene rd. 8%-ige Beteiligung an der BVP Pensionskasse AG aufgeben wird, übernommen. (vgl. die Presse vom 3. April 2002: "Pensionskassen rücken zusammen...")³⁵⁾.

Auch von der Winterthur Pensionskassen AG wurde die Einbindung in einen großen Konzern als vorteilhaft beschrieben. Die Pensionskasse kann, sofern die eigenen Kapazitäten kurzfristig nicht ausreichen, auf die Spezialisten der Wintisa Management und Consulting AG zurückgreifen. Auch das Softwaresystem "winpension", eine Eigenentwicklung der Winterthur Gruppe, steht zur Verfügung.

4.2.2.2 Zu Banken gehörende Pensionskassen mit Beteiligungen von Versicherungen

Zu dieser Gruppe gehören die **ÖPAG Pensionskasse AG**, die **Vereinigte Pensionskasse AG**, die **Viktoria-Volksbanken Pensionskasse AG** und die **BVP Pensionskasse AG**. Auch in den Geschäftsberichten der Pensionskassen, bei denen die Mehrheiten der Anteile von Banken gehalten werden, wird in einzelnen Fällen - ebenso wie von der Allianz Pensionskasse AG und der Winterthur Pensionskassen AG - auf Kooperationen mit den Aktionären hingewiesen. Diese Zusammenarbeiten erfolgen bei der Akquisition neuer Kunden, bei der Nutzung der EDV und bei der Veranlagung.

Die ÖPAG Pensionskasse AG hebt in werblicher Form die Zugehörigkeit zur Raiffeisen-Gruppe und die wirtschaftliche Bedeutung der Aktionäre besonders hervor: "Die Leistungsstärke, Sicherheit und Kompetenz ihrer Aktionäre ist eine hervorragende Visitenkarte der ÖPAG-Pensionskasse" (Geschäftsberichte 1999 und 2000 der ÖPAG-Pensionskasse AG).

Die Auswertung der Geschäftsberichte ergibt also, dass die Eigentümerstruktur für Pensionskassen offenbar in zweierlei Hinsicht von Bedeutung ist: (1) Aus der Eigentümerstruktur können sich Synergieeffekte und Kooperationsmöglichkeiten bezüglich

- der Ergänzung des Pensionskassenmodells durch andere Altersvorsorgeprodukte,
- der Akquisition von Kunden,
- der Verwaltung - insbesondere bezüglich der EDV-Nutzung - und
- der Veranlagung

³⁵⁾ Die Gesellschaft führt seit der Übernahme durch die Zürich Kosmos AG die Firma „Bonus Pensionskassen AG“.

ergeben. (2) Die wirtschaftliche Bedeutung der Eigentümer wird in manchen Fällen in werblicher Form explizit angesprochen, offenbar als Argument zur Stärkung des Vertrauens der Kunden in die Leistungsfähigkeit und Bonität auch der Pensionskasse.

4.2.2.3 Die mehrheitlich den Trägerunternehmen gehörende APK Pensionskasse

Die APK weist in ihrem Geschäftsbericht 2000 darauf hin, dass sie zusammen mit ihren 100%-igen Tochtergesellschaften APK-Versicherung AG, AI Immobilienverwertung GmbH und der actuaaria benefit consulting GmbH ebenfalls sämtliche Altersvorsorgeprodukte mit Ausnahme der den Banken vorbehaltenen Sparprodukte anbieten kann. Die APK-Pensionskasse AG und die APK-Versicherung AG als Tochtergesellschaften sind so positioniert, dass sie sich in ihren Produkten optimal ergänzen. Bezüglich der Veranlagung weist die APK-Pensionskasse AG darauf hin, dass sie ein bankenunabhängiges Multimanagerkonzept verfolgt.

4.2.3 Kooperationsmöglichkeiten zwischen Pensionskassen und Eigentümern aus dem Sektor der Banken und Versicherungen

4.2.3.1 Zusammenarbeit in der Akquisition

Kooperationsmöglichkeiten bei der Akquisition bestehen vor allem mit Banken, die in ihren laufenden Kontakten mit Unternehmungen, insbesondere kleineren Unternehmungen, zum Vorteil der Pensionskassen auf die Möglichkeiten der Auslagerung von Firmenpensionsverpflichtungen aufmerksam machen können. Die Zusammenarbeitsmöglichkeiten mit Versicherungen ergeben sich daraus, dass neben Pensionskassenregelungen - bzw. in Ergänzung dazu - eine Reihe anderer Altersvorsorgeprodukte, wie individuell gestaltbare Lebensversicherungen und fondsgebundene Renten, für spezielle Kundenbedürfnisse zweckmäßig sein können. Die Durchsicht der Geschäftsberichte der Pensionskassen ergab einige dementsprechende Hinweise.

- "Die Vereinigte Pensionskasse AG hat... bereits in den letzten Jahren großes Augenmerk auf die Entwicklung kostengünstiger, transparenter und effektiver Pensionsmodelle für die typische österreichische Unternehmung entwickelt. Die Beratung und Betreuung dieser Kundenzielgruppe nehmen wir gemeinsam mit unseren Aktionären wahr" (Geschäftsbericht 1999 der Vereinigte Pensionskasse AG).
- "Die Nutzung der neu entwickelten EDV sowie aller vorhandenen Vertriebswege der Aktionäre sollte für Geschäftsabschlüsse bei den Klein- und Mittelbetrieben... genützt werden" (Geschäftsbericht 1999 der Vereinigte Pensionskasse AG).
- "Außerdem wird mit Unterstützung der Volksbanken die Vergrößerung des Vertragsbestandes bei Klein- und Mittelbetrieben weiter verfolgt" (Geschäftsbericht 2000 der Viktoria-Volksbanken Pensionskasse AG).

- "Der Geschäftserfolg der letzten 10 Jahre ist auch das Ergebnis der Kooperation der ÖPAG-Pensionskasse mit ihren Vertriebspartnern und ihren Aktionären" (Geschäftsbericht 2000 der ÖPAG Pensionskasse AG).
- "Auch unsere Aktionäre schätzen die Betreuungs- und Servicequalität der ÖPAG-Pensionskasse. Waren die letzten Jahre geprägt durch die Umsetzung des kollektivvertraglichen Pensionskassen-Modells und die Übertragungen bestehender Pensionszusagen der Raiffeisenbanken, so konnten im abgelaufenen Jahr vor allem deren Tochterunternehmen als Kunden gewonnen werden" (Geschäftsbericht 2000 der ÖPAG Pensionskasse AG).

Dem Geschäftsbericht der APK-Pensionskasse AG ist zu entnehmen, dass sie zum Zweck, die sich ergänzenden Altersvorsorgeprodukte - z. B. auch für Beschäftigte im Ausland - anbieten zu können, die Dienstleistungen einer Versicherung, die eine Tochtergesellschaft der Pensionskasse ist, in Anspruch nimmt.

4.2.3.2 Zusammenarbeit in der Abwicklung

Bezüglich der Verwaltung der Pensionskassenverträge bestehen Zusammenarbeitsmöglichkeiten vor allem dann, wenn die Aktionäre zugleich Kunden der Pensionskassen sind. Die Verwaltung der Stammdaten der Anspruchs- und Leistungsberechtigten sowie auch die Abrechnungen der Beitragsleistungen sind sehr arbeitsintensiv und können durch Zusammenarbeit, insbesondere auf dem Gebiet der Datenverarbeitung, einfacher gestaltet werden. Auch diesbezüglich sind den Geschäftsberichten der Pensionskassen Hinweise zu entnehmen.

- "Die Möglichkeit des Zuzahlens von Arbeitnehmerbeiträgen gewinnt ... immer mehr an Bedeutung und ist somit ein wichtiges Geschäftsfeld. Der damit verbundene Aufwand... kann nur durch Nutzung aller zur Verfügung stehenden Ressourcen im Unternehmen wie auch im Aktionärsbereich abgedeckt werden" (Geschäftsbericht 1999 der Vereinigte Pensionskasse AG).

4.2.3.3 Zusammenarbeit bei der Veranlagung

Die Pensionskassen, zu deren Eigentümern auch Banken gehören, die an bedeutenden Kapitalanlagegesellschaften beteiligt sind, weisen in ihren Geschäftsberichten auf gute Zusammenarbeit mit diesen Vermögensverwaltungsgesellschaften hin:

- "Die exzellente Zusammenarbeit mit den Vermögensverwaltern des Raiffeisen-Sektors, allen voran der Raiffeisen KAG, der größten Fondsgesellschaft Österreichs, .. aber auch die Kooperationen mit anderen renommierten nationalen und internationalen Investmentgesellschaften ... trugen das ihre zum Gesamterfolg bei" (Geschäftsbericht 1999 der ÖPAG Pensionskasse AG).

- "Die Vereinigte Pensionskasse AG nutzt ganz bewusst die Expertise führender Vermögensverwalter. Mit einer Vielzahl ausgewählter Banken und Finanzdienstleister bestehen langjährige Partnerschaften. Die Vermögensverwaltung wird vornehmlich von der Capital Invest Kapitalanlagegesellschaft der Bank Austria Gruppe, der Erste Sparinvest KAG, der Asset Management Gesellschaft mbH und der Sparkasse Oberösterreich KAG vorgenommen. In ausgewählten Veranlagungs- und Risikogemeinschaften bedienen wir uns auch der Raiffeisen Vermögensverwaltung" (Geschäftsbericht 1999 der Vereinigte Pensionskasse AG).

Auch die zu Versicherungskonzernen oder zu All-Finanz-Konzernen gehörenden Pensionskassen berichten über die Leistungsfähigkeit von zum Konzern gehörenden Kapitalanlagegesellschaften.

- "Mit den von der Allianz Pensionskasse beauftragten Kapitalanlagegesellschaften, Allianz Invest KAG und BAWAG Invest KAG, stehen unseren Kunden zwei erstklassige Vermögensverwalter zur Verfügung" (Geschäftsbericht 2000 der Allianz Pensionskasse AG).

Die Winterthur Pensionskassen AG erwähnt nicht direkt eine Zusammenarbeit mit der zum Konzern gehörenden Vermögensverwaltungsgesellschaft, stellt aber fest:

- "Die Credit Suisse Asset Management ist einer der führenden globalen Vermögensverwalter für institutionelle und private Investoren" (Geschäftsbericht 2000 der Winterthur Pensionskassen AG).

Allgemein ist festzustellen, dass die Pensionskassen die Investitionen in Wertpapiere - jedenfalls soweit es den Aktienanteil betrifft - fast ausnahmslos in Form des Erwerbs von Fondsanteilen durchführen, wobei die Fonds von Kapitalanlagegesellschaften gesteuert werden, die ihrerseits in vielen Fällen im Eigentum von Banken stehen.

Eine Bestimmung im Vierten Finanzmarktförderungsgesetz, das 2002 in Deutschland in Kraft getreten ist, kann als Hinweis darauf angesehen werden, dass aus der Zusammenarbeit von Kapitalanlagegesellschaften mit Banken, die zugleich ihre Eigentümer sind, und als Universalbanken auch im Geschäftsbereich investment banking tätig sind, auch Probleme entstehen können. Für Pensionskassen, die über die Struktur der Aktionäre zu Banken bzw. Bankengruppen gehören, gilt dies analog. Der Gesetzgeber in Deutschland hat offenbar eine Verbesserung des Anlegerschutzes für Investoren, die Fondsanteile erwerben, für notwendig gehalten. Daher wurde mit dem Vierten Finanzmarktförderungsgesetz auch eine Änderung des Gesetzes über Kapitalanlagegesellschaften beschlossen: Die bisherige Regelung in § 10, wonach die Kapitalanlagegesellschaft ausschließlich im Interesse der Anteilhaber handeln muss, wird ergänzt. Nunmehr ist darüber hinaus "Die Kapitalanlagegesellschaft... verpflichtet, sich um die Vermeidung von Interessenkonflikten zu bemühen und hat dafür zu sorgen, dass unvermeidbare Konflikte unter der gebotenen Wahrung der Interessen der Anteilhaber gelöst werden."

Die neue Gesetzesregelung für Deutschland ist als Reaktion auf eine Diskussion zu verstehen, die schon seit längerer Zeit geführt wurde und im Jahr 2001 nach dem drastischen Absturz der Kurse von vielen in den Vorjahren neu an die Börsen gebrachten Aktien ihren Höhepunkt erreicht hatte.

Schon in einer vor einigen Jahren mit Unterstützung der VW-Stiftung durchgeführten Studie³⁶⁾ wiesen die Autoren Baums und Theissen darauf hin, dass es Überlegungen gibt, Kreditinstituten und Versicherungen den Besitz von Anteilsrechten an Kapitalanlagegesellschaften generell zu untersagen. Die Autoren bezogen sich dabei auf einen 1995 von der SPD-Fraktion vorgelegten Entwurf für ein "Transparenz- und Wettbewerbsgesetz". Grundlage für die Initiative war die Vorstellung, dass solche Beteiligungen Gestaltungsspielräume eröffnen, die missbräuchlich genutzt werden können.

Einer der Kritikpunkte ist, dass Banken über zum Teil direkt in ihrem Eigentum befindliche Aktien, über Depotstimmrechte und auch über die von bankeigenen Kapitalanlagefonds gehaltenen Aktien beherrschenden Einfluss in den Hauptversammlungen vieler deutscher Industrieunternehmen aber auch Banken selbst ausüben³⁷⁾.

Die Neuemission von Aktien ist ebenfalls einer jener Fälle, die in diesem Zusammenhang erörtert werden. Ziel der Untersuchung von Baums und Theissen war es zu prüfen, ob die zum Konzernverbund einer konsortialführenden Bank gehörenden Kapitalanlagegesellschaften (KAGs) bei Erstemissionen anders behandelt werden als andere Kapitalanlagegesellschaften. Es wurden 46 Neuemissionen aus der Zeit 1994 - 1997 untersucht. Die Daten wurden aus den Rechenschaftsberichten und Halbjahresberichten der Fonds entnommen. Als Ansatzpunkte für Möglichkeiten zu anlegerschädigendem Verhalten wurden untersucht:

- Mögliche Bevorzugung von zum Konzernverbund gehörenden KAGs bei der Zuteilung,
- Unterbringung von ansonsten nicht platzierbaren Aktien bei zum Konzernverbund gehörenden KAGs,
- Übertragung von Kurspflegeaufgaben an zum Konzernverbund gehörenden KAGs.

Ein Zusammenhang zwischen der Höhe zwischen der Höhe des Anteilserwerbs und der nachfolgend realisierten Rendite konnte in der Studie von Baums und Theissen nicht nachgewiesen werden. Die der jeweils konsortialführenden Bank zuzuordnenden Fonds erwarben zwar mehr Anteile an einer Neuemission, wenn die ihnen zugeordnete Bank bei der Emission als Konsortialführer auftrat, eine Vorhersagbarkeit in dem Sinne, dass der Anteilserwerb in Beziehung zu der nachfolgend realisierten Rendite stünde, konnte jedoch nicht festgestellt werden. Zudem ergaben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass

³⁶⁾ Vgl. Theodor Baums und Erik Theissen: "Banken, bankeigene Kapitalanlagegesellschaften und Aktienemissionen"; <http://www.uni-frankfurt.de/fb01/baums/files/paper66.pdf>.

³⁷⁾ Vgl. M. Adams: "Kontrolldefizite und Einflusskumulation in der deutschen Wirtschaft"; <http://www.rz.uni-hamburg.de/fb03-irw/zivil/papers/einfluss.doc>.

Kapitalanlagegesellschaften bei schlechtem Renditeverlauf der Neuemission Kurspflegeaufgaben übernehmen.

Insgesamt deuten die Ergebnisse der Studie von Baums und Theissen darauf hin, dass die Kapitalanlagegesellschaften in ihren Anlageentscheidungen unabhängig sind, und dass keine missbräuchliche Nutzung eventuell vorhandener Informationsvorsprünge vorlag. Allerdings bedauern die Autoren, dass die Datenbasis, bedingt durch die Vorschriften über die Rechnungslegung der Fonds, unbefriedigend ist. Es sollte daher überlegt werden, den Fonds stringentere Berichtspflichten aufzuerlegen.

Eine scharfe Kritik am deutschen Universalbankensystem wurde von Dohmen³⁸⁾ vorgebracht. Er stellt fest, dass das "Universalbankensystem... neben seinen vor allem betriebswirtschaftlichen Vorteilen auch prinzipielle überwiegend auch volkswirtschaftliche Nachteile (birgt)". Weiters "sind die immanenten Interessenkonflikte hervorzuheben, die sich durch die verschiedenen Funktionen eines Kreditinstituts insbesondere zwischen Eigen- und Fremdgeschäften ergeben. Die Universalbanken bewegen sich im permanenten Konflikt zwischen ihren Interessen und Verpflichtungen als Kreditgeber, als Anteilseigner sowie als Anlagenberater und Depotverwalter".

Auf die besondere Form von Interessenkonflikten, die in der Studie von Baums und Theissen untersucht wurde, geht auch Baulig in einem Artikel ein, der im Frühjahr 2001 in der Financial Times Deutschland erschienen ist³⁹⁾. Die zum Teil krassen Fehleinschätzungen des Potenzials von Unternehmungen und deren Aktien sind sicherlich auch auf unzureichende Qualifikation von einzelnen Analysten zurückzuführen, es ist aber auch nicht zu übersehen, dass "Interessenkonflikte... programmiert (sind), wenn Analysten über Unternehmen schreiben, die zugleich potenzielle Kunden des Investmentarms ihrer Bank sind. Eine Fusion, eine Kapitalerhöhung oder einen Börsengang zu betreuen, ist für die Geldinstitute lukrativer, als Handelsaufträge für eine Fondsgesellschaft auszuführen. Als Konsortialführer bei einem Börsengang kassiert die Bank bis zu 5% des Emissionserlöses. Handelt ein Fonds über die Bank, erhält sie nur ein paar Promille des Auftragsvolumens."

Es handelt sich bei der Frage möglicher Interessenkonflikte also offenbar um ein Thema, dem die behördliche Aufsicht und die Aufsichtsorgane der Banken, der Kapitalanlagegesellschaften und auch der Pensionskassen, die mit den Kapitalanlagegesellschaften zusammenarbeiten, sehr große Aufmerksamkeit widmen müssen. Für die Organe der Pensionskassen resultiert daraus die Verpflichtung, sich bei der Festlegung der Veranlagungspolitik und bei der Überwachung der Performance der

³⁸⁾ Vgl. Forian Dohmen: "Allmacht der Banken gleich Ohnmacht der Regierung?", Vortrag gehalten im DGB-Haus Aachen, September 1998; http://www.rwth-aachen.de/zentral/dez3_pmalt_Vortrag_Bankenmacht.html.

³⁹⁾ Vgl. Christian Baulig: "Krise am neuen Markt: Börsengurus mit ramponierten Image", Teil 5 der Serie über den Aufstieg und Fall des Neuen Marktes, Financial Times Deutschland vom 16.3.2001, <http://www.ftd.de./null/1068020.html>.

Veranlagungen auf selbst entwickelte Meinungen und Einschätzungen zu stützen. Aus den Geschäftsberichten einzelner Pensionskassen ist zu entnehmen, dass in diesem Zusammenhang auch mit den Trägerunternehmen als Kunden Abstimmungen erfolgen, und dass auch externe Experten zu Veranlagungsausschüssen beigezogen werden.

- "Die *Hausmeinung* unseres Unternehmens wird im Anlagebeirat festgesetzt. Im Anlagebeirat... sind hochrangige Experten vertreten, die auf den Gebieten Zinsen, Währungen, Entwicklung der einzelnen Wirtschaftsräume, Aktienanalyse und Aktienmanagement die Entscheidungsgrundlagen erstellen und ihr fachliches Know-how in die Diskussion einbringen" (Geschäftsbericht 1999 der Vereinigte Pensionskasse AG).
- "Die Veranlagung des... Vermögens in die jeweiligen Einzelinvestments erfolgt über ausgewählte Investmentfonds in Kooperation mit den besten nationalen und internationalen Investment Managern. Der Auswahlprozess genießt naturgemäß einen hohen Stellenwert in der ÖPAG-Pensionskassen AG. Nur Investmentmanager mit makellosem Track-Record, die bereit sind, unseren Auflagen hinsichtlich Risikobegrenzung zu entsprechen und ein lückenloses Performance- und Risiko-Controlling ermöglichen, werden mit Asset Management Mandaten betraut" (Geschäftsbericht 1999 der ÖPAG Pensionskasse AG).
- "Die Strategie bei der Kapitalanlage in weitgehender Abstimmung mit unseren Kunden wird fortgeführt" (Geschäftsbericht 2000 der Viktoria-Volksbanken Pensionskassen AG).

4.2.3.4 Der Trend zur Entwicklung von Allfinanz-Konzernen

Obwohl in den vergangenen Jahren das System der Universalbanken, das die Bankenlandschaft in Deutschland prägt und dem auch die größeren Institute in Österreich zuzuordnen sind, vielfach unter Kritik stand, ist doch eine Fortsetzung des Trends zu immer größeren und stärker diversifizierten Instituten festzustellen. Büschgen⁴⁰⁾ kommt in einer Veröffentlichung aus dem Jahr 1997 zum Ergebnis, "dass sich der Typus der Universalbank aus der einzelwirtschaftlichen Sicht der Bank als vorteilhaft erweist und (dass) die Institute der real existierenden Trennbankensysteme die ihnen eingeräumten Spielräume zur Universalisierung der Geschäftstätigkeit weitestgehend nutzen...". Die maßgebliche Determinante für die Überlegenheit des Universalbankensystems ist für Büschgen das "ertrags- und risikopolitische Ausgleichspotential", das sich aus der Tätigkeit in verschiedenen Geschäftsbereichen ergibt. Damit können Universalbanken stabilitätspolitischen Zielsetzungen besser entsprechen. Da der finanzielle Sektor für die Funktionsfähigkeit der Gesamtwirtschaft hohe Bedeutung hat, und ernstliche Schwierigkeiten eines einzelnen Instituts eine Destabilisierung des gesamten Bankensystems zur Folge haben können, ist auch aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive der stabilitätspolitische Aspekt sehr wichtig. Insgesamt ist nach Büschgen "für die Zukunft... zu

⁴⁰⁾ Vgl. Hans Büschgen: "Universalbankensystem versus Trennbankensystem: Vor- und Nachteile" veröffentlicht in Die Bürger im Staat, 47.Jg., Heft 1, 1997; <http://www.uni-koeln.de/wiso-ak/bankseminar/veroeff/mub/77/banksys.pdf>.

erwarten, dass das Geschehen im Bankensektor von einigen wenigen *global players* (*Finanzkonglomeraten*) dominiert werden wird, die die Geschäftsbereiche des investment banking und des commercial banking im Rahmen des ihnen jeweils zugestandenen geschäftspolitischen Möglichkeitsbereichs... vereinen."

In einer von der Dresdner Bank herausgegebenen Studie⁴¹⁾ wird davon ausgegangen, dass das zu erwartende Wachstum der Vermögensveranlagungen im allgemeinen (für Deutschland wird bis zum Jahr 2010 mit einer Ausweitung der Geldvermögensanlagen um 80% gerechnet) und speziell im Bereich der Altersvorsorgeprodukte (bis 2010 wird eine Verdoppelung des Volumens erwartet) für die Finanzdienstleistungsunternehmen eine faszinierende Perspektive und eine unternehmerischen Herausforderung ersten Ranges darstellt. Es wird erwartet, dass es auch in Zukunft einige Standardprodukte mit geringem Beratungsbedarf geben wird; der Trend geht aber klar zu stärker individuell gestaltbaren Finanzprodukten, die besondere Anforderungen an das Beratungspersonal und an die Abwicklung stellen. Insbesondere werden anspruchsvolle Rechnerprogramme notwendig sein, die die individuellen Daten und Wünsche des Kunden berücksichtigen können.

Die Altersvorsorgeinstrumente werden sowohl Bank- als auch Versicherungsprodukte sein. Es wird mit zunehmender Bedeutung der Performancevergleiche und einer hohen Markttransparenz sowie insgesamt mit einem harten Produktwettbewerb gerechnet. Ein breites Spektrum an Vertriebskanälen wird erforderlich sein, um in diesem Wettbewerb zu bestehen. Als Konsequenz wird mit einem Trend zu großen integrierten Finanzdienstleistern gerechnet. Die Konzerne die eine breite "Allfinanzproduktpalette" anbieten werden, können durch Kooperationen, Fusionen, interne Expansion durch Gründung von Tochterunternehmen im Bank- oder Versicherungsbereich oder aber durch Akquisitionen kleinerer Partner aus dem jeweils "anderen Bereich" entstehen. Kleinere Anbieter werden aber durchaus Chancen haben, in diesem Markt erfolgreich zu agieren, wenn sie besondere Kompetenz in Produkt- und Beratungsnischen aufweisen.

4.2.4 Die Konzernzugehörigkeit als Argument im Wettbewerb

Zusammenbrüche kleinerer Finanzinstitute, bei denen auch Anleger zu Schaden gekommen sind und die in der Öffentlichkeit große Aufmerksamkeit gefunden haben, hat es auch in Österreich und auch in jüngerer Zeit fallweise gegeben. Zusammenbrüche von Großbanken sind demgegenüber für das Publikum etwas, was möglicherweise in anderen Erdteilen vorkommt, oder in der europäischen Geschichte - schon länger zurückliegend - vorgekommen ist. Die Größe eines Finanzinstituts und seine wirtschaftliche Bedeutung für eine Region oder sogar eine Volkswirtschaft sind zweifellos ein das Kundenvertrauen beeinflussendes Element. Und das Vertrauen der Kunden in die Verlässlichkeit großer Banken

⁴¹⁾ Vgl. die Studie "Die Märkte für Altersvorsorgeprodukte in Europa", herausg. von der DresdnerBank AG, Juni 2000; http://www.dresdner-bank.de/meta/kontakt/01_economic_research/07_trends_spezial/trends_spezial_200107.pdf.

strahlt sicherlich auch auf deren Tochtergesellschaften aus, die auf Spezialgebieten - wie z. B. dem Pensionskassensektor - tätig sind. Die Frage, ob Größe und gesamtwirtschaftliche Bedeutung eines Finanzinstituts an sich bereits einen Wettbewerbsvorteil darstellen, wurde in den letzten zwei Jahren in Deutschland eingehend diskutiert.

Im Dezember 1999 wurde von der Europäischen Privatbankenvereinigung gegen die Haftungsstrukturen für die öffentlich-rechtlichen Banken, darunter vor allem für die Westdeutsche Landesbank, bei der Europäischen Kommission eine Wettbewerbsbeschwerde eingebracht. In der Begründung der Beschwerde⁴²⁾ wurde ausgeführt, dass die Gewährträgerhaftung der öffentlichen Eigentümer, die einer Bestandsgarantie für die öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute gleichkommt, diesen einen ungerechtfertigten Wettbewerbsvorteil bringt. Bei Bonitätsprüfungen würde diese Haftung berücksichtigt und aufgrund der Einstandspflichten der öffentlichen Hand erhaltenen Sparkassen und Landesbanken zu Unrecht und zum Nachteil der Wettbewerber beste Ratings, was die Refinanzierungskosten für diese Kreditinstitute verringert.

Vom Bundesverband Öffentlicher Banken in Deutschland wurde dieser Argumentation entgegen getreten⁴³⁾ und festgestellt, dass der den öffentlichen Banken gesetzlich übertragene Auftrag die Versorgung der Bevölkerung mit Finanzdienstleistungen auch in Regionen sicherstellt, aus denen sich die Privatbanken wegen zu geringer Rentabilität mittlerweile zurückgezogen hätten. Gleiches gelte auch für Kreditvergaben an mittelständische Unternehmen. Den Hintergrund der Beschwerde sah der Bundesverband Öffentlicher Banken darin, dass die Privatbanken die Privatisierung der öffentlichen Banken anstrebten, was die Möglichkeit eröffnen würde, Landesbanken und Sparkassen, und damit deren Kundenstamm, zu übernehmen. Im Ergebnis würden daraus Monopolstrukturen entstehen. Ein großer Teil der von den Privatbanken als weniger ertragreich eingeschätzten Kunden bliebe ohne adäquate Versorgung mit Finanzdienstleistungen. Die Behauptung eines ungerechtfertigten Refinanzierungsvorteils für die öffentlichen Banken wurde als unrichtig zurückgewiesen, richtig sei vielmehr, dass die durch Fusionen immer größer werdenden Privatbanken eine implizite Staatsgarantie hätten. Weil die Folgen eines Zusammenbruchs einer großen Geschäftsbank gesamtwirtschaftlich und gesellschaftlich untragbar seien, bestehe eine "faktische Einstandspflicht des Staates". Auch die großen Privatbanken seien also in einer Schieflage zu groß um sie scheitern zu lassen. Richtig sei, " dass gerade die durch Fusionen immer größer werdenden Privatbanken durch die implizite Staatsgarantie "too big to

⁴²⁾ Vgl. den Artikel: "Privatbanken attackieren Sparkassen - Die Kritik an den Öffentlich-Rechtlichen - Argumente der privaten Banken" im Tagesspiegel Online, 28.7.2000; <http://www2.tagesspiegel.de/archiv/2000/07/27/ak-wi-un-13197html>.

⁴³⁾ Vgl. den Artikel: "Privatbanken attackieren Sparkassen - Die Kritik an den Privaten - Argumente der Sparkassen" im Tagesspiegel Online, 28.7.2000; <http://www2.tagesspiegel.de/archiv/2000/07/27/ak-wi-un-13000htm>.

fail" erhebliche Refinanzierungsvorteile (hätten), da diese Staatsgarantie von den Ratingagenturen bei der Einstufung von Privatbanken beachtet werde"⁴⁴).

Auch Vertreter der Deutschen Bundesbank haben zu der gesamtwirtschaftlichen Problematik, die von wirtschaftlichen Schwierigkeiten großer Banken ausgehen würde, Stellung genommen und auf das Konzept der deutschen Liquiditäts- Konsortialbank (Liko.Bank) verwiesen, das als Modell für ein Sicherungssystem auf europäischer Ebene dienen könnte, aber nicht als reine Staatsgarantie anzusehen wäre⁴⁵).

Die Liquiditäts-Konsortialbank wurde 1974 nach der Krise der Herstatt-Bank errichtet, sie steht zu 30% im Eigentum der Bundesbank, 70% der Anteile werden von deutschen Banken gehalten. Aufgabe der Liquiditäts-Konsortialbank ist es, im Fall von Krisen von Banken über Liquiditätssicherungen zu entscheiden und Maßnahmen dafür zu setzen. Die Liquiditäts-Konsortialbank beschäftigt kein eigenes Personal und hat neben ihrer besonderen Aufgabe keine laufende Geschäftstätigkeit. Der Handlungsspielraum des Kreditkomitees ist durch eingezahltes Kapital und Reserven sowie Kreditlinien in Höhe von insgesamt rund 1,7 Mrd. € bestimmt, wobei die Inanspruchnahme der Refinanzierungsmöglichkeit bei der Bundesbank nur möglich ist, wenn auch die Banken Zug um Zug ihren Refinanzierungsverpflichtungen nachkommen. Eine Ausweitung der Finanzierungsmöglichkeiten über den Betrag von rund 1,7 Mrd. € hinaus ist nur mit einstimmiger Genehmigung aller Aktionäre (das sind rund 135 Banken) und der Bundesbank möglich.

Die Schwierigkeiten, ein solches System, bei dem die in Konkurrenz zu einander stehenden Banken aus verschiedenen Ländern für einander einstehen sollten, auf europäischer Ebene zu errichten, sind sicherlich erheblich.

In der Auseinandersetzung um die Gewährträgerhaftung für die deutschen Landesbanken wurde im Sommer 2001 mit der EU-Kommission eine Einigung dahingehend gefunden, dass die Haftungen ab 2005 abgeschafft sein sollen. Dies erfordert in Deutschland Änderungen von Landesgesetzen. Ein bayrisches Landesgesetz, die erste Novellierung des Landesbank-Gesetzes seit fast 30 Jahren sieht den Erhalt der Landesbank als einheitliches Unternehmen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform vor⁴⁶). Zwischen die beiden Anteilseigner Freistaat Bayern und Sparkassenverband Bayern und die Landesbank wird eine privatrechtliche Finanzholding geschaltet, die mit der Trägerschaft für die weiterhin operativ tätige Bayerische Landesbank betraut wird. Die Finanzholding wird 100% der Anteile an der Landesbank halten. Auch bei

⁴⁴) Vgl. die Presseaussendung des Bundesverbandes Öffentlicher Banken Deutschlands vom 27.7.2000: "Öffentliche Banken im Einklang mit EU-Wettbewerbsrecht"; <http://www.voeb.de/News/presse65.htm>.

⁴⁵) Vgl. den Artikel von David Shirreff: "Liko-Bank Europe's last resort?" in Euromoney July 2000, <http://www.euromoney.com/contents/publications/euromoney/em.00/em.00.07/em.00.0> sowie den Artikel von Stephan Kaufmann: "Meister greift in den Bankenstreit ein" in Textarchiv der Berliner Zeitung, 14.1.2000, http://www.berlinonline.de/wissen/berliner_zeitung/archiv/2000/0114/wirtschaft/0132.

⁴⁶) Vgl. die Pressemitteilung der Bayerischen Staatskanzlei vom 18.12.2001: "Holdinglösung macht Landesbank fit für die Zukunft"; http://www.bayern.de/Presse-Info/PM/2001Mrat/Mrat_011218.htm.

den Sparkassen wird nach Ablauf einer Übergangsfrist die Gewährträgerhaftung der Kommunen aufgehoben. Bayern gehört damit zusammen mit Nordrhein-Westfalen zu den ersten deutschen Bundesländern, welche die Vorgaben Brüssels umsetzen⁴⁷⁾.

Die Entwicklung in Deutschland geht also offenbar in die Richtung einer Zurücknahme der Staatshaftungen. Ein spektakulärer Fall, der allerdings nicht ganz einfach in diese Entwicklung einzuordnen ist, war im April 2002 die vom Berliner Abgeordnetenhaus beschlossene Bürgschaftsübernahme für die Bankgesellschaft Berlin AG. Es handelt sich um eine Bürgschaft für bis zu 21,6 Mrd. € im schlechtesten Fall. Nach Expertenschätzungen wird das Land Berlin für einen effektiven Schaden von 3 bis 10 Mrd. € aufkommen müssen⁴⁸⁾. In diesem Fall überschneiden sich offenbar Gewährträgerhaftung und implizite Staatsgarantie. Die Bankgesellschaft Berlin AG wurde 1994 als Holdinggesellschaft für die im Besitz des Landes Berlin stehenden Banken errichtet. Die öffentlich-rechtliche Landesbank Berlin, für die eine Gewährträgerhaftung des Landes Berlin besteht, wurde zusammen mit anderen Instituten in die Holdinggesellschaft eingebracht. Durch die Finanzierung der Immobiliengeschäfte von zu ihrem Konzern gehörenden Unternehmungen ist die Bankgesellschaft Berlin AG in extreme Überschuldung geraten. Ein Konkurs der Obergesellschaft und deren Immobilientochtergesellschaften hätte sicherlich auch die öffentlich-rechtliche Landesbank Berlin betroffen und ein Schlagendwerden der Gewährträgerhaftung bewirkt. Über die Abwendung des Konkurses und die Frage, ob der Schaden des Landes Berlin nicht auf die Inanspruchnahmen aus der Gewährträgerhaftung einzuschränken gewesen wäre, wurde eine harte politische Diskussion geführt⁴⁹⁾. Die Haftungsübernahme und die Frage, ob das der Haftungsübernahme zugrunde gelegte Sanierungskonzept geeignet ist, die Bank langfristig wieder rentabel zu machen, werden nunmehr von der EU-Wettbewerbsbehörde geprüft.

Bezüglich der Situation für die Banken in der Schweiz ist auf die im Jahr 2000 veröffentlichten Ergebnisse der Untersuchungen einer Expertengruppe hinzuweisen, die der Vorsteher des Eidgenössischen Finanzdepartements im Jahr 1998 eingesetzt hatte, um die Herausforderungen an die Schweizer Finanzmarktaufsicht zu untersuchen⁵⁰⁾. Im Schlussbericht

⁴⁷⁾ In Österreich hat der Sparkassenverband zu diesem Thema eine Äußerung abgegeben, nachdem das Bundeskanzleramt in einem Schreiben der EU-Kommission aufgefordert wurde, zur Frage der öffentlichen Haftung für Banken Stellung zu nehmen. "Die österreichischen Sparkassen teilen den Standpunkt der EU-Kommission nicht, wonach es sich bei den Ausfallhaftungen für Landeshypothekenbanken und Gemeindesparkassen mit einer Ausfallbürgschaft der Gemeinden um eine Beihilfe handelt, die im innergemeinschaftlichen Handel zu Wettbewerbsverzerrungen führt." Vgl. den Artikel "Ausfallhaftung ist keine Beihilfe" in Der Standard vom 6./7. April 2002.

⁴⁸⁾ Vgl. den Artikel „Seid verschlungen Milliarden“ von Richard Rother in „die Tageszeitung“ vom 10.4.2002, <http://www.taz.de/pt/2002/04/10/a0060.nf.text>.

⁴⁹⁾ Vgl. den Artikel "Die Berliner Bankgesellschaft - Ein Lehrstück zur politischen Ökonomie der Hauptstadt, sozialistische Zeitung, April 2002, <http://members.abl.com/sozist/0204052.htm>.

⁵⁰⁾ Vgl. den Schlussbericht der Expertengruppe unter Vorsitz von J.-B. Zufferey: "Finanzmarktregulierung und -aufsicht in der Schweiz (Banken, Versicherungen, Allfinanz und Finanzkonglomerate, andere Finanzdienstleistungen", November 2000, <http://www.efd.admin.ch/multilg/finanzmarkt.pdf>.

wurde auch auf die Frage eingegangen, in welcher Form die Bankkunden, bei denen vielfach ein diesbezügliches Informationsdefizit besteht, auf die Risikolage im Falle einer finanziellen Notlage eines Finanzdienstleisters hingewiesen werden sollten. Dabei wurde davon ausgegangen, dass im Falle der Illiquidität einer nicht überschuldeten Bank "die Nationalbank in Ausübung ihrer Verantwortung für die Liquiditätsversorgung des Banksystems einzelfallweise und in Abhängigkeit von der Deckung der Aktiven des betroffenen Instituts über Liquiditätshilfe entscheiden (kann)". Bezüglich möglicher Situationen allgemeiner Krisen mit Überschuldung einer Institution oder sogar zahlreicher Institutionen empfahl die Expertengruppe, dass die Behörden die Kunden und Gläubiger der Finanzdienstleistungsanbieter über die tatsächlichen Sachverhalte konsequent aufklären sollten. Die entsprechende Information sollte folgendes enthalten:

"Der Bundesrat hatte bei seinen schriftlichen Stellungnahmen zu Interpellationen Gelegenheit zu erwähnen, dass im Prinzip kein Institut und keine Bank – wie wichtig auch immer – nicht insolvent werden könne. Insofern ist die Redewendung „too-big-to-fail“ falsch, auch in Bezug auf die beiden Schweizer Grossbanken. Eine staatliche Garantie würde demgegenüber ungünstige Anreize für Kunden schaffen, indem die Unternehmensrisiken zu Lasten der Allgemeinheit fallen würden, ohne dass diese auf der anderen Seite einen Anspruch auf entsprechende Vorteile hätte.

In der Schweiz sind seit längerer Zeit bankenspezifische Aufsichtsinstrumente eingerichtet worden, um Überschuldungsfälle nach Möglichkeit zu verhindern.; die Eidgenössische Bankenkommission ist beauftragt, die entsprechende Regulierung ständig durchzusetzen. Nach dem Vorbild internationaler Standards sind diese Instrumente in den letzten Jahren permanent verfeinert worden. Dabei erfordern Größe und Aktivitäten der Grossbanken sowohl eine differenzierte Form der Aufsicht als auch den Ausbau der internationalen Zusammenarbeit.

Nach Ansicht der Expertengruppe ist es nicht notwendig, analog zu gewissen anderen Ländern einen institutionalisierten Koordinationsmechanismus zwischen Regierung, Aufsichtsbehörden und Zentralbank einzuführen (vgl. Financial Services Authority - FSA - in Großbritannien), weil in der Schweiz die notwendigen Diskussionen zwischen den drei Institutionen fallweise und auf informeller Basis stattfinden⁵¹⁾.

Implizite Staatshaftungen gibt es - wenn den oben stehenden Ausführungen gefolgt wird - zumindest für die Kreditinstitute in der Schweiz, wie groß sie auch sein mögen, schon derzeit nicht. Die expliziten Staatshaftungen - bzw. Haftungen von Ländern und Gemeinden - für Kreditinstitute sind offensichtlich unter Wettbewerbsgesichtspunkten problematisch; in den EU-Ländern geht daher die Entwicklung in Richtung der Rücknahme dieser Garantien: parallel dazu werden die Kreditinstitute durch Vorschriften zu höherer Eigenkapitalunterlegung von Ausleihungen und zu stärkerer Differenzierung der Zinssätze in Abhängigkeit von der Risikolage

⁵¹⁾ Schlussbericht Finanzmarktregulierung und -aufsicht in der Schweiz, Seite 46, vgl. Fußnote 35 .

der Kreditgewährungen verpflichtet sein ("Basel II"). Insgesamt hat diese Entwicklung der Vorschriften offenbar zum Ziel, Situationen, in denen die Frage der impliziten Staatsgarantie an Hand konkreter Fälle beantwortet werden könnte, gar nicht erst entstehen zu lassen.

4.2.5 Zusammenfassung

Aus den Darlegungen dieses Abschnitts, in dem Aspekte der Eigentümerstruktur behandelt wurden, lassen sich die folgenden Einschätzungen ableiten. Die Kommentierungen der Bestimmungen zur Eigenkapitalausstattung der Pensionskassen (vgl. oben Abschnitt 4.2.1.3.) sind dahingehend zusammenzufassen, dass sowohl aus Sicht der Organe der Pensionskassen als auch aus Sicht der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten eine Eigentümerstruktur vorteilhaft ist, die eine möglichst problemlose Abdeckung der Eigenkapitalerfordernisse erlaubt, die aus einem wachsenden Geschäftsvolumen entstehen bzw. aus nicht auszuschließenden wirtschaftlichen Rückschlägen entstehen können. Öffentliche Aktienangebote am Kapitalmarkt wurden bisher von keiner der sieben überbetrieblichen Pensionskassen in Österreich gemacht. Die Grundkapitalerhöhungen erfolgten nach der Zeichnung weiterer Aktien durch die alten Aktionäre oder durch das Hinzutreten neuer Aktionäre aus dem Bereich der Banken, Versicherungen und Trägerunternehmungen.

Bei entsprechender Eigentümerstruktur sind zweifellos Synergieeffekte aus Kooperationen mit den Eigentümern möglich (vgl. oben Abschnitt 4.2.3.). Aus Sicht der Pensionskassen und ihrer Kunden werden sie dann zu einem relevanten Vorteil, wenn sie auch im Bereich der Pensionskasse wirksam werden, und es auf diese Weise ermöglicht wird, die wirtschaftliche Stabilität der Pensionskasse zu stärken und Kostenvorteile an die Kunden weiterzugeben.

Ob die Zugehörigkeit zu einem Finanzdienstleistungskonzern für eine Pensionskasse zum Wettbewerbsvorteil wird, hängt von der Leistungsfähigkeit und wirtschaftlichen Stärke des Konzerns ab. Für die Beurteilung des Aspekts der Konzernzugehörigkeit aus Sicht der Berechtigten und der Trägerunternehmen muss allerdings davon ausgegangen werden, dass die Geschäftsverbindungen zu Pensionskassen auf die Dauer von Jahrzehnten angelegt sind, und in Zukunft innerhalb so langer Zeiträume bei dynamischer Entwicklung der Wirtschaftsstrukturen auch Veränderungen von Konzernstrukturen eher zu erwarten sind als unveränderte Verhältnisse. Primär wird es für die Pensionskassen daher darauf ankommen, dass sie bei solchen Veränderungen aufgrund von Kompetenz, Leistungsfähigkeit und wirtschaftlicher Stabilität eine starke Position einnehmen können. In diesem Zusammenhang ist jedenfalls darauf hinzuweisen, dass bezüglich der Verwaltungskosten mit zunehmender Unternehmensgröße der Pensionskasse selbst sicherlich Vorteile entstehen (vgl. unten insbesondere Abschnitt 4.5.4.2.).

4.3 Vorschriften zur Führung der Geschäfte der Pensionskassen insbesondere Mitwirkungsmöglichkeiten der Berechtigten

4.3.1 Die Geschäftsführung im Interesse der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten

Aus der Bestimmung, dass eine Pensionskasse in Österreich als Aktiengesellschaft zu organisieren ist, ergibt sich, dass der Vorstand gemäß § 70 des österreichischen Aktiengesetzes "die Gesellschaft so zu leiten (hat), wie das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses es erfordert."

Im Hinblick auf die besondere Aufgabenstellung der Pensionskassen, wonach die Vermögenswerte der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften ein Sondervermögen sind, dessen Erträge ausschließlich den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zustehen, werden in § 2 Abs. 1 PKG diese Rahmenbedingungen ergänzt und spezifiziert: "Die Pensionskasse hat die Pensionskassengeschäfte im Interesse der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu führen und hiebei insbesondere auf die Sicherheit, Rentabilität und auf den Bedarf an flüssigen Mitteln sowie auf eine angemessene Mischung und Streuung der Vermögenswerte Bedacht zu nehmen." Damit wird die Veranlagung der den Versicherten- und Risikogemeinschaften gehörenden Mittel als zentrale Aufgabe der Geschäftsführung angesprochen. Die effektive und wirtschaftliche Durchführung aller anderen Aufgaben, vom Aufbau einer entsprechenden Marktposition über die Erstellung des Geschäftsplanes und die Überwachung der Depotverwaltung bis zur Beitrags- und Leistungsverrechnung, ist sicherlich ebenfalls sehr wichtig. Von entscheidender Bedeutung für den Erfolg einer Pensionskasse ist aber die wirtschaftlich richtige, d.h. auf lange Sicht sichere und rentable Veranlagung der Mittel, die den Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (als Gegenwerte der Deckungs- und Schwankungsrückstellungen) und den Pensionskassen selbst (als Gegenwerte des Eigenkapitals und der Rückstellungen für die nach Pensionsbeginn anfallenden Verwaltungskosten) gehören. Mit den §§ 25, betreffend die Veranlagungsvorschriften, und 26 betreffend die Depotbank regelt das PKG die Möglichkeiten zur Mischung und Streuung der Vermögensveranlagungen und die Verwahrung von Wertpapieren und Anteilsscheinen an Kapitalanlagefonds.

Über die allgemeinen Bestimmungen des § 2 Abs. 1 und der §§ 25 und 26 hinaus enthält das PKG keine besonderen Bestimmungen zur Vermögensveranlagung und Verwaltung der Veranlagungen.

4.3.2 Die Verwaltung der Vermögensveranlagungen als Aufgabe von zentraler Bedeutung

Die von den Pensionskassen zu veranlagenden Mittel sind beträchtlich⁵²⁾; die Lenkung dieses Kapitals hat auch gesamtwirtschaftlich große Bedeutung. Da die österreichischen Pensionskassen Wertpapierinvestitionen zum weitaus überwiegenden Teil über Fonds durchführen, können sie auf die effektive Verwendung des Kapitals nur mittelbar einwirken; dies geschieht durch die Auswahl der Fondsmanager und durch Vorgaben und Richtlinien für deren Entscheidungen. In der Schweiz und in den USA halten die Versorgungseinrichtungen und Pensionsfonds demgegenüber höhere Aktienanteile direkt.

In einem im Mai 2000 veröffentlichten Artikel⁵³⁾ wurde festgestellt, dass die Schweizer Pensionskassen ein Vermögen von schätzungsweise 500 Mrd. Franken verwalten und mit dem darin enthaltenen Aktienanteil die wichtigste Aktionärsgruppe der Schweiz sind. Diese Macht haben die Pensionskassen aber bisher noch kaum bewusst und gezielt wahrgenommen. "Die Kassen arbeiten im Stillen und vermeiden es, an einem Unternehmen mehr als 5% zu halten, denn sonst müssten sie ihr Engagement öffentliche machen." Oberste Maxime für die Pensionskassen ist es im Interesse der Versicherten zu handeln; aber wer maßt sich an, z. B. im Falle einer Entscheidung zu einem Übernahmeangebot "genau zu wissen, was für die Versicherten langfristig das Beste ist? Verständlicherweise mischen sich die Kassenverwalter möglichst nicht ein und schauen auf die Rendite. Doch je reicher und mächtiger die Kassen werden, desto weniger taugt eine Haltung nach dem Prinzip... nichts hören, nichts sehen, nichts sagen." Die Entwicklung müsste nach Meinung des zitierten Autors daher in die Richtung gehen durch "Einflussnahme... eine verantwortungsvolle und effiziente Unternehmensführung zu begünstigen. ... Anlagenstiftungen wie Ethos, die neben der Performance auch soziale und ökologische Ansprüche stellen, zeigen aber, dass schon heute vieles möglich wäre. Die Pensionskassen müssen diesen Weg gehen, wenn sie ihre Macht verantwortungsvoll ausüben wollen. Dazu gehört aber zwingend mehr Transparenz."

Der Bundesrat als Regierung der Schweiz hat sich im Sommer 2001 im Zusammenhang mit der Beantwortung einer Interpellation zu Fragen der Verwendung von Kapitalien der Pensionskassen geäußert⁵⁴⁾. In der Begründung der Interpellation wurde ausgeführt, dass die Verwendung der Kapitalien der zweiten Säule ambivalente Wirkung haben kann. "Sie kann die Stabilität von Wirtschaft und Arbeitsmarkt fördern, aber auch spekulativen Tendenzen den Weg ebnen; sie kann ebenso Marktstabilität stiften wie zu unerwünschten Aufblähungen

⁵²⁾ Das Gesamtvermögen der österreichischen Pensionskassen betrug zum Jahresende 2001 rund 8,04 Mrd. Euro davon entfielen rund 6,04 Mrd. Euro auf die überbetrieblichen Pensionskassen.

⁵³⁾ Vgl.: "Wir wissen nicht, was sie tun; Armin Müller über die Notwendigkeit einer Kontrolle der Pensionskassen"; <http://www.sonntagszeitung.ch/sz19/S25-8899.HTM>.

⁵⁴⁾ Vgl. die Interpellation: "Berufliche Vorsorge, Verwendung von Kapitalien", eingereicht am 12.3.2001 von Robbiani Meinrado, schriftliche Antwort des Bundesrates vom 23.5.2001; http://www.parlament.ch/afs/data/d/gesch/2001/d_gesch_20013057.htm.

führen; sie kann die Wirtschaft stärken, aber auch allein die Finanzmechanismen anheizen." Die große Zahl der Vorsorgeeinrichtungen in der Schweiz vermittelt den Eindruck einer starken Dezentralisierung auch der Investitionen. "Es wäre jedoch verfehlt zu glauben, die Entscheidungsgewalt in Bezug auf die Verwendung der Kapitalien sei gleichermaßen aufgesplittert. Es sind nur einige wenige Unternehmen, namentlich die großen Banken und Versicherungen des Landes, die hier eine wesentliche und entscheidende Rolle spielen." Die eingereichten Fragen bezogen sich darauf, ob es der Bundesrat nicht für notwendig erachtet⁵⁵⁾,

- über die Verwaltung oder eigens dafür geschaffene Organe eine aktivere Rolle zu spielen, wenn es darum geht, festzulegen, was für Formen der Verwendung und der Anlage der Kapitalien der beruflichen Vorsorge in Frage kommen,
- und Investitionen zu fördern, die über die normale Rendite hinaus soziale und ökologische Kriterien berücksichtigen.

In der Beantwortung bezog sich der Schweizer Bundesrat auf die Gesetzeslage, wonach die Vorsorgeeinrichtungen die getätigten Anlagen sorgfältig auswählen, verwalten und überprüfen müssen, wobei sie einen großen Handlungsspielraum haben. Bezüglich der in Frage kommenden Investitionsmöglichkeiten verwies der Bundesrat auf eine bereits im Jahr 1999 getroffene Feststellung: "Von der Formulierung von Anlagebeschränkungen politischer oder ethischer Art auf Gesetzesebene möchte der Bundesrat Abstand nehmen. Die praktische Umsetzung solcher Vorschriften ist mit zahlreichen Schwierigkeiten verbunden." Der Bundesrat wies auch darauf hin, dass es den Pensionskassen möglich wäre, sich freiwillig einen Ehrenkodex zu geben, der es ermöglicht, eine Anlagepolitik zu verfolgen, die den Intentionen der Anfrage entspricht.

Aus einer Erhebung für den Zeitraum 1998 - 2000 ging hervor, dass nur 5% der Kassen ihre Stimmrechte aus dem Besitz von Aktien regelmäßig und systematisch ausüben und dass demgegenüber mehr als 50% der Kassen dieses Aktionärsrecht überhaupt nicht wahrnehmen, von den restlichen Kassen werden die Stimmrechte aus Aktienbesitz sporadisch ausgeübt. Weitreichende Aktionärsentscheidungen bestimmen aber die Entwicklung der Unternehmungen, an denen die Pensionskassen beteiligt sind, sie bestimmen daher auch die Ertragskraft und die Risikolage des Aktienvermögens der Pensionskassen. Die Ausübung der Aktionärsrechte spielt somit bei der Finanzierung der beruflichen Vorsorge eine zentrale Rolle⁵⁶⁾. In einer Verordnung vom November 2001 wurde festgelegt, dass die Pensionskassen den Umgang mit den ihnen zukommenden Stimmrechten zu regeln haben. "Die Vorsorgeeinrichtung stellt die Regeln auf, die bei der Ausübung ihrer Aktionärsrechte zur

⁵⁵⁾ Vgl. die Interpellation: "Berufliche Vorsorge, Verwendung von Kapitalien" zitiert in voriger Fußnote.

⁵⁶⁾ Vgl. Hinweise zur Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenvorsorge (BVV 2), Änderung vom 14. November 2001, Einführung und Kommentar zu Art. 49a Abs.2 (neu) http://www.admun.ch/ch/d/gg/ikt/2002_8_2.htm.

Anwendung gelangen⁵⁷⁾). Die Pensionskassen haben das entsprechende Stimmverfahren intern zu regeln, wobei der Stimmentscheid von den Mitgliedern des paritätisch zusammengesetzten obersten Organs, d.h. des Stiftungsrates, gefällt wird.

In der Einführung und im Kommentar des Bundesrates wird auch ausgeführt, dass in Überlegung stand, die Verordnung weiter zu fassen und die Pensionskassen zu verpflichten, darauf hinzuweisen, ob sie bei der Ausübung ihrer Aktionärsrechte sozialen oder ökologischen Kriterien Rechnung tragen. Davon wurde aber Abstand genommen, "da dieser Punkt zahlreiche Probleme birgt; wäre es doch quasi unmöglich gemeinsame oder allgemeine Kriterien festzulegen, da diese von spezifischen Faktoren abhängen, wie etwa Art der Einrichtung, Größe, Kreis der Versicherten, usw." Die Verordnung ist am 1. Januar 2002 in Kraft getreten; für die Organe der Schweizer Pensionskassen besteht daher die Verpflichtung, sich mit den genannten Kriterien intern laufend auseinanderzusetzen. Ob und in welcher Form die Schweizer Pensionskassen in Zukunft die Kriterien für die Stimmrechtsausübung veröffentlichen werden, wird zu beobachten sein.

Die nunmehr für die Schweiz gültige Bestimmung, die eine Aufstellung von Regeln für die Stimmrechtsausübung durch die Vorsorgeeinrichtungen verlangt, geht damit etwas über das hinaus, was in den OECD Principles of Corporate Governance⁵⁸⁾ zu diesem Thema ausgesagt wurde. In diesen Grundsätzen, die von börsennotierten Unternehmungen beim Aufbau der internen Organisation und im Verhältnis zwischen Gesellschaft und Aktionären beachtet werden sollen, wurde auf die Bedeutung der Stimmrechtsausübung hingewiesen, die Aktionäre einschließlich der institutionellen Investoren sollten die Kosten der Stimmrechtsausübung und den daraus entstehenden Nutzen in Betracht ziehen, weitergehende Empfehlungen wurden aber nicht gemacht⁵⁹⁾. Zu den in diesem Zusammenhang angesprochenen Kosten gehören natürlich auch jene, die mit der gründlichen Ausarbeitung fundierter Entscheidungsgrundlagen für die Stimmrechtsausübung in Zusammenhang stehen, und diese Kosten können beträchtlich hoch sein. Sie werden daher in der Regel nur im Zusammenhang mit aktivem Management für Investitions- und Devestitionsentscheidungen in Kauf genommen. Die von Kapitalanlagegesellschaften für aktives Portfolio Management verrechneten Spesen betragen jedenfalls ein Vielfaches der Spesen für die Verwaltung von Fonds, die aus den im Index einer bestimmten Börse oder

⁵⁷⁾ Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenvorsorge (BVV 2), Änderung vom 14. November 2001, Art. 49a Abs.2 (neu).

⁵⁸⁾ Die Principles of Corporate Governance wurden im Jahr 1999 anlässlich der Tagung des Rates des OECD auf Ministerebene gebilligt und veröffentlicht.

⁵⁹⁾ Annotations to the OECD Principles of Corporate Governance, Abschnitt I. The rights of shareholders, letzter Absatz: "Shareholders, including institutional investors, should consider the costs and benefits of exercising their voting rights. The principles do not advocate any particular investment strategy for investors and do not seek to prescribe the optimal degree of investors activism. Nevertheless, many investors have concluded that positive financial returns can be obtained by exercising their voting rights. Some institutional investors also disclose their own policies with respect to the companies in which they invest." <http://www.oecd.org/daf/governance/principles.htm> .

Branche enthaltenen Wertpapieren zusammengesetzt sind. Aus diesem Grund stützen Pensionskassen - soweit sie nicht ohnedies nur in Fondsanteile investieren - und Kapitalanlagegesellschaften ihre Veranlagungsentscheidungen oft auf die Ergebnisse der Research Reports von Analysten in Investmentbanken. Dass damit in den letzten Jahren nicht immer nur positive Erfahrungen gemacht worden sind, wurde bereits erwähnt. Für die Situation in Deutschland wird berichtet: "Einige Fondsgesellschaften gehen sogar dazu über, eigene Research-Abteilungen aufzubauen"⁶⁰). Damit wird einer Entwicklung gefolgt, die im angelsächsischen Raum bereits wesentlich weiter fortgeschritten ist. "Angelsächsische Fondsgesellschaften nutzen in der Mehrzahl Kriterienkataloge, um eine effiziente Unternehmenskontrolle und -überwachung durchzuführen. Die Erkenntnisse spielen eine wichtige Entscheidungsrolle, ob in das betroffene Unternehmen zu investieren ist oder ein Rückzug besser wäre. Auch die Veröffentlichung von so genannten *Watch-Lists* durch Investorengruppen hat bei den betroffenen Unternehmen, wie auch im Markt Unruhe verursacht"⁶¹).

4.3.3 Die Mitwirkungsmöglichkeiten der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten

4.3.3.1 Die mit dem Pensionskassengesetz eingeräumten Mitwirkungsmöglichkeiten der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten

Direkte und unmittelbare Mitwirkungsmöglichkeiten hat ein einzelner Anwartschafts- oder Leistungsberechtigter nur in der Hauptversammlung im Zusammenhang mit der Wahl der Vertreter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten im Aufsichtsrat der Pensionskasse. Die Möglichkeit, dass Anwartschafts- und Leistungsberechtigte auch Aktionäre der Pensionskasse werden, ist nicht ausgeschlossen - bezüglich Anwartschaftsberechtigter in betrieblichen Pensionskassen wird im PKG⁶²) auf diese Möglichkeit sogar ausdrücklich hingewiesen - für die überbetrieblichen Pensionskassen ist aber kein Fall bekannt, in dem Anwartschafts- und Leistungsberechtigte auch Aktionäre der Pensionskasse sind. In allen anderen Belangen handeln zum Zweck der Wahrnehmung der Interessen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten die gewählten Vertreter in ihrer Funktion als Mitglieder des Aufsichtsrates.

⁶⁰) Christian Baulig: "Krise am neuen Markt: Börsengurus mit ramponiertem Image", Teil 5 der Serie über den Aufstieg und Fall des Neuen Marktes, Financial Times Deutschland vom 16.3.2001, <http://www.ftd.de/null/1068020.html>.

⁶¹) M. Krull und D. Nocera: Die Rolle institutioneller Investoren bei Corporate Governance: Welchen Einfluss sollen sie nehmen?" Ausarbeitung zur Vorlesung "Strukturelle Veränderungen von Märkten und das Versagen des Corporate Governance" Prof. Borner und Prof. Schiltknecht, WS 01/02 <http://www.unibas.ch/wwz/wifor/Fächer/Oberstufe/CorpGov/Krull&Nocera.pdf>.

⁶²) PKG § 3 Abs. 2: "Am Grundkapital von betrieblichen Pensionskassen dürfen nur der beitragsleistende Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die bei diesem beschäftigt und Anwartschaftsberechtigte sind, beteiligt sein."

Bezüglich der Zusammensetzung des Aufsichtsrates ist eine angemessene Vertretung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten vorgeschrieben. "Der Aufsichtsrat in überbetrieblichen Pensionskassen besteht aus mindestens sechs und höchstens zwölf von der Hauptversammlung gewählten Vertretern des Grundkapitals und aus einer gegenüber diesen um zwei verminderten Zahl von Vertretern der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. ... die Satzung kann eine höhere Beteiligung der Vertreter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten vorsehen"⁶³).

Zur Hauptversammlung sind nicht nur die Aktionäre sondern auch die beitragsleistenden Arbeitgeber sowie die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten einzuladen, letztere allerdings nur sofern sie Eigenpensionen nicht aber Hinterbliebenenpensionen beziehen⁶⁴). Die Berechtigung an der Hauptversammlung teilzunehmen, steht grundsätzlich jedem Anwartschafts- und Leistungsberechtigten direkt zu. Die Satzung kann allerdings vorsehen, dass für die Teilnahme eine Anmeldung erforderlich ist. Für jene Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, die sich in einem solchen Fall nicht innerhalb geregelter Fristen zur Teilnahme an der Hauptversammlung anmelden, gilt der Betriebsrat, der für die Betriebsvereinbarung zuständig ist, die Grundlage des Beitritts zur Pensionskasse war, als Beauftragter für die Teilnahme an der Hauptversammlung⁶⁵).

Insgesamt kann festgestellt werden, dass mit den gesetzlichen Vorschriften über das Recht auf Teilnahme an der Hauptversammlung den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten als "stakeholders" ein Auskunftsrecht gesichert wurde, das dem eines Aktionärs entspricht. Nach § 29 Abs. 2 PKG stehen jedem Teilnehmer an der Hauptversammlung das Auskunftsrecht des Aktionärs gemäß § 112 Abs. 1 Aktiengesetz, insbesondere in Bezug auf ihre eigene Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zu. "Die Auskunft hat den Grundsätzen einer gewissenhaften und getreuen Rechenschaft zu entsprechen"⁶⁶). Es kann sicherlich davon ausgegangen werden, dass die Pensionskassen der in den OECD Principles of Corporate Governance enthaltenen und wohl begründeten⁶⁷) Empfehlung entsprechen, die gesetzlich geschützten Rechte von "stakeholders" zu respektieren.

⁶³) PKG § 27 Abs. 1.

⁶⁴) Vgl. PKG § 29 Abs. 1.

⁶⁵) Vgl. PKG § 27 Abs. 5 und § 29 Abs. 1.

⁶⁶) Österreichisches Aktiengesetz § 112 Abs. 2.

⁶⁷) Annotations to the OECD Principles of Corporate Governance, Abschnitt III. The role of stakeholders in corporate governance: "The governance framework should recognise that the interests of the corporation are served by recognising the interests of stakeholders and their contribution to the long-term success of the corporation." <http://www.oecd.org/daf/governance/principles.htm>.

4.3.3.2 Die Praxis der Teilnahme an den Hauptversammlungen und sonstige Mitwirkungsmöglichkeiten

Die Durchsicht der Protokolle der Hauptversammlungen aller sieben überbetrieblichen Pensionskassen für die letzten Jahre⁶⁸⁾ hat ergeben, dass in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle nur eine verschwindend geringe Zahl von Anwartschaftsberechtigten oder Vertretern von Anwartschaftsberechtigten, die nicht auch zugleich dem Aufsichtsrat der Pensionskasse angehören, an den Hauptversammlungen teilnehmen. Lediglich bei der APK Pensionskasse AG und bei der Vereinigte Pensionskasse AG geht aus den den Protokollen beigelegten Teilnehmerverzeichnissen hervor, dass eine größere Zahl von Anwartschaftsberechtigten oder Vertretern von Anwartschaftsberechtigten an den Hauptversammlungen teilnahmen. Neben den Aufsichtsratsmitgliedern der Pensionskassen waren in der im Jahr 2001 stattgefundenen Hauptversammlung der APK Pensionskasse AG 92 Vertreter von Anwartschaftsberechtigten und 3 Anwartschaftsberechtigte selbst anwesend. Bei der Vereinigte Pensionskasse AG waren es, ebenfalls in der im Jahr 2001 abgehaltenen Hauptversammlung 18 Personen, die im Teilnehmerverzeichnis als Anwartschafts- und Leistungsberechtigte erfasst wurden; da für alle 18 Personen eine Firmenzugehörigkeit vermerkt wurde, ist anzunehmen, dass es sich um Vertreter von Anwartschafts- und Leistungsberechtigten gehandelt hat. In allen anderen Fällen sind die Zahlen der an den Hauptversammlungen teilnehmenden Vertreter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten oder dieser selbst sehr gering (bis maximal 9 Personen). Auch Vertreter von beitragsleistenden Unternehmen nehmen nur in sehr geringen Zahlen an den Hauptversammlungen teil. Eine Ausnahme ist auch in diesem Zusammenhang die APK Pensionskasse AG, an deren Hauptversammlung im Jahr 2001 insgesamt 25 Vertreter beitragsleistender Unternehmen als Hauptversammlungsteilnehmer verzeichnet wurden. Die Zahl der protokollierten Anfragen ist nicht nennenswert.

Wenn - wie aus den vorangegangenen Ausführungen hervorgeht - das Recht auf Teilnahme an den Hauptversammlungen nur sehr eingeschränkt ausgeübt wird, ist es für die Pensionskassen wichtig, in anderer Form Kontakt mit den Berechtigten bzw. deren Vertretern zu pflegen. Um auf konkrete Fragen und Anliegen von Berechtigten in ausführlichen Gesprächen eingehen zu können, sind in vielen Fällen sicherlich direkte Kontakte besser geeignet als die formalisierten Abläufe in Hauptversammlungen.

- "Der Vorstand hat sich daher entschlossen, als Ausdruck absoluter Kundenorientierung, neue Abteilungen einzurichten und bewährte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit den entsprechenden Funktionen zu betrauen" (Geschäftsbericht 2001 der Vereinigte Pensionskasse AG).

⁶⁸⁾ In der Urkundensammlung zum Firmenbuch konnten in sechs Fällen die Protokolle der bis einschließlich des Jahres 2001 abgehaltenen Hauptversammlungen eingesehen werden; in einem Fall war auch bereits die Niederschrift über eine Hauptversammlung, die im Jahr 2002 stattgefunden hat, in der Urkundensammlung verfügbar.

Eine weitere Möglichkeit, Berechtigte in den Prozess von Informationsaufbereitung und Entscheidungsvorbereitung einzubinden, besteht im Rahmen von Beratungsausschüssen, die gemäß § 28 PKG für jede Veranlagungs- und Risikogemeinschaft eingerichtet werden können. "Das Institut des Beratungsausschusses für jede Veranlagungs- und Risikogemeinschaft - vorbehaltlich anderer satzungsmäßiger Regelungen - soll den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten eine laufende Information sowie die Erstattung von Vorschlägen ermöglichen. Dieses Organ entbindet den Vorstand der Pensionskasse jedoch nicht von seiner Verantwortung im Sinne des Aktiengesetzes, weil der Beratungsausschuss nur eine beratende Funktion ausübt"⁶⁹). Die Zahl der Mitglieder eines Beratungsausschusses wird vom Aufsichtsrat der Pensionskasse festgelegt. Die Mitglieder des Beratungsausschusses werden zu gleichen Teilen vom Vorstand und von den Vertretern der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten im Aufsichtsrat bestellt⁷⁰). Der Beratungsausschuss beschließt über Empfehlungen und Anträge mit einfacher Mehrheit⁷¹). Der Beratungsausschuss hat das Recht zu der Sitzung des Aufsichtsrates der Pensionskasse, die Vorschläge des Beratungsausschusses behandelt, einen Vertreter zu entsenden⁷²).

Aus den Geschäftsberichten der überbetrieblichen Pensionskassen ergeben sich auch Hinweise darauf, dass auch mit beitragsleistenden Arbeitgebern Beratungen und Abstimmungen bezüglich der Veranlagungspolitik erfolgen.

- "Im Jahr 1999 wurden auch - teilweise in Zusammenarbeit mit beitragsleistenden Arbeitgebern - namhafte Aktien- und Rentenmandate an große internationale Vermögensverwalter vergeben" (Geschäftsbericht 1999 der Vereinigte Pensionskasse AG).
- " ... unter starker Berücksichtigung der Bedürfnisse unserer Kunden erarbeiten wir eine strategische Vermögensaufteilung (=Asset Allocation)" (Geschäftsbericht 1999 der ÖPAG Pensionskasse AG).
- "Die Strategie bei der Kapitalanlage in weitgehender Abstimmung mit unseren Kunden wird fortgeführt" (Geschäftsbericht 2000 der Viktoria-Volksbanken Pensionskassen AG).

In den Erläuterungen zu § 28 PKG wird wohl ausgeführt, dass Beratungsausschüsse in erster Linie mit Fachleuten des Veranlagungs- und Wertpapierrechts zu besetzen sein werden, da der Beratungsausschuss in erster Linie den Vorstand bei konkreten Veranlagungsfragen beraten soll, die Beratungsausschüsse sind aber sicherlich auch eine geeignete Einrichtung um Vertrauensleute von Leistungsberechtigten, die als Pensionisten nicht mehr Kontakte zu Betriebsräten haben, laufend zu informieren und in Beratungen einzubinden. So ist z. B.

⁶⁹) Erläuterungen zu § 28 PKG.

⁷⁰) Vgl. PKG § 28 Abs. 3.

⁷¹) Vgl. PKG § 28 Abs. 4.

⁷²) Vgl. PKG § 28 Abs. 1 Z. 5.

bekannt, dass bei der APK Pensionskasse AG ein Beratungsausschuss für eine Veranlagungs- und Risikogemeinschaft eingerichtet ist, die Pensionisten der ehemaligen Chemie Linz AG umfasst. Diese Personengruppe hat sich als Verein "Interessengemeinschaft der Chemie-Linz-Pensionisten" organisiert. Der Verein gab im Jahr 2002 bereits den 14. Jahrgang eines Informationsblatts heraus, entfaltet über Versammlungen und Veranstaltungen eine rege Informationstätigkeit für seine Mitglieder und ist durch seine Funktionäre im genannten Beratungsausschuss vertreten. Das Beispiel zeigt, dass auch bei grundsätzlicher Beibehaltung des in Österreich eingeführten Systems der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen Möglichkeiten gefunden werden können, um die laufende Weitergabe von Informationen an die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten und die Entgegennahme von Anregungen zu intensivieren.

4.4 Überwachung der Pensionskassen

4.4.1 Die gesetzlichen Bestimmungen zur Überwachung der überbetrieblichen Pensionskassen in Österreich

Für die in Österreich als Aktiengesellschaften organisierten Pensionskassen gelten bezüglich Aufsicht und Prüfung grundsätzlich die Bestimmungen des Aktiengesetzes. Darüber hinaus enthält das PKG eine Reihe von speziellen Regelungen, die sich auf die Besonderheit der Geschäftstätigkeit der Pensionskassen beziehen. Die staatliche Aufsicht, die bis dahin direkt vom Bundesminister für Finanzen ausgeübt wurde, ist im Jahr 2001 der Finanzmarktaufsichtsbehörde (FMAB) übertragen worden. Die Finanzmarktaufsicht (FMA) hat zur Ausübung des Aufsichtsrechts bei jeder Pensionskasse einen Staatskommissär und dessen Stellvertreter zu bestellen. Eine ebenfalls im Vergleich zu den Bestimmungen des Aktiengesetzes zusätzliche Instanz ist der Prüfaktuar; auch eine interne Revision ist gesetzlich vorgeschrieben.

Die FMA hat bereits im Zusammenhang mit der Prüfung des Antrags auf Konzessionserteilung (vgl. oben Punkt 4.2.1.2.) und in der Folge auch bei Veränderungen der Eigentümerstruktur, wodurch für einen Miteigentümer die Grenzen von 20%, 33% oder 50% erreicht oder überschritten werden, die Eignung der Aktionäre zu prüfen und kann beabsichtigte Beteiligungen untersagen⁷³⁾. Die Überwachung der FMA⁷⁴⁾ bezieht sich auch auf die Geschäftspläne, die der Bewilligung durch die FMA bedürfen⁷⁵⁾. Die FMA hat ein umfassendes Informationsrecht, sie kann die Vorlage von Zwischenabschlüssen, von Ausweisen in bestimmter Form und Gliederung sowie von Prüfungsberichten verlangen; die FMA kann ferner von den Pensionskassen und ihren Organen Auskünfte fordern sowie Einsicht

⁷³⁾ Vgl. PKG § 6a in Verbindung mit § 9 Z 1. und 2.

⁷⁴⁾ Vgl. PKG § 33.

⁷⁵⁾ Vgl. PKG § 20.

in alle Bücher Schriftstücke und Datenträger nehmen. Bei Gefahr für die Erfüllung der Verpflichtungen der Pensionskasse kann die FMA zur Abwendung dieser Gefahr befristete Maßnahmen durch Bescheid anordnen⁷⁶⁾. Als sehr weit reichende Maßnahme kann den Mitgliedern des Vorstands unter gleichzeitiger Verständigung des zur Bestellung des Vorstands zuständigen Organs ganz oder teilweise die Geschäftsführung untersagt werden.

Zur versicherungsmathematischen Überprüfung hat die Pensionskasse als externes Prüfungsorgan einen Prüfaktuar zu bestellen, der der Pensionskasse nicht angehört und von dieser in keinem Fall abhängig sein darf⁷⁷⁾. Die personelle Unabhängigkeit des Prüfaktuars ist insbesondere dann nicht gegeben, wenn er für die zu prüfende Pensionskasse eine andere Tätigkeit als die Prüfung ausübt oder bei der Erstellung von Geschäftsplänen oder in sonstigen Belangen mitwirkt, die er selbst prüfen soll⁷⁸⁾.

Über die Bestimmungen des Aktiengesetzes hinausgehende Regelungen gelten auch für die Zusammensetzung des Aufsichtsrates und die Teilnahme von Anspruchs- und Leistungsberechtigten an der Hauptversammlung der Pensionskassen (vgl. oben 4.3.3).

Bezüglich der Jahresabschlussprüfung sind neben der Prüfung des Jahresabschlusses der Pensionskasse auch Prüfungen der Rechenschaftsberichte der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften vorgeschrieben. Die Berichte über diese Prüfungen sind der FMA und der Österreichischen Nationalbank vorzulegen. Die Nationalbank ist auch berechtigt bei den Pensionskassen Auskünfte einzuholen und dazu entsprechende Erläuterungen oder Nachweise zu verlangen. Die Rechenschaftsberichte der jeweiligen Veranlagungs- und Risikogemeinschaften sind auf Verlangen den beitragsleistenden Arbeitgebern oder den zuständigen Betriebsräten unverzüglich zu übermitteln⁷⁹⁾.

Neben diesen genannten gesetzlichen Bestimmungen, die für die behördliche Aufsicht und die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten Transparenz und Überwachungsmöglichkeiten sichern, bestehen für die Pensionskassen die im Aktiengesetz geregelten Informationspflichten gegenüber dem Aufsichtsrat.

Mit dem Finanzmarktaufsichtsbehördengesetz (FMABG) aus dem Jahr 2001 hat sich die Gesetzgebung in Österreich nach den aktuellen Trends in der EU aber auch im internationalen Bereich ausgerichtet. Die Aufsicht über die verschiedenen Arten von Finanzdienstleistungsunternehmen (Banken, Versicherungen, und Pensionskassen), für die ein Trend zur Bildung von All-Finanz-Konzernen ersichtlich ist, und die Aufsicht über den Wertpapiermarkt wurden in einer Behörde zusammengefasst. Von der Seite der Banken wurde gegenüber einer effizienten Aufsicht eine sehr positive Haltung eingenommen: "Nicht

⁷⁶⁾ Vgl. PKG § 3 Abs. 4.

⁷⁷⁾ Vgl. PKG § 21.

⁷⁸⁾ Vgl. KG § 21 Abs. 2 Z. 3.

⁷⁹⁾ Vgl. PKG § 30a Abs. 2.

nur dem Staat ist im Interesse des Funktionsschutzes (das ist der Schutz des volkswirtschaftlichen Interesses an einem funktionierenden Bankwesen) und des Gläubigerschutzes eine gut funktionierende Aufsicht ein Anliegen, auch die zu beaufsichtigenden Banken selbst profitieren von einem intakten Vertrauen in den Finanzmarkt. Auch wenn die Tätigkeit der Bankenaufsicht für die geprüften Institute nicht immer angenehm und regelmäßig mit Mehraufwand verbunden ist, erspart sie letztlich allen Beteiligten, vom Kunden über die Banken bis zum Staat, finanzielle Verluste. Man darf dabei auch nicht vergessen, dass jede Bankenkrise nicht nur finanzielle Einbußen, sondern auch negative Auswirkungen für die Reputation des Finanzplatzes mit sich bringt⁸⁰⁾. Aus Sicht der Banken wäre allerdings eine Konzentration der Finanzaufsicht bei der Nationalbank, bzw. als eine Tochtergesellschaft bevorzugt worden. Eine Einbindung der bei den dezentralen Sektoren in Österreich (Raiffeisen Bankengruppe, Volksbanken und Sparkassen) bestehenden Prüfungs- und Sicherungseinrichtungen hätte aus Sicht der Banken eine Entlastung der Aufsicht und damit Kosteneinsparungen bringen können. Gleich wie in Österreich wird auch in Deutschland eine zentrale Finanzmarktaufsicht eingerichtet. Die Europäische Zentralbank hat auch für Deutschland vorgeschlagen, die Aufsicht möglichst mit der Notenbank zu verzahnen⁸¹⁾, der vorliegende Gesetzentwurf sieht aber eine eigenständige Bundesanstalt für Finanzmarktaufsicht vor.

4.4.2 Die Organisation und aktuelle Themen der Aufsicht über die Versorgungseinrichtungen in der Schweiz

Die behördliche Beaufsichtigung der Einrichtungen der Beruflichen Vorsorge in der Schweiz erfolgt grundsätzlich durch die Kantone⁸²⁾. Die Oberaufsicht über die kantonalen Aufsichtsbehörden ist Bundesangelegenheit und wurde als Aufgabe an das Bundesamt für Sozialversicherung delegiert. Unmittelbar durch das Bundesamt für Sozialversicherung beaufsichtigt werden Vorsorgeeinrichtungen mit nationalem Charakter, das sind solche, die auf dem gesamten Gebiet der Schweiz tätig sind, weiters Vorsorgeeinrichtungen von internationalen Organisationen und Vorsorgeeinrichtungen mit Sitz in der Schweiz, wenn die Mehrheit der versicherten Arbeitnehmer im Ausland arbeitet und dort auch Wohnsitz hat. Gegenstand der behördlichen Beaufsichtigung sind Prüfungen der reglementarischen Bestimmungen hinsichtlich Übereinstimmung mit der Gesetzeslage, Kontrollen der periodischen Berichterstattungen über die Geschäftstätigkeit der Vorsorgeeinrichtungen sowie Einsichtnahmen in die Berichte der Kontrollstelle und des Experten für die berufliche

⁸⁰⁾ Walter Rothensteiner: "Die Gestaltung des Bankenaufsichtssystems aus Sicht der Geschäftsbanken"; http://www2.oenb.at/tagung/vowi_2001/kf_if_rothensteiner_neu.htm.

⁸¹⁾ Vgl. Textarchiv der Berliner Zeitung, 3.2.2001:"Ministerium weist EZB-Kritik zurück"; http://www.berlinonlin.de/wissen/berliner_zeitung/archiv/2001/0203/wirtschaft/0187.

⁸²⁾ Vgl. zum Folgenden die Zusammenfassungen auf den Internetseiten der Winterthur-Leben; <http://www.winterthur-leben.ch/home/vorsorgeinfo/VorsorgeInfo-Berufliche>.

Vorsorge. Von der behördlichen Aufsicht können auch Maßnahmen zur Behebung von Mängeln getroffen werden.

Zum Zweck der jährlichen Prüfung der Geschäftsführung, des Rechnungswesens und der Vermögenslage hat die Versorgungseinrichtung eine unabhängige Kontrollstelle zu beauftragen. Der Prüfungsinhalt entspricht weitgehend demjenigen, der für die in Österreich als Aktiengesellschaften organisierten Pensionskassen durch die Jahresabschlussprüfung durch Wirtschaftsprüfer abgedeckt wird.

Die Aufgaben, die gemäß dem für Österreich geltenden Pensionskassengesetz dem Prüfaktuar⁸³⁾ zugewiesen sind, obliegen im System der beruflichen Vorsorge in der Schweiz dem Experten für berufliche Vorsorge, der gegenüber der auftraggebenden Vorsorgeeinrichtung weisungsungebunden sein muss.

Dass auch das in der Schweiz etablierte System der Aufsicht über die Pensionskassen Fehlleistungen, Missbrauch und Misswirtschaft nicht vollständig verhindern kann, zeigt sich darin, dass der Sicherheitsfonds immer wieder für zahlungsunfähig gewordene Pensionskassen in Anspruch genommen wird.

In einem Interview mit dem "tages-anzeiger.ch" stellte ein Geschäftsführer des Sicherheitsfonds fest, dass die bei weitem überwiegende Zahl der zu bearbeitenden Fälle (im Jahr 1997 waren dies rund 2.000) Arbeitgeber betraf, die einer Kollektivversicherung angehörten und ihren Verpflichtungen zu Beitragsleistungen nicht nachkommen konnten. Autonome Pensionskassen findet man unter den Fällen, in denen der Sicherheitsfonds einzustehen hat, nur wenige⁸⁴⁾ Die Form der Kollektivversicherung, das heißt die Versicherung mehrerer Personen unter einem Vertrag, der mit einer konzessionierten Lebensversicherung abzuschließen ist, wird meist von kleineren Unternehmungen gewählt. Autonome Pensionskassen sind demgegenüber solche, die von größeren Unternehmungen als selbständige Einrichtungen errichtet werden und ihre Mitglieder auf eigene Rechnung und Gefahr versichern⁸⁵⁾.

In den Fällen, in denen der Sicherheitsfonds für autonome Pensionskassen in Anspruch genommen wird, geht es meistens "darum, dass der Arbeitgeber... sich am Pensionskassenkapital vergreift, um das Unternehmen von der Pleite zu retten." Ein spektakulärer Fall AG, wo allerdings nicht der Sicherheitsfonds sondern die Gesellschaft ihre Pensionskasse mit 150 Mio. Franken sanieren musste betraf die Pensionskasse der Landis & Gyr

⁸³⁾ Vgl. § 21 PKG.

⁸⁴⁾ Vgl. den Artikel "Pleiten: Versicherte sind geschützt" im tages-anzeiger.ch vom 31.8.1998; <http://www.tages-anzeiger.ch/archiv/98august/980831/255915.HTM>.

⁸⁵⁾ Vgl. Rudolf Schuppisser: "Die betriebliche Altersvorsorge - Erfahrungen aus Sicht der Schweizer Wirtschaft", Vortrag gehalten beim Forum "Betriebliche Altersvorsorge in Europa e.V." am 12. April 2000 in Berlin; http://www.arbeitgeber.ch/deutsch/_frames/5_sozialpolitik/5-d_000523.htm.

AG⁸⁶). Der bisher größte Schaden entstand für den Sicherheitsfonds im Jahr 1997 aus dem Fall der Vera/Pevo-Stiftungen mit einem Verlust von schätzungsweise 150 Mio. Franken⁸⁷). Es handelte sich dabei darum, dass eine Gruppe von Baufirmen große Beträge in unrentable Bauvorhaben steckte, wobei die Finanzierung - gegen Verpfändung von Pensionskassengeldern der bei den Baufirmen beschäftigten Angestellten - über eine Versicherungsgesellschaft erfolgte. Als besonders bedenklich wird der Fall deshalb angesehen, weil sich die Vorgänge unaufgedeckt über Jahre hingezogen haben. Eine Schwachstelle des Systems wird vom Sicherheitsfonds darin gesehen, dass viele Kleinbetriebe die Möglichkeit, sie wird vom Sicherheitsfonds als Gesetzeslücke bezeichnet, nutzen, mit der Zahlung der Pensionskassenbeiträge ein ganzes Jahr zu warten. Zahlenmäßig am häufigsten sind aus diesem Grund marode Pensionskassen im Gastgewerbe und im Bau anzutreffen.

Ein weiteres Thema, in das die Schweizer Pensionskassen involviert sind, ist die Frage der Aktivierung von Pensionskassenvermögen in der Bilanz von beitragsleistenden Trägerunternehmungen. Als Folge des Börsenbooms der 90er-Jahre hatten sich nämlich in den Pensionskassen hohe Reserven aufgebaut. Ursache der entstandenen Unsicherheiten waren unterschiedliche Einschätzungen des Charakters der in der Schweiz vorliegenden Vorsorgepläne (defined contribution plans/beitragsorientierte Vorsorgepläne bzw. defined benefit plans/leistungsorientierte Pläne mit der Zwischenform von hybride defined benefit plans). Dies führte bei der Anwendung der Rechnungslegungsnormen FER, IAS und US GAAP⁸⁸) zu Auffassungsdifferenzen bezüglich des Ausweises von Überschüssen, die in den Pensionskassen aus Veranlagungen erwirtschaftet worden sind und unter bestimmten Bedingungen für Beitragsreduktionen verwendet werden können, in den Bilanzen der Unternehmungen⁸⁹). Das Bundesamt für Sozialversicherung hat dazu bereits im Jahr 2000 wie folgt Stellung bezogen⁹⁰): "Aus vorsorgerechtlicher Sicht können Beitragssenkungen oder -befreiungen zu Lasten der Vorsorgeeinrichtung nur unter drei kumulativ zu erfüllenden Voraussetzungen gemacht werden:

1. Beitragsbefreiungen sind statutarisch/reglementarisch möglich.

⁸⁶) Vgl. den Artikel "Pleiten: Versicherte sind geschützt" im tages-anzeiger.ch vom 31.8.1998; <http://www.tages-anzeiger.ch/archiv/98august/980831/255915.HTM>.

⁸⁷) Vgl. dazu und zu den folgenden Ausführungen den Artikel "Der hemmungslose Griff in die Pensionskassen, Konkurse von Pensionskassen kosten immer mehr Geld - jetzt droht auch Ebbe im Sicherheitsfonds" in der sonntagszeitung.ch vom 24.2.2002; <http://www.sonntagszeitung.ch/sz/szUnterRubrik.html>.

⁸⁸) FER: Fachempfehlungen zur Rechnungslegung, herausgegeben von der Stiftung für Empfehlungen zur Rechnungslegung/Treuhand-Kammer, Zürich; IAS: International Accounting Standards herausgegeben vom International Accounting Standards Committee (IASC), London; US GAAP: Generally Accepted Accounting Principles herausgegeben vom Financial Accounting Standards Board (FASB).

⁸⁹) Vgl. die Internetveröffentlichung des Arbeitskreises "bilanzierung.ch" vom 25.1.2002: "Aktuelle Beurteilung mit Empfehlungen für Jahresrechnungen 2001"; <http://www.bilanzierung.ch/docs/10020100beurteilung.htm>.

⁹⁰) Bundesamt für Sozialversicherung, Medienmitteilung vom 24. Mai 2000: Bilanzierung von Pensionskassenansprüchen: Das BSV nimmt Stellung; <http://www.bsv.admin.ch./aktuell/presse/2000/d/00052501.htm>.

2. Das oberste Organ der Vorsorgeeinrichtung hat eine Beitragsbefreiung oder -reduktion beschlossen.
3. Es sind genügend Schwankungsreserven und ausreichende technische Reserven, genügend Rückstellungen für den gesetzlich vorgeschriebenen Teuerungsausgleich auf den laufenden Hinterlassenen- und Invalidenrenten, genügend Mittel für die vollen Teuerungsausgleich auf den Altersrenten gebildet und die Eintrittsgeneration wird gesetzeskonform behandelt."

In der Konzernbilanz 2000 der SAirGroup wurden unter Bezugnahme auf internationale Bilanzierungsregeln rund 1,2 Mrd. Franken als Teil des versicherungsmathematisch errechneten Überschusses der Pensionskasse der aktiviert. Diese Vorgehensweise war bereits im Jahr 2000 umstritten und konnte die Insolvenz der Gruppe nicht aufhalten. "Bei genauerer Analyse der Bilanz zeigt sich, dass das Eigenkapital der SAirGroup aufgebraucht ist. Die ausgewiesenen 1160 Mio. Franken gehören nämlich nicht den Aktionären, sondern den Mitgliedern der Pensionskasse. Die SAirGroup hat sich das Regelwerk der International Accounting Standards (IAS) zu Nutze gemacht. Sie hat die Hälfte des versicherungsmathematischen Überschusses der Pensionskasse aktiviert und als Guthaben in ihre Bilanz gestellt. Dieses bereits im Vorjahr angewendete Vorgehen entspricht zwar internationalen Normen. Doch diese Standards wurden von angelsächsischen Experten gemacht - für Länder, in welchen die Pensionskassen andere juristische Strukturen haben als in der Schweiz. ... Auch wenn sich die Experten uneinig sind, ob die Anwendung der IAS-Regeln für Schweizer Konzerne wie die SairGroup zulässig ist: Klar ist, dass der Konzern ohne diesen buchhalterischen Kniff überschuldet wäre. Klar ist auch, dass die SAir für die Sanierung nicht auf die Gelder der Pensionskasse zurückgreifen kann, denn diese ist rechtlich selbständig, und die vorhandenen Mittel gehören letztlich den Versicherten"⁹¹⁾. Zum selben Ergebnis kam auch die Pensionskasse der Swissair.

Über das Internet können an die Allgemeine Pensionskasse der Swissair Fragen gerichtet werden, die zusammen mit den Antworten veröffentlicht werden und über die homepage der Pensionskasse einsehbar sind. Eine im Oktober 2001 an die Kasse gerichtete Frage lautete: "Sind die Überschüsse der Pensionskasse, welche in der Bilanz der ehemaligen SAirGroup aktiviert wurden (IAS 19) bei der Pensionskasse gesichert, das heißt, stehen sie den Versicherten nach wie vor zur Verfügung?" Die Antwort war für den Fragesteller, sofern es sich um einen Versicherten der Pensionskasse handelte, zweifellos beruhigend: "Ja, die Bilanzierung der SAirGroup erfolgte nach deren eigenen Maßstäben. Der Konzern hatte niemals Anspruch auf die Gelder der Pensionskasse. Es hat auch nie ein Geldtransfer stattgefunden, sondern es handelte sich um rein buchhalterische Bewertungen"⁹²⁾.

⁹¹⁾ Vgl. den Artikel von André Michel in "Cash" vom 6.4.2001 " Jetzt muss Corti den Zauberhut nehmen" unter der Internetadresse: http://www.bilanzierung.ch/presse/cash/20010406cash_Zauberhut.htm.

⁹²⁾ <http://www.swissair-group-pension.com/apk/d/questions.html>.

Insgesamt ist festzustellen, dass das Aufsichtssystem in der Schweiz äusserst dezentralisiert ist und Fehler nicht gänzlich vermeiden kann. Die extremen Schadensfälle, in denen nach einer Insolvenz einer Pensionskasse der Sicherheitsfonds herangezogen wird, können aber mit Beiträgen in Höhe von nur 0,03% der versicherten Jahreslohnsummen ausgeglichen werden⁹³). Bezogen auf die verwalteten Vermögensbestände ist der Schadens-Prozentsatz um mehr als das Zehnfache niedriger. Was in einer solchen Betrachtung natürlich nicht erfasst wird, sind durch mangelhafte Aufsicht entgehende Gewinne, die sich nicht in Insolvenzen aber Beeinträchtigungen der Wertzuwächse bei den Pensionskassen niederschlagen. Auch in der Schweiz werden daher stärker zentralisierte Formen der Aufsicht diskutiert. In einer Sammlung von Presseberichten, die über die Internethomepage eines Schweizer Sozialversicherungsfachmannes eingesehen werden kann⁹⁴), wird der ehemalige Leiter des Sicherheitsfonds zitiert, der zur Pensionskassenaufsicht meinte: "Vielleicht wäre es sinnvoll, die Aufsicht über diese Institutionen nach amerikanischem Vorbild etwas zu zentralisieren. ... Allerdings müsste eine derartige Aufsichtsstelle mit den nötigen Kompetenzen ausgestattet werden." Vom rigorosen Modell der Security Exchange Commission in den USA ist aber nicht nur die Schweiz, sondern sind auch andere europäische Systeme der Aufsicht sicherlich noch weit entfernt. Allerdings ist auch in der Schweiz mit gewissen Änderungen in naher Zukunft zu rechnen. "2002 sollen einige größere Vorhaben umgesetzt werden. Auf nationaler Ebene geht es um die Schaffung einer integrierten Finanzmarktaufsicht... "⁹⁵).

4.5 Die Verwaltungskosten eines Pensionskassensystems

4.5.1 Einleitung

Bei Kostenvergleichen zwischen dem Pensionskassensystem und dem System der gesetzlichen Pensionsversicherung sind die grundlegenden Unterschiede der Systeme zu berücksichtigen. In einem nach dem Kapitaldeckungsverfahren aufgebauten Pensionskassensystem entstehen neben den Kosten für die Verwaltung der Einzahlungen und Auszahlungen, für die Berechnung der Ansprüche der Berechtigten und deren Information sowie für die Akquisition neuer Kunden⁹⁶) auch Kosten für die Verwaltung des für die Veranlagungs- und

⁹³) Die Gesamtbeiträge zum Sicherheitsfonds belaufen sich auf 0,08%, wovon aber 0,05% für Zuschüsse an Pensionskassen mit ungünstiger Altersstruktur der Versicherten gewidmet sind. Vgl. Medienmitteilung des Bundesamts für Sozialversicherung vom 8. November 2001: "Sicherheitsfonds BVG: Reserve der Stiftung positiv".

⁹⁴) Vgl. Pressespiegel zusammengestellt von Reto Herger, Sozialversicherungsfachmann mit eidgenössischem Fachausweis; dort Finanz und Wirtschaft, ohne Datum: "Löchrige Aufsicht im Vorsorgewesen"; http://www.vertrauen.ch/presse_artikel/pressearchiv_20000315.pdf.

⁹⁵) Vgl. den Artikel "Umbauten am Schweizer Finanzplatz - Zwischen Retuschen und großen Würfeln" in NNZOnline vom 28. Dezember 2001; <http://www.nzz.ch/servlets/ch.nzz.newzz.DruckformatServlet>.

⁹⁶) Im Geschäftsbericht 2001 der ÖPAG Pensionskassen AG wird in sehr eindrucksvoller Weise der Umfang der Tätigkeiten erläutert: "Über 30.000 Telefonate wurden mit Unternehmen betreffend Neueinführung von Pensionskassen-Modellen bzw. Pensionskassen-Regelungen geführt. ...Mehr als 25.000 e-Mails wurden zur Informationsweitergabe an Interessenten und im Rahmen der Gestaltung von Pensionskassen-Verträgen versandt.

Risikogemeinschaften investierten Kapitals. Letztere spielen als Kostenfaktor bei einem nach dem Umlageverfahren funktionierendem System, wie es das österreichische System der gesetzlichen Pensionsversicherung darstellt, keine Rolle.

Neben der Verrechnung der laufenden Aufwendungen, die zeitgleich für die Aufgabenerfüllung einer Pensionskasse in einer bestimmten Periode entstehen, ist in den Erfolgsrechnungen der Pensionskassen während des Einzahlungszeitraums der Anwartschaftsberechtigten auch die Rückstellung für die nach Pensionsbeginn anfallenden Verwaltungskosten zu dotieren. Durch die Auflösung dieser Rückstellung werden im Auszahlungszeitraum, in dem keine Beitragseinnahmen mehr anfallen, die weiter laufenden Kosten der Verwaltung der Pensionsverhältnisse und der Auszahlungen neutralisiert. Auch für diese, bei den Pensionskassen im Aufwandsposten "Veränderung der geschäftsplanmäßigen Rückstellung für die nach Pensionsbeginn anfallenden Verwaltungskosten" abgerechneten Beträge gibt es in den Abrechnungen der Trägereinrichtungen des Systems der gesetzlichen Pensionsversicherung in Österreich, da deren Abrechnungen als Einnahmen- und Ausgabenrechnungen aufgebaut sind, keine entsprechenden Kostenpositionen.

4.5.2 Die in Österreich für Pensionskassen geltenden gesetzliche Bestimmungen zur Höhe der Vergütungen zur Deckung der Betriebsaufwendungen und der Kosten der Vermögensverwaltung sowie deren Ausweis in den Ergebnisrechnungen

4.5.2.1 Bestimmungen zur Höhe der Vergütungen

Bezüglich der Höhe der "Kostenzuschläge", mit denen die Kosten der Pensionskassen abgedeckt werden sollen und die in den Ergebnisrechnungen der Pensionskassen im Ertragsposten "Vergütungen zur Deckung der Betriebsaufwendungen" ihren Niederschlag finden, verlangt das österreichische Pensionskassengesetz, dass sie angemessen und marktüblich zu sein haben (§ 20 Abs.3 PKG). Eine Limitierung, wie sie bezüglich des Abzugs von Verwaltungskosten von den hereingenommenen Abfertigungsbeiträgen der Mitarbeitervorsorgekassen im Bundesgesetz über die betriebliche Mitarbeitervorsorge (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz - BMVG)⁹⁷⁾ festgelegt wurde, ist im Pensionskassengesetz nicht enthalten.

Im Pensionskassengesetz wird weiters bestimmt, dass die Kostenzuschläge zur Abdeckung der Betriebsaufwendungen der Pensionskasse als Teil der Rechnungsgrundlagen im

... Bei fast 100 Unternehmen haben wir ein- oder mehrtägige Veranstaltungen abgehalten, um deren MitarbeiterInnen aus erster Hand über die Pensionskassenregelung zu informieren. Mehr als 65.000 Beitrags- und Leistungsinformationen wurden an die Begünstigten der ÖPAG versandt, um einen Überblick zum Stand ihres Pensionskontos zu geben. ... Mehr als 91.000 Musterberechnungen wurden für rund 20.000 bestehende und potentielle Anwartschaftsberechtigte durchgeführt."

⁹⁷⁾ Bundesgesetz vom 10. Juli 2002, BGBl. I Nr. 100/2002.

Geschäftsplan enthalten sein müssen (§ 20 Abs. 2 Z. 3. PKG). Der Geschäftsplan sowie jede Änderung des Geschäftsplanes bedürfen der Bestätigung durch den Prüfvaktuar und der Bewilligung der Finanzmarktaufsicht. Vor Bewilligung des Geschäftsplanes darf der Geschäftsbetrieb der Pensionskasse nicht aufgenommen werden (§ 8 Abs. 3 PKG). Die Bewilligung ist von der Finanzmarktaufsicht zu versagen, wenn die Belange der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten nicht ausreichend gewahrt erscheinen (§ 20 Abs. 4 PKG). Es kann davon ausgegangen werden, dass im Rahmen der so geregelten behördlichen Aufsicht auch eine Kontrolle der Höhe der Verwaltungskostenzuschläge in angemessener Form erfolgt.

Die Art der Berechnung und die Höhe der Verwaltungskostenanlastungen sind auch Vertragspunkt in den mit den einzelnen Trägerunternehmen abzuschließenden Pensionskassenverträgen.

Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass zum Geschäft der Pensionskassen auch die über lange Zeit laufenden Pensionsauszahlungen gehören - für die MV-Kassen ist vorgesehen, dass die angesparten Mittel im Leistungsfall zum Zweck der Auszahlung von Pensionsleistungen an Kooperationspartner (Versicherungen, Kapitalanlagegesellschaften) übertragen werden -, ist davon auszugehen, dass für Verwaltungskosten der Pensionskassen auch höhere Vergütungen als die für die Mitarbeitervorsorgekassen bestimmten Werte angemessen sein können.

Bestimmungen zu den Verwaltungskosten im Gesetz über die betriebliche Mitarbeitervorsorge

Im BMVG wird bestimmt, dass die Mitarbeitervorsorgekassen (MV-Kassen) berechtigt sind, von den hereingenommenen Abfertigungsbeträgen Verwaltungskosten abzuziehen, wobei - im Gegensatz zum Pensionskassengesetz, wo nur festgelegt worden ist, dass die Kostenzuschläge für die Verwaltung angemessen und marktüblich zu sein haben - eine Bandbreite von 1% bis 3,5% gesetzlich festgelegt wurde (§ 26 Abs. 1 BMVG). Für die Übertragung einer bereits bestehenden Altabfertigungsanwartschaft auf eine MV-Kasse kann von dieser ein einmaliger Kostenbeitrag in Höhe von höchstens 1,5% des Übertragungswertes - maximal aber ein Betrag von 500 € einbehalten werden (§ 26 Abs. 2 BMVG).

Daneben sind die MV-Kassen berechtigt, eine weitere Vergütung von den Veranlagungserträgen einzubehalten, die nicht in Relation zu den Beiträgen, sondern in Abhängigkeit von der Höhe des veranlagten Abfertigungsvermögens bemessen wird. Dieser Einbehalt darf pro Geschäftsjahr 1% des veranlagten Abfertigungsvermögens nicht übersteigen; ab 1. Jänner 2005 verringert sich diese Vergütung auf maximal 0,8% des veranlagten Abfertigungsvermögens (§ 26 Abs. 3 Z. 2. BMVG).

Für die Einhebung und Weiterleitung der Beiträge kann der jeweils zuständige Träger der Krankenversicherung eine Vergütung von höchstens 0,3% der eingehobenen Beiträge von der jeweiligen MV-Kasse einheben. Von den MV-Kassen sind diese Vergütungen als Barauslagen zu verrechnen. (§ 26 Abs. 5 BMVG).

Die MV-Kassen sind auch berechtigt, für die Veranlagung des Abfertigungsvermögens entstehende Barauslagen wie Depotgebühren Bankspesen etc. weiter zu verrechnen, sofern diese im Beitrittsvertrag unter Angabe der Art und Berechnungsweise genannt sind (§ 26 Abs. 3 Z. 1. BMVG). Ein gesonderter Ausweis dieser Kosten der Vermögensverwaltung in den Ergebnisrechnungen ist nicht vorgesehen. In den Erläuterungen zu § 26 des BMVG wird festgestellt, dass die unmittelbar mit der Veranlagung im Zusammenhang stehenden Kosten unmittelbar die Erträge vermindern.

4.5.2.2 Bestimmungen zum Ausweis der betrieblichen Aufwendungen, der Kosten der Vermögensverwaltung und der Vergütungen zur Deckung der Betriebsaufwendungen der Pensionskassen

In der Anlage 1 zu Artikel I, § 30 des Pensionskassengesetzes wird im Formblatt B die Gliederung der Gewinn und Verlustrechnung der Pensionskasse festgelegt. Die Vergütungen zur Deckung der Betriebsaufwendungen der Pensionskasse sind als die Umsatzgröße der Pensionskasse gesondert ausgewiesen. Für die Aufwendungen erfolgt eine Unterscheidung in laufende Betriebsaufwendungen und Veränderungen der geschäftsplanmäßigen Verwaltungskostenrückstellung für die nach Pensionsbeginn anfallenden Verwaltungs- und Auszahlungskosten. Die laufenden Betriebsaufwendungen werden in Personalaufwand, Abschreibungen auf das Anlagevermögen und sonstige Betriebs- Verwaltungs- und Vertriebsaufwendungen unterteilt.

Die Aufwendungen für den laufenden Betrieb der Pensionskassen können auf der Grundlage der veröffentlichten Jahresabschlüsse, die in allen Fällen exakt den Ausweissvorschriften des Pensionskassengesetzes entsprechen, sehr gut analysiert und verglichen werden. Das gilt nicht für die Kosten der Vermögensverwaltung; diese sind aus den Jahresabschlüssen der Pensionskassen nicht ersichtlich. In den Erläuterungen zu § 30 des Pensionskassengesetzes bzw. zum Formblatt für die Darstellung der Ertragsrechnung einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft wird ausgeführt, dass unter der Position "Veranlagungsergebnis" die "Veranlagungserträge vermindert um die unmittelbar mit der Veranlagung im Zusammenhang stehenden Aufwendungen auszuweisen (sind). Es sind also z. B. Depotspesen, Kontoführungsprovisionen, Spesen für die Verwaltung der Kapitalanlagefonds und dgl. vom jeweiligen Veranlagungsertrag abzuziehen und im Formblatt ist nur der Saldo auszuweisen"⁹⁸⁾.

Lediglich Abgeltungen für die von der Pensionskasse selbst erbrachten Eigenleistungen für Veranlagungen sind - sofern gemäß den Geschäftsplänen eine Weiterverrechnung der entsprechenden Kosten an die Veranlagungs- und Risikogemeinschaften möglich ist - unter dem Posten "Verwaltungskosten der Veranlagung" in den Ertragsrechnungen der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften gesondert auszuweisen. Sie sind von der Summe

⁹⁸⁾ Erläuterungen zu den Anlagen zu § 30 PKG (Formblätter).

der Veranlagungserträge der verschiedenen Vermögensteile abzuziehen und in der Gewinn- und Verlustrechnung der Pensionskasse als Teil der Vergütungen zur Deckung der Aufwendungen der Pensionskasse erfolgswirksam zu verbuchen.

Das Pensionskassengesetz geht also offenbar davon aus, dass das Interesse der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten vor allem auf die "Netto-Performance" gerichtet ist. Eine Begrenzung der Kosten der Vermögensverwaltung für die verschiedenen Veranlagungsformen ist daher nur aus der allgemeinen Bestimmung über die geforderte Angemessenheit und Marktüblichkeit der Verwaltungskosten insgesamt sowie aus der Vorschrift, dass die Pensionskassengeschäfte im Interesse der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu führen sind, abzuleiten. Eine Beurteilung der Veranlagungspolitik einer Pensionskasse im Hinblick auf die Fragestellung, ob Veranlagungsformen mit vergleichsweise höherem Aufwand für die Vermögensverwaltung - dies gilt insbesondere für aktiv gemanagte Wertpapierportfolios - auch entsprechend höhere Erträge bringen, ist auf Grundlage der in den Jahresabschlüssen der Pensionskassen und der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften nicht möglich.

4.5.2.3 Gesetzliche Bestimmungen zum Jahresabschluss und zu Offenlegungen der Pensionskassen

Für die Aufstellung des Jahresabschlusses einer Pensionskasse gelten die Bestimmungen des § 30 des Pensionskassengesetzes. In diesen Bestimmungen wird zwischen der Bilanz sowie der Gewinn- und Verlustrechnung der Pensionskasse einerseits und dem Rechenschaftsbericht, der für jede Veranlagungs- und Risikogemeinschaft gesondert aufzustellen ist, andererseits unterschieden. Nur die Bilanz sowie die Gewinn- und Verlustrechnung der Pensionskasse samt Anhang sind gemäß den Bestimmungen des Handelsgesetzbuches allgemein zu veröffentlichen. Besondere Bestimmungen zur Offenlegung gegenüber der Finanzmarktaufsicht und der Österreichischen Nationalbank sind in § 30a des Pensionskassengesetzes enthalten.

Gemäß § 30a Abs.1 sind der "geprüfte Jahresabschluss der Pensionskasse, die geprüften Rechenschaftsberichte der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften und der Prüfungsbericht über den Jahresabschluss und die Rechenschaftsberichte der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften... längstens innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss des Geschäftsjahres der Finanzmarktaufsicht und der Oesterreichischen Nationalbank vorzulegen."

§ 30a Abs. 2 des Pensionskassengesetzes erweitert den Kreis der Adressaten für die Informationen über die Veranlagungs- und Risikogemeinschaften indem vorgesehen wird, dass die " Rechenschaftsberichte der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften... den Mitgliedern des Aufsichtsrates der Pensionskasse sowie für die jeweilige Veranlagungs- und Risikogemeinschaft auf Verlangen den beitragsleistenden Arbeitgebern und den zuständigen

Betriebsräten unverzüglich zu übermitteln (sind). Darüber hinaus bestehen keine Verpflichtungen zur Offenlegung oder Veröffentlichung der Rechenschaftsberichte."

In der Ertragsrechnung einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft, die gemäß Formblatt B (Anlage 2 zu Artikel I § 30 PKG) aufzustellen ist, wird ein Einblick in das Zustandekommen des Veranlagungserfolgs gegeben. Die Erträge (bzw. für einzelne Veranlagungsformen möglicherweise auch Verluste) der verschiedenen Veranlagungsarten werden aufgegliedert, allerdings nur in Form von Nettobeträgen. Ein gesonderter Ausweis der Kosten der Vermögensverwaltung ist nicht vorgesehen, obwohl die Kosten der Vermögensverwaltung, wie Untersuchungen des Pensionskassensystems in der Schweiz zeigen, keineswegs geringere Bedeutung haben als die sonstigen betrieblichen Kosten der Pensionskassen.

4.5.3 Die Vermögensverwaltung als Kostenfaktor eines Pensionskassensystems

Die entscheidenden Kriterien dafür, dass eine Pensionskasse den beim Abschluss der Vereinbarung zum Pensionskassenbeitritt bestehenden Erwartungen entsprechen kann, sind die Höhe der Veranlagungsergebnisse und die Höhe der Kosten der Vermögensverwaltung. Beide Größen stehen in ursächlichem Zusammenhang mit den im Lauf der Zeit aufzubauenden Vermögensbeständen. Die laufenden Betriebsaufwendungen bzw. die dafür von den Trägerunternehmen zu entrichtenden Vergütungen zur Abdeckung dieser Aufwendungen, die auf die Einzahlungen bezogen werden und dementsprechend als Kürzungen der Einzahlungsbeträge zu betrachten sind, haben demgegenüber geringere Bedeutung.

In dem folgenden Berechnungsbeispiel wird davon ausgegangen, dass 25 Jahre lang Einzahlungen von 100 Währungseinheiten pro Jahr durchgeführt werden und anschließend 20 Jahre hindurch Pensionsauszahlungen erfolgen. Der Bruttoveranlagungsertrag wird mit 5,5% in Rechnung genommen; für die Verwaltungskostenbelastung wird mit 2,25% bzw. alternativ mit 4,5% der Beiträge gerechnet. Die Kosten der Vermögensverwaltung sind mit 0,375% bzw. alternativ mit 0,75% pro Jahr vom jeweils kumulativ aufgebauten Vermögen angesetzt.

Bei 2,25% Verwaltungskostenvergütung und 0,375% Vermögensverwaltungskosten resultieren aus 25 Jahreseinzahlungen von je 100 Währungseinheiten 20 Jahre hindurch Pensionsauszahlungen in Höhe von 384,92 Währungseinheiten.

Eine Verdoppelung der Verwaltungskostenvergütungen von 2,25% auf 4,50% führt bei sonst gleichen Annahmen zu um 2,30% geringeren Pensionsauszahlungen von 376,06 Währungseinheiten. Wenn die von den Beiträgen abhängige Verwaltungskostenvergütung mit 2,25% unverändert angenommen wird, aber für die Kosten der Vermögensverwaltung eine Verdoppelung von 0,375% auf 0,75% bezogen auf das jeweils vorhandene Vermögen angenommen wird, verringern sich die für 20 Jahre hindurch resultierenden Pensionszahlungen um 8,01% auf 354,08 Währungseinheiten.

Dabei ist zu beachten, dass Veränderungen der von den Beitragszahlungen abhängigen Verwaltungskostenvergütungen unabhängig vom Betrachtungszeitraum immer die relativ gleichen Auswirkungen auf das Ergebnis haben. Eine Erhöhung der Verwaltungskostenvergütung von 2,25% auf 4,5%, also eine Verringerung der Nettogutschriften von 97,75 auf 95,50 Währungseinheiten führt bei jeder Laufzeit zu einer Verringerung der Auszahlungen um 2,30%. Demgegenüber hätte eine Verdoppelung jener Aufwendungen, die proportional zur Höhe des jeweils bereits kumuliert vorhandenen Vermögens entstehen, oder aber proportional zum jeweils bereits kumuliert vorhandenen Vermögen errechnet und angelastet werden - also eine Verminderung des Netto-Veranlagungsertrags -, bei längeren Laufzeiten stärkere Auswirkungen auf die Höhe der Pensionsauszahlungen als bei kürzeren.

Übersicht 1/1: Berechnungsbeispiel

Dauer der Beitragszahlungen	25 Jahre
Dauer des Pensionsbezuges	20 Jahre
Bruttoveranlagungsertrag in % des jeweils veranlagten Vermögens (über 45 Jahre konstant)	5,5 % pro Jahr
Vergütungen zur Deckung der Betriebsaufwendungen der Pensionskasse (während der Dauer der Beitragszahlungen zusammen mit den Beiträgen zu entrichten)	2,25 % der Beiträge bzw. 4,50 % der Beiträge
Kosten der Vermögensverwaltung: Summe aus den gemäß den Bestimmungen des Pensionskassengesetzes a) direkt von den jeweiligen Veranlagungserträgen abzuziehenden Aufwendungen und b) den von der Summe der gesamten Veranlagungserträge abzuziehenden Aufwendungen; Vgl. Anlage 2 zu Artikel I, § 30 des Pensionskassengesetzes, Formblatt B	0,375% des Vermögens bzw. 0,750% des Vermögens
Beitragszahlungen pro Jahr in Währungseinheiten (Bruttobeitragszahlungen vor Abzug der Vergütungen zur Aufwandsdeckung)	100,00
Pensionszahlungen pro Jahr in Währungseinheiten bei: Vergütungen zur Deckung des Betriebsaufwands 2,25%, Vermögensverwaltungskosten 0,375%	384,92
Vergütungen zur Deckung des Betriebsaufwands 2,25%, Vermögensverwaltungskosten 0,750%	354,08
Vergütungen zur Deckung des Betriebsaufwands 4,50%, Vermögensverwaltungskosten 0,375%	376,06
Vergütungen zur Deckung des Betriebsaufwands 4,50%, Vermögensverwaltungskosten 0,750%	345,93

Um bei mit 0,375% unveränderten Kosten der Vermögensverwaltung eine Erhöhung der Verwaltungskosten bzw. der Verwaltungskostenvergütung von 2,25% auf 4,50% auszugleichen, ist ein um 0,105%-Punkte höherer Bruttoveranlagungsertrag von 5,605% erforderlich. Bei einer mit 2,25% gleich bleibenden Verwaltungskostenvergütung müsste zum Ausgleich einer Erhöhung der Kosten der Vermögensverwaltung von 0,375% auf 0,75% ein um 0,375%-Punkte höherer Bruttoveranlagungsertrag von 5,875% erwirtschaftet werden. Das Ergebnis ist nicht überraschend, es bedeutet, dass einem Mehraufwand für die Vermögensverwaltung ein entsprechender Mehrertrag gegenüberstehen muss, um die aufwändigere Verwaltung zu rechtfertigen.

Übersicht 1/2.: Berechnungsbeispiel

Beitragszahlungen pro Jahr in Währungseinheiten	100,00	100,00	100,00
Pensionszahlungen pro Jahr in Währungseinheiten	384,92	384,92	384,92
Vergütungen zur Deckung der Betriebsaufwendungen der Pensionskasse, in % der Beiträge	2,25%	4,50%	2,25%
Kosten der Vermögensverwaltung in % pro Jahr vom jeweils veranlagten Vermögen	0,375%	0,375%	0,750%
Bruttoveranlagungsertrag in % pro Jahr vom jeweils veranlagten Vermögen	5,500%	5,605%	5,875%

Der im Beispiel verwendete Wert von 0,75% p. a. für Kosten der Vermögensverwaltung würde bereits deutlich über dem für die Pensionskassen in der Schweiz berichteten Wert liegen (vgl. unten Abschnitt 4.5.6). Ein Wert von 1% pro Jahr vom veranlagten Vermögen - bzw. 0,8% ab dem Jahr 2005 -, wie er im Gesetz über die betriebliche Mitarbeitervorsorge als Obergrenze

festgelegt wurde, ist vor diesem Hintergrund als hoch anzusehen. Die Verwaltungskosten für einen zum Zweck der Alterssicherung individuell und auf privater Basis zusammengestellten Wertpapierbestand können aber, sofern auch in Aktien oder Aktienfonds investiert wird, noch wesentlich höher sein.

Der Vergleich der von den österreichischen Banken privaten Kunden angebotenen Konditionen für Ankäufe und Verkäufe von Wertpapieren sowie für die Verwaltung von Wertpapierdepots zeigt große Differenzen auf⁹⁹⁾. Die Faktoren, die die Höhe der Kapitalverwaltungskosten bestimmen, sind vor allem die Art des Wertpapiers und die Behaltdauer. Die zu berücksichtigenden Kosten entstehen beim Ankauf und beim Verkauf der Wertpapiere sowie als jährliche Depotgebühren während der Behaltdauer.

Die Provisionen beim Ankauf von Anleihen liegen zwischen 0 (manche Banken verrechnen bei der Zeichnung von Obligationen, die sie selbst emittieren keine Provision) und 1%. Die Verkaufsprovisionen liegen in einer Bankbreite zwischen 0,65% und 1%. Die Kosten der Wertpapierverwahrung für Obligationen liegen zwischen 0,12% p. a. (für von der Bank selbst emittierte Obligationen) und 0,3% p. a. Wenn also z. B. bei einer bestimmten Bank von dieser Bank selbst emittierte Obligationen erworben und bis zum Tilgungstermin bei der Bank im Depot belassen werden, wäre mit sehr geringen Kosten in Höhe der Depotgebühren - im günstigsten Fall 0,12% p. a. zu rechnen. Wenn demgegenüber Anleihestücke mit einer Ankaufsprovision von 1% erworben und nicht bis zur Tilgung behalten, sondern z. B. nach 2 Jahren mit 1% Verkaufsprovision verkauft werden, wäre die Summe der Provisionen auf 2 Jahre zu verteilen. Zusammen mit den im ungünstigsten Fall 0,3% p. a. betragenden Depotgebühren würden die Kosten der Kapitalverwaltung 1,3% pro Jahr ausmachen.

Für den Erwerb und den Verkauf von Aktien sind die Provisionen - mit in der Regel 1,25% - höher als für Anleihen. In machen Fällen werden für Aktien auch höhere Depotgebühren verrechnet. Wenn also z. B. Aktien erworben und innerhalb eines Jahres wieder verkauft werden, können sich Kosten der Kapitalverwaltung (einschließlich der Transaktionskosten) von größenordnungsmäßig mehr als 2,5% p. a. ergeben¹⁰⁰⁾.

Bei Investmentfonds werden die Kosten der Kapitalverwaltung im Ausgabeaufschlag (Agio) verrechnet. Dieser Aufschlag liegt - abhängig von der Art der im Fonds verwalteten Wertpapiere - zwischen weniger als 1% für Geldmarktfonds und 5% für Fonds mit hohem Anteil ausländischer Aktien. Auch in diesem Fall hat die Behaltdauer wesentlichen Einfluss auf die Höhe der Kosten pro Jahr.

Ab nicht exakt feststehenden und auch von Bank zu Bank verschiedenen Volumen für Ankäufe und Depotbestände sind auch für private Anleger Sonderkonditionen erreichbar.

⁹⁹⁾ Vgl. die Studie "Private Vorsorge" von M. Handschmann, T. Eisenmenger und M. Kollmann, herausgegeben von der Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wien, 3. Auflage, März 2002, <http://www.akwien.at/dat/Vorsorge.pdf>.

¹⁰⁰⁾ Möglichkeiten, die An- und Verkaufsprovisionen auf die Hälfte oder sogar noch weniger abzusenken, werden von Discountbrokern angeboten, wobei die Geschäfte üblicherweise über das Internet abgewickelt werden.

Insgesamt kann sicherlich davon ausgegangen werden, dass für die Pensionskassen als institutionelle Investoren die anfallenden Kapitalverwaltungs- und Transaktionskosten wesentlich niedriger sind als für von Privaten durchgeführte Transaktionen. Trotzdem wäre eine höhere Transparenz der Kosten der Kapitalverwaltung aus Sicht der Berechtigten wünschenswert.

4.5.4 Die Verwaltungskosten der österreichischen überbetrieblichen Pensionskassen

4.5.4.1 Gesamtüberblick

4.5.4.1.1 Die Entwicklung der Zahlen der Anspruchs- und Leistungsberechtigten

Von den im Jahr 2001 in Österreich tätigen sieben überbetrieblichen Pensionskassen wurden 283.411 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte betreut. Die Zuwachsraten lagen in den Jahren 2000 und 2001 über 10%. In den Geschäftsberichten von zwei der sieben Pensionskassen wird die Gesamtzahl der Berechtigten nicht weiter aufgegliedert; die Gesamtzahl der Bezieher einer Zusatzpension aus allen überbetrieblichen Pensionskassen kann daher nur annähernd mit 30.000 Personen geschätzt werden.

Übersicht 2: Anwartschafts- und Leistungsberechtigte der überbetrieblichen Pensionskassen in Österreich 1998 bis 2001

	1998	1999	2000	2001
APK, BVP, ÖPAG, Vereinigte, Viktoria-Volksbanken				
Anwartschaftsberechtigte	n.v.	198.000	215.547	236.921
Leistungsberechtigte	n.v.	22.252	25.301	28.204
Summe Anwartschafts- und Leistungsberechtigte	184.861	220.252	240.848	265.125
Allianz, Winterthur				
Summe Anwartschafts- und Leistungsberechtigte	6.061	11.222	14.961	18.286
Anwartschafts- und Leistungsberechtigte insgesamt	190.922	231.474	255.809	283.411

4.5.4.1.2 Die Entwicklung der Beitragseinnahmen

Die Auswertung der veröffentlichten Geschäftsberichte der in die Untersuchung einbezogenen überbetrieblichen Pensionskassen ergibt, dass in den Jahren 1998 bis 2001 Beiträge in Höhe von insgesamt 3.930 Mio. € in die Pensionskassen eingezahlt wurden. Die fünf Pensionskassen, die auch eine Aufgliederung der Gesamtzahl der Berechtigten veröffentlichen - sie repräsentieren rund 98% des Vermögens aller Veranlagungs- und Risikogemeinschaften sowie rund 94% der Zahl der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten - geben in ihren Geschäftsberichten auch Informationen zur Aufgliederung der gesamten Beitragseinnahmen in Einmalbeiträge aus Übertragungen von bereits bestehenden Pensionsverpflichtungen und laufende Beiträge.

Die Unterscheidung in laufende Beiträge und Einmalbeiträge aus Übertragungen ist wesentlich, weil die Verwaltung von laufenden Beitragsabrechnungen aufwendiger ist als die

Abrechnung von Einnahmen aus Übertragungen. Im Gesetz über die betriebliche Mitarbeitervorsorge wurde festgelegt, dass die Verwaltungskostenbelastung bei Einmalübertragungen mit 1% nach oben begrenzt ist, wohingegen für laufende Einzahlungen in Mitarbeitervorsorgekassen ein Kostenzuschlag von 1% der hereingenommenen Abfertigungsbeträge die Untergrenze der gesetzlich festgelegten Bandbreite darstellt. Andererseits ist aber sicherlich auch damit zu rechnen, dass bei den Pensionskassen im Zusammenhang mit der Akquisition neuer Kunden, die bereits bestehende Pensionsverpflichtungen übertragen, Beratungs- und Vertriebskosten anfallen.

Demnach lässt sich abschätzen, dass für die überbetrieblichen Pensionskassen in Österreich in den Jahren 1998 bis 2001 etwa 70% (mit einem Spitzenwert von etwa 80% im Jahr 1999) aller Beitragseinnahmen Einmalbeiträge aus Übertragungen waren. Auch im zuletzt abgeschlossenen Jahr 2001 lag der Anteil der Einmalbeiträge noch bei geschätzt einem Drittel.

Übersicht 3: Beitragseinnahmen der überbetrieblichen Pensionskassen in Österreich in den Jahren 1998 bis 2001

Mio. Euro	1998		1999		2000		2001		Summen	
APK, BVP, ÖPAG, Vereinigte, Viktoria-Volksbanken										
Laufende Beiträge	217,5	22,9%	257,7	15,3%	306,7	50,2%	365,3	66,6%	1.147,2	30,3%
Einmalbeiträge (Übertragungen)	732,2	77,1%	1.422,5	84,7%	304,0	49,8%	184,2	33,6%	2.642,9	69,7%
Rundungsdifferenz ¹⁾					0,2	0,0%	-1,0	-0,2%	-0,8	
Beiträge insgesamt	949,7	100,0%	1.680,2	100,0%	610,9	100,0%	548,5	100,0%	3.789,3	100,0%
Allianz Winterthur										
Beiträge insgesamt	31,3		36,0		25,6		47,6		140,5	
Beiträge insgesamt für 7 überbetriebliche Pensionskassen	981,0		1.716,2		636,5		596,1		3.929,8	
Vermögen der VRGs	3.374,5 ²⁾		5.340,4 ²⁾		5.849,9 ²⁾		6.195,8 ²⁾			

1) Die Aufgliederungen in Laufende Beiträge und Einmalbeiträge aus Übertragungen sind in den Geschäftsberichten zum Teil gerundet ausgewiesen, sodass sich Differenzen zu den Summen gemäß Jahresabschlüssen ergeben können.
 2) "Vermögen der VRGs": Vermögen der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften zum Jahresende.

Aus den Geschäftsberichten, die in diesem Zusammenhang ausgewertet werden können, ergibt sich, dass die durchschnittlichen laufenden Beiträge pro Anwartschaftsberechtigten in den Jahren 2000 und 2001 um 8 bis 9% pro Jahr gestiegen sind und zuletzt im Jahr 2001 1.542 € betragen haben. Die Schwankungsbreite zwischen den von den einzelnen Pensionskassen vereinnahmten durchschnittlichen Beitragseinnahmen - der höchste für eine Pensionskasse für 2001 ermittelte Wert beträgt 1.880 € gegenüber 1.280 € für die Pensionskasse mit den niedrigsten durchschnittlichen Beitragseinnahmen pro Anwartschaftsberechtigten - wird durch die unterschiedliche Kundenstruktur der Pensionskassen bestimmt.

Übersicht 4: Beiträge pro Anwartschaftsberechtigten in den Jahren 1999 bis 2001

Die Geschäftsberichte von Allianz Pensionskasse AG und Winterthur Pensionskassen AG sind für diese Darstellung nicht auswertbar

APK, BVP, ÖPAG, Vereinigte, Viktoria-Volksbanken		1998	1999	2000	2001
Laufende Beiträge	In 1.000 €	217.539	257.742	306.746	365.289
Einmalbeiträge (Übertragungen)	In 1.000 €	732.214	1.422.470	303.984	184.193
Rundungsdifferenz	In 1.000 €	-31	1	138	-989
Beiträge insgesamt	In 1.000 €	949.722	1.680.213	610.868	548.493
Anwartschaftsberechtigte	Zahl	n.v.	198.000	215.547	236.921
Laufende Beiträge pro Anwartschaftsberechtigten					
Durchschnittswert für 5 Pensionskassen	In €	n.v.	1.302	1.423	1.542
Höchster Wert	In €	n.v.	1.628	1.797	1.880
Niedrigster Wert	In €	n.v.	1.106	1.245	1.280
Beiträge insgesamt pro Anwartschaftsberechtigten					
Durchschnittswert für 5 Pensionskassen	In €	n.v.	8.486	2.834	2.315
Höchster Wert	In €	n.v.	14.237	4.272	2.687
Niedrigster Wert	In €	n.v.	2.674	1.906	1.807

4.5.4.1.3 Die Entwicklung der Leistungen

Der Durchschnittsbetrag der Leistungen pro Bezieher einer Zusatzpension ist den Jahren 2000 und 2001 jeweils um rund 1% angestiegen. Im Jahr 1999, für das eine Vergleichszahl für das System der gesetzlichen Pensionsversicherung vorliegt, betrug die durchschnittlich von den Pensionskassen ausbezahlte Zusatzpension mit 7.434 € rund 70% der durchschnittlichen Pensionszahlung im der gesetzlichen Pensionsversicherung. Die von den einzelnen Pensionskassen ausbezahlten durchschnittlichen Leistungen pro Pensionist sind sehr unterschiedlich, der höchste aus den Veröffentlichungen der Kassen ableitbare durchschnittliche Leistungsbetrag beläuft sich auf 17.715 € im Vergleich zu 4.288 € für die Pensionskasse mit den im Durchschnitt niedrigsten Auszahlungen pro Person. Auch diesbezüglich ist die Bandbreite offensichtlich durch die unterschiedlichen Kundenstrukturen und unterschiedliche Strukturen der übernommenen bereits zur Auszahlung gelangenden Pensionsverpflichtungen zu erklären. Die Schwankungsbreite für die Leistungen ist jedenfalls wesentlich größer als für die laufenden Beitragseinnahmen aus denen sich in Zukunft die Pensionsauszahlungen ergeben werden.

Übersicht 5: Leistungen insgesamt in den Jahren 1998 bis 2001 und Leistungen pro Anwartschaftsberechtigten in den Jahren 1999 bis 2001

Die Geschäftsberichte von Allianz Pensionskasse AG und Winterthur Pensionskassen AG sind bezüglich Leistungen pro Berechtigten nicht auswertbar

		1998	1999	2000	2001
APK, BVP, ÖPAG, Vereinigte, Viktoria-Volksbanken					
Leistungen	In 1.000 €	109.190	165.418	189.916	213.819
Leistungsberechtigte	Zahl	n.v.	22.252	25.301	28.201
Leistungen pro Leistungsberechtigten	In €	n.v.	7.434	7.506	7.582
Allianz, Winterthur					
Leistungen	In 1.000 €	357	2.388	4.388	13.264
7 überbetriebliche Pensionskassen					
Summe der Leistungen	In 1.000 €	109.547	167.806	194.304	227.083

4.5.4.2 Die Entwicklung des Verwaltungsaufwands und der Ergebnisse der Pensionskassen

4.5.4.2.1 Die Ergebnisrechnungen im Überblick

Im Folgenden werden die Ergebnisrechnungen der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften sowie der Pensionskassen dargestellt. Es handelt sich jeweils um die Jahressummen aller sieben überbetrieblichen Pensionskassen. Es zeigt sich, dass die Erträge bzw. Verluste aus Kapitalveranlagungen nicht nur für die Ergebnisse der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften sondern auch für die der Pensionskassen wesentliche Bedeutung haben. Die Erträge aus der Veranlagung der Mittel, die der Verwaltungskostenrückstellung und dem Eigenkapital gegenüber stehen, sind auch in den Ergebnisrechnungen der Pensionskassen ein wichtiger Ertragsfaktor.

Insgesamt waren im Zeitraum 1998 bis 2001 für vier von den in die Untersuchung einbezogenen Pensionskassen die Ergebnisse der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit durchgehend positiv; eine Pensionskasse konnte für diese Ergebnisgröße nur von 1998 bis 2000 nicht aber im Jahr 2001 positive Werte ausweisen. Bei zwei Pensionskassen waren von 1998 bis 2001 die Ergebnisse der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit durchwegs negativ.

Im Jahr 2001 waren die Summen der Ergebnisse aus Kapitalveranlagungen sowohl für die Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (mit minus 74.151 Tsd. €) als auch für die Pensionskassen (mit minus 512 Tsd. €) erstmals negativ. Festzustellen ist auch, dass im Jahr 2001 nur eine der sieben überbetrieblichen Pensionskassen ein positives Veranlagungsergebnis für die Veranlagungs- und Risikogemeinschaften erzielen konnte. Vergleichsweise wurden in einem von der Österreichischen Kontrollbank im Auftrag des Fachverbands der Pensionskassen durchgeführten Performance-Vergleich für die Jahre 1998 und 1999 die Erträge des veranlagten Kapitals mit durchschnittlich knapp unter 10% ermittelt. In diesen

beiden Jahren konnten auf Grund der guten Veranlagungsergebnisse von den Pensionskassen auch größere Beträge (in Summe mehr als 200 Mio. €) in die Schwankungsrückstellungen eingebracht werden. Schon im Jahr 2000 und dann auch im Jahr 2001 waren allerdings Schwankungsrückstellungen aufzulösen. Der in den addierten Ergebnisrechnungen der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften für das Jahr 2001 mit einem positiven Wert ausgewiesene Saldo aus sonstigen Aufwendungen und Erträgen in Höhe von 21.541 Tsd. € ergab sich gemäß Hinweisen in den Geschäftsberichten aus Nachschusszahlungen betreffend Veranlagungs- und Risikogemeinschaften, für die eine Nachschussverpflichtung von Trägerunternehmungen besteht.

Übersicht 6: Ergebnisrechnungen der überbetrieblichen Pensionskassen 1998 bis 2001

Übersicht 6/1: Ergebnisrechnungen der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften

	1998	1999	2000	2001	Summen
	In 1.000 €				
Veranlagungsergebnisse	210.814	382.154	85.084	-74.151	603.901
Beiträge	980.984	1.716.183	636.509	596.078	3.929.754
Leistungen	-109.547	-167.806	-194.304	-227.083	-698.740
Veränderung der Deckungsrückstellung	-1.011.119	-1.758.307	-684.122	-465.973	-3.919.521
Veränderung der Schwankungsrückstellung	-57.108	-149.405	168.553	149.589	111.629
Sonstige Aufwendungen und Erträge	-14.025	-22.819	-11.721	21.541	-27.024
Rundungsdifferenz	1	0	1	-1	1
Verbleibendes Ergebnis	0	0	0	0	0

Summen für jeweils 7 Pensionskassen pro Jahr addiert.

Übersicht 6/2: Ergebnisrechnungen der Pensionskassen

	1998	1999	2000	2001	Summen
	In 1.000 €				
Vergütungen zur Deckung					
Der Betriebsaufwendungen	21.176	29.441	30.285	28.113	109.015
Personalaufwand	-8.248	-10.063	-11.565	-12.963	-42.839
Abschreibungen auf das Anlagevermögen	-480	-652	-752	-1.062	-2.946
Sonstige Betriebs-, Verwaltungs- und Vertriebsaufwendungen	-7.570	-8.706	-10.529	-11.563	-38.368
Summe Betriebsaufwendungen	-16.298	-19.421	-22.846	-25.588	-84.153
Veränderung der Verwaltungskostenrückstellung	-11.665	-18.115	-12.417	-5.614	-47.811
Summe Betriebsaufwendungen und Veränderung der Verwaltungskostenrückstellung	-27.963	-37.536	-35.263	-31.202	-131.964
Finanzerträge abzüglich Finanzaufwendungen	5.745	7.488	4.612	-512	17.333
Sonstige Aufwendungen und Erträge	1.458	1.980	2.677	3.400	9.515
Rundungsdifferenz	0	0	-1	-1	-2
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	416	1.373	2.310	-202	3.897

Summen für jeweils 7 Pensionskassen pro Jahr addiert.

4.5.4.2.2 Die Entwicklung der Aufwendungen

Die Betriebsaufwendungen (Personalaufwand, Abschreibungen auf das Anlagevermögen und sonstige Betriebs-, Verwaltungs- und Vertriebsaufwendungen) beliefen sich für den Zeitraum von 1998 bis 2001 auf rund 84,2 Mio. €. Rund die Hälfte dieses Betrags entfiel auf Personalaufwand¹⁰¹⁾. Um einen Betrag von rund 47,8 Mio. € wurden die geschäftsplanmäßigen Rückstellungen für die nach Pensionsbeginn anfallenden Verwaltungskosten aufgestockt. Die Summe dieser Aufwandsposten betrug also über den betrachteten Zeitraum von vier Jahren rund 132 Mio. € bzw. 3,36% der oben mit rund 3.930 Mio. € ausgewiesenen Beiträge. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass in dieser Durchschnittsbetrachtung der hohe Anteil von Einmalbeiträgen aus Übertragungen in den Jahren 1998 und 1999 (im Durchschnitt dieser beiden Jahre zirka 80% der gesamten Beiträge) das Ergebnis verzerrt. Der genannte Wert von 3,36% ist für Kostenvergleiche mit dem Pensionskassensystem in der Schweiz daher ohne Aussagekraft.

Übersicht 7: Zusammenfassung der Ausgangsdaten zur Kennzahlenübersicht

	1998	1999	2000	2001	Summen
	In 1.000 €				
Anwartschafts- und Leistungsberechtigte	190.922	231.474	255.809	283.411	
Beiträge	980.984	1.716.183	636.509	596.078	3.929.754
Leistungen	-109.547	-167.806	-194.304	-227.083	-698.740
Vergütungen zur Deckung der Betriebsaufwendungen	21.176	29.441	30.285	28.113	109.015
Betriebsaufwendungen	-16.298	-19.421	-22.846	-25.588	-84.153
Veränderung der Verwaltungskostenrückstellung	-11.665	-18.115	-12.417	-5.614	-47.811
Betriebsaufwendungen und Veränderung der Verwaltungskostenrückstellung	-27.963	-37.536	-35.263	-31.202	-131.964
Finanzerträge abzüglich Finanzaufwendungen	5.745	7.488	4.612	-512	17.333

Für die Jahre 2000 und 2001, in denen der Anteil der Einmalbeiträge aus Übertragungen bereits deutlich geringer war (gemäß den oben in der Übersicht 4 ausgewiesenen Werten rund die Hälfte bzw. rund ein Drittel der gesamten Beiträge), betragen die Summen aus Betriebsaufwendungen und Zuführungen zu den Rückstellungen für die nach Pensionsbeginn anfallenden Verwaltungskosten 5,54 bzw. 5,23% der gesamten Beiträge. Bezogen auf die Gesamtzahlen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten beliefen sich die Betriebsaufwendungen in den Jahren 2000 und 2001 auf pro Kopf 89,30 bzw. 90,29 €; einschließlich der Veränderungen der Verwaltungskostenrückstellung vergleichsweise auf 137,85 bzw. 110,10 €.

Aus den Ergebnissen sind die Wirkungen der Größendegression ersichtlich. Es ist eindeutig festzustellen, dass eine Pensionskasse ein bestimmtes Mindest-Geschäftsvolumen erreichen muss, um hinsichtlich der Kosten konkurrenzfähig zu sein. Die durchschnittlichen

¹⁰¹⁾ In den überbetrieblichen Pensionskassen waren im Jahr 2001 insgesamt 224 Personen beschäftigt, davon 20 in Vorstandsfunktion.

Aufwendungen pro Anwartschafts- und Leistungsberechtigten waren z. B. im Jahr 2001 bei zwei Pensionskassen, die eine Zahl von 15.000 Berechtigten noch nicht erreicht hatten, mit 159,36 € um 86% höher als im Durchschnitt für die Pensionskassen mit einer bereits größeren Zahl von Berechtigten. Diese zwei Kassen hatten auch bis zum Jahresabschluss 2001 die Gewinnschwelle noch nicht erreicht, sie mussten in den Jahren 1998 bis 2001 durchgehend negative Ergebnisse der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit und Jahresfehlbeträge verzeichnen.

Übersicht 8: Kennzahlenübersicht

	1998	1999	2000	2001	Durchschnitts-
	wert				
	In % bzw. € pro Person und Jahr				
Vergütungen zur Deckung der Betriebsaufwendungen in % der Beiträge	2,16%	1,72%	4,76%	4,72%	2,77%
Höchster Wert	3,17%	3,80%	8,47%	7,82%	4,09%
Niedrigster Wert	1,72%	0,78%	2,17%	2,07%	1,93%
Betriebsaufwendungen in % der Beiträge	1,66%	1,13%	3,59%	4,29%	2,14%
Höchster Wert	16,36%	8,80%	13,30%	6,40%	7,64%
Niedrigster Wert	1,20%	0,39%	2,54%	2,25%	1,05%
Betriebsaufwendungen und Veränderung der Verwaltungskostenrückstellung in % der Beiträge	2,85%	2,19%	5,54%	5,23%	3,36%
Höchster Wert	17,76%	9,82%	14,24%	10,20%	7,64%
Niedrigster Wert	2,22%	0,84%	2,54%	2,29% ¹⁾	1,05%
Betriebsaufwendungen pro Anwartschafts- und Leistungsberechtigten	85,37	83,90	89,30	90,29	
Höchster Wert	389,54	328,46	268,16	247,78	
Niedrigster Wert	47,88	49,42	55,98	54,08	
Durchschnittswert der Kassen mit mehr als 15.000 Berechtigten ²⁾	76,98	76,39	84,06	85,52	
Weniger als 15.000 Berechtigten	341,04	231,31	173,87	159,36	
Betriebsaufwendungen und Veränderung der Verwaltungskostenrückstellung Pro Anwartschafts- und Leistungsberechtigten	146,46	162,16	137,85	110,10	
Höchster Wert	477,86	366,79	287,10	422,54	
Niedrigster Wert	74,15	108,36	92,95	33,49 ¹⁾	
Vergütungen zur Deckung der Betriebsaufwendungen plus Netto-Finanzträge der Pensionskassen in % der Betriebsaufwendungen plus Veränderung der Verwaltungskostenrückstellung	96,3%	98,4%	99,0%	88,5%	95,7%

¹⁾ Der niedrigste Wert wird jeweils für eine Pensionskasse ausgewiesen, bei der die Verwaltungskostenrückstellung im Jahr 2001 verringert wurde. Die Berechnung war in diesem Fall an geänderte aufsichtsbehördliche Vorgaben anzupassen, was eine Teilauflösung der bestehenden Rückstellung ergab. Wenn dieser Fall außer Betracht gelassen wird, sind die niedrigsten Werte aus sechs Pensionskassen 3,14% der Beiträge bzw. 75,63 € pro Person. - ²⁾ Im Durchschnitt betreuten Ende 2001 die in dieser Gruppe zusammengefassten Pensionskassen rund 53.000 Berechtigte.

Die Betrachtung der Entwicklung der Kennzahl Betriebsaufwendungen pro Anwartschafts- und Leistungsberechtigten über den Zeitraum von vier Jahre zeigt aber auch, dass der jeweils niedrigste Wert und ebenso der Durchschnittswert für die Pensionskassen mit bereits mehr als 15.000 Berechtigten - trotz Zunahme der Zahl der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten -

tendenziell ansteigen; es ist daher anzunehmen, dass ab einem bestimmten Geschäftsvolumen Kostenvorteile durch Wachstum nur mehr eingeschränkt wirksam werden.

Eine eindeutig sinkende Tendenz zeigen aber für die Kennzahl Betriebsaufwendungen pro Anwartschafts- und Leistungsberechtigten die jeweiligen Höchstwerte (1998: 389,54 €, 2001: 247,78 €) und auch die Durchschnittswerte für die kleineren Pensionskassen mit noch weniger als 15.000 Berechtigten (1998: 341,04 €, 2001: 159,36 €).

Die Entwicklung der Kennzahlenreihen, in denen die Betriebsaufwendungen und die Vergütungen zu deren Abdeckung zu den Beitragseinnahmen in Relation gesetzt werden, ist wie bereits dargelegt, durch das unterschiedliche Ausmaß von Einmalübertragungen beeinflusst. Aus den veröffentlichten Geschäftsberichten sind die Kalkulationsgrundlagen der Pensionskassen natürlich nicht ableitbar. Es kann aber mit großer Plausibilität angenommen werden, dass sowohl die Verwaltungskosten als auch die Vergütungen dafür bei Übernahme größerer Bestände von Berechtigten und Deckungskapital relativ niedriger sein werden als im laufenden Geschäft.

4.5.4.2.3 *Die Deckung der Aufwendungen durch Vergütungen*

Aus den vorliegenden Jahresabschlüssen ist ersichtlich, dass die von den Pensionskassen als Ertrag vereinnahmten Vergütungen zur Deckung der Betriebsaufwendungen in Summe für alle sieben überbetrieblichen Pensionskassen die laufenden Betriebsaufwendungen zur Gänze abdecken können, dass aber die Dotierungen der Rückstellungen für die nach Pensionsbeginn anfallenden Verwaltungskosten nicht allein in den Vergütungseinnahmen Deckung finden, sondern mit Finanzerträgen aus der Veranlagung von Vermögen in Höhe der Rückstellungen abgedeckt werden müssen - was aber auch nicht in allen Fällen möglich war. Die in der unten stehenden Übersicht als Unterdeckung I ausgewiesene Differenz zwischen der Summe der Vergütungen und den betrieblichen Aufwendungen einschließlich Dotierung der Verwaltungskostenrückstellung (für die Jahre 1998 bis 2001 insgesamt rund 22,9 Mio. €) resultiert aus Unterdeckungen bei allen sieben in den Vergleich einbezogenen Pensionskassen. Der als Unterdeckung II ausgewiesene Betrag von rund -5,6 Mio. €, in dem auch bereits die Netto-Finanzergebnisse der Pensionskassen einbezogen sind, resultiert aus Überschüssen von zwei und Unterdeckungen bei fünf Pensionskassen¹⁰²⁾.

¹⁰²⁾ Dabei ist zu beachten, dass in dieser Betrachtung die gesamten Finanzerträge der Pensionskassen berücksichtigt sind; in diesen Erträgen sind nicht nur die Veranlagungen jener Mittel enthalten, die der Verwaltungskostenrückstellung zuordenbar sind, sondern auch Mittelveranlagungen, die das Eigenkapital der Pensionskassen betreffen.

Übersicht 9: Die Deckung der Aufwendungen der Pensionskassen

	1998	1999	2000	2001	Summen
	In 1.000 €				
Vergütungen zur Deckung der Betriebsaufwendungen	21.176	29.441	30.285	28.113	109.015
Minus Betriebsaufwendungen	-16.298	-19.421	-22.846	-25.588	-84.153
Überdeckung	4.878	10.020	7.439	2.525	24.862
Minus Veränderung d. Verwaltungskostentrückstellung	-11.665	-18.115	-12.417	-5.614	-47.811
Unterdeckung I	-6.787	-8.095	-4.978	-3.089	-22.949
Finanzerträge abzüglich Finanzaufwendungen	5.745	7.488	4.612	-512	17.333
Unterdeckung II	-1.042	-607	-366	-3.601	-5.616

4.5.5 Die Verwaltungskosten des Systems der gesetzlichen Pensionsversicherung in Österreich

4.5.5.1 Die vorliegenden Daten aus der österreichischen Sozialversicherungsstatistik

Die Ergänzung des Systems der gesetzlichen Pensionsversicherung durch ein Pensionskassensystem verursacht zusätzlichen Verwaltungsaufwand. Es ist nahe liegend, diesen zusätzlichen Aufwand mit den Verwaltungskosten für die gesetzliche Sozialversicherung als Maßgröße zu vergleichen. Auf Grundlage der vorliegenden Daten, die im Folgenden dargelegt werden, ergibt sich für Verwaltungskosten pro im System der gesetzlichen Pensionsversicherung betreuter Person ein Betrag von größenordnungsmäßig 75 bis 80 € im Jahr.

Aus dem von der STATISTIK AUSTRIA herausgegebenen Statistischen Jahrbuch 2002, in dem diesbezüglich auf die Quelle Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger verwiesen wird, sind für 1999 die im Folgenden dargestellten Kennzahlen zu entnehmen. Werte für das Jahr 2000 sind in dieser Veröffentlichung nur bezüglich der Zahl der Pensionen enthalten, wobei eine Steigerung von 1.944.477 um 1,7% auf 1.978.394 festgestellt wird.

Übersicht 10: Kennzahlen des Systems der gesetzlichen Pensionsversicherung in Österreich 1999

Zahl der Einrichtungen ¹⁾		7
Zahl der Versicherten ²⁾		3.122.200
Zahl der Pensionen ³⁾		1.944.477
Einnahmen ⁴⁾	Mio. €	21.331,5
Leistungen ⁴⁾	Mio. €	20.790,3
Verwaltungskosten ⁵⁾	Mio. €	391,1

¹⁾ Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter, Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten, Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen, Versicherungsanstalt des österreichischen Bergbaues, Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft, Sozialversicherungsanstalt der Bauern, Versicherungsanstalt des österreichischen Notariats. - ²⁾ Vgl. STATISTIK AUSTRIA Statistisches Jahrbuch 2002, Seite 185, Tabelle 8.05. - ³⁾ Vgl. STATISTIK AUSTRIA Statistisches Jahrbuch 2002, Seite 189, Tabelle 8.14. ⁴⁾ vgl. STATISTIK AUSTRIA Statistisches Jahrbuch 2002, Seite 186, Tabelle 8.07. - ⁵⁾ Vgl. STATISTIK AUSTRIA Statistisches Jahrbuch 2002, Seite 186, Tabelle 8.07, siehe auch Bericht des Rechnungshofes, III-73 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXI. GP, Hauptprobleme der öffentlichen Finanzverwaltung, Seite 29.

Daraus ergibt sich, dass die Verwaltungskosten rund 1,9% der Leistungen bzw. 1,8% der Einnahmen betragen. Bezogen auf die Summe der Zahlen der Versicherten und der Pensionen (insgesamt rund 5.066.700) ergibt sich für die Verwaltungskosten ein Betrag von 77,18 € pro Jahr für jede im System der gesetzlichen Pensionsversicherung betreute Person. Der Durchschnittswert der Leistungen pro Pensionsfall beträgt 10.692 € pro Jahr.

Im Jahresvoranschlag 2002 der Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten¹⁰³⁾ wird der Anteil des Verwaltungsaufwands am Gesamtaufwand mit 1,5% angegeben, wovon rund ein Drittel auf die Einhebevergütung entfällt¹⁰⁴⁾. Bezogen auf die Zahl der Versicherten (gemäß Annahme für den Jahresvoranschlag 2002: 1.485.700) und Pensionisten (Annahme für den Jahresvoranschlag 2002: 640.000) entspricht dies einem Aufwand von rund 73 € pro Person und Jahr. Die Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter¹⁰⁵⁾ veröffentlicht für 2002, dass der Verwaltungsaufwand mit rund 168 Mio. € weniger als 1,7% der Budgetsumme ausmacht. Bei einer Gesamtzahl von etwas mehr als 2 Mio. Versicherten und Pensionisten (gemäß den für 1999 vorliegenden Zahlen: 1.232.500 Versicherte und 966.671 Pensionsfälle¹⁰⁶⁾), beträgt der Verwaltungsaufwand pro Person und Jahr rund 76 €.

4.5.5.2 Die Verwaltungskosten des österreichischen Pensionskassensystems im Vergleich zu den Verwaltungsaufwendungen der gesetzlichen Pensionsversicherung

Bei einem Kostenvergleich zwischen dem Pensionskassensektor und dem System der gesetzlichen Pensionsversicherung sind die Veränderungen der geschäftsplanmäßigen Rückstellungen für die nach Pensionsbeginn anfallenden Verwaltungskosten auszuklammern. Mit diesem Aufwandsposten wird bei den Pensionskassen für Ausgaben künftiger Jahre vorgesorgt. Derartige Antizipationen von zukünftigen Ausgaben sind aber in Einnahmen- und Ausgabenrechnungen, wie sie von den Einrichtungen der gesetzlichen Pensionsversicherung aufgestellt werden, nicht vorgesehen.

Für die Verwaltungsaufwendungen des Systems der gesetzlichen Pensionsversicherung wurde oben im Abschnitt 4.5.4 ein Schätzwert von 75 bis 80 € pro Jahr für jede im System betreute Person (Versicherte und Pensionisten) ermittelt und begründet. Demgegenüber sind die durchschnittlichen laufenden Aufwendungen pro Anwartschafts- und Leistungsberechtigten für alle überbetrieblichen Pensionskassen mit 90,29 € (für die Pensionskassen mit bereits mehr als 15.000 Berechtigten mit 85,52 €) im Jahr 2001¹⁰⁷⁾ etwas höher. Die Ursache dafür liegt

¹⁰³⁾ <http://www.pvang.at/pvang/cgi-bin/printme.pl?parse=/pvang/aktuelles/voranschlag2002.s...>

¹⁰⁴⁾ Aus dem mit 10.292 Mio. Euro angegebenen Gesamtaufwand und dem Prozentwert für die Verwaltungskostenbelastung, sind Verwaltungskosten von rund 154 Mio. Euro zu errechnen.

¹⁰⁵⁾ <http://www.pvarb.at/Beschreibung/kurzprofil.htm>.

¹⁰⁶⁾ Quelle wie oben in den Anmerkungen 2 und 3 zu Tabelle 10 angegeben.

¹⁰⁷⁾ Vgl. oben Übersicht 8 und die dort aufgezeigten Bandbreiten, innerhalb derer die Werte liegen, aus denen sich der Durchschnittswert ergibt.

sicherlich nicht in der Höhe der Personalkosten der Pensionskosten sondern in der Höhe der sonstigen Aufwendungen.

Die Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter veröffentlichte zusammen mit den Budgetwerten für 2002 (vgl. Abschnitt 4.5.5) auch eine Zahl von rund 3.600 Beschäftigten, von denen wiederum rund ein Drittel, also rund 1.200 Personen, in den medizinischen Begutachtungsstationen und in den eigenen Pflegeeinrichtungen als Ärzte, im medizinisch-technischen Dienst und im Pflegedienst beschäftigt sind. Wenn die Differenzzahl von 2.400 zur Zahl der Versicherten und Pensionisten der Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter, das waren im Jahr 1999 rund 2,2 Mio. Personen, in Beziehung gesetzt wird, ergibt sich als Schätzung, dass auf jede in der Versicherungsanstalt beschäftigte Person 917 Versicherte und Pensionisten entfallen.

Bei den überbetrieblichen Pensionskassen stand 2001 einer Gesamtzahl von 283.411 Anwartschafts- - und Leistungsberechtigten eine Zahl von (einschließlich der Geschäftsführungen) 224 Beschäftigten gegenüber. Auf jeden Beschäftigten der Pensionskassen entfielen daher im Durchschnitt 1.265 zu betreuende Anwartschafts- - und Leistungsberechtigte.

Um aus der oben dargelegten, sicherlich sehr vereinfachenden Gegenüberstellung einen in jeder Hinsicht abgesicherten Produktivitätsvergleich der Systeme zu entwickeln, wären sehr eingehende, über das Vorhaben dieser Arbeit hinausgehende Untersuchungen erforderlich. Mit dem Anspruch, eine mit großer Wahrscheinlichkeit zutreffende Einschätzung zu machen, kann aber festgestellt werden, dass nicht die Personalkosten der Pensionskassen für die aufgezeigten - im Durchschnitt pro betreuter Person höheren - Verwaltungskosten ausschlaggebend sind. Bestimmend sind dafür mit großer Wahrscheinlichkeit die sonstigen laufenden Kosten, wie EDV-Kosten, Prüfungskosten und sonstige Sachaufwendungen sowie die Tatsache, dass innerhalb einer Pensionskasse jeweils mehrere unterschiedliche Veranlagungs- und Risikogemeinschaften zu betreuen, und in vielen Fällen auch mehrere jeweils individuell gestaltete Typen von Pensionskassenverträgen zu verwalten sind. Bei aller Komplexität der für die gesetzliche Pensionsversicherung geltenden Bestimmungen handelt es sich dabei doch um ein einheitliches System.

4.5.6 Die Verwaltungskosten in den Einrichtungen der beruflichen Vorsorge in der Schweiz

4.5.6.1 Die vorliegenden Daten der Schweizer Sozialversicherungsstatistik und in der Schweiz vorgebrachte kritische Stellungnahmen zur Höhe der Verwaltungskosten des Systems

Die Sozialversicherungsstatistik 2002 (herausgegeben vom schweizerischen Bundesamt für Sozialversicherung) weist für die gemäß Gesetz über die berufliche Vorsorge geregelten BVG-Einrichtungen (zweite Säule) für die Jahre 1998 bis 2000 folgende Werte aus:

Übersicht 11: Kennzahlen des Systems der beruflichen Vorsorge in der Schweiz

		1998	1999	2000
Vorsorgeeinrichtungen	Zahl	10.409		9.000
Versicherte	Zahl	3.139.676		3.220.000
Rentenbezüger	Zahl	694.912	720.000	750.033
Beiträge der Arbeitnehmer und -geber (ohne Eintrittseinlagen)	Mio. CHF	26.415	24.200	25.700
Eintrittseinlagen von Arbeitnehmern und -gebern	Mio. CHF	2.612	2.600	3.700
Ausbezahlte Renten	Mio. CHF	14.450	15.300	16.300
Verwaltetes Vermögen	Mio. CHF	413.600	458.800	474.300
Unkosten der Vermögensverwaltung und Passivzinsen	Mio. CHF	1.335	1.300	1.300
Verwaltungsaufwand	Mio. CHF	963	1.000	1.100

In einer im Oktober 2001 im schweizerischen Nationalrat eingereichten Interpellation wurde der Bundesrat zur Stellungnahme bezüglich Fragen der Pensionskassenverwaltung aufgefordert¹⁰⁸⁾. In der Begründung der Fragestellung wurde festgestellt, dass in den mit dem Gesetz über die berufliche Vorsorge geregelten BVG-Einrichtungen im Jahr 1998 jeder elfte als Beitrag eingezahlte Franken - also rund 9% - und von den ausbezahlten Pensionskassenleistungen (Renten und Kapitalauszahlungen) jeder siebente Franken - also rund 14% - für Verwaltungskosten in den Pensionskassen und Vermögensverwaltungen verbraucht worden ist. In der schriftlichen Beantwortung durch das zuständige Departement des Inneren wurden die vorgelegten Zahlen nicht in Zweifel gezogen, sie wurden aber relativiert und erläutert. Die Behauptung, dass das System der Pensionskassenverwaltung ineffizient sei, wurde zurückgewiesen.

In der Beantwortung wurde darauf hingewiesen, dass von den in der Fragestellung genannten Verwaltungskosten des Jahres 1998 der größere Teil auf die Kosten der Vermögensverwaltung entfallen ist. In Relation zu den von den Vorsorgeeinrichtungen verwalteten Vermögenswerten betragen die Kosten der Vermögensverwaltung 0,31%. Nach Abzug der Vermögensverwaltungskosten verbleibt also rund 1 Mrd. CHF als Betrag für die eigentlichen Verwaltungskosten, das sind rund 3,7% der Beitragseinnahmen. In Relation zum verwalteten Vermögen ergibt sich für die Summe aus Verwaltungskosten der Kassen und Kosten für die Vermögensverwaltung ein Wert von rd. 0,53%. Der Bundesrat vertrat die Auffassung, dass aufgrund dieser Zahlen nicht auf ein generell ineffizientes System geschlossen werden kann. In der Beantwortung der Interpellation wurde auch darauf verwiesen, dass die genannten Zahlen die Verwaltungskosten von Sammelstiftungen, die von Versicherungen errichtet sind, nicht umfassen, da diese Sammelstiftungen die Verwaltung der von ihnen geführten Vorsorgewerke in der Regel an die hinter der Stiftung stehende Versicherung delegieren und in ihrer Jahresrechnung konsequenterweise keine oder nur die

¹⁰⁸⁾ Interpellation: "Zweite Säule, Verwaltungskosten und Anlegerverhalten", eingereicht am 5.10.2001 von Rudolf Strahm; schriftliche Antwort des Bundesrates vom 19.12.2001; http://www.parlament.ch/afs/data/d/gesch/2001/d_gesch_20013630.htm.

direkt bei der Stiftung anfallenden Verwaltungskosten ausweisen. Bei Sammelstiftungen, welche eine Vielzahl von Klein- und Kleinstanschlüssen erfassen, dürfte nach Einschätzung in der Beantwortung der Verwaltungsaufwand systembedingt höher sein als bei autonomen Vorsorgeeinrichtungen. Es wurde auch aufgezeigt, dass der Durchschnittsbestand der bei Sammelstiftungen angeschlossenen Vorsorgewerke bei 6,5 Versicherten liegt.

4.5.6.2 Einzeluntersuchungen zu der Höhe der Verwaltungskosten der Schweizer Pensionskassen

Untersuchungen des Schweizer Pensionskassensystems kommen für Teilbereiche zu vergleichbaren Ergebnissen, in denen auch die Schwankungsbreiten dargestellt sind, aus denen sich die genannten Durchschnittswerte ergeben. Die Swissca Portfolio Management AG und die Prevista Anlagestiftung haben in Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Pensionskassenverband ASIP im Herbst 1999 eine Umfrage bei Vorsorgeeinrichtungen der öffentlich-rechtlichen Körperschaften in der Schweiz durchgeführt¹⁰⁹⁾. An der Umfrage haben 43 Kassen teilgenommen, die rd. 438.000 aktiv Versicherte und Rentenbezieher betreuen. Das durchschnittliche Vermögen der Kassen belief sich auf rd. 1,8 Mrd. CHF, es handelte sich also überwiegend um überdurchschnittlich große Einrichtungen. Gemessen an der Zahl der Berechtigten wurden in der Umfrage etwa 12%, gemessen an der Zahl des veranlagten Vermögens etwa 16% des Bestandes der zweiten Säule erfasst. Als durchschnittliche Administrationskosten pro Destinatär (Versicherte und Rentenbezüger) wurde ein Betrag von 218 CHF pro Jahr ermittelt. Diese 218 CHF liegen etwas unter dem Betrag, der aus den oben genannten Zahlen als Durchschnitt für alle Versorgungseinrichtungen abgeleitet werden kann: bei einem Verwaltungsaufwand des Systems der zweiten Säule, der sich im Jahr 1998 auf insgesamt 963 Mio. Franken belaufen hat, entfiel auf jeden der 3.139.676 aktiv Versicherten und 694.912 Rentenbezieher ein Betrag von 251 CHF.

Die in diese Untersuchung einbezogenen kleinen Kassen wiesen mit einem Betrag von 288 Franken pro betreute Person und Jahr erwartungsgemäß den höchsten Wert auf, der niedrigste Wert wurde aber nicht bei den größten Kassen, sondern mit 156 Franken bei den mittleren mit 2.000 bis 10.000 Destinatären festgestellt.

Die Kosten der Vermögensverwaltung wurden in der Umfrage für den untersuchten Bereich in einer Bandbreite von 943 bis 3.228 CHF pro eine Mio. CHF ermittelt. Diese Werte von 0,09% bis 0,32% liegen nur bezüglich des Höchstwertes über dem in der Anfragebeantwortung durch den Bundesrat genannten 0,31% als Durchschnittswert für die Vermögensverwaltungskosten über alle Versorgungseinrichtungen gesehen.

¹⁰⁹⁾ Vgl. die Internet-Publikation "Die Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften" unter <http://www.vorsorgeforum.ch/DE/Statistik/Swissca>.

Eine weitere Umfrage wurde ebenfalls im Herbst 1999 von Robeco Institutional Asset Management (Schweiz) AG (RIAM) durchgeführt¹¹⁰). An der Umfrage haben sich 259 Einrichtungen beteiligt, die mit einem Vermögen von 225 Mrd. CHF größenordnungsmäßig die Hälfte des Bereichs der beruflichen Vorsorge in der Schweiz repräsentieren. Es wurde erhoben, dass 39% der Kassen die Vermögensverwaltung vollständig intern erledigen, 32% haben diese Aufgabe zum Teil ausgegliedert, nur 29% vergaben die Vermögensverwaltung gänzlich extern. Die Gesamtkosten im Verhältnis zum Gesamtvermögen lagen bei rd. 15% der untersuchten Kassen über 0,6% pro Jahr (die Spitzenwerte für 3% der Kassen waren höher als 1,2%). Bei 42% der Kassen lagen die Gesamtkosten in einer Bandbreite von 0,3% bis 0,6% des Gesamtvermögens (der aus den Gesamtwerten der Schweizerischen Sozialversicherungsstatistik 2001 ableitbare Durchschnittswert beträgt rund 0,5%). In insgesamt 42 % der Kassen waren die Gesamtkosten der Verwaltung geringer als 0,3% des Gesamtvermögens.

4.5.6.3 Die Unterschiede in den Entwicklungsständen des österreichischen Pensionskassensystems und des Schweizer Systems der beruflichen Vorsorge und deren Auswirkungen auf das Niveau der Verwaltungskosten

Für den Vergleich der überbetrieblichen Pensionskassen in Österreich mit dem Pensionskassensystem in der Schweiz werden als Verwaltungskosten nicht nur die laufenden Verwaltungskosten sondern auch die Veränderungen der Rückstellungen für die nach Pensionsbeginn - also während des Auszahlungszeitraums der Pensionen - anfallenden Verwaltungskosten berücksichtigt. Die gesamte Ergebnisbelastung durch Verwaltungskosten wird damit auf den Zeitraum der Beitragszahlungen bezogen, in dem die Pensionskassen die Vergütungen zur Abdeckung der Betriebsaufwendungen vereinnahmen. Beim Vergleich der Verwaltungskosten muss jedenfalls der unterschiedliche Entwicklungsstand der Systeme berücksichtigt werden.

Die Zahl der berechtigten Anwärter und Pensionisten ist im Schweizer System mit rund 3,97 Mio. Personen um das 14-fache größer als die Zahl der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in den österreichischen überbetrieblichen Pensionskassen (Stand 2001: rund 283.400 Personen).

Das verwaltete Vermögen pro Berechtigten beläuft sich im System der zweiten Säule in der Schweiz (Werte für das Jahr 2000) auf rund 119.000 CHF, umgerechnet fast 77.000 €, während in den österreichischen überbetrieblichen Pensionskassen bei einem Gesamtvermögen der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften von 6.196 Mio. € (Stand Ende 2001) auf jeden der Berechtigten nur ein Betrag von rund 21.900 € entfällt.

¹¹⁰) Vgl. die Internet-Publikation "Pensionskassenanlagen 1998 - 2000" unter <http://www.vorsorgeforum.ch/DE/Grundlagen/Kapitalanlagen>.

Die im Durchschnitt pro Person ausbezahlte Pension betrug 2000 im System der beruflichen Vorsorge rund 21.732 CHF, was unter Berücksichtigung des Durchschnittskurses des CHF im Jahr 2000 gegenüber Schilling (ATS 8,8344) und des Umrechnungskurses Schilling gegenüber Euro umgerechnet 13.953 € entspricht. Die aus den Geschäftsberichten der österreichischen überbetrieblichen Pensionskassen für 2001 ableitbare durchschnittliche Pensionszahlung war demgegenüber 7.582 €, also um 46% niedriger.

Die Beiträge pro Versicherten betragen 2000 im Schweizer System (inkl. Eintrittseinlagen) 9.130 CHF bzw. bei Umrechnung über den Durchschnittskurs des CHF gegenüber Schilling im Jahr 2000 (ATS 8,8344) 5.862 €. (Ohne Eintrittseinlagen: 7.981 CHF bzw. umgerechnet 5.124 €). Vergleichsweise beliefen sich die Beitragseinzahlungen pro Anwartschaftsberechtigten in den österreichischen überbetrieblichen Pensionskassen für 2001 nur auf durchschnittlich 2.315 €. Wenn nur die laufenden Beiträge, nicht aber Einmalbeiträge nach Übertragungen berücksichtigt werden¹¹¹⁾, ergibt sich ein Betrag von 1.542 €, der um 70% niedriger ist als der für die Verhältnisse in der Schweiz abgeleitete Wert. Auch mit einem im Jahr 2001 deutlich gestiegenen Anteil der laufenden Beitragseinnahmen gemessen an den gesamten Beitragszahlungen ist der österreichische Pensionskassensektor noch weit entfernt vom Entwicklungsstand des Systems in der Schweiz. Dies wird besonders deutlich in der Betrachtung der Kontinuität des Beitragsaufkommens.

Die Beiträge im Sektor der Beruflichen Vorsorge (zweite Säule) lagen in den Jahren 1995 bis 2000 ohne besonders große Schwankungen in einer Bandbreite von 25.637 Mio. CHF (1995) bis 29.400 Mio. CHF (2000). Der größte Teil der Beiträge sind laufende Beiträge; die "Eintrittseinlagen" aus Übertragungen lagen von 1995 bis 2000 zwischen 5,9 und 12,6% der gesamten Beiträge. Vergleichsweise waren für die überbetrieblichen Pensionskassen in Österreich in den Jahren 1998 bis 2001 rund 67% (mit einem Spitzenwert von rund 80% im Jahr 1999) aller Beitragseinnahmen Einmalbeiträge aus Übertragungen. Auch im Jahr 2001 war der Anteil der Einmalbeiträge noch bei rund 30%.

Dementsprechend sind im Schweizer Pensionskassensystem bei bereits sehr hohen Vermögensbeständen die Zuwachsraten vergleichsweise niedrig. Die Beiträge des Jahres 2000 betragen rd. 6,4% des verwalteten Vermögens zum Jahresende 1999. Demgegenüber waren die Beitragseinnahmen der überbetrieblichen Pensionskassen in Österreich im Jahr 1999 (einschließlich der Einmalbeiträge aus Übertragungen) mit 1.716,2 Mio. € um 75% höher als 1998; bezogen auf das Gesamtvermögen der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften für Ende 1998 (3.374,5 Mio. €) bedeuteten die Beiträge im Jahr 1999 einen Zuwachs von 51%.

¹¹¹⁾ Die für die österreichischen Verhältnisse dargelegten Werte sind aus den Veröffentlichungen von fünf der sieben überbetrieblichen Pensionskassen, die allerdings rund 98% des Vermögens aller Veranlagungs- und Risikogemeinschaften sowie rund 94% der Zahl der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten repräsentieren, entnommen. Diese fünf Pensionskassen veröffentlichen in ihren Geschäftsberichten die Aufgliederung in Einmalbeiträge aus Übertragungen von bereits bestehenden Pensionsverpflichtungen und laufende Beiträge; sie gliedern auch die Zahl der Berechtigten insgesamt in Anwartschafts- und Leistungsberechtigte.

Auch im Jahr 2000, in dem die Gesamtbeiträge nach Ausbleiben größerer Einmalübertragungen gegenüber dem Vorjahr um 63% niedriger waren, ist der Zugang bezogen auf das verwaltete Vermögen zum Jahresanfang mit 11,9% fast doppelt so groß gewesen als der oben für die Verhältnisse in der Schweiz im Jahr 2000 abgeleitete Wert von 6,4%. Im Jahr 2001 hat sich die Tendenz zur Annäherung an die Situation des Schweizer Pensionskassensystems fortgesetzt. Die Beitragseinnahmen aller sieben in die Untersuchung einbezogenen österreichischen überbetrieblichen Pensionskassen beliefen sich auf 10,2% der Vermögen der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften zum Jahresanfang 2001. Es ist daher davon auszugehen, dass das Pensionskassensystem in Österreich derzeit zweifellos immer noch in einer frühen Phase der Entwicklung ist.

Der Verwaltungsaufwand der österreichischen überbetrieblichen Pensionskassen ist daher in Relation zu den Beitragseinnahmen - wegen des deutlich niedrigeren Niveaus der Beitragsleistungen pro Versicherten - höher als für das Schweizer Pensionskassensystem. Während für dieses in der unten stehenden Übersicht Werte zwischen 3,31% (für 1998) und 3,74% (für 2000) ausgewiesen werden, betragen die Vergleichswerte für die österreichischen Pensionskassen in den Jahren 2000 und 2001 5,54 bzw. 5,23%. Die für 1998 und 1999 aus den Geschäftsberichten der österreichischen Pensionskassen abgeleiteten, deutlich niedrigeren Werte sind wegen des extrem hohen Anteils von Einmalbeiträgen aus Übertragungen nicht repräsentativ.

In Relation zur Zahl der zu betreuenden Versicherten und Pensionisten zeigt sich aber, dass das österreichische System vergleichsweise kostengünstiger arbeitet, was sicherlich auf die starke Aufsplitterung des Schweizer Systems auf eine sehr große Zahl von Einrichtungen zurückzuführen ist.

4.5.7 Zusammenfassung

Ausgehend von den zur Verfügung stehenden veröffentlichten Daten lässt sich feststellen, dass die Verwaltungskosten des Pensionskassensystems in Österreich bezogen auf die Betreuung einer berechtigten Person im Durchschnitt etwas höher sind als die für die Träger der gesetzlichen Pensionsversicherung veröffentlichten Werte. Dieser derzeit bestehende Kostennachteil könnte im Zuge einer Weiterentwicklung des Pensionskassensystems mit zunehmenden Berechtigtenzahlen verringert oder sogar zur Gänze überwunden werden. Eine vergleichsweise ungünstige Relation zwischen Verwaltungskosten und Pensionsauszahlungen ergibt sich für das Pensionskassensystem derzeit sicherlich daraus, dass die durchschnittlich pro Jahr und Person ausbezahlten Zusatzpensionen (zirka 7.400 € für das Jahr 1999, vgl. Übersicht 5) geringer sind als die durchschnittliche Pensionszahlung in der gesetzlichen Pensionsversicherung (zirka 10.700 €, vgl. oben die Übersicht 10, aus der die Werte für das Jahr 1999 entnommen werden können). Das Verhältnis von Verwaltungskosten zu Zusatzpension wird bei sehr geringen Beträgen für die Zusatzpension besonders ungünstig sein. Auf die Betreuung einer Anwartschaft, die angenommen 25 Jahre dauert, und eines nachfolgenden

Pensionsbezugs für angenommen ebenfalls 25 Jahre entfallen pro Jahr durchschnittlich rund 90 € als Verwaltungskosten (vgl. Übersicht 12), für 50 Jahre also 4.500 €. Wenn der Betrag der Zusatzpension jährlich z. B. nur 2.000 € ausmacht, ergeben sich Gesamtauszahlungen von 50.000 €, was - ohne Berücksichtigung und Valorierungen und Zinsen - einer Verwaltungskostenbelastung von 9% entsprechen würde. Die von den Pensionskassen proportional zu den Beiträgen eingehobenen Vergütungen werden in solchen Fällen die tatsächlichen Verwaltungskosten nicht abdecken können. Ob für die Pensionskassen solche Fälle zumindest im Sinne einer Grenzkostenkalkulation wirtschaftlich sein können, oder ob dafür nicht eine Verbesserung der Altersversorgung durch freiwillige Höherversicherung im Rahmen der gesetzlichen Sozialversicherung empfehlenswert ist, wäre von den Pensionskassen jeweils zu beurteilen.

Übersicht 12: Vergleich der Verwaltungskosten der überbetrieblichen Pensionskassen in Österreich mit jenen der gesetzlichen Pensionsversicherung in Österreich und der Einrichtungen der beruflichen Vorsorge in der Schweiz

		1998	1999	2000	2001
7 überbetriebliche Pensionskassen in Österreich					
Beiträge	Mio. €	981,0	1.716,2	636,5	596,1
Anwartschafts- und Leistungsberechtigte	Zahl	190.922	231.474	255.809	283.411
Verwaltungsaufwand inkl. Veränderung der Verwaltungskostenrückstellung	Mio. €	28,0	37,5	35,3	31,2
	In % der Beiträge	2,85%	2,19%	5,54%	5,23%
	Pro Person in €	146	162	138	110
Verwaltungsaufwand ohne Veränderung der Verwaltungskostenrückstellung	Mio. €	16,3	19,4	22,8	25,6
	Pro Person in €	85	84	89	90
Gesetzliche Pensionsversicherung in Österreich					
Versicherte und Pensionisten	Zahl		5.066.677		
Verwaltungsaufwand	Mio. €		391,1		
	Pro Person in €		75 - 80		
Einrichtungen der beruflichen Vorsorge in der Schweiz					
Beiträge (inkl. Eintrittseinlagen)	Mio. CHF	29.028	26.800	29.400	
Versicherte und Pensionisten	Zahl	3.834.588		3.970.033	
Verwaltungsaufwand (ohne Kosten der Vermögensverwaltung)	Mio. CHF	963	1.000	1.100	
Verwaltungsaufwand	In % der Beiträge	3,31%	3,73%	3,74%	
Verwaltungsaufwand (ohne Kosten der Vermögensverwaltung)	Pro Person in CHF	251		277	
Verwaltungsaufwand (umgerechnet über die Relation ATS/CHF)	Pro Person in €	155		178	

Fraglich ist auch - wenn nur der Aspekt der Verwaltungskosten betrachtet wird -, ob nicht der gesetzlich festgelegte Höchstbetrag von 9.300 €, bis zu dem bei Eintritt des Leistungsfalls ein

Pensionsanspruch abgefunden werden kann¹¹²⁾ höher angesetzt werden sollte. Aus einem Barwert des Leistungsanspruchs in Höhe von 9.300 € ergibt sich in Abhängigkeit vom Pensionsantrittsalter ein Jahrespensionsbetrag von u. U. weniger als 600 €, der in Relation zu den durchschnittlichen Verwaltungskosten von zirka 90 € im Jahr zu setzen ist. Dem Grundgedanken des Pensionskassengesetzes - die angesparten Mittel für die Alterssicherung zu verwenden - würde eine Erhöhung der Abfindungsgrenze natürlich nicht entsprechen.

Wünschenswert wäre es aus Sicht der Berechtigten, die Ergebnisdarstellungen der Pensionskassen bezüglich der Kosten der Vermögensverwaltung transparenter zu gestalten. Die Möglichkeiten zu Kostenvergleichen zwischen verschiedenen Pensionskassen und auch zwischen dem Pensionskassensystem und anderen Alternativen der Altersvorsorge könnten dadurch wesentlich verbessert werden.

4.6 Literaturverzeichnis

Gesetze und behördliche Veröffentlichungen

Pensionskassengesetz (PKG)281. Bundesgesetz vom 17. Mai 1990 über die Errichtung, Verwaltung und Beaufsichtigung von Pensionskassen, BGBl. Nr. 281/1990, idF. BGBl. I Nr. 97/2001

Regierungsentwurf .zu einer Änderung des Pensionskassengesetzes, zur Begutachtung ausgesandt Ende März 2003, vgl. den veröffentlichten Text unter: der Internetadresse <http://www.parlinkom.gv.at/archiv/XXII.pdf/ME/00/00/000032e.pdf>

Betriebspensionsgesetz (BPG)282. Bundesgesetz vom 17. Mai 1990, mit dem betriebliche Leistungszusagen gesichert werden, BGBl. Nr. 282/1990, idF. BGBl. I Nr. 139/1997

Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz100. Bundesgesetz vom 10. Juli 2002, BGBl. I Nr. 100/2002

STATISTIK AUSTRIA, Statistisches Jahrbuch 2002

Tätigkeitsbericht des Rechnungshofes: Hauptprobleme der öffentlichen Finanzkontrolle, System der gesetzlichen Pensionsversicherung, Reihe Bund 2000/5, III-73 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXI. GP

Bundesamt für Sozialversicherung in Bern:

Medienmitteilung vom 21. Januar 2002, Mindestverzinsung der BVG-Altersguthaben: Kommissionsbericht empfiehlt Beibehaltung der Nominalverzinsung; <http://www.bsv.admin.ch/aktuell/presse/2002/d/02012101.htm>

Medienmitteilung vom 8. November 2001, Sicherheitsfonds BVG: Reserve der Stiftung positiv, <http://www.bsv.admin.ch/blind/aktuell/presse/2001/d/01110801.htm>

Medienmitteilung vom 24. Mai 2000, Bilanzierung von Pensionskassenansprüchen: Das BSV nimmt Stellung; <http://www.bsv.admin.ch./aktuell/presse/2000/d/00052501.htm>

Hinweise zur Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenvorsorge (BVV 2), Änderung vom 14. November 2001, Einführung und Kommentar zu Art. 49a Abs.2 (neu) http://www.admun.ch/ch/d/gg/ikt/2002_8_2.htm

¹¹²⁾ Vgl. § 1 Abs. 2 PKG.

Confoederatio Helvetica, Die Bundesbehörden der Schweizerischen Eidgenossenschaft, systematische Sammlung des Bundesrechts, Verordnung über den Sicherheitsfonds BVG, http://www.admin.ch/ch/d/sr/831_432_1/; (zu den Aufgaben des Sicherheitsfonds insbesondere: http://www.admin.ch/ch/d/sr/831_40/a56.html)

Interpellationen an den Schweizer Bundesrat

"Berufliche Vorsorge, Verwendung von Kapitalien", eingereicht am 12.3.2001 von Robbiani Meinrado, schriftliche Antwort des Bundesrates vom 23.5.2001; http://www.parlament.ch/afs/data/d/gesch/2001/d_gesch_20013057.htm

"Zweite Säule, Verwaltungskosten und Anlegerverhalten", eingereicht am 5.10.2001 von Rudolf Strahm; schriftliche Antwort des Bundesrates vom 19.12.2001; http://www.parlament.ch/afs/data/d/gesch/2001/d_gesch_20013630.htm

OECD Principles of Corporate Governance, im Jahr 1999 anlässlich der Tagung des Rates der OECD auf Ministerebene gebilligt und veröffentlicht. <http://www.oecd.org/daf/governance/principles.htm>

Studien, Arbeitspapiere, Aufsätze und Vorträge

M. Adams: "Kontrolldefizite und Einflusskumulation in der deutschen Wirtschaft"; <http://www.rrz.uni-hamburg.de/fb03-irw/zivil/papers/einfluss.doc>.

Theodor Baums und Erik Theissen: "Banken, bankeigene Kapitalanlagegesellschaften und Aktienemissionen"; <http://www.uni-frankfurt.de/fb01/baums/files/paper66.pdf>

Hans Büschgen: "Universalbankensystem versus Trennbankensystem: Vor- und Nachteile" veröffentlicht in Die Bürger im Staat, 47.Jg., Heft 1, 1997; <http://www.uni-koeln.de/wiso-ak/bankseminar/veroeff/mub/77/banksys.pdf>

Forian Dohmen: "Allmacht der Banken gleich Ohnmacht der Regierung?", Vortrag gehalten im DGB-Haus Aachen, September 1998; http://www.rwth-aachen.de/zentral/dez3_pmalt_Vortrag_Bankenmacht.html

M. Handschmann, T. Eisenmenger und M. Kollmann, Studie "Private Vorsorge" herausgegeben von der Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wien, 3. Auflage, März 2002, <http://www.akwien.at/dat/Vorsorge.pdf>

M. Krull und D. Nocera: "Die Rolle institutioneller Investoren bei Corporate Governance: Welchen Einfluss sollen sie nehmen?" Ausarbeitung zur Vorlesung "Strukturelle Veränderungen von Märkten und das Versagen des Corporate Governance" Prof. Borner und Prof. Schiltknecht, WS 01/02 <http://www.unibas.ch/wwz/wifor/Fächer/Oberstufe/CorpGov/Krull&Nocera.pdf>

Walter Rothensteiner: "Die Gestaltung des Bankenaufsichtssystems aus Sicht der Geschäftsbanken"; http://www2.oenb.at/tagung/vowi_2001/kf_lf_rothensteiner_neu.htm

Rudolf Schuppisser: "Die betriebliche Altersvorsorge - Erfahrungen aus Sicht der Schweizer Wirtschaft", Vortrag gehalten beim Forum "Betriebliche Altersvorsorge in Europa e.V." am 12. April 2000 in Berlin, http://www.arbeitgeber.ch/deutsch/_frames/5_sozialpolitik/5-d_000523.htm

Frank Bulthaupt, Daniela Etschberger, Renate Finke, Michaela Grimm, Werner Heß, David Milleker, Sabine Schmax, Rolf Schneider, Jürgen Stankowsky, Armin Unterberger: Studie "Die Märkte für Altersvorsorgeprodukte in Europa", herausgegeben von der Dresdner Bank AG, Juni 2000; http://www.dresdner-bank.de/meta/kontakt/01_economic_research/07_trends_spezial/trends_spezial_200107.pdf Sabine Bacouel-Jentjens, Dirk Fach, Renate Finke, Jürgen Stankowsky: Studie "Bedeutung von Pensionsfonds - ein internationaler Vergleich" herausgegeben von der Dresdner Bank AG, Juli 2000; http://www.dresdner-bank.de/meta/kontakt/01_economic_research/07_trends_spezial/trends_spezial_200003.pdf.

Schlussbericht der Expertengruppe unter Vorsitz von J.-B. Zufferey: "Finanzmarktregulierung und -aufsicht in der Schweiz (Banken, Versicherungen, Allfinanz und Finanzkonglomerate, andere Finanzdienstleistungen)", November 2000, <http://www.efd.admin.ch/multifilg/finanzmarkt.pdf>

Internetpublikationen des Vorsorgeforums

„Mindestverzinsung“ <http://www.vorsorgeforum.ch/DE/Dossiers/Zins/Main.htm>

"Die Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften" <http://www.vorsorgeforum.ch/DE/Statistik/Swissca>

"Pensionskassenanlagen 1998 - 2000", Umfrage der RIAM-Robeco Institutional Asset Management AG, Genf, unter <http://www.vorsorgeforum.ch/DE/Grundlagen/Kapitalanlagen>

Arbeitskreis "bilanzierung.ch" "Aktuelle Beurteilung mit Empfehlungen für Jahresrechnungen 2001"; Internetveröffentlichung vom 25.1.2002: <http://www.bilanzierung.ch/docs/10020100beurteilung.htm>

Zeitungs- und Zeitschriftenartikel, Presseaussendungen

Michael Bachner „Auch Betriebspensionen geht es ordentlich an den Kragen“, Der Standard , 30.Mai 2003

Christian Baulig: "Krise am neuen Markt: Börsengurus mit ramponierten Image", Teil 5 der Serie über den Aufstieg und Fall des Neuen Marktes, Financial Times Deutschland vom 16.3.2001, <http://www.ftd.de./null/1068020.html>

Marc Brost und Marie-Luise Hauch-Fleck: "Frankfurt in Schieflage"; Die Zeit, Wirtschaft 41/2002; http://www.zeit.de/2002/41/Wirtschaft/print_200241_bankenkrise.html

Irmgard Kischko „Fallschirm Betriebspension wird löchrig“ Kurier vom 25. April 2003, Seite 17

Stephan Kaufmann: "Meister greift in den Bankenstreit ein" in Textarchiv der Berliner Zeitung, 14.1.2000, http://www.berlinonline.de/wissen/berliner_zeitung/archiv/2000/0114/wirtschaft/0132

André Michel " Jetzt muss Corti den Zauberhut nehmen" in "Cash" vom 6.4.2001, http://www.bilanzierung.ch/presse/cash/20010406cash_Zauberhut.htm

Armin Müller: "Wir wissen nicht, was sie tun" über die Notwendigkeit einer Kontrolle der Pensionskassen; <http://www.sonntagszeitung.ch/sz19/S25-8899.HTM>

Michael Nikbakhsh: "Wie sicher ist ihre Bank?", Profil Nr. 43, 21. Oktobert 2002, Seite 60

Richard Rother: "Seid verschlungen Milliarden" in "die Tageszeitung" vom 10.4.2002, <http://www.taz.de/pt/2002/04/10/a0060.nf.text>

Arthur Rutishauser: "Der hemmungslose Griff in die Pensionskassen, Konkurse von Pensionskassen kosten immer mehr Geld - jetzt droht auch Ebbe im Sicherheitsfonds" in der sonntagszeitung.ch vom 24.2.2002, <http://www.sonntagszeitung.ch/sz/szUnterRubrik.html?rubrikid=118&ArtId=26958&a>

David Shirreff: "Liko-Bank Europe's last resort?" in Euromoney July 2000, <http://www.euromoney.com/contents/publications/euromoney/em.00/em.00.07/em.00.0>

Verena Thalman: "Pleiten: Versicherte sind geschützt" im tages-anzeiger.ch vom 31.8.1998, <http://www.tages-anzeiger.ch/archiv/98august/980831/255915.HTM>

Pressespiegel zusammengestellt von Reto Herger, dort Finanz und Wirtschaft, ohne Datum: "Löchrige Aufsicht im Vorsorgewesen"; http://www.vertrauen.ch/presse_artikel/pressearchiv_20000315.pdf

Presseaussendung des Bundesverbandes Öffentlicher Banken Deutschlands vom 27.7.2000: "Öffentliche Banken im Einklang mit EU-Wettbewerbsrecht"; <http://www.voeb.de/News/presse65.htm>

Pressemitteilung der Bayerischen Staatskanzlei vom 18.12.2001: "Holdinglösung macht Landesbank fit für die Zukunft"; http://www.bayern.de/Presse-Info/PM/2001Mrat/Mrat_011218.htm

Artikel: "Ausfallhaftung ist keine Beihilfe" in Der Standard vom 6./7. April 2002

Artikel Chef sorgt vor" in Profil, Heft 17/2003, auch unter <http://www.w.w.profil.at/aktuell/Wirtschaft/Selbstversorger/Pensionskassen>

Artikel "Die Berliner Bankgesellschaft - Ein Lehrstück zur politischen Ökonomie der Hauptstadt", Sozialistische Zeitung, April 2002, <http://members.abl.com/sozist/0204052.htm>

Artikel: "Ministerium weist EZB-Kritik zurück"; Textarchiv der Berliner Zeitung, 3.2.2001, http://www.berlinonline.de/wissen/berliner_zeitung/archiv/2001/0203/wirtschaft/0187

Artikel „Pensionskassen weisen für 2002 Verluste von 10,3% auf“ in NZZ Online vom 10. März 2003, <http://w.w.w.nzzch/2003/03/10/wi/page-newzzDDODIF-12.html>

Artikel „Couchepins Reparaturen an der zweiten Säule“ in " " in NZZ Online vom 2. Mai 2003, <http://w.w.w.nzzch/2003/05/02/il/page-newzzDF85EB8F-12.html>

Artikel: "Privatbanken attackieren Sparkassen - Die Kritik an den Öffentlich-Rechtlichen - Argumente der privaten Banken" im Tagesspiegel Online, 28.7.2000, <http://www2.tagesspiegel.de/archiv/2000/07/27/ak-wi-un-13197html>

Artikel: "Privatbanken attackieren Sparkassen - Die Kritik an den Privaten - Argumente der Sparkassen" im Tagesspiegel Online, 28.7.2000, <http://www2.tagesspiegel.de/archiv/2000/07/27/ak-wi-un-13000htm>

Artikel "Umbauten am Schweizer Finanzplatz - Zwischen Retuschen und großen Würfeln" NNZ Online vom 28. Dezember 2001, <http://www.nzz.ch/servlets/ch.nzz.newzz.DruckformatServlet>

Artikel „Verbitterte Pensionisten ziehen vor Gericht“ in " Kurier vom 25. April 2003, Seite 17

Artikel „Versicherten droht ein noch tieferer Mindestzins ihrer Pensionskassen“ in NZZ Online vom 8. April 2003, <http://w.w.w.nzzch/2003/04/08/wi/page-newzzDE9U3YV1-12.html>

Homepages

Homepage der Pensionskasse der Swissair <http://www.swissair-group-pension.com/apk/d/questions.html>

Übersichtsdarstellungen auf den Internetseiten der Winterthur-Leben; <http://www.winterthur-leben.ch/home/vorsorgeinfo/VorsorgeInfo-Berufliche>

Homepage der Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten <http://www.pvang.at/pvang/cgi-bin/printme.pl?parse=/pvang/aktuelles/voransch12002.s>.

Homepage der Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter <http://www.pvarb.at/Beschreibung/kurzprofil.htm>

5. Grundsatzfragen der Veranlagung einer Pensionskasse

Mag. Günther Schiendl, CEFA¹¹³⁾

Einleitung

Die Ausführungen sind wie folgt aufgebaut. Zunächst werden einige Begriffe definiert.

In einem ersten Block, bestehend aus vier Kapiteln werden die Rahmenbedingungen und ihre Auswirkungen auf die Veranlagung dargestellt: die Veranlagungsvorschriften werden kurz skizziert; die Möglichkeiten der Mitwirkung der Berechtigten und ihr Einfluss auf Veranlagungsentscheidungen. Ausführlicher wird der Bereich Ziele und Zielhierarchien behandelt. Insbesondere wird im Detail auf die Systemabhängigkeit der Legitimation der Formulierung von Zielvorgaben eingegangen und auf latente Ziel- oder Interessenskollisionen hingewiesen. Schließlich werden die Auswirkungen der Größe der verwalteten Gelder, der Kundenstruktur und der Eigentümerstruktur auf den Bewegungsspielraum der Pensionskasse analysiert, der wiederum ihre Wertschöpfungsmöglichkeiten bestimmt.

Im zweiten Block werden die Grundsätze und Richtlinien der Veranlagung, im internationalen Kontext behandelt und insbesondere Wohlverhaltensregelungen und Prinzipien der Corporate Governance näher dargestellt.

Im dritten Block werden in drei Kapiteln die konkreten Umsetzungsvarianten der Veranlagung beschrieben. Zunächst wird die Formulierung der Veranlagungspolitik, der „Verfassung“ der Pensionskasse samt den von ihr geregelten Bereich dargelegt. Ein großes zentrales Kapitel behandelt die Aufbauorganisation der Veranlagung, die Strukturierung der VRGs, die Auswahl der Veranlagungsinstrumente. In diesem Kapitel werden viele Gestaltungsfragen und insbesondere der Ressourcenaspekt behandelt. Ein weiteres zentrales Kapitel beschreibt den Investmentprozess einer Pensionskasse. Nach der Darstellung der Pensionskassenspezifika werden Anforderungen an effiziente Entscheidungsprozesse und ihre Gestaltung erläutert. Darauf folgen eine detaillierte Auseinandersetzung mit den Bestimmungsfaktoren der strategischen Asset Allocation und ihr Zusammenspiel mit taktischen Anlageentscheidungen. Auf das Monitoring der Märkte, der verwendeten Veranlagungsinstrumente folgt eine Darstellung der Steuerung der VRGs mittels Ergebnisbeitragsrechnung. Schließlich werden die wichtigsten Bausteine der Risikokontrolle beschrieben.

Im vierten Block wird auf die Veranlagung in den neuen Mitarbeitervorsorgekassen (MVKs) eingegangen.

¹¹³⁾ Prokurist und Leiter der Veranlagung der APK-Pensionskasse AG, APK Versicherung AG und APK-Mitarbeitervorsorgekasse AG.

Anmerkung

Die Ausführungen orientieren sich an einer mittelgroßen überbetrieblichen Pensionskasse. Alle Ausführungen gelten grundsätzlich auch für betriebliche Pensionskassen.

Die Ausführungen geben die private Ansicht des Autors wieder¹¹⁴).

Begriffsdefinitionen

Betriebliche und überbetriebliche Pensionskassen

Betriebliche Pensionskassen verwalten die Gelder der Mitarbeiter *eines* Unternehmens oder Konzerns, überbetriebliche Pensionskassen die Gelder der Mitarbeiter *mehrerer* Unternehmen. Bei überbetrieblichen Pensionskassen kann es zur Zusammenfassung der Beitragszahlungen mehrerer Unternehmen in so genannten „Veranlagungs- und Risikogemeinschaften“ („VRGs“) kommen. Eine VRG besteht idR aus mindestens 1.000 Personen; diese können aus einem Unternehmen oder aus mehreren Unternehmen kommen - die VRG wird dann als „offene VRG“ bezeichnet. Wenn ein Unternehmen mehr als 1.000 Mitarbeiter hat, kann eine eigene „betriebliche VRG“ allein für die Mitarbeiter dieses Unternehmens geschaffen werden. Da der Personenbestand der Unternehmen nach Branchen sehr unterschiedlich sein kann (z. B. überwiegend junge Büroangestellte und Techniker, oder überwiegend klassische Industriearbeiter mittleren Alters, etc.), sind die versicherungstechnischen Voraussetzungen (und damit in Folge auch die Vorgaben für die Veranlagung) von VRG zu VRG verschieden. Bei großen überbetrieblichen Pensionskassen gibt es daher nicht eine „Veranlagung der Pensionskasse“, sondern verschiedene „Veranlagungen in den VRGs“. Bei einer betrieblichen Pensionskasse gibt es sinngemäß nur eine VRG.

Beitragsorientierte und leistungsorientierte Pensionszusage

Gemäß dem Unterscheidungsmerkmal, wer das Veranlagungsrisiko trägt, können betriebliche Pensionszusagen in beitrags-, leistungsorientierte und Mischformen unterteilt werden: Bei einer *beitragsorientierten* Pensionszusage („defined contribution“) trägt ausschließlich der Berechtigte das Veranlagungsrisiko und damit das Risiko verminderter Pensionszahlungen. In der Umsetzung von *defined contribution*-Systemen in den USA im Rahmen der 401k-Pläne entscheidet der Berechtigte selbst über die Asset Allocation seines Pensionskontos; im österreichischen System gibt es *keine individuelle* Asset Allocation-Entscheidung der Berechtigten. Die Berechtigtenvertretung oder das Unternehmen selbst entscheiden über die Asset Allocation. Die Mitbestimmung der Berechtigten ist über einen Beratungs- oder Veranlagungsausschuss nur bei einer betrieblichen VRG möglich.

¹¹⁴) Der Autor dankt Katja Titulski, dem Prototyp der geneigten Leserin, Dieter Huber, Beatrix Griesmeier und Klaus Kühnen für ihre Anregungen und Kommentare.

Bei der *leistungsorientierten Zusage* („defined benefit“) garantiert das Unternehmen eine bestimmte Pensionshöhe; ist das Veranlagungsergebnis gut, reduzieren sich die laufenden Pensionskosten des Unternehmens, ist das Ergebnis unbefriedigend, erhöhen sich die Kosten für das Unternehmen¹¹⁵⁾.

5.1 Rahmenbedingungen

5.1.1 Veranlagungsbeschränkungen

Die bedeutendsten rechtlichen Rahmenbedingungen für die Veranlagung sind im Pensionskassengesetz („PKG“) definiert. Da Pensionskassen ihre Veranlagung größtenteils über Investmentfonds darstellen, ist zudem das Investmentfondsgesetz („InvFG“) von Bedeutung. Viele der Bestimmungen des InvFG, insbesondere der §20 und §21 wurden im PKG übernommen¹¹⁶⁾.

§2 PKG definiert die grundlegenden Veranlagungsziele einer Pensionskasse: „Die Pensionskasse hat die Pensionskassengeschäfte im Interesse der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu führen und hierbei insbesondere auf die Sicherheit, Rentabilität und auf den Bedarf an flüssigen Mitteln sowie auf eine angemessene Mischung und Streuung der Vermögenswerte Bedacht zu nehmen“¹¹⁷⁾.

Die wichtigsten die Veranlagung betreffenden Punkte sind in §25 PKG im Detail geregelt.

¹¹⁵⁾ Eine genaue Darlegung der systematischen Unterschiede zwischen *defined benefit* und *defined contribution* Systemen sowie zwischen staatlichen und privaten Pensionsfonds (in den USA) geben K.J. Murphy und K. Van Nuys, *Governance, Behavior, and Performance of State and Corporate Pension Funds*, 1994, Simon School of Business, University of Rochester.

¹¹⁶⁾ Details siehe im Investmentfondsgesetz (InvFG), das z.B. über das Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramtes unter www.ris.bka.gv.at abgerufen werden kann.

¹¹⁷⁾ Das PKG definiert die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten als die für die Aktivitäten der Pensionskasse maßgeblichen und einzigen Leistungsempfänger - ein Gemeinwohl oder Allgemeininteresse scheint als Zielgröße nicht auf.

§ 25	Inhalt	Limite
Abs.(1) Z2	Indezertifikate	max 5%
Abs. (2) Z3	Max. Aktienanteil	Max. 50%
Abs. (2) Z2	Min. Euro-Anleihenanteil	Min. 35%
Abs. (2) Z5	Gesamtauslandsanteil (unabh. von Veranlagungsform)	Max. 50% (gesamt), davon Auslandsaktien max. 30% und Auslandsimmobilien max. 10%
Abs. (2) Z6a	Barreserve	Überschreitung der 10%-Grenze bis zu 1 Monat möglich
Abs. (2) Z7	Maximale Gewichtung für einzelne Aktie	5%
Abs. (5) Z12	Andere (zB Hedgefonds und Private Equity-Fonds)	5% (aber im Rahmen der 10% für sonstige Veranlagungen)
Abs. (5) Z1a	Derivative Produkte nicht zur Absicherung	10%
Abs. (5) Z1b	Anteile an anderen Fonds	5%

Die Veranlagung in Investmentfondsanteile ist in §25 (3) PKG geregelt, wichtigster Eckpunkt ist, dass die Fondsanteilsscheine von einer Kapitalanlagegesellschaft mit Sitz in einem OECD-Mitgliedsland begeben werden müssen. In den Fonds enthaltene Wertpapiere werden so behandelt als würden sie direkt gehalten, Gewichtungsgrenzen sind ebenso einzuhalten.

5.1.2 Mitbestimmungsrechte

Das PKG sieht Schutzbestimmungen und Mitwirkungsrechte für die Berechtigten vor. Formal wird die Mitbestimmung über die Hauptversammlung, den Aufsichtsrat oder über Veranlagungs- bzw. Beratungsausschüsse (der häufigste Fall) umgesetzt.

Mitwirkung über Hauptversammlung

Die Hauptversammlung beschließt über die im Gesetz oder in der Satzung ausdrücklich bestimmten Fälle.

Mitwirkung über den Aufsichtsrat¹¹⁸⁾

Der Aufsichtsrat besteht aus Vertretern des Grundkapitals und Vertretern der Berechtigten. Der Aufsichtsrat beschließt u. a. die allgemeinen Grundsätze der Geschäftspolitik und die Veranlagungsrichtlinien der Pensionskasse.

Mitwirkung über den Beratungsausschuss

¹¹⁸⁾ Diese Mitwirkungsrechte des Aufsichtsrates gelten dann, wenn keine Delegation aus dem kundenspezifischen Beratungsausschuss erfolgt (hievon ausgenommen § 27 Abs. 6 PKG).

Gemäß § 28 PKG kann die Pensionskasse für jede VRG einen Beratungsausschuss errichten. Der Beratungsausschuss hat folgende Aufgaben und Rechte:

- a) Die Erstattung von Vorschlägen über die Veranlagungspolitik der betreffenden VRG;
- b) Die Einsicht in den Jahresabschluss und in den Rechenschaftsbericht der betreffenden VRG;
- c) Informationsrechte gegenüber dem Vorstand und dem Aufsichtsrat hinsichtlich der die VRG betreffenden Geschäfte;
- d) Das Recht auf Berichterstattung und Antragstellung in der Hauptversammlung der Pensionskasse;
- e) Die Erstattung von Vorschlägen an den Aufsichtsrat zur Behandlung bestimmter Tagesordnungspunkte und das Recht auf Entsendung eines Vertreters mit beratender Stimme in die Aufsichtsratssitzung, in der dieser Tagesordnungspunkt behandelt wird.

Der Beratungsausschuss besteht aus einer vom Aufsichtsrat festzulegenden Zahl von Personen, die zu gleichen Teilen vom Vorstand der Pensionskasse und von Vertretern der Anwartschaft- und Leistungsberechtigten im Aufsichtsrat zu bestellen sind. Der Beratungsausschuss gibt sich seine Geschäftsordnung selbst. Empfehlungen und Anträge werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen beschlossen.

Kundenspezifischer Ausschuss (Veranlagungsausschuss)

Im Pensionskassenvertrag kann sich das Unternehmen für seine eigene VRG alle gemäß PKG zulässigen Mitsprache- und Kontrollmöglichkeiten für sich und seine Berechtigten vorbehalten.

Gelebte Praxis

Bei *betrieblichen* VRGs ist eine Mitsprache des Unternehmens (z. B. Finanzchef) und der Berechtigten (Betriebsrat oder eigens gewählte Vertreter) bei folgenden Themen gegeben:

- Auswahl neuer Fondsmanager
- strategische Asset Allocation (üblicherweise über den Aktienanteil definiert)
- Benchmarks
- Auswahl von Kapitalanlagegesellschaften und Depotbanken
- zulässige Assetklassen
- Eine Involvierung in taktische Entscheidungen kann bei aktivem Kundeninteresse erfolgen.

In den *offenen* VRGs werden Benchmark, Managerwahl und strategische Allokation üblicherweise bei Eröffnung der VRG mit den „Gründungsunternehmen“ festgelegt und später etwaigen geänderten Umständen angepasst.

5.1.3 Zielvorgaben

5.1.3.1 Legitimation der Zielvorgabe

Das PKG definiert in §2 die Ziele der Pensionskassenveranlagung: „Die Pensionskasse hat die Pensionskassengeschäfte *im Interesse der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten* zu führen und hiebei insbesondere auf die *Sicherheit, Rentabilität* und auf den Bedarf an *flüssigen Mitteln* sowie auf eine angemessene Mischung und *Streuung* der Vermögenswerte Bedacht zu nehmen.

Bevor über Ziele, Nebenbedingungen, Zielkonflikte und Zielhierarchien der Veranlagung diskutiert werden kann, muss die Legitimation der Zieldefinition geklärt werden, also die Frage, wer überhaupt Ziele vorgeben darf. An dieser Stelle geht es weniger um veranlagungstechnische Fragen, etwa wie bei gegebener Risikofähigkeit ein optimaler Ertrag erzielt werden soll, sondern vor allem darum, welche anderen, nichtfinanziellen Ziele sozialer, ethischer, gesellschaftspolitischer oder ökologischer Natur durch das Vermögen der VRGs unterstützt werden sollen.

Über die Verwendung des Vermögens der VRGs haben allein die Risikoträger zu entscheiden. Die Risikoträger, auch als *pension fund stakeholders*¹¹⁹⁾ bezeichnet, sind bei beitragsorientierten Systemen die Berechtigten, bei leistungsbezogenen Systemen die Trägerunternehmen.

Die Verfolgung gesellschafts- oder wirtschaftspolitischer Ziele mit privaten Geldern und auf privates Risiko¹²⁰⁾ kann vom Staat oder der Öffentlichkeit daher nicht den VRGs (und ihren Verwaltern, den Pensionskassen) vorgeschrieben werden.

Diese Verwendung von Pensionskassengeldern wurde in den USA als *economically targeted investments* (ETI) bezeichnet¹²¹⁾, war sehr umstritten¹²²⁾ und hat dort bei allzu rigider Anwendung inferiore Veranlagungsergebnisse gebracht¹²³⁾.

¹¹⁹⁾ Vgl. Keith P. Ambachtsheer and D. Don Ezra, *Pension Fund Excellence*, Wiley, 1998, S. 6ff.

¹²⁰⁾ D. h. mit dem von privaten Risikoträgern getragenen Risiko reduzierter Pensionsleistungen infolge inferiorer Performance dieser an anderen Zielen ausgerichteten Veranlagungen.

¹²¹⁾ Werden in Europa auch als *socially responsible investments* (SRI) oder *sustainable investments* bezeichnet.

¹²²⁾ Eine ausgezeichnete Darstellung dieser Diskussion findet sich bei Cassandra Chrones Moore, *Whose Pensions is it anyway? Economically Targeted Investments and the Pension Funds*, September 1995, Policy Analysis No. 236, Cato Institute. In diesem Paper werden die verschiedenen Standpunkte der Betroffenen ausführlich dargestellt und auf entsprechend weitere Literaturquellen und Dokumente verwiesen.

Vgl. auch Marc V. Levine, *The Feasibility of Economically Targeted Investing*, University of Wisconsin-Milwaukee Center for Economic Development, June 1997.

¹²³⁾ Fälle, in denen zielgerichtete Investments den Berechtigten Verluste brachten finden sich in der Literatur. Vgl. dazu M. Wayne Marr, John R. Nofsiger, and John L. Trimble, *Economically Targeted Investments: A New Threat to Private Pension Funds*, prepared for the Institute for Chartered Financial Analysts, June 1994, pp. 94-95 oder Roy A.

Im Rahmen eines fairen Diskussionsprozesses kann versucht werden, die Risikoträger von der Sinnhaftigkeit bestimmter nichtfinanzieller Veranlagungsziele zu überzeugen. Allerdings muss verstanden werden, dass das Pensionskassengeld kein öffentliches Geld, kein Gemeingut, sondern privates Geld ist und dass deshalb allein die Risikoträger und Eigentümer dieser Gelder zu Entscheidungen legitimiert sind.

Den Pensionskassen kommt die Rolle des Vermittlers zu, der die Risikoträger informiert und bei der Chancen- und Risikoanalyse unterstützt. Allerdings ist eine faire und vollständige Information der Risikoträger (Berechtigte, bzw. Trägerunternehmen) über die Risiken zielgerichteter Investments wesentlich¹²⁴⁾, ¹²⁵⁾.

5.1.3.2 Zielgerichtete Veranlagungen: socially responsible investments (SRI) und sustainable investments

Derzeit dürften in Europa institutionelle Portfolios im Wert von 30 Mrd. € nach SRI-Kriterien gestaltet sein¹²⁶⁾. Im Vergleich dazu sind in den USA über 1.300 Mrd. USD nach SRI-Kriterien investiert. Unterschiedlich auch die Entstehung: während in den USA Anti-Apartheid-Bestrebungen zusammen mit der Finanzierung von lokalen Infrastrukturprojekten der Ausgangspunkt für SRI war, wurde in Europa das Thema unter *sustainable investments* von Anfang an weiter gefasst. Zudem konnte Europa aus den US-Erfahrungen lernen und die verschiedenen Teilbereiche deutlicher unterscheiden. So bestehen Unterschiede zwischen

Schotland, *The Opponent's Arguments: A Review and Comment in Should Pension Assets Be Managed for Social/Political Purposes?* p. 115.

¹²⁴⁾ Die Pensionsberechtigten von Enron trugen gemäß dem *defined benefit plan* das volle Risiko ihrer eigenen Anlageentscheidung. Allerdings veranlagten die meisten von ihnen aufgrund des Druckes der Unternehmensleitung in eigene Aktien. Der hohe Anteil an Veranlagung in eigene Aktien ist eine Folge davon, dass es US-Unternehmen erlaubt ist, Pensionskassenbeiträge nicht in Form von Bargeld, sondern in Form eigener Aktien zu leisten. Diese Möglichkeit ist für ein Unternehmen bei hohem Aktienkurs überaus attraktiv. Enron ist übrigens kein Einzelfall und auch nicht der schlimmste Fall: 95% der Gelder des Procter & Gamble pension plans, 82% von Coca Cola und 77% des General Electric pension plans wurden in die eigene Aktie investiert. Vgl. dazu *Economist*, Dec 15, 2001, S. 10.

Außerdem widersprechen derartige Veranlagungsstrukturen jedwedem Grundsatz der Risikostreuung (wie er etwa im InvFG oder PKG für Österreich geregelt ist. D. h. selbst wenn es kein Mitbestimmungsrecht für die Berechtigten gäbe, wäre eine Veranlagung wie im Enron-Pensionsfonds in Österreich als nichtgesetzeskonform verhindert worden.

¹²⁵⁾ Vgl. zu dieser Problematik Brooks Hamilton, *Learning our lesson from Enron*, *The Washington Times*, 01.02.2002: "Over the past 40 years, however, the workplace has changed. Defined benefit plans that promise a specific pension benefit are on the way out. They are being replaced by defined contribution plans — such as 401(k)s — that allow employees to choose their own investments and directly own the assets of the account. Many of the rules that force the former to diversify investments do not apply to the latter. As a result, far too many employees are over-invested in their employer's stock. A recent survey of 105 large public companies found 40 in which more than half of 401(k) assets consisted of the employers own stock. As Enron shows, putting all your financial eggs in one basket — even if it is stock in the company you work for — is not prudent investing. ... Many of these mistakes could be avoided if employers gave assistance to their workers. But since the companies believe they can be held legally liable for investment advice, choosing money market funds as the default option and remaining otherwise mum gives the employer the most legal protection".

¹²⁶⁾ Hugh Wheelan, *SRI makes waves in Europe*, *IPE*, Oct. 2001.

sozial verantwortlichen Investments und *corporate governance*-Aktivitäten, die darauf ausgerichtet sind, „von innen heraus“ das Unternehmen umzugestalten oder zu stärken.

SRI in den Investment Policy Statements führender Pensionskassen

- ABP (größte Pensionskasse weltweit): “(1) The aim of ABP’s investment policy is to obtain a maximum return for the (former) participants in the pension fund, within the risk parameters... (2) In the light of this objective, ABP will resist all investment compulsion and investment restrictions which have a negative effect on an optimal investment return. There is no room for socially initiated investments or for economically targeted investments, if such investments do not meet the return requirements formulated by ABP¹²⁷⁾).
- PGGM (eine der größten Pensionskassen in den Niederlanden und weltweit): „PGGM must always be able to comply with its financial obligations to those it insures. Sustainable investment must therefore provide at least as much yield as a traditional investment, but the aim is to achieve a maximum yield¹²⁸⁾).
- CalPERS (größte und eine der tonangebenden Pensionskassen in den USA): “[CalPERS] ... will consider only ETIs which, when judged solely on the basis of economic value, would be financially comparable to alternatively available investments. Comparability will be judged on a risk-adjusted basis with the System [CalPERS] being willing to accept no less in return and incur no additional risk or cost¹²⁹⁾).

Es wird deutlich, dass SRIs keinen anderen Beurteilungskriterien unterliegen als traditionelle Investments. Pensionskassen stehen SRIs aufgeschlossen gegenüber und sind nach Abstimmung mit den Berechtigten bereit, SRIs zu tätigen, wenn diese keine geringeren Erträge erwarten lassen als nicht zielgerichtete Veranlagungen. Letztlich hat sich in den USA gezeigt, dass in *defined benefit plans* kaum ETI oder SRI-Investments getätigt wurden, sondern die Pensionskassen vielmehr bemüht sind, unterperformende Manager auszuwechseln und alles tun, um den Berechtigten keinen Klagegrund wegen inferiorer Performance zu geben¹³⁰⁾. In Europa steht die Umsetzung von *socially responsible* oder *sustainable investments* mit durchaus anderen Prämissen und Prioritäten noch am Anfang.

5.1.4 Größe, Kundenstruktur, Eigentümer

Pensionskassen haben als Institutionen nur dann eine dauerhafte Daseinsberechtigung, wenn sie einen Mehrwert schaffen. Die geschäftliche Aufgabe einer Pensionskasse und ihre Verantwortung gegenüber Aktionären und Kunden sind, die Vorsorgeleistungen und die

¹²⁷⁾ ABP Investment Policy Statement, Quelle: www.abp.nl.

¹²⁸⁾ Q: www.pggm.nl.

¹²⁹⁾ Q: CalPers Economically Targeted Investment Program, Quelle: www.calpers.com.

¹³⁰⁾ Brendan Reville, Added Impetus for SRI?, IPE, Nov 2001.

begleitenden Hilfs- und Nebentätigkeiten optimal zu erbringen. Dazu muss ihre Wertschöpfungskette in Abhängigkeit von den Rahmenbedingungen effizient gestaltet werden. Bevor die Gestaltung der Wertschöpfungskette beschrieben wird, wird die Relevanz von Einflussfaktoren aufgezeigt.

Größe der Pensionskasse

Die Größe der Pensionskasse wird typischerweise an der Höhe des verwalteten Vermögens, der Anzahl der Berechtigten oder der Höhe der laufenden Pensionszahlungen gemessen.

Veranlagungstechnisch ermöglicht Größe Kostendegressionen, mehr Vielfalt und damit breitere Diversifikation und Risikoreduktion.

Größe ermöglicht einen Qualitätssprung derart, dass bestimmte attraktive Veranlagungsformen oder auch ausgezeichnete Fondsmanager häufig erst ab einem bestimmten Mindestvolumen zugänglich sind. Einige dieser Veranlagungsformen eignen sich explizit zur Risikoreduktion.

Kundenstruktur

Die Größe der Unternehmen, ihre Branchen, Anzahl, Ausbildung und Altersstruktur der Mitarbeiter, u. ä. bestimmen die Struktur der künftigen Verpflichtungen, damit die Risikofähigkeit der VRGs¹³¹⁾. und in Folge die Veranlagungsmöglichkeiten. Ebenso beeinflusst die Art und Intensität der Mitbestimmung der Berechtigten und/oder der Trägerunternehmen etwa die Strukturierung der VRG und die Entscheidungsabläufe.

Von der Kundenstruktur hängt im Einzelnen ab:

- Anzahl der VRGs
- Anzahl und Arten der Veranlagungsstrategien
- Anzahl der Veranlagungsinstrumente
- Monitoring- und Steuerungsaufwand
- Einstellung zu neuen Assetklassen
- Ausmaß der aktiven Steuerung der taktischen Allokation durch die Pensionskasse
- Synergie- und Kostendegressionseffekte
- Reporting

Eigentümerstruktur

Die Eigentümerstruktur beeinflusst die Zielvorgaben. Ist die Pensionskasse z. B. Teil eines Finanz- oder Bankkonzerns, können die Eigentümer zugleich Kunden und Produktlieferanten sein. In solchen Strukturen es ist fraglich, ob der Auftrag des Gesetzgebers „... die Pensionskassengeschäfte im Interesse der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu

¹³¹⁾ Siehe dazu Kap. 7d, Strategische Asset Allocation und ihre Bestimmungsfaktoren.

führen...“ angesichts von möglichen Interessenskonflikten aufgrund von Konzerninteressen tatsächlich bestmöglich erfüllt werden kann¹³²⁾.

Sind viele der Kunden zugleich Aktionäre, kann eine genossenschaftsähnliche Struktur entstehen. In diesem Fall wiegt die Bereitstellung der Pensionskassenleistung mit optimierten Kosten wahrscheinlich schwerer als eine Maximalverzinsung des eingesetzten Beteiligungskapitals.

Wertschöpfungskette und Selbstverständnis der Pensionskasse

Die Pensionskasse ist Teil einer Wertschöpfungskette und hat zugleich die Verantwortung für ihre Gestaltung und Umsetzung. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage nach dem Selbstverständnis der Pensionskasse: dies kann von einer „Abwicklungsstelle“ für Beitragszahlungen und Leistungszahlungen (mit ausgegliederter Veranlagung) bis zu einer am Kapitalmarkt selbst aktiven Finanzinstitution und als spezialisierter, kundenorientierter Vorsorgedienstleister reichen.

Vor allem muss die Pensionskasse ihren Wertschöpfungsprozess an den Risikoträgern oder *pension fund stakeholders*¹³³⁾ und ihren Zielen ausrichten. Diese sind systemabhängig bei leistungsorientierten Pensionszusagen die Trägerunternehmen, bei beitragsorientierten Pensionsmodellen dagegen die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten als Person¹³⁴⁾. Ein Teil der Maßnahmen zur Optimierung der Wertschöpfung setzt daher entweder bei den Trägerunternehmen oder bei den Berechtigten an.

Daraus und aus dem Selbstverständnis der Pensionskasse leitet sich die Gestaltung der Wertschöpfungskette ab.

Im Veranlagungsbereich soll durch bestmögliche Umsetzung der Ertragsziele, Risikovorgaben und ggfs. anderer Veranlagungsziele der *pension fund stakeholders*, durch effiziente Informations- und Rückkoppelungsprozesse sowie durch die laufende Weiterentwicklung von alternativen Veranlagungs- und Vorsorgeprodukten Wertschöpfung erzielt werden.

5.2 Veranlagungspolitik

Die Veranlagungspolitik umfasst die Ziele und Prinzipien, die die Ausrichtung und Umsetzung der Veranlagung sowie die internen Prozesse regeln, das Verhältnis der Pensionskasse zu ihren Kunden und Geschäftspartnern, und ihre Rolle in der Gesellschaft im allgemeinen definieren – ist also eine Art „Verfassung“ der Pensionskasse. Sie wird meist in Form von Veranlagungsrichtlinien oder Grundsätzen der Veranlagung schriftlich formuliert, vom

¹³²⁾ Vgl. zur Reaktion auf diese Interessenskonflikte durch den deutschen Gesetzgeber, Hoskovec Kapitel 4.2.3.3, in diesem Buch.

¹³³⁾ Vgl. Keith P. Ambachtsheer and D. Don Ezra, *Pension Fund Excellence*, Wiley, 1998, S. 6ff.

¹³⁴⁾ Die Legitimation der Zieldefinition wurde in Kapitel 5.3, Ziele und Zielhierarchien ausführlich behandelt.

Aufsichtsrat genehmigt und den Kunden bzw. der interessierten Öffentlichkeit kommuniziert. Auf Basis dieser Grundsätze werden häufig einzelne Bereiche (z. B. Risikokontrolle) weiter im Detail bis hin zu konkreten Ablaufprozeduren geregelt.

Typischerweise beinhalten die Grundsätze der Veranlagung:

1. Charakteristik der Pensionskasse und ihrer Dienstleistungen und Produkte
2. Aufgaben und Zusammenwirken der einzelnen Entscheidungsgremien
3. Ethische Prinzipien und zielgerichtete Veranlagungen
4. Nachhaltiges Ertragsziel
5. Zulässige Assetklassen, Veranlagungsinstrumente und Strategien
6. Risikokontrolle: Benchmarks, Gewichtung- und Kurslimite, quantitative Verfahren, organisatorische Maßnahmen
7. Auswahl neuer Fonds
8. Monitoring, Reporting und Berichtswesen
9. Transparenz und Offenlegung
10. Wohlverhaltensregelungen
11. Unternehmensüberwachung (Corporate Governance)
12. Anforderungen an Geschäftspartner

Für einen Eindruck von der konkreten Ausgestaltung der Veranlagungspolitik im internationalen Vergleich siehe z. B. die *statements of investment principles* des Pensionsfonds der Ontario Teachers¹³⁵⁾, der University of Toronto¹³⁶⁾, der Memorial University¹³⁷⁾, von CalPers¹³⁸⁾, oder von ABP¹³⁹⁾.

Paul Myners hat im Auftrag der britischen Regierung einen vieldiskutierten Reformvorschlag zur Veranlagung bei institutionellen Investoren ausgearbeitet¹⁴⁰⁾. Die wichtigsten Prinzipien seines *investment code for pension funds* sind:

- Die Veranlagung muss klare Zielvorgaben haben, die Veranlagungsstrategien angesichts der künftigen Verpflichtungen und Risikofähigkeiten optimiert werden.
- Veranlagungsentscheidungen sollten nur von kompetenten Personen getroffen werden.
- Fokussierung auf Asset Allocation-Entscheidungen
- Eindeutige Vorgaben an externe Fondsmanager einschließlich Benchmark, Veranlagungsziel, Risikotoleranz

¹³⁵⁾ Siehe www.otpp.com.

¹³⁶⁾ Siehe www.utam.utoronto.ca/2001_Pension_Fund_Investment_Policy.PDF.

¹³⁷⁾ Vgl. www.mun.ca.

¹³⁸⁾ Siehe www.calpers.com.

¹³⁹⁾ Vgl. www.abp.nl.

¹⁴⁰⁾ Siehe http://www.hm-treasury.gov.uk/newsroom_and_speeches/press/2001/press_myners_01.cfm.

- Die Verantwortlichen des Pensionsfonds sind verpflichtet, die Aktionärsrechte aktiv wahrzunehmen und die Prinzipien guter Unternehmensführung und –Überwachung in den Unternehmen, in die sie investieren, zu forcieren.
- Einrichtung einer Performance-Messung
- Transparenz
- Offenlegung gegenüber den Berechtigten, diese müssen ausreichend über die Veranlagung informiert werden

Da die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung der meisten der oben angeführten Bereiche in anderen Kapiteln im Detail beschrieben wird, sollen an dieser Stelle die Wohlverhaltensregelungen und Corporate Governance-Aspekte näher ausgeführt werden.

5.2.1 Ad Wohlverhaltensregelungen

Wohlverhaltensregelungen stellen Mindeststandards dar, die sicherstellen sollen, dass alle Handlungen im Kundeninteresse erfolgen, bzw. regeln sie, wie bei etwaigen Interessenskonflikten zu verfahren ist. Sie enthalten idR Bestimmungen, wie mit vertraulichen oder nichtöffentlichen Informationen umzugehen ist – bei Pensionskassen betrifft dies vor allem aus Asset Allocation-Entscheidungen resultierende Transaktionen. Die mit der Entscheidungsvorbereitung, -findung und -umsetzung betrauten Personen dürfen keine Möglichkeit wahrnehmen, etwa durch die Antizipation dieser Maßnahmen sich persönlich zu bereichern. Üblicherweise werden den Pensionskassenmitarbeitern Transaktionen in den von der Pensionskasse (den VRGs) gehaltenen, zu kaufenden oder verkaufenden Wertpapieren verboten. Es wird auch vorgesehen, dass die Pensionskassenmitarbeiter externen Wirtschaftsprüfern ihre eigenen Wertpapierdepots und Transaktionen offen legen müssen¹⁴¹⁾.

Zu den Wohlverhaltensregelungen zählt auch die Pflicht einer zweckmäßigen Organisation. Die deutsche Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht („BAFin“) formuliert dies so: „Hand in Hand mit den Verhaltensregeln gehen die Vorschriften zu den Organisationspflichten der Wertpapierdienstleistungsunternehmen. Der Geschäftsbetrieb ist so zu organisieren, dass die Befolgung der Verhaltensregeln gewährleistet ist. Dazu zählen angemessene interne Kontrollen sowie eine Organisation, die geeignet ist, Interessenkonflikte möglichst gering zu halten.“

Zu den Grundvoraussetzungen für die Vermeidung von Interessenkollisionen gehört das Prinzip der Funktionstrennung, d. h. die Trennung von Handel, Abwicklung und Kontrolle. Ist ein Unternehmen so organisiert, dass der einzelne Mitarbeiter nur Zugang zu den für seine Tätigkeit benötigten Informationen erhält, sinkt die Möglichkeit der missbräuchlichen Verwendung vertraulicher Informationen beträchtlich. Die Organisationspflichten dienen

¹⁴¹⁾ Vgl. dazu z. B. PGGM: „PGGM employees have to provide the group's external auditors with details of their personal securities portfolios every six months, together with information on any changes“ (www.pggm.nl).

damit sowohl dem Anlegerschutz als auch dem Schutz der Wertpapierdienstleistungsunternehmen und ihrer Mitarbeiter¹⁴²⁾.

Für eine Pensionskasse sind Wohlverhaltensregeln ein wesentlicher Baustein einer effizienten Veranlagungsorganisation, die regelmäßige Überprüfung ihrer Einhaltung wichtig. Die Kommunikation der Wohlverhaltensregeln an Kunden und die Öffentlichkeit unterstreicht die Integrität der Institution „Pensionskasse“ und ist Ausdruck ihres Anspruchs, ein moderner, serviceorientierter Finanzdienstleister zu sein.

5.2.2 Ad Corporate Governance (Unternehmensführung und –überwachung)

Pensionskassen investieren einen Teil des von ihnen verwalteten sozialen Kapitals über den Aktienmarkt in Unternehmen. Als wesentliche Aktionäre fällt ihnen die Verantwortung zu, die langfristige Entwicklung dieser Unternehmen mitsamt ihren Organen zu begleiten und zu überwachen. Die vielfältigen Interessenslagen, Ziele, Anreizstrukturen, Beziehungen und Steuerungsmöglichkeiten zwischen Aktionären, Management und Aufsichtsrat stellen den Regelungsbereich dar.

Die idR über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehenden Grundsätze guter Unternehmensführung und effizienter Überwachung werden unter dem Begriff „Corporate Governance“ zusammengefasst. Corporate Governance bezeichnet das Regelwerk für effizientes Management und Überwachung sowie für die Aufteilung von Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnissen. Ziel dieser Regeln ist sicherzustellen, dass die Interessen aller Betroffenen (stakeholders) ausgewogen berücksichtigt werden. Eines der Hauptprinzipien ist die Verantwortung von Vorstand und Aufsichtsrat gegenüber den Aktionären.

Auf internationaler Ebene wurden seit Mitte der Achtziger Jahren unter Mitwirkung führender Pensionsfonds¹⁴³⁾, der National Association of Pension Funds¹⁴⁴⁾ (NAPF) im International Corporate Governance Network¹⁴⁵⁾ (ICGN) Standards der Corporate Governance entwickelt¹⁴⁶⁾. In Europa wurden in letzter Zeit nationale Corporate Governance Codes erarbeitet. Eine gute Übersicht über den Status der europäischen Corporate Governance Initiativen und Codices gibt das European Corporate Governance Institute (ECGI)¹⁴⁷⁾. Der

¹⁴²⁾ Siehe http://www.bawe.de/index_old.htm.

¹⁴³⁾ Vor allem des Teachers Insurance and Annuity Association-College Retirements Equities Fund, TIAA-CREF (www.tiaa-cref.org) und des California Public Employees Retirement System, CalPERS (www.calpers.com).

¹⁴⁴⁾ Siehe www.napf.co.uk.

¹⁴⁵⁾ Siehe www.icgn.org.

¹⁴⁶⁾ Eine Fundgrube für Corporate Governance Informationen und Dienstleistungen ist u. a. das Investor Responsibility Research Center, IRRC (www.irc.com).

¹⁴⁷⁾ Siehe www.ecgi.org.

Deutsche Corporate Governance-Kodex wurde im Februar 2002 veröffentlicht¹⁴⁸⁾, in Österreich wurde vom Regierungsbeauftragten für den Kapitalmarkt und dem Arbeitskreis für Corporate Governance der Austrian Code of Corporate Governance erarbeitet.

„Der Kodex verfolgt das Ziel einer verantwortlichen, auf Wertschöpfung ausgerichteten Leitung und Kontrolle von Gesellschaften und Konzernen. Mit der Zielsetzung, den Wert der Beteiligung an einer Gesellschaft nachhaltig zu steigern, ist den Interessen aller, deren Wohlergehen mit dem Erfolg des Unternehmens verbunden ist, am besten gedient. Vor allem soll mit dem Kodex ein hohes Maß an Transparenz für die qualitative Analyse von Unternehmen geschaffen werden“¹⁴⁹⁾.

Corporate Governance Codices beinhalten eine Reihe von Empfehlungen und Anregungen, richten sich vorrangig aber nicht ausschließlich an börsennotierte Gesellschaften und werden meist jährlich auf Relevanz und Aktualität überprüft und ggfs. angepasst.

Aus Sicht institutioneller Investoren sind die wichtigsten Funktionen von Corporate Governance Codices die klare Definition von Verantwortlichkeiten und der Ausschluss von Interessenskonflikten. Folgende Punkte sollte in den Unternehmen beachtet werden:

- Die strategischen Ziele eines Unternehmens sollten klar formuliert und die laufende Zielerreichung messbar sein.
- Alle Aktionäre sollten gleich behandelt werden. Die Gesellschaft unterstützt bestmöglich die Aktionäre bei der Teilnahme an der Hauptversammlung und der Ausübung ihrer Rechte. Die Abstimmungsergebnisse der Hauptversammlung sollten unverzüglich auf der Website der Gesellschaft veröffentlicht werden.
- Wichtige Entscheidungen sollten nur mit Zustimmung der Hauptversammlung getroffen werden. Übernahmen laufen nicht notwendigerweise den Interessen der Aktionäre zuwider. Über die Annahme oder Ablehnung von Übernahmeangeboten entscheiden die Aktionäre. Vorstand und Aufsichtsrat sind gehalten, die Chancen und Risiken der Angebote für die Adressaten des Angebots ausgewogen darzulegen.
- Aktionäre sollten das finanzielle Anreizpaket des Managements (insbesondere Aktienoptionen) kennen. Aktienoptionsprogramme für das Management sollten nur mit Zustimmung der Aktionäre eingerichtet werden können.
- Klare Regeln für Interessenkonflikte und Eigengeschäfte von Mitgliedern des Vorstands, des Aufsichtsrats sowie leitenden Angestellten, insbesondere für Käufe und Verkäufe von Aktien der eigenen Gesellschaft.
- Der Aufsichtsrat richtet ein Audit Committee (Rechnungslegungs-/Prüfungsausschuss) ein. Der Vorsitzende des Audit Committees ist kein ehemaliges Vorstandsmitglied und auch nicht der Aufsichtsratsvorsitzende.

¹⁴⁸⁾ Siehe www.corporate-governance-code.de.

¹⁴⁹⁾ Austrian Code of Corporate Governance, November 2002, www.corporate-governance.at.

- Aufsichtsratsmitglieder dürfen bei ihren Entscheidungen keine eigenen Interessen verfolgen, die im Widerspruch zu den Interessen der Gesellschaft stehen, sie dürfen keine Organfunktionen in anderen Unternehmen wahrnehmen, die zur Gesellschaft in Wettbewerb stehen. Geraten Aufsichtsratsmitglieder in Interessenkonflikte, haben sie diese unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen zu legen. Die Gewährung von Krediten der Gesellschaft an Aufsichtsratsmitglieder ist untersagt.
- Transparenz: Die Gesellschaft veröffentlicht Veränderungen in der Aktionärsstruktur und veröffentlicht die aktuelle Aktionärsstruktur auf der Website der Gesellschaft und im Geschäftsbericht. Sie veröffentlicht Konzernabschlüsse innerhalb von vier Monaten und Quartalsberichte innerhalb von zwei Monaten nach Ende der Berichtsperiode in deutscher und englischer Sprache und macht diese auf der Website verfügbar. In einem Finanzkalender, der die nächsten zwölf Monate umfasst, werden alle für Investoren relevanten Termine veröffentlicht. Die Gesellschaft hält regelmäßig, bzw. bei aktuellem Bedarf Conference Calls für Analysten und Investoren ab.

Pensionskassen können durch eine gut formulierte und ausgeübte Corporate Governance Politik zu einer größeren Transparenz der Unternehmen beitragen und so eine bessere Abschätzung des tatsächlichen Unternehmenswertes ermöglichen. Die Erfahrung zeigt, dass die aktive Wahrnehmung der Aktionärsrechte zu einer besseren Kursentwicklung der Aktien der betreffenden Unternehmen beitragen kann. Unternehmen die wissen, dass ihre Handlungen von maßgeblichen Investoren genau verfolgt und beurteilt werden, sollten bessere Entscheidungen treffen und diese besser umsetzen. Verschiedene Studien untersuchen, ob Investoren bereit sind, für ein gut überwachtetes Unternehmen eine Prämie zu bezahlen¹⁵⁰). Die holländische PGGM z. B. investiert gezielt in die Aktien von Unternehmen, deren Aktienkurs in Folge von schlechter Corporate Governance gesunken ist; durch den Kauf einer relativ großen Aktienpositionen und aktiver Involvierung zur Verbesserung der Prinzipien der Unternehmensführung und –kontrolle erwartet sich PGGM überdurchschnittliche Veranlagungsergebnisse.

Zur konkreten Ausformulierung der Corporate Governance-Prinzipien führender Pensionsfonds siehe z. B. die Websites von TIAA-CREF, ABP oder PGGM¹⁵¹).

5.3 Veranlagungsstruktur (Aufbauorganisation)

Die Bestimmung des spezifischen Verwendungszweckes der Veranlagungsinstrumente, ihre Auswahl und ihre Abstimmung aufeinander zählen zu den wichtigsten strukturellen

¹⁵⁰) Vgl. z. B. Eric Nowak, On Investment Performance and Corporate Governance, Bank- und finanzwirtschaftliche Forschungen Band 249, Haupt Verlag, Bern, Stuttgart, Wien, 1997 oder Maria Maher and Thomas Andersson, Corporate Governance: Effects on Firm Performance and Economic Growth, Working Paper, February 2000, OECD und die darin angeführten Literaturhinweise.

¹⁵¹) www.tiaa-cref.org, www.abp.nl; www.pggm.nl.

Entscheidungen. Von ihnen hängt der Handlungsspielraum der VRGs ab. Diese Strukturierung sollte nicht als einmalige Tätigkeit, sondern als das Ergebnis eines laufenden Optimierungsprozesses angesichts sich ständig wandelnder externer und interner Rahmenbedingungen verstanden werden.

5.3.1 *Eigen-/Fremdveranlagung*

Die Entscheidung über Eigen- und Fremdveranlagung hängt vor allem von den Vermögenskategorien ab, in die die VRG investiert werden soll sowie von den verfügbaren internen Ressourcen.

Die Veranlagung in Euro-Anleihen erfolgt teilweise inhouse, internationale Anleihen sowie Aktienveranlagung werden meist über eigene Fonds abgebildet.

Die Professionalisierung der internationalen Finanzmärkte setzt bestimmte Mindestgrößen voraus: eine direkte Investition der Pensionskasse z. B. in internationale Aktien setzt eine ausreichend dimensionierte Aktienabteilung sowie eine effiziente Abwicklung mit den entsprechenden technischen Hilfsmitteln voraus. Ein direktes Engagement kann daher nur von großen Pensionskassen realisiert werden, deren Veranlagungsabteilungen mit Fondsgesellschaften oder Investmentbanken vergleichbar sind.

Da dies aus Kostengründen aber für die meisten Pensionskassen nicht möglich ist, wird häufig eine Form des Multi-Manager-Multi-Assetklassen-Konzeptes (mehrere Fondsmanager managen jeweils eine klar definierte Assetklasse) umgesetzt. Die Pensionskasse macht sich Erfahrung, Infrastruktur, Research und Kostendegression professioneller Fondsmanager zu Nutze. Dafür muss die Pensionskasse aber Kompetenzen in der Managerauswahl aufbauen (oder zukaufen). Ein vergleichsweise kleines Veranlagungsteam wird mit dem Monitoring der externen Fondsmanager sowie mit der strategischen und taktischen Asset Allocation betraut.

Der Vorteil der Nutzung fremder Kompetenzen kann u. U. eine Abhängigkeit von genau diesen mit sich bringen. Dies wiederum kann durch den Aufbau von Schlüsselkompetenzen innerhalb der Pensionskasse sowie einem aktiven Multimanager-Ansatz, in dem jede Assetklasse durch mehr als einen Manager abgedeckt wird und jeder Manager permanent an einer Peer Group gemessen wird.

5.3.2 *Typische Veranlagungsstrukturen und ihre Charakteristika*

- Eine einfache Möglichkeit ist z. B. die Auslagerung der gesamten Veranlagung der VRG in einen *Mischfonds* (üblicherweise mit einem festen Aktien-Anleihen-Verhältnis und von einer Kapitalanlagegesellschaft mit einem Aktien- und einem Anleihenmanager betreut). Die Pensionskasse ist Auftraggeber, darüber hinaus trifft sie keine weiteren Veranlagungsentscheidungen. Diese Struktur wird meistens dann gewählt, wenn die Pensionskasse über keine eigenen Veranlagungsspezialisten verfügt.

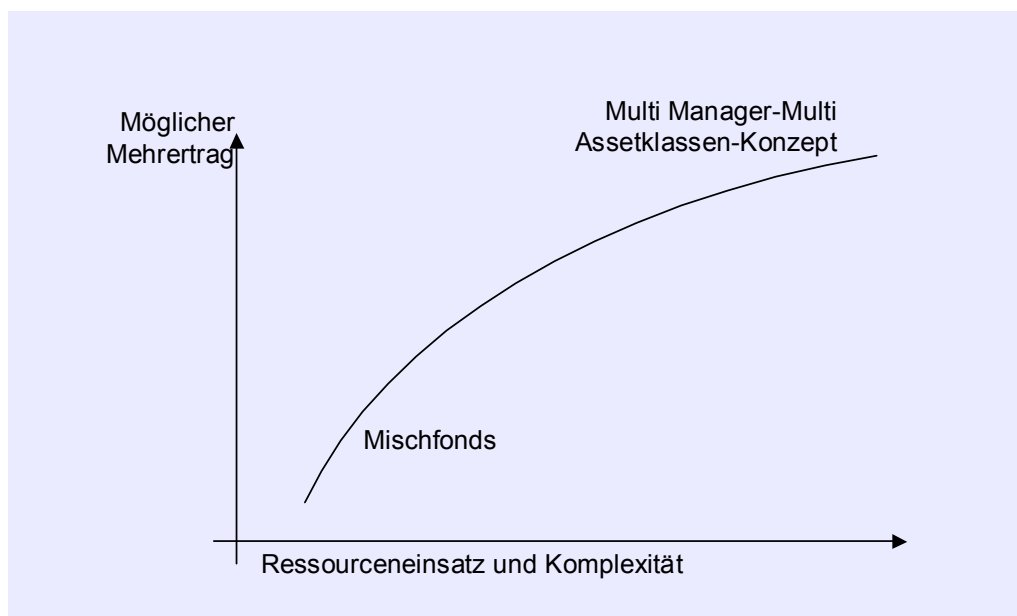
- Die anspruchsvolle Struktur ist der *Multi Manager Multi Assetklassen-Ansatz*, bei dem mehrere Fondsmanager im Rahmen eigener Fonds oder Segmente jeweils eine klar definierte Assetklasse managen. Die unterschiedliche Gewichtung der einzelnen Fonds und damit auch Assetklassen, die so genannte Asset Allocation, nimmt die Pensionskasse in periodischen Abständen selbst (ggfs. mit Unterstützung eines Beraters) vor. Die Pensionskasse ist der *Manager der Manager*, bzw. der *Asset Allocator* und trifft laufend selbst aktiv Investmententscheidungen. Dazu benötigt sie ein kompetentes Veranlagungsteam, das mit den entsprechenden technischen Hilfsmitteln ausgerüstet ist, sowie über effiziente interne Entscheidungsprozesse.

Folgende Übersicht beschreibt kurz die wichtigsten Strukturen und ihre Merkmale:

Multimanager-Strategie	stellt hohe Ansprüche an die Pensionskasse: das „Investment Universum“ wird in Assetklassen unterteilt und für jede Assetklasse ein eigener Manager ausgewählt; gutes Ergebnis wird bei guter Managerauswahl <u>und</u> guten Asset Allokationsentscheidungen erzielt
Core-Satellite-Strategie	Eine Kernveranlagung („Core“) wird kaum verändert und idR über Indexfonds abgebildet; über „aktive Satelliten“ werden Spezialthemen abgebildet: das Risiko einer langfristigen Unterperformance wird reduziert, ein überdurchschnittliches Ergebnis wird durch die Auswahl guter Satelliten erzielt
Mischfonds mit starrer Allokation	Ein guter Aktien- und ein guter Anleihenmanager arbeiten zusammen; ändert sich die Gewichtung zB durch Kursgewinne bei Aktien, wird die ursprüngliche Gewichtung durch „Rebalancing“ wieder hergestellt; darüberhinaus keine aktiven Allokationsentscheidungen; gutes Ergebnis wird bei guter Managerauswahl erzielt
Mischfonds mit flexibler Allokation	Ein guter Aktien- und ein guter Anleihenmanager werden durch einen externen Allokator koordiniert; gutes Ergebnis wird bei guter Managerauswahl <u>und</u> guter Allokatorenauswahl erzielt

Welchen Ansatz eine PK gut umsetzt, hängt von ihrer Größe, Organisation, Qualifikation ihrer Mitarbeiter, dem Ausmaß an aktiven Entscheidungen, den die PK übernehmen will, ihrer Marktkenntnis, Erfahrung u.ä. ab.

Die Pensionskasse muss letztlich entscheiden, wo im „Ressourceneinsatz/möglicher Ertrags-Raum“ sie sich positionieren will und kann. Grundsätzlich kann ein umso höheres Ertragspotential erschlossen werden, je höher der Ressourceneinsatz ist. Allerdings handelt es sich um keinen linearen, sondern einen degressiven Zusammenhang: anfänglich kann relativ viel zusätzliches Ertragspotential erschlossen werden, später fällt die Steigerung des Ertragspotentials schwächer aus.



Die moderne Form der outgesourcten Veranlagung stellt das Multi Manager-Multi Assetklassen-Konzept dar. Der Vorteil des größeren Ertragspotentials durch den Einsatz mehrerer Spezialisten wird von einer erhöhten Komplexität der Gesamtstruktur begleitet. Denn nun muss die Pensionskasse das „Veranlagungsuniversum“, d. h. alle ihr offen stehenden Veranlagungsformen, in einzelne Vermögenskategorien („Assetklassen“) einteilen und diese laufend beobachten. Beispielsweise wird der gesamte Aktienbereich in die Unterkategorien europäische, amerikanische, asiatische und andere Aktien gegliedert und für jede einzelne Assetklasse werden ein oder mehrere externe Manager (Aktienfonds) ausgewählt. Der Anleihenbereich wird z. B. nach den Währungen in Euro, Nicht-Euro und Emerging Markets unterteilt. Je größer die verfügbaren Ressourcen, desto mehr Assetklassen können definiert und/oder desto feiner kann die Einteilung der Assetklassen erfolgen und desto mehr externe Manager können in das Konzept einbezogen werden.

5.3.3 Spezial- und Publikumsfonds

Ein Spezialfonds ist ein Fonds, der exklusiv für die Pensionskasse oder eine ihrer VRGs errichtet wird, Dritte können nicht in diesen Fonds investieren. Publikumsfonds stehen allen offen, häufig gibt es eine Standard-Tranche und eine institutionelle Tranche.

Ob eine Pensionskasse Spezialfonds oder Publikumsfonds verwendet, hängt von den zu veranlagenden Mitteln sowie der Rolle der Fonds ab.

Spezialfonds werden üblicherweise ab einem Betrag von 20-30 Mio. € errichtet. Sollen die Mittel nach den spezifischen Vorgaben einer oder mehrerer VRGs gemanagt werden, lässt sich dies meist nur über einen Spezialfonds effizient darstellen. Ansprüche an das Reporting können ebenfalls gewichtige Gründe für einen Spezialfonds sein. Außerdem kann es im

Spezialfonds zu keiner Beeinträchtigung der Fondspersormance durch von anderen Investoren ausgelöste Mittelzu- oder abflüsse im Fonds kommen. Zu bedenken gilt der Zeitaufwand für die Auswahl der Manager, Vertragsverhandlungen und die Errichtung des Fonds. Bei sorgfältiger Analyse ist mit mehreren Wochen zu rechnen.

Bei kleineren Beträgen erweist sich daher die Verwendung der *institutionellen Tranche* von *Publikumsfonds* als die effizienteste und kostengünstigste Alternative. Auch „Satelliten-Investments“ oder kurzfristige taktische Veranlagungen können mit Publikumsfonds flexibel und rasch umgesetzt werden.

5.3.4 Aktiv gemanagte Fonds und Indexfonds

Die Entscheidung, aktiv gemanagte Fonds oder Indexfonds zu verwenden, hängt primär von der Effizienz des Marktes in der betreffenden Assetklasse, Diversifikationszielen des Investors sowie den Managementkosten ab. Die Kosten von Indexfonds betragen einen Bruchteil jener von aktiv gemanagten Fonds. Aktiv gemanagte Fonds können sich besser als die Benchmark entwickeln, aber auch schlechter – in jedem Fall fallen aber um ein Vielfaches höhere Kosten als bei Indexfonds an¹⁵²⁾.

Der Einsatz von Indexfonds ist aber auch dann angebracht, wenn eine Pensionskasse das Risiko, dass die aktiven Manager ein unter der Benchmark liegendes Veranlagungsergebnis (active manager risk) erzielen könnten, nicht tragen will¹⁵³⁾.

Assetklassen, in denen aufgrund der hohen Effizienz der Märkte der zumindest teilweise Einsatz von Indexfonds angebracht ist, sind z. B. europäische Staatsanleihen oder amerikanische Blue-Chip Aktien.

Für einen Investor, der einfach nur weltweit in Aktien investieren will und keine weiteren Entscheidungen treffen will, kann ein Weltaktienindexfonds das einfachste Vehikel darstellen.

Allerdings ist zu beachten, dass mit dem Indexfonds zugleich eine Auswahl des Index erfolgt. Die Auswahl eines Index ist nicht trivial: unterschiedliche Berechnungsmethoden, Auswahlkriterien, oder Branchengewichtungen haben Auswirkungen auf Ertrag und Risiko¹⁵⁴⁾. Einerseits sind sehr viele ähnliche Indices von vielen Indexanbietern verfügbar, andererseits gibt es deutliche Unterschiede in Transparenz und verfügbaren Informationen. Jedenfalls sollte eine Analyse der Indexeigenschaften der Auswahl des Indexfonds vorangehen.

¹⁵²⁾ Performance-abhängige Managementgebühren stellen aus Investorensicht eine gerechtere Entlohnung der Manager dar, jedoch kann es zu unerwünschten Risiken im Fonds führen, wenn der Manager versucht, eine bessere Performance als die Benchmark durch das Inkaufnehmen von mehr Risiko zu erreichen.

¹⁵³⁾ Allerdings unterscheidet sich die Performance von Indexfonds teilweise recht deutlich vom Index oder auch innerhalb der Peer-Groups voneinander.

¹⁵⁴⁾ Man könnte also sagen, dass man bei einem Wechsel von einem aktiv gemanagten Fonds zu einem Indexfonds das Managerisiko gegen das Indexrisiko tauscht.

5.3.5 Dachfonds

Ein Dachfonds ist ein Fonds, der ausschließlich in andere Fonds investiert. Faktisch macht es für eine VRG keinen Unterschied, ob sie Anteile mehrerer Fonds direkt oder indirekt über einen Dachfonds hält – der Dachfonds ist eine Art übergestülpte Hülle. Diese Hülle eignet sich hervorragend z. B. zum Outsourcing eines großen Teils der Abwicklung und Buchhaltung der VRGs. Aus Sicht einer VRG sind den zusätzlichen Kosten durch einen Dachfonds immer der Effizienzgewinn und die dadurch verbesserten Veranlagungsentscheidungen gegenüber zu stellen.

Dachfonds existieren als Publikums- und als Spezialdachfonds. Für eine Pensionskasse kann aufgrund der nicht immer einsichtigen Bewirtschaftungsprinzipien von Publikumsdachfonds nur ein Spezialdachfonds Sinn machen. Außerdem ist bei einem „Dachfonds von der Stange“ keine Steuerung möglich.

Im Interesse der VRGs hat die Pensionskasse eine aktive Bewirtschaftung des Dachfonds vorzunehmen. Das Reporting des Dachfonds muss so organisiert sein, dass es zu keinen Einbußen hinsichtlich Transparenz oder Aktualität kommt.

5.3.6 Auswahl der Manager

Pensionskassen beauftragen häufig externe Fondsmanager. Demgemäß stellt die Auswahl dieser Manager eine zentrale Aufgabe der Pensionskasse dar, die im Interesse der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten bestmöglich durchgeführt werden muss. Für die Nachvollziehbarkeit des Auswahlprozesses ist in jeder Phase auf Objektivität und Transparenz zu achten.

Die Auswahl externer Fonds-Manager berücksichtigt qualitative und quantitative Kriterien und besteht in der ersten Phase meistens aus einem Screening-Prozess. Dabei werden alle Fonds(manager) ausgeschlossen, die bestimmte quantitativ messbare Kriterien nicht erfüllen. Solche „harten“ Ausschlusskriterien sind z. B.:

Erfahrung und Reputation

- Mangelnde Erfahrung des Managers in der betreffenden Assetklasse
- Zu wenig gemanagte Gelder in der betreffenden Assetklasse
- Zu geringe Anzahl institutioneller Kunden und/oder Nennung von Referenzkunden

Performance

- Mindestertrag über verschiedene Perioden nicht ausreichend, absolut oder relativ zur Benchmark

Risiko im Fonds

- Zu geringe Anzahl der Wertpapiere im Fonds
- Maximale Gewichtung eines einzelnen Wertpapiers oder einer einzelnen Branche

- Relatives Risiko gegenüber der Benchmark (tracking error) zu hoch
- Größter monatlicher Verlust zu hoch

Reporting

- Reporting nicht gemäß GIPS oder AIMR-Standards
- Keine Verfügbarkeit und zu geringe Aktualität des Online-Reporting

Die verbleibenden Fondsmanager werden meistens einer weiteren detaillierten Performance-Analyse unterzogen. Einerseits kann ein Quartils-Ranking, andererseits eine Reihung der Erträge über verschiedene Perioden erstellt werden. Risikoadjustierte Performance-Analysen¹⁵⁵⁾ geben Aufschluss darüber, mit wie viel Risiko die Erträge in der Vergangenheit erzielt wurden. Performance-Konsistenz-Analysen zeigen, mit welcher Regelmäßigkeit oder Zuverlässigkeit Erträge in der Vergangenheit erzielt wurden.

Wird diese wie auch die erste Stufe „anonym“ durchgeführt, indem etwa jedem Fondsmanager ein Buchstabe oder eine Nummer zugeordnet wird, kann der Effekt der (bewussten oder unbewussten) Bevorzugung bekannter Namen vermieden werden. Kleinere oder weniger gut bekannte Fondsmanager erhalten dadurch die gleiche Chance.

Aus der mehrstufigen quantitativen Analyse kann als Zwischenergebnis eine vorläufige Empfehlungsliste erstellt werden, die entweder eine Reihung oder eine Auflistung der Kandidaten enthält („long list“).

Im nächsten Schritt wird meist ein detaillierter Fragebogen („request for proposal“, „RFP“) an die Kandidaten ausgesendet. Ziel ist, eine standardisierte Abfrage einer Vielzahl von qualitativen Aspekten vorzunehmen und die Fondsmanager diesbezüglich zu charakterisieren, ihre Stärken und Schwächen heraus zu arbeiten und untereinander vergleichbar zu machen. Insgesamt soll die qualitative Analyse eine Abschätzung des künftigen Outperformance-Potentials der Fondsmanager ermöglichen.

Bestandteile eines RFP's sind z. B.:

- Entstehung, Historie und Eigentümerstruktur der Fondsgesellschaft
- Senior Management: Personen, ihre Funktionen, Berufserfahrung, ggfs. Beteiligung am Unternehmen
- Organisation/Organigramm
- Fondsmanagerteam für den neuen Fonds: Personen, Erfahrung
- Personelle Veränderungen
- Anreizstruktur von Management, Fondsmanagern
- Infrastruktur
- Neue gewonnene und verlorene Mandate

¹⁵⁵⁾ Meistens wird die Sharpe-Ratio berechnet. Zunehmend Beachtung findet die Information-Ratio.

- Investmentprozess
- (bei Aktienfonds:) Aktienauswahlkriterien
- Prinzipien der Portfoliokonstruktion
- Risikomanagement: Prinzipien, Prozeduren, Organisation, Umsetzung
- Performancemessung und Attributionsanalyse
- Währungssicherung
- Derivative Instrumente
- Reporting & Kommunikation mit dem Kunden
- Administration
- Kosten/Managementgebühren

Die beantworteten RFP's werden ausgewertet und meist wird in einem Gruppendiskussionsprozess entschieden, welche von den Kandidaten auf die „short list“ jener Fondsmanager gesetzt werden, die in der letzten Phase zu einer persönlichen Präsentation eingeladen werden („beauty contest“).

Ziel des *beauty contest* ist, die handelnden Personen der Topkandidaten persönlich kennen zu lernen, den Eindruck der quantitativen und qualitativen Analysen zu ergänzen und verbleibende Fragen im Detail zu diskutieren.

Meist findet kurz nach dem *beauty contest* die konkrete Entscheidungsfindung – meist mit einer Reihung der Kandidaten - statt. Erleichtert und objektiviert werden kann die Entscheidungsfindung durch die Trennung der Bewertung und Gewichtung: einerseits wird die Bedeutung einzelner Kriterien (z. B. in Prozenten) in der Gesamtbewertung festlegt; andererseits wird die Erfüllung jedes Kriteriums für jeden Kandidaten bewertet. Sieger ist der Kandidat mit der höchsten gewichteten Punktezahl.

Natürlich kann dieser Prozess auch mit Unterstützung eines externen Beraters erfolgen, der Erfahrungen und einen anderen Standpunkt mit einbringt. Jedenfalls ist auf absolute Unabhängigkeit des Beraters zu achten (Eigentümer). Auf die Dienste von Beratern mit potentiellen Interessenskonflikten (Berater und zugleich Dachfondsmanager) sollte tunlichst verzichtet werden.

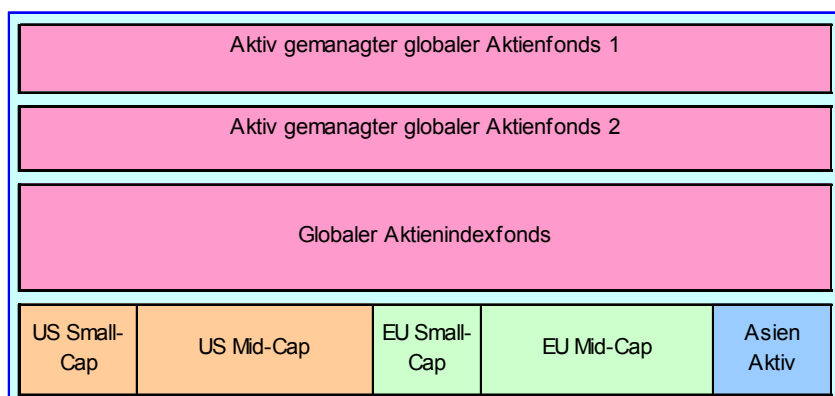
5.3.7 Auswahl der Kapitalanlagegesellschaften und Depotbanken

Die Auswahl der Kapitalanlagegesellschaften und Depotbanken hängt neben ihrer Kompetenz in Abwicklung und Reporting von geschäftspolitischen und organisatorischen Überlegungen ab. Für die Betrauung einer Depotbank sprechen das Zusammenlaufen aller Informationen an einer Stelle und damit vielfältige statistische Auswertungen sowie Analyse- oder Szenarioberechnungen für alle Vermögenswerte der Pensionskasse. Das oft mühsame Konsolidieren unterschiedlich strukturierter Daten aus unterschiedlichen Datenquellen entfällt.

Geschäftspolitisch mag vieles dafür sprechen, nicht nur mit einer Depotbank zusammen zu arbeiten. Zudem wird eine Pensionskasse bemüht sein, nur solche Depotbanken auszuwählen, die kein (organisatorisches oder gesellschaftsrechtliches) Naheverhältnis zu einem Mitbewerber haben.

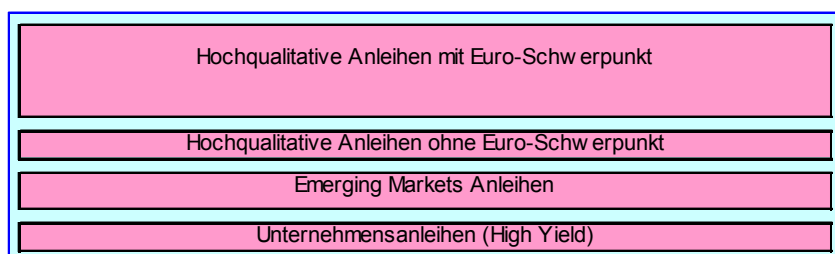
5.3.8 Beispiel für Strukturierung

Aktienbereich



Der Aktienbereich ist gemäß Multi Assetklassen Multi Manager-Konzept organisiert. Es werden insgesamt 8 Aktienfonds eingesetzt.

Anleihenbereich



Der Anleihenbereich ist gemäß Multi Assetklassen Multi Manager-Konzept organisiert. Es werden insgesamt 4 Anleihenfonds eingesetzt.

Diese Pensionskasse verwendet 12 externe Fondsmanager und muss regelmäßig entscheiden, welchen Teil der Pensionskassengelder welcher Manager betreut. (Mehr zum Asset Allocation-Prozess im folgenden Kapitel.)

5.3.9 Zusammenfassung

Die Struktur der Veranlagung („Aufbauorganisation“), also die ausgewählten Veranlagungsinstrumente und ihre Funktion in den VRGs, bildet das Gerüst und definiert zugleich den Aktionsradius der Pensionskasse. Eine gute Performance lässt sich allerdings nur

dann erzielen, wenn auch der Veranlagungsprozess („Ablauforganisation“) effizient gestaltet ist (mehr dazu im folgenden Kapitel).

5.4 Veranlagungsprozess (Ablauforganisation)

Neben der Veranlagungsstruktur ist die Qualität des Entscheidungsprozesses und die Effizienz der Abläufe eine wesentliche Voraussetzung für einen guten Veranlagungserfolg.

5.4.1 Technische Spezifika der Veranlagung

Das Pensionskassengesetz regelt einerseits die Beziehungen der Zielparameter innerhalb der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften, andererseits das Verhältnis zwischen den VRGs und der Pensionskasse als Unternehmen.

5.4.1.1 Begriffsbestimmungen und Zusammenhänge

Eine Veranlagungs- und Risikogemeinschaft („VRG“) ist eine Gemeinschaft von Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, die das Veranlagungsrisiko und das versicherungstechnische Risiko trägt. Eine Pensionskasse kann eine („betriebliche Pensionskasse“) oder mehrere VRGs („überbetriebliche Pensionskasse“) haben. Insbesondere bei überbetrieblichen Pensionskassen gibt es häufig viele VRGs, weshalb nicht von der „Veranlagung der Pensionskasse“ gesprochen werden kann, sondern von der „Veranlagung in den VRGs“.

Das Vermögen einer VRG ist Sondervermögen, das den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten (und nicht der Pensionskasse) gehört. Die Pensionskasse verwaltet dieses Vermögen für die Berechtigten. Befugt, Entscheidungen über die Veranlagung in den einzelnen VRGs zu treffen, sind je nach Vereinbarung die Veranlagungs- und Beratungsausschüsse und/oder die Pensionskasse¹⁵⁶).

Zielparameter innerhalb der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften

Der Rechnungszins ist der Zinssatz, der der Kalkulation der zu erwartenden Leistungen bzw. der notwendigen Beiträge zugrunde gelegt ist. Liegt der Veranlagungsertrag für eine VRG unter dem Rechnungszins, müssen die Leistungen gekürzt werden.

Der vorgesehene rechnungsmäßige Überschuss ist eine Zielgröße betreffend den erwarteten Veranlagungsertrag und stellt einen wesentlichen Faktor für die Berechnung der Schwankungsrückstellung dar: ist der tatsächliche Veranlagungsertrag geringer als der rechnungsmäßige Überschuss, ist die Schwankungsrückstellung (anteilig) aufzulösen.

¹⁵⁶) Vgl. Kapitel 5.1.2, Mitbestimmungsrechte.

Die Schwankungsrückstellung (§24 PKG) ist Teil des VRG-Vermögens, sie wird zum Ausgleich für schwankende Veranlagungserträge und versicherungstechnische Gewinne und Verluste gebildet.

Die Schwankungsrückstellung kann global (meist bei leistungsorientierten Pensionszusagen) oder individuell (meist bei beitragsorientierten Pensionsmodellen) geführt werden. Bei der individuellen Führung wird die Höhe der Schwankungsrückstellung für jeden Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten einzeln berechnet. Die individuelle Führung vermeidet u. U. auftretende intergenerative Verteilungseffekte, die z. B. durch die Zurechnung einer hohen Schwankungsrückstellung aus vergangenen Jahren an neu der Pensionskasse beigetretene Firmen, bzw. deren Berechtigte auftreten könnten. Auf die konkrete Veranlagung hat die Art der Führung der Schwankungsrückstellung keinen direkten Einfluss. Der Sollwert der Schwankungsrückstellung ist vom Vorstand der Pensionskasse festzulegen, darf jedoch nicht weniger als 10% und nicht mehr als 15% des VRG-Vermögens betragen. Die Schwankungsrückstellung erhöht sich dann, wenn der Veranlagungsertrag den rechnungsmäßigen Überschuss übersteigt. Liegt der Veranlagungsertrag unter dem rechnungsmäßigen Überschuss, ist die Schwankungsrückstellung um die Differenz zu vermindern¹⁵⁷).

Zur Erfüllung der in den Geschäftsplänen vorgesehenen Leistungssteigerungen sollte für die VRG ein Veranlagungsertrag mindestens in Höhe des rechnungsmäßigen Überschusses erzielt werden.

Mit dem Rechnungszins, dem rechnungsmäßige Überschuss und der Höhe der Schwankungsrückstellung sind die „technischen Eckdaten“ der Veranlagung einer VRG aus Sicht der VRG definiert.

Zielparameter zwischen VRGs und der Pensionskasse als Unternehmen

Der Gesetzgeber hat darüber hinaus im §2 (2) mit der „Mindestertragsregelung“ die Pensionskassen verpflichtet, eine Mindestzinsgarantie abzugeben: beträgt der durchschnittliche jährliche Ertrag einer VRG in den letzten 5 Jahren weniger als die Hälfte der um 0,75% verminderten durchschnittlichen Sekundärmarktrendite im gleichen Zeitraum, hat die Pensionskasse die Differenz aus eigenen Mitteln aufzubringen und der VRG gutzuschreiben.

¹⁵⁷) Siehe zur genauen Regelung §24a (2) PKG. Aufschlussreicher sind die Erläuterungen zu Abs. 2: „Zum langfristigen Ausgleich der Ergebnisse aus der Veranlagung wird im Geschäftsplan der rechnungsmäßige Überschuss festgesetzt. Dies ist der Veranlagungsertrag, den die Pensionskasse langfristig erreichen möchte. Im Sinne der Gleichmäßigkeit sind Überschüsse aus der Veranlagung bzw. Mindererträge in die Schwankungsrückstellung einzustellen bzw. aus dieser zu entnehmen. Über den rechnungsmäßigen Überschuss hinausgehende Erträge sollen erst dann den Berechtigten zufließen, wenn der Sollwert der Schwankungsrückstellung überschritten wird. Im Gegensatz dazu sollen die Berechtigten erst dann belastet werden, wenn bei langfristigen Mindererträgen die Schwankungsrückstellung nicht mehr ausreicht, diese Mindererträge aufzufangen und der negative Sollwert der Schwankungsrückstellung unterschritten wird.“

Die Motivation für diese Vorschrift ist in vielerlei Hinsicht schwierig zu verstehen, da unklar ist:

- Warum eine Pensionskasse mit ihrem eigenen Kapital einen Mindestertrag selbst dann garantieren muss, wenn die Veranlagungsentscheidungen von Dritten, also z. B. *Vertretern der Berechtigten* in einem Veranlagungsausschuss, getroffen wurden? Der fairen Verteilung von Chancen und Risiken zwischen den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten (VRGs), der Pensionskasse, und ihren Kapitalgebern wurde in diesem zentralen Punkt bislang zuwenig Beachtung gegeben.
- Die Mindestertragsgarantie stellt eine Versicherungsleistung dar, für Versicherungsleistungen ist üblicherweise eine *Prämie* zu entrichten. Warum wurde den Pensionskassen (bislang) vorgeschrieben, diese Versicherungsleistung in Form der Mindestertragsgarantie *kostenlos* abzugeben¹⁵⁸⁾?
- Warum wurden für Pensionskassen nicht von Anfang an höhere Eigenkapitalerfordernisse definiert, wenn ihnen diese Garantieverpflichtung auferlegt wurde?
- Warum sollte die Mindestertragsgarantie in *beitragsorientierten* VRGs gelten, wenn in diesen systemgemäß ohnedies der Berechtigte das Veranlagerisiko trägt und die Mindestertragsregelung zu einer ungewollten Einschränkung der Veranlagungsmöglichkeiten führen kann und damit der langfristige Ansparprozess beeinträchtigt werden kann?
- Warum sollte die Mindestertragsgarantie in *leistungsorientierten* VRGs gelten, wenn in diesen systemgemäß ohnedies das Trägerunternehmen das Veranlagerisiko trägt?

Die Konsequenzen der bestehenden rechtlichen Bestimmungen sind jedenfalls, dass die sich aus der Mindestertragsgarantie ableitende (reduzierte) Risikofähigkeit der Pensionskasse zu einer Einschränkung der Veranlagungsmöglichkeiten für die Berechtigten in den VRGs führen kann.

Im nächsten Kapitel wird im Detail auf die Bestimmungsfaktoren der Veranlagungsstrategie einer VRG eingegangen.

5.4.1.2 Die Veranlagungsstrategie als Resultierende der Risikofähigkeit der VRG (Höhe der Schwankungsrückstellung) und der Risikofähigkeit der Pensionskasse (Mindestertragsgarantie)

Die Rahmenbedingungen und wechselseitigen Implikationen für die Veranlagung in den VRGs vor dem Hintergrund der vorherigen Ausführungen sind:

- a) „Hierarchie der Ertragsziele“:

¹⁵⁸⁾ In der Novelle zum PKG vom Juni 2003 wurde dieses Defizit nun durch die Bildung einer Mindestertragsrücklage korrigiert. Diese ist aus den Mitteln der Pensionskasse (vermutlich im Zuge einer Anpassung der Verwaltungskosten) zu dotieren.

- Es sollte ein Veranlagungsertrag mindestens in Höhe des per Jahresende zu erwartenden Mindestertrages erzielt werden, andernfalls ist eine Erhöhung des Grundkapitals der Pensionskasse notwendig¹⁵⁹).
 - Der Veranlagungsertrag sollte auch über dem Rechnungszins liegen, da andernfalls die Anwartschaften und Pensionsleistungen gekürzt werden müssen.
 - Der Veranlagungsertrag sollte schließlich über dem rechnungsmäßigen Überschuss liegen, ansonsten wird der Fehlbetrag aus der Schwankungsrückstellung entnommen, die Höhe der Pensionsleistungen (bei positiver Schwankungsrückstellung) jedoch nicht vermindert; ist die Schwankungsrückstellung gering oder negativ, kommt es zu Leistungskürzungen.
- b) „Bedeutung der Zahlungsströme“:
In einer VRG hängt die Auswahl der Veranlagungsinstrumente und Strategien von der Charakteristik sowohl der kurz- als auch der langfristigen *Ein- und Auszahlungsströme* ab.
- c) „Bedeutung des Vertragsmodells“:
In beitrags- oder leistungsorientierten Pensionsmodellen ist das Veranlagungsrisiko unterschiedlich aufgeteilt, mitunter besteht eine Nachschussverpflichtung des Trägerunternehmens.
- d) „Bedeutung des versicherungstechnischen Risikos“:
Versicherungstechnische Risiken wirken sich in den einzelnen VRGs unterschiedlich auf den erforderlichen Veranlagungsertrag aus (versicherungstechnische Gewinne oder Verluste).
- e) „Explizites strategisches Risikomanagement“:
Aus den ersten vier Bedingungen leiten sich eindeutig die Risikoparameter für die Veranlagung in einer VRG ab. Anstelle des diffusen Konzeptes der langfristigen Veranlagung tritt ein strikter Risk Budgeting-Ansatz mit expliziter ex-ante Berücksichtigung von Ertrags- und Risikoerwartungen – und eindeutiger Verantwortung der Entscheidungsträger¹⁶⁰).

Es gibt daher i. W. zwei Grundtypen von VRGs:

- In einer VRG ohne Schwankungsrückstellung (junge VRG) oder mit negativer Schwankungsrückstellung (Veranlagungsverluste aus den Vorjahren) ist kein Risikopolster gegeben, die Veranlagung daher defensiv anzulegen, und Finanzinstrumente oder Anlagestrategien mit geringen Preis- oder Bewertungsrisiken auszuwählen.

¹⁵⁹) Der Mindestertrag (§2 Abs. 2) ist jener Ertrag, der in einer VRG mindestens erzielt werden muss. Kann er nicht aus dem Veranlagungsergebnis erzielt werden, ist er aus dem Eigenkapital der Pensionskasse darzustellen. Der Mindestertrag muss mindestens die Hälfte des Durchschnitts der Sekundärmarktrendite von Bundesanleihen der letzten fünf Geschäftsjahre abzüglich 0,75 Prozent betragen.

¹⁶⁰) Vgl. dazu die Ausführungen in Kapitel 5.4.1.2.

- Eine VRG mit hoher positiver Schwankungsrückstellung kann eine offensivere Strategie wählen, da das Risiko von Verlusten aus der Schwankungsrückstellung gedeckt werden kann.

Jedenfalls ist nicht der Investmenthorizont, sondern die Risikofähigkeit der VRG (und auch der Pensionskasse) maßgeblich. Das in Vergangenheit populäre Denken „Pensionskassen sind langfristige Investoren und können daher risikoreicher (und deshalb langfristig ertragreicher) investieren“ hat sich systematisch als unvollständig und viel zu stark vereinfacht herausgestellt.

1. Zum Ersten wurde das Risiko langfristiger Anlagen falsch verstanden: langfristige Veranlagungen sind risikoreicher als kurzfristige Veranlagungen, weil die Veranlagungsergebnisse am Ende naturgemäß breiter gestreut sein werden¹⁶¹);
2. zum Zweiten wurde aus „Langfristigkeit“ meistens ein hoher Aktienanteil abgeleitet;
3. zum Dritten wurde durch die Kursentwicklung an den Aktienmärkten seit April 2000 der bis dahin oft unangreifbare Glaube an die Überlegenheit von Aktienveranlagungen¹⁶²) massiv erschüttert;

Ad Risiko langfristiger Anlagen:

Die in der Praxis weit verbreitete Ansicht, dass das Risiko langfristiger Veranlagungen geringer sei als das kurzfristiger, ist vermutlich das Ergebnis der Missinterpretation statistischer Kennzahlen, bzw. unlogischer Folgerungen¹⁶³). Tatsache ist, dass die Unsicherheit über den Endwert einer Veranlagung (also das Risiko) umso größer ist, je länger die Veranlagungsdauer ist.

Konkret ist das meist verwendete Risikokonzept jenes der Schwankung um den Mittelwert, die Volatilität (Standardabweichung). Die Volatilität wächst mit der Wurzel der Zeit unterproportional und steigt daher langsamer an, jedenfalls aber *erhöht* sich die Volatilität mit der Zeit¹⁶⁴).

¹⁶¹) Im Durchschnitt allerdings ist zu erwarten, dass mit langfristigen, risikoreicheren Veranlagungen ein höherer Ertrag erzielt werden kann, als kurzfristig mit weniger riskanten Veranlagungen. Eine gut verständliche Darlegung der Problematik findet sich bei Robert C. Radcliffe, Risk and the Investment Horizon, <http://www.pianalytics.com/radcliffe/walmartdata.htm>.

¹⁶²) Tatsächlich wurden die Erträge über- und die Risiken unterschätzt.

¹⁶³) Vgl. Raimond Maurer und Christian Schlag, Money-back Guarantees in Individual Pension Accounts: Evidence from the German Pension Reform, PRC Working Paper 2002-11, Wharton School of the University of Pennsylvania, June 2002, S.2 sowie die dort aufgeführten Literaturverweise: Paul A. Samuelson, Risk and Uncertainty: A Fallacy of Large Numbers, Scientia April/May 1963, abgedruckt in Collected Scientific Papers of P.A. Samuelson, Vol. 1, ch. 17, MIT Press, S. 153-158; Haim Levy und Allen Cohen, On the Risk of Stocks in the Long Run: Revisited, Journal of Portfolio Management, Spring 1998, S. 60-69; Zvi Bodie, On the Risks of Stocks in the Long Run, Financial Analysts Journal, May/June 1995, S. 18-22.

¹⁶⁴) Diese Aussagen gehen von einem über den Betrachtungs- oder Prognosezeitraum unveränderten jährlichen Durchschnittsertrag aus.

Die Wahrscheinlichkeit eines positiven Endwertes einer Veranlagung wird mit zunehmender Veranlagungsdauer größer (die Verteilung der Endwerte wird rechtsschief)¹⁶⁵⁾. D. h. mit anderen Worten, die Wahrscheinlichkeit eines positiven Endwertes wird umso größer je länger die Veranlagungsdauer, allerdings wird die Streuung der Endwerte (= das Risiko) mit zunehmender Veranlagungsdauer ebenfalls größer (Endwertbetrachtung). Die langfristige Veranlagung ist daher nicht weniger riskant als die kürzerfristige, sondern riskanter!

In der Durchschnittsbetrachtung wird die Aussage über den „jährlichen Durchschnittsertrag“ einer Veranlagung (durch die höhere Anzahl der Beobachtungen) statistisch umso „sicherer“ je länger die Veranlagungsdauer ist. Die Streuung der jährlichen Veranlagungsergebnisse vom Durchschnittsertrag wird mit zunehmender Anzahl der Beobachtungen geringer, was gleichbedeutend mit „weniger riskant“ ist.

Die Vermischung von Durchschnittsertragbetrachtung und Endwertbetrachtung ist vermutlich einer der Gründe für den weit verbreiteten Irrglauben betreffend das Risiko langfristiger Anlagen. Für eine VRG ist eine Durchschnittsbetrachtung ungeeignet.

Nicht die Langfristigkeit der Pensionskassenveranlagung, sondern die Risikofähigkeit der VRG (und der Pensionskasse) bilden die Hauptparameter der Veranlagung. Zudem ist die nicht näher spezifizierte Vorstellung der „Langfristigkeit“ angesichts der jährlichen Abrechnung des Veranlagungsergebnisses gegen die Schwankungsrückstellung (und damit die Beeinflussung der Risikofähigkeit der VRG im nächsten Kalenderjahr) nicht adäquat.

Fazit

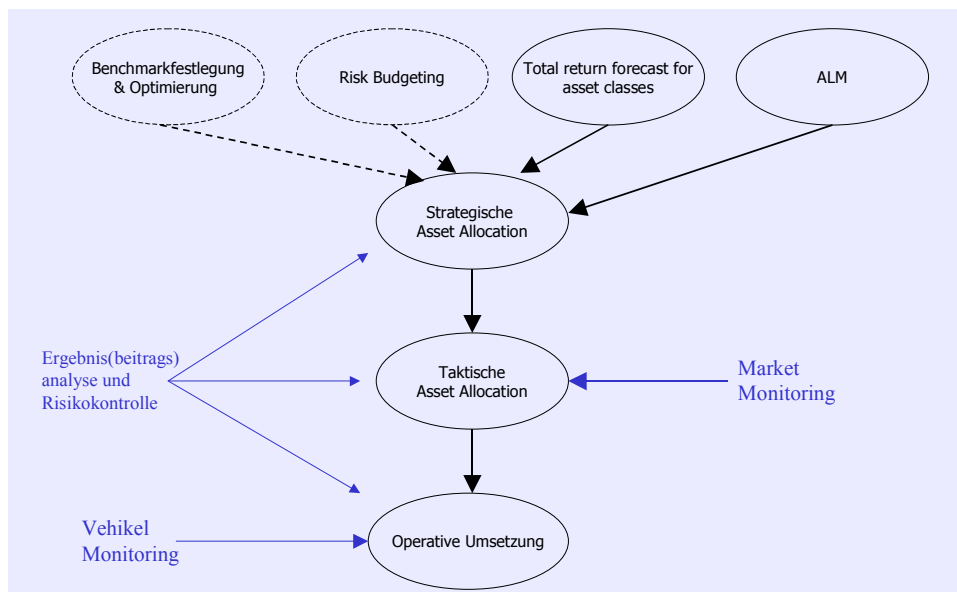
Hauptziel der Veranlagung einer VRG ist daher nicht die Optimierung des Endwertes, sondern die Optimierung des jährlichen Ertrags angesichts der (durch die vergangenen Veranlagungsergebnisse bestimmten) Risikofähigkeit!

5.4.2 Veranlagungsprozess im Überblick

Der Veranlagungsprozess (Investmentprozess) beschreibt nach welchen Prinzipien die Pensionskassengelder investiert und bewirtschaftet werden und gliedert sich i. W. in vier Stufen, die durch laufende Kontrollprozesse ergänzt werden:

- Festlegung der Rahmenbedingungen
- Strategische Asset Allocation
- Taktische Asset Allocation und Market Monitoring
- Operative Umsetzung
- Vehikel Monitoring, Ergebnis(betrags)analyse und Risikokontrolle

¹⁶⁵⁾ Vgl. dazu Robert C. Radcliffe, Risk and the Investment Horizon, <http://www.pianalytics.com/radcliffe/walmartdata.htm>.



5.4.3 Entscheidungseinheiten und Entscheidungsprozesse

Von entscheidendem Einfluss auf das Veranlagungsergebnis ist die Qualität der Entscheidungsprozesse.

Ein zentraler Aspekt ist die Festlegung, welche Entscheidungen von der Pensionskasse selbst getroffen werden und welche an die Fondsmanager delegiert werden. Es sollte der Grundsatz gelten, dass die Pensionskasse nur solche Entscheidungen selbst trifft, die sie fundiert treffen kann. Sind Ressourcen und/oder Kompetenzen dafür nicht vorhanden, ist eine Delegation an kompetente Berater ratsam. Die Pensionskasse übernimmt dann die Verantwortung für die Entscheidungen Dritter.

Die Anforderungen an einen effizienten (internen) Entscheidungsprozess sind:

- Eindeutige Zuständigkeit, Verbindlichkeit und Nachvollziehbarkeit/Dokumentation: es muss immer klar sein, wer was entscheiden darf, wer wofür verantwortlich ist und auf welchen Entscheidungsgrundlagen die Maßnahme beruht.
- Genaue Spezifikation der Transaktionen: Aktion, Volumen, Limite, Zeitrahmen sind eindeutig zu spezifizieren
- Konsequenz: beschlossene Maßnahmen sind konsequent umzusetzen

Welche Entscheidungen sind zu treffen?

Entscheidungen sind in allen Phasen des Investmentprozesses zu treffen (siehe oben). Sie werden durch unterstützende Prozesse vorbereitet und sollten laufend auf ihre Richtigkeit überprüft werden.

Eine „große“ Pensionskasse¹⁶⁶⁾ wird in der Lage sein, die meisten der unten im Detail beschriebenen Entscheidungsgrundlagen selbst aufzubereiten. Eine „kleine“ Pensionskasse wird einiges selbst erarbeiten, und zusätzlich den Input externer Berater verarbeiten. Beispielsweise kann sie die Festlegung der Vorgaben und der strategischen Asset Allocation vornehmen, taktische Entscheidungen werden ebenso wie die Auswahl externer Fondsmanager und das Fonds-Monitoring und Controlling an externe Berater outgesourct.

Die folgende Darstellung zeigt beispielhaft, welche Aufgaben wie innerhalb oder außerhalb der Pensionskasse erfüllt werden können. (Vergleiche dazu ergänzend Punkt 6b) Typische Veranlagungsstrukturen und ihre Charakteristika.)

Welche Entscheidungseinheiten/träger treffen welche Entscheidungen?

Wer trifft welche Entscheidungen? Oben wurde beschrieben, welche Entscheidungen zu treffen sind, hier wird auf die organisatorische Gestaltung des Entscheidungsprozesses und die involvierten Abteilungen/Funktionsträger im Detail eingegangen.

Grundlagen und Vorgaben:	Aufgabenerfüllung durch:	
	intern:	extern:
Cash Flow-Charakterisk und ALM	Versicherungsmathematik	Versicherungsmathematik
Langfristige Ertragsersparungen in Hauptassetklassen	Veranlagungsabteilung, Strategisches Asset Allocation Komitee	Volkswirte, Veranlagungsstrategen, Analysten, Berater
Risiko Budgets für Hauptassetklassen	Veranlagungsabteilung, Strategisches Asset Allocation Komitee, Risk Manager	Risk Manager
Benchmarks	Veranlagungsabteilung, Strategisches Asset Allocation Komitee	Asset Manager, externe Berater, Indexanbieter, unabhängige Indexspezialisten
Investmententscheidungen:		
Strategie	Strategisches Asset Allocation Komitee	externen Strategieberater, Veranlagungsstrategen
Taktik	taktisches Asset Allocation Komitee	externen Taktikberater oder Vergabe von Mischfondsmandaten
Operative Umsetzung, Trading	Veranlagungsabteilung	?
Entscheidungsvorbereitende und unterstützende Prozesse:		
Market Monitoring, Research	Veranlagungsabteilung	externe Berater, Investmentbanken, Fondsmanager
Managersteuerung und Auswahl	Veranlagungsabteilung	externe Berater, externe Controller

Die mit Veranlagungsentscheidungen befassten hierarchischen Ebenen sind üblicherweise:

- Aufsichtsrat
- Vorstand
- Veranlagungsausschuss
- Chief Investment Officer (CIO)
- Veranlagungsmanager

¹⁶⁶⁾ Darunter kann eine Pensionskasse verstanden werden, deren veranlagtes Vermögen 1 Mrd. € übersteigt.

Der Aufsichtsrat (oder ein Aufsichtsratsausschuss) gibt üblicherweise Limits vor (z. B. maximaler Aktienanteil) oder macht die Eröffnung eines neuen Spezialfonds von seiner Zustimmung abhängig wie z. B. auch den Einstieg in neue Assetklassen oder die Verwendung neuer Veranlagungsinstrumente (z. B. derivative Produkte) für die Pensionskasse. Die Effizienz der Veranlagungsorganisation und die internen Entscheidungsprozesse kann zudem periodisch überprüft werden.

Der für die Veranlagung zuständige Vorstand oder der Gesamtvorstand entscheidet idR über neue Fonds, die Auflösung von Fonds, und Benchmarks. Diese Entscheidungen sind anlassbezogen und werden üblicherweise von der Veranlagungsabteilung initiiert und vorbereitet. Die Festlegung der strategischen Asset Allocation sowie der kurzfristig möglichen Abweichung („taktische Bandbreiten“) erfolgt bei Eröffnung einer neuen VRG und wird quartalsweise überprüft und ggfs. angepasst. Trifft die Pensionskasse selbst taktische Allokationsentscheidungen, entscheidet meistens ein Komitee. Teilweise werden Aufgaben des Vorstandes an den Chief Investment Officer oder den Leiter der Veranlagungsabteilung delegiert.

Veranlagungs- oder Beratungsausschüsse geben üblicherweise Limits oder andere Vorgaben, behalten sich manchmal auch das Mitspracherecht bei strategischen oder (sehr selten bei) taktischen Entscheidungen vor.

Die Veranlagungsmanager wirken idR an den Entscheidungen selbst mit und sorgen für die Umsetzung. Je nach Größe der Pensionskasse sind sie für einzelne Assetklassen zuständig. Üblich ist die Betrauung mit Monitoring und Controlling-Aufgaben sowie die laufende Marktbeobachtung. Meist fungieren sie auch als Ansprechpartner für Kunden.

Strategische und taktische Allokationsentscheidungen sowie die Auswahl neuer Fondsmanager werden meistens in Komitees, die mit Vorstand, Veranlagungsmanagern und ggfs. externen Beratern besetzt sind, getroffen.

5.4.4 *Strategische Asset Allocation und ihre Bestimmungsfaktoren*

Bestimmungsfaktoren

Risikofähigkeit von VRG und Pensionskasse, Vertragsmodell, Zeitlichkeit der Verpflichtungsstruktur, Ein- und Auszahlungsströme

Die Bedeutung insbesondere der Risikofähigkeit von VRG und Pensionskasse wurde bereits in Kapitel 5.4.1 (technische Spezifika der Veranlagung) behandelt.

Die Charakteristik der Ein- und Auszahlungsströme der VRG hängt auf der Auszahlungsseite (Verpflichtungen, *liabilities*) hauptsächlich von der Altersstruktur und Lebenserwartung der Berechtigten sowie der erwarteten Lohnentwicklung und Inflation ab. Auf der Einzahlungsseite (Veranlagungsseite, *assets*) geht es vor allem darum, die in Zukunft

wahrscheinlich zu erzielenden Veranlagungserträge in den einzelnen Vermögensklassen abzuschätzen.

Ist z. B. der Großteil der Personen einer VRG schon im Ruhestand, hat die VRG ein konstantes, hohes Auszahlungserfordernis zu bewerkstelligen. Dafür muss die VRG genügend Vermögenswerte mit hoher Ausschüttung halten, z.B. Anleihen oder Darlehen. Befinden sich dagegen hauptsächlich junge Menschen in einer VRG, fließen ihr über lange Zeit Mittel zu, denen erst in fernerer Zukunft Auszahlungen für Pensionen gegenüberstehen werden. Die Veranlagung in dieser VRG wird daher auf einen langfristigen Vermögensaufbau ausgerichtet sein (einen höheren Aktienanteil aufweisen können).

Allgemein formuliert geht es darum, die Auszahlungsverpflichtungen (*liabilities*) immer ausreichend durch geeignete Vermögenswerte (*assets*) zu decken, bzw. die Assetklassen so zu strukturieren, dass alle Zahlungserfordernisse erbracht werden können. Dieses Abstimmen von Verpflichtungen und Vermögenswerten ist Ausgangspunkt der Pensionskassenveranlagung, das dafür verwendete Werkzeug ist eine „Asset Liability Analyse“. Mit ihrer Hilfe wird versucht, die Verpflichtungsstruktur langfristig abzuschätzen und zusammen mit den langfristigen Ertragserwartungen sowie der Risikofähigkeit die Vorgaben für die strategische Asset Allocation zu entwickeln.

Ertragserwartungen

Die Formulierung von mittel- bis langfristigen Ertragserwartungen für einzelne Assetklassen ist eine inhärent schwierige Aufgabe, zumal die Vergangenheit nicht einfach in die Zukunft fortgeschrieben werden kann.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten langfristige Ertragserwartungen zu bilden, angefangen von einem strukturierten Diskussionsprozess unter Beiziehung von Wirtschafts- oder Gesellschaftsforschern bis hin zu ökonometrischen Modellen. Häufig funktionieren Modelle gut bei fortdauernden Trends, bei Strukturbrüchen dagegen versagen viele Modelle¹⁶⁷).

Risikobudgetierung

Die Risikobetrachtung auf VRG-Ebene dient dazu, explizit und ex ante das Ausmaß des maximal erträglichen Veranlagungsverlustes zu definieren: dieser ist bestimmt durch die Risikofähigkeit der Pensionskasse (Mindestertragsgarantie) und die Risikofähigkeit der VRG (Schwankungsrückstellung).

¹⁶⁷) Eine gute Darstellung zur systematischen Langfristprognose gibt Joshua N. Feinman, *Asset Returns in the Long Run*, Deutsche Asset Management, Sept. 2001. Weitere Darstellungen zu Methodik und Prognoseergebnissen finden sich bei P.A. Diamond, *What stock market returns to expect in the future*, Center for Retirement Research, Sept. 1999; K.P. Ambachtsheer, *Future Risks and Rewards of Traditional Asset Classes*, YMG Capital Management Inc., 10th Annual Conference, Discussion Materials, Oct. 2001; Pictet Asset Management, *Long-run Return Forecasts*, Nov 2001; *Long-run Return Forecasts*, Robeco Asset Management Magazine, April 2002; Schroder Salomon Smith Barney, *Historical Excess Returns and Expected Equity Risk Premiums*, May 2002; Wall Street Journal, *The New World-View*, 28.05.2002.

Eine Ebene darunter wird auf Basis einer maximalen Verlusttoleranz die Aufteilung des VRG-Vermögens auf die einzelnen Assetklassen oder Strategien vorgenommen. Für jede Assetklasse oder Strategie werden Ertragserwartungen und Verlustabschätzungen (Risikoeinschätzungen) formuliert. Damit kann in einem expliziten formalen Prozess überprüft werden, ob und in welchem Ausmaß sich jede einzelne Assetklasse oder Strategie für die entsprechende VRG eignet. Die Risikobudgets werden üblicherweise so vergeben, dass die Auswirkungen einer negativen Entwicklung in einer einzelnen Assetklasse oder Strategie auf das Gesamtergebnis der VRG einen vordefinierten Anteil des erwarteten Jahresertrages der VRG nicht überschreiten¹⁶⁸).

Die Asset Allocation auf Basis der Risikobudgets wird ergänzt um aktive Risikomanagementmaßnahmen, die innerhalb der vorgegebenen Ertragspfade gemäß dem Limitsystem kurzfristig eine ergänzende aktive Risiko- und Ertragssteuerung umsetzen.

Benchmarks: Festlegung und Optimierung für VRG und für Fonds

In einem gut strukturierten Veranlagungsprozess ist eine laufende Kontrolle unverzichtbar. Diese hat den Prozess selbst, das Veranlagungsergebnis und die Performance der Bausteine (der Fonds) einzubeziehen. Dazu muss das Veranlagungsergebnis der VRG insgesamt, wie auch die Performance jedes einzelnen Fonds laufend mit einer Messlatte („Benchmark“, Index) oder einer Vergleichsgruppe („peer group“ vergleichbarer Fonds) verglichen werden.

Durch die VRG- und Fonds-Benchmarks wird das Veranlagungsergebnis im Detail transparent und messbar. Als Benchmarks dienen meist Aktienindices oder Anleiheindices. Entscheidend ist, aus der Vielzahl von Indizes die richtigen, die zweckmäßigen auszuwählen. Die Bedeutung der Wahl der richtigen Benchmark liegt einerseits darin, dass sie zur Erfolgsbeurteilung des Fonds (u. U. hängt die Höhe der Managementgebühr von der Outperformance des Fonds gegenüber der Benchmark ab) verwendet wird. Andererseits definiert der Index häufig die zulässigen Märkte und das zulässige relative Risiko im Fonds (tracking error).

Jedenfalls ist zwischen VRG-Benchmarks und Fonds-Benchmarks zu unterscheiden.

Auf VRG-Ebene: strategische Benchmark und taktische Bandbreiten

Auf Ebene der VRG dient die Benchmark dazu, die Veranlagungsleistung der Pensionskasse zu messen. Die VRG-Benchmark muss zunächst der strategischen Asset Allocation (Aktienanteil) entsprechend zumindest eine Anleihen- und eine Aktienkomponente aufweisen. Die typische VRG-Benchmark ist daher eine „gemischte“ Benchmark, die sich beispielsweise zu 40% aus einem Weltaktienindex und zu 60% aus einem Weltanleihenindex zusammensetzt. Möchte eine VRG etwa nur in Euro-Anleihen und europäische Aktien

¹⁶⁸) Eine genaue Darstellung eines modernen Risk Budgeting-Ansatzes findet sich z. B. bei Kurt Winkelmann and Ron Howard, *Developing an Optimal Active Risk Budget*, Goldman Sachs Investment Management, July 2001. Vergleiche auch den Pension Metrics-Ansatz von RiskMetrics unter www.riskmetrics.com/pension/.

investieren, würde sich die strategische VRG-Benchmark zu 40% aus einem Europaaktienindex und zu 60% aus einem Euro-Anleihenindex zusammensetzen.

Die strategische VRG-Benchmark spiegelt die strategische Asset Allocation wider, sie darf aber nicht als enges Korsett gesehen werden. Aufgrund der Marktentwicklung kann es sinnvoll sein, vorübergehend davon abzuweichen. Diese „taktische Abweichung“ darf aber nicht beliebig sein, sondern sollte durch „taktische Bandbreiten“ von Anfang an klar über maximale und minimale Gewichtungen definiert sein.

Eine falsche strategische Benchmark kann die Erreichung des Ertragszieles unmöglich machen oder die Risikofähigkeit der VRG überschreiten. Eine zu geringe taktische Bandbreite kann die Wahrnehmung von Ertragschancen beeinträchtigen.

Fonds-Benchmark

Bei Spezialfonds ist es Aufgabe der Pensionskasse, die Benchmark vorzugeben und zu definieren, in welchem Ausmaß die Benchmark eine strukturelle Vorgabe für den Fonds ist (z. B. regionale oder sektorale Struktur).

Bei Publikumsfonds ist von der Fondsgesellschaft bereits eine Benchmark festgelegt. Diese Benchmark ist allerdings nicht immer bestmöglich ausgewählt. Zumindest für das eigene Monitoring muss die Pensionskasse den Fonds dann gegen eine entsprechend sinnvollere Benchmark messen.

Weicht die Performance der VRG von der VRG-Benchmark nach unten ab, kann die Ursache in einer schlechten Asset Allocation-Entscheidung der Pensionskasse oder in einer Underperformance der Fonds liegen. Während die VRG-Benchmark eine Performance- und eine Asset Allocation-Messlatte ist, dient die Fonds-Benchmark allein zur Performance-Messung.

Strategische Asset Allocation¹⁶⁹⁾

Die strategische Asset Allocation ist die grundsätzlich langfristig ausgerichtete Vermögensstrukturierung. Unter Berücksichtigung der Beitragszahlungen sowie der Leistungsverpflichtungen, der erwarteten Veranlagungserträge in den einzelnen Assetklassen und der Risikobudgets, werden die Vorgaben betreffend Aktien-Anleihengewichtung¹⁷⁰⁾ festgelegt.

In der Praxis gibt es eine Vielzahl von Definitionen und unter „strategisch“ wird einmal ein Zeitraum von mehr als einem Jahr, ein andermal von mehr als 3 Monaten verstanden. In der Folge wird unter „strategisch“ ein Zeithorizont von mehr als einem Jahr verstanden. Um auf (strukturelle) Änderungen in Gesellschaft und Wirtschaft, die ja wiederum Auswirkungen auf

¹⁶⁹⁾ Vgl. zur Bedeutung insbesondere der Risikofähigkeit Kapitel 5.4.1 (technische Spezifika der Veranlagung).

¹⁷⁰⁾ Ggfs. ergänzt um die Gewichtung von Immobilien oder anderen nichttraditionelle Vermögensklassen.

die langfristigen Ertragsexpectationen haben, ohne große Verzögerung reagieren zu können, wird die strategische Asset Allocation häufig quartalsweise aktualisiert und ggfs. angepasst.

Insbesondere nach deutlichen Veränderungen oder Krisen wie der Emerging Markets und Russlandkrise von 1998 oder dem Platzen der Technologieblase im April 2000 ist eine Überprüfung der strategischen Asset Allocation ratsam. Es gilt zu prüfen, ob die ursprünglichen Annahmen und Erwartungen weiter aufrecht erhalten werden können. Gleiches gilt für bedeutende Änderungen auf der Verpflichtungsseite.

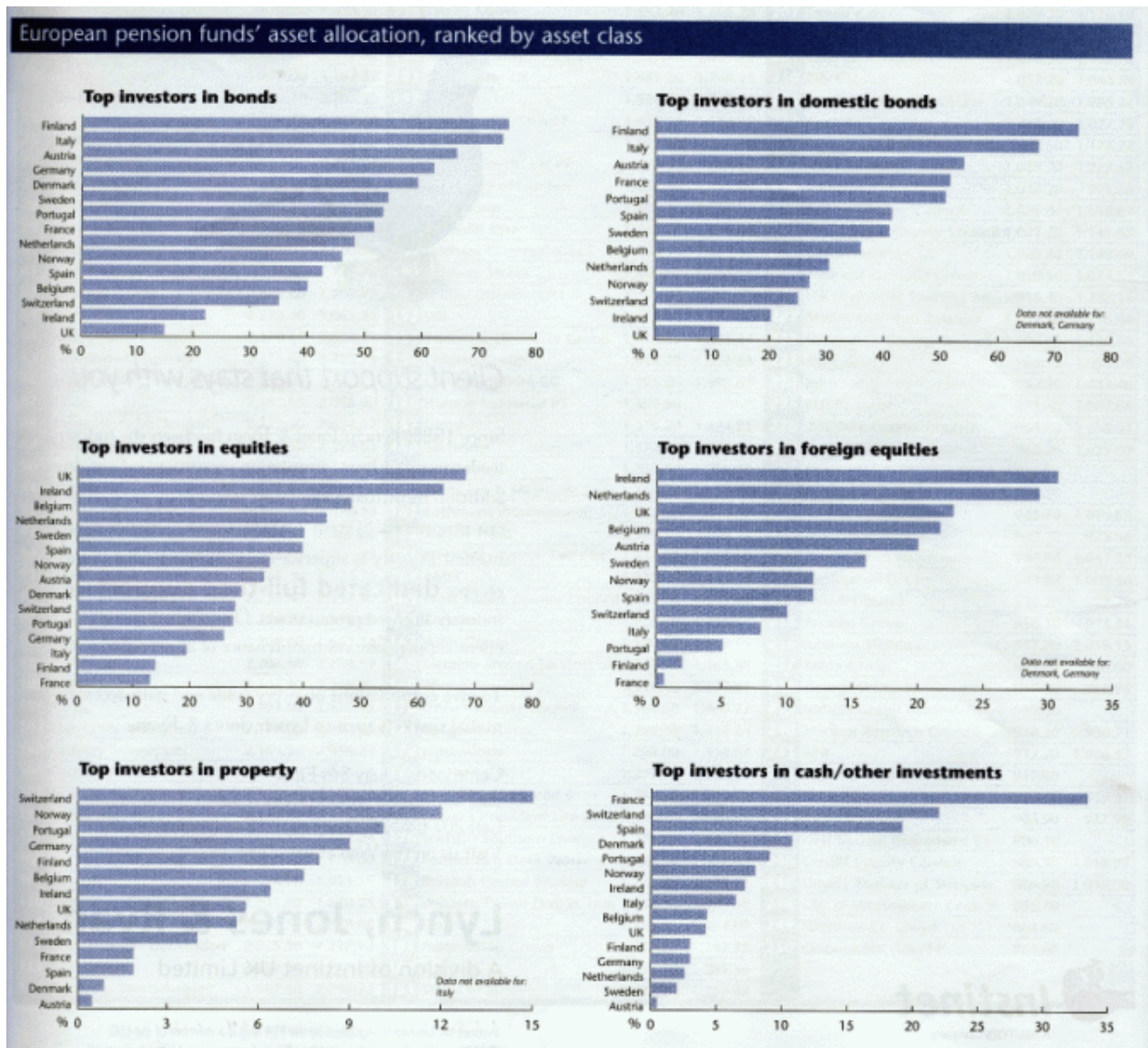
Die folgende Tabelle zeigt den internationalen Vergleich der strategischen Asset Allocation von Pensionsfonds. Der hohe Aktienanteil insbesondere der amerikanischen und britischen Pensionsfonds resultiert aus dem hohen Anteil heimischer Aktien (*home bias*).

Internationaler Vergleich der Vermögensallokation							
Land	Inland				International		Gesamt
	Aktien	festverzinslich	Immobilien/ Sonstiges	Ban/Termin- einlagen	Aktien	festverzinslich	
USA – leistungsfix	47 % ¹	24%	0%	3%	15%	2%	17%
USA – beitragsfix	63 % ¹	0%	4%	22%	2%	0%	2%
GB	61%	15%	10 % ²	n.v.	10%	6%	25%
Deutschland	10%	43%	7%	33%	5%	2%	7%
Schweiz	17%	29%	25%	11%	8%	9%	17%
Niederlande	20%	43%	8 % ²	n.v.	17%	12%	29%
Italien	16%	35%	48%	1%	0%	0%	0%
Japan (EPFs)	28%	41%	7 % ²	n.v.	18%	8%	26%
Singapur (CPF)	n.v.	82%+	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
Australian	40%	28%	0%	7%	n.v.	n.v.	16%
Chile	18%	62%	0%	15%	n.v.	n.v.	6%

¹ Einschließlich Unternehmensaktien
² Einschließlich Bargeld

Q: Bedeutung von Pensionsfonds – ein internationaler Vergleich, Dresdner Bank, Juli 2000.

Die aktuelle Asset Allocation europäischer Pensionsfonds zeigt die folgende Darstellung.



Q: Investments & Pensions Europe, October 2002

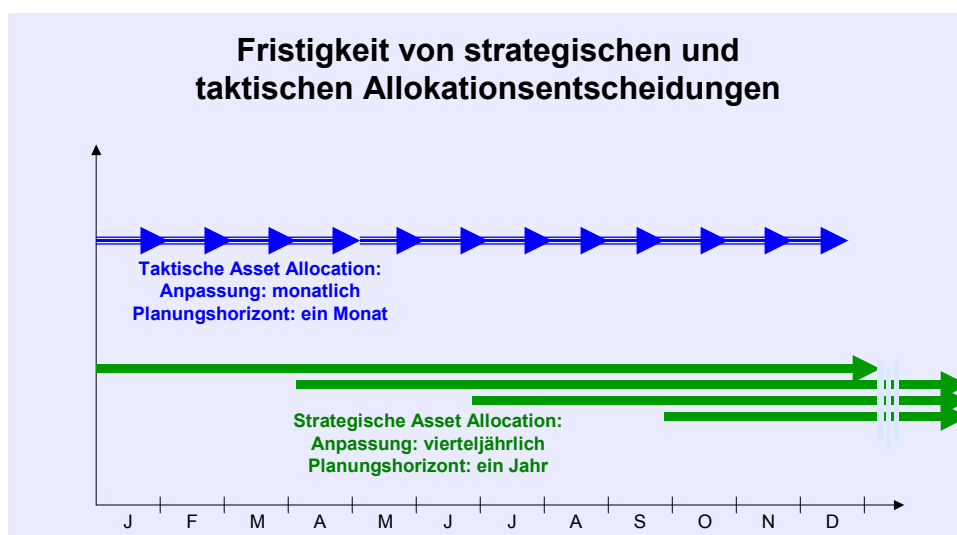
5.4.5 Taktische Asset Allocation

Die strategische Asset Allocation ist die langfristig ausgerichtete Vermögenstruktur. Die taktische Asset Allocation ist die konkrete Vermögensstrukturierung angesichts des aktuell und kurzfristig erwarteten Marktumfeldes. Immer dann, wenn die kurzfristige Erwartung von der langfristigen abweicht, sollte die taktische von der strategischen Allokation abweichen. Ist z. B. der kurzfristige Aktienausblick negativ, würde der taktische Aktienanteil 30% sein, selbst wenn die strategische Vorgabe 40% ist. Taktische Asset Allocation-Maßnahmen bestehen im Wesentlichen in kurzfristigen Über- oder Untergewichtungen einzelner (Sub-)Assetklassen relativ zur strategischen Vorgabe. Ziel taktischer Entscheidungen ist durch das Nutzen sich

kurzfristig ergebender Chancen auf den Finanzmärkten (und das Vermeiden kurzfristiger Verlustpotentiale) insgesamt eine bessere Performance zu erzielen, als bei einem unveränderten Festhalten an der strategischen Allokation. Eine andere typische taktische Maßnahme besteht darin, entgegen den auf den Finanzmärkten immer wieder auftretenden kurzfristigen Übertreibungen der Kursbewegungen nach unten und oben zu kaufen bzw. verkaufen.

Damit die taktische Asset Allocation nicht auf Dauer entgegen der strategischen Allokation arbeitet, ist einerseits ihre Rolle im Entscheidungsprozess zu regeln, andererseits sind die maximalen Abweichungen der taktischen von den strategischen Gewichtungen eindeutig festzulegen.

Die Systematik der taktischen und strategischen Asset Allokationsentscheidungen zeigt beispielhaft die folgende Darstellung. Der taktische Entscheidungsprozeß findet mit einer hohen Frequenz und kurzem Vorausschauhorizont (üblicherweise monatliche Anpassung, Monatsvorausschau) statt, strategische Entscheidungen werden üblicherweise quartalsweise mit einer vorausschauenden Fristigkeit von 12 Monaten getroffen.



Die taktische Allokation überlagert kurzfristig die strategische, konvergiert aber gegen sie.

Ob eine Pensionskasse überhaupt aktive taktische Allokationsentscheidungen trifft, hängt nicht zuletzt von ihrer Einschätzung betreffend der Vorteilhaftigkeit taktischer Entscheidungen an sich ab. Eine Vielzahl von empirischen Untersuchungen¹⁷¹⁾ kam zum Ergebnis, dass taktische Allokationsentscheidungen keinen Mehrwert bringen. Allerdings wurden viele dieser Studien in langen Phasen kontinuierlich steigender Aktienkurse durchgeführt. Insbesondere in

¹⁷¹⁾ Vgl. Roger C. Ibbotson and Paul D. Kaplan, Does Asset Allocation Policy Explain 40%, 90% oder 100% of Performance?, Financial Analysts Journal, Jan./Feb. 2000 oder Gary P. Brinson, Brian D. Singer and Gilbert L. Beebower, Determinants of portfolio Performance II; An Update, Financial Analysts Journal, May/June 1991, S. 40-48.

Seitwärtsphasen erscheinen taktische Allokationsentscheidungen (wie z. B. Sektorrotationen) erfolgversprechender.

Einfluss der Risikofähigkeit auf Aktivität und Ausmaß der taktischen Asset Allocation

Oberstes Ziel der Veranlagungsmanager einer Pensionskasse ist, unter Einhaltung der vorgegebenen Rahmenbedingungen einen Ertrag in Höhe des erwarteten rechnungsmäßigen Überschusses zu erzielen. Aufgrund der Cashflow Charakteristik der VRG, der Ertragserwartungen und der Risikobudgets wurde die strategische Asset Allocation festgelegt. Gemäß Alter und vergangenen Anlageerträgen wurde die Schwankungsrückstellung dotiert. Ist diese hoch, verfügt die VRG über ein höheres Risikopolster.

Ist die Schwankungsrückstellung der VRG gering, muss sie sich entweder auf Veranlagungsformen ohne Preisrisiken (aber idR auch mit verminderten Ertragschancen) beschränken (typischerweise Geldmarktveranlagungen oder Darlehen), oder sie versucht durch eine aktive, taktische Asset Allocation Verluste (die durch das Beibehalten der strategischen Allokation entstehen würden) zu vermeiden, bzw. kurzfristige Gewinnpotentiale zu nützen. In diesem Fall ist eine größere Abweichung der taktischen Allokation von der strategischen angebracht. Eine VRG mit geringem Risikopolster ist daher viel früher dazu gezwungen, (taktische) Änderungen vorzunehmen und kann nicht darauf warten, bis die Situation auf den Finanzmärkten wieder zur bestehenden strategischen Asset Allocation passt¹⁷²⁾.

Allerdings ist angesichts der seit 2000 andauernden Aktienbaisse die weit verbreitete Sichtweise, dass taktische Allokationsentscheidungen meist keinen Mehrertrag bringen, zunehmend in Frage zu stellen, umso mehr als die Gefahr besteht, dass bei einem Beharren in der strategischen Allokation die Reserven der Schwankungsrückstellung schneller als nötig aufgebraucht werden.

5.4.6 *Market Monitoring*

Inwieweit eine Pensionskasse selbst aktive taktische Entscheidungen trifft, hängt von den dafür verfügbaren personellen Ressourcen und Informationskosten ab. Wiederum ist ein bestimmter Mindestaufwand nötig, andernfalls können diese Aufgaben nicht professionell wahrgenommen werden. Der Taktische Entscheidungsprozess basiert auf einer laufenden Marktbeobachtung (Market Monitoring). Bewertungs-, Stimmungs-, Erwartungs- und Trend-Indikatoren für alle wesentlichen Assetklassen sind laufend zu beobachten. Darüber hinaus wird die Änderung volkswirtschaftlicher Prognosen verfolgt. Außerdem muss fortlaufend eine Meinung über die Attraktivität der Assetklassen zueinander gebildet werden. Dies erfolgt meist

¹⁷²⁾ Diese Überlegungen gelten insbesondere in den ersten Jahren einer neuen VRG, wenn noch keine Schwankungsrückstellung vorhanden ist.

in einer Diskussionsrunde der Anlageexperten und kann durch ein Asset Allocation-Modell gestützt werden.

Assetklassen, in denen die Pensionskasse eine Investition plant, werden meistens ebenfalls laufend überwacht. Grundsätzlich ist die Einrichtung eines globalen Assetklassen-Radars sinnvoll; damit soll fortlaufend eine Übersicht über die Entwicklung der wichtigsten sowie die Identifikation der besten Assetklassen erleichtert werden.

Wesentlich ist die Wahl der Informationsquellen, da die üblichen Analysen der Investmentbanken auf den Verkauf ihrer Produkte ausgerichtet sind und daher meistens zu optimistisch ausfallen. Ein selbständiger Meinungsbildungsprozess in der Pensionskasse ist daher unerlässlich.

5.4.7 Operative Umsetzung

Das vorletzte Glied im Investmentprozess ist eine effiziente Umsetzung der Veranlagungsentscheidungen. Fortlaufende Optimierung, Aufmerksamkeit im Detail, die Auswahl kompetenter Partner sowie eine effiziente Platzierung der Orders im Markt bringen eine Vielzahl kleiner Verbesserungen, die sich in Summe positiv auf die Performance auswirken sollten. Dies setzt auch eine innerhalb der Pensionskasse existierende moderne Infrastruktur und personelle Ressourcen voraus, die entsprechende Optimierungsmöglichkeiten ausschöpfen, den Nutzen dieser Maßnahmen erfassen, messen und darstellen kann.

Die vollständige Transparenz in der operativen Veranlagung und die lückenlose Kontrolle der Abwicklung stellen erfolgskritische Bereiche dar. Alle Transaktionen in jeder VRG sollten permanent beobachtet und der aktuelle Status jederzeit überprüft werden können. Der gesamte Ablauf einer Transaktion sollte elektronisch dokumentiert und von den Zugriffsberechtigten jederzeit abgerufen werden können. Dadurch ist innerhalb der Pensionskasse jederzeit Transparenz betreffend alle laufenden Transaktionen gegeben.

5.4.8 Veranlagungscontrolling

Teil jedes vollständigen Prozesses ist eine laufende Kontrolle. Im Investmentprozess einer Pensionskasse gibt es Kontrollprozesse in unterschiedlichen Phasen. Durch eine geeignete Organisationsform werden diese Kontrollprozesse zum einen auf unterschiedliche Bereiche/Abteilungen verteilt (organisatorische Trennung von Durchführung und Kontrolle), zum anderen wird die Kontrollinformation unverzüglich dem Entscheidungsprozess zugeführt.

Für eine Pensionskasse mit Multi-Assetklassen Multi-Manager-Struktur, sollten folgende Kontrollprozesse laufen:

- Tägliches Monitoring des aktuellen Veranlagungsertrages gegen die „Hierarchie der Ertragsziele“ und den dadurch vorgegebenen Ertragspfad (vgl. Kap. 4a)

- Laufende Überprüfung der Einhaltung der internen Risikolimits
- Tägliche Ergebnis(betrags)analyse auf VRG-Ebene
- Tägliches Monitoring der Veranlagungsinstrumente und Fondsmanager (gegen ihre Benchmarks und *peer groups*)
- Laufende Überprüfung der Einhaltung der Veranlagungsrichtlinien
- Organisatorische Abbildung dieser Aufgaben

5.4.8.1 Ad Risikosteuerung

Auf Ebene der VRGs werden Risiko und Ertrag durch ein laufendes (tägliches) Monitoring des aktuellen Veranlagungsertrages gegen die durch die „Hierarchie der Ertragsziele“ vorgegebenen Ertragspfade überprüft.

Darüber hinaus wird idR versucht, durch Simulationsrechnungen (Stress Tests) und value-at-risk-Berechnungen Verlustpotentiale bei extremen Marktbewegungen zu quantifizieren.

Weitere Maßnahmen zur Risikosteuerung können interne Limitsysteme und Transaktionsrichtlinien sein.

Die Einhaltung der Vorgaben der strategischen Asset Allocation und der taktischen Bandbreiten wird periodisch überprüft.

Zu den organisatorischen Maßnahmen zählt die Trennung von Back Office und Performancerechnung von der Veranlagungsabteilung.

Die Risikovorgaben für die Fonds erfolgen durch die Spezifikation der Benchmark, der erlaubten Gewichtungsbreiten, durch Maximalgewichte einzelner Branchen oder Wertpapiere oder auch durch Tracking Error-Vorgaben. Die Risikokontrolle in den Fonds erfolgt durch entsprechende Prozesse bei den Fondsgesellschaften, die im Zuge eines Fondsauswahlverfahrens abgefragt wurden und periodisch überprüft werden.

5.4.8.2 Ad Ergebnis(betrags)analyse auf VRG-Ebene

Für eine effiziente Veranlagungssteuerung genügt es nicht, die Performance der einzelnen Veranlagungsinstrumente zu kennen, wichtig ist ihr Beitrag zum Gesamtertrag der VRG. Dieser ist neben der Performance der einzelnen Veranlagungsinstrumente von ihrer Gewichtung in der VRG abhängig.

Ziel der Ergebnisbeitragsanalyse auf VRG-Ebene ist, die Erfolgseinstellung messbar zu machen: sind dafür die richtigen Asset Allocation-Entscheidungen der Pensionskasse verantwortlich oder ist es die Outperformance der Fondsmanager in ihren Assetklassen?

5.4.8.3 Ad Laufendes Monitoring der Veranlagungsinstrumente und Fondsmanager

Ein Überwachungssystem, das den Überblick über alle VRGs mit dem Durchblick durch die VRGs sowie einem detaillierten Einblick in alle Fonds verbindet, kann die Grundlage für eine aktive Steuerung der Veranlagung auf VRG-Ebene bilden. Dies ist idR nur unter Verwendung moderner elektronischer Datendienste darstellbar. Für eine Pensionskasse mit aktiver taktischer Asset Allocation sollten täglich aktualisierte Daten Standard sein. Für eine kleine Pensionskasse, die ihre Veranlagungen über einen Mischfonds abbildet, und die daher kein derartiges Steuerungssystem benötigt, wird ein Internetzugang zu Rechenwert und Struktur des Fonds ausreichend sein.

Das Monitoring der Veranlagungsinstrumente (meistens Fonds, aber auch Indexzertifikate, (strukturierte) Anleihen oder Kurssicherungsgeschäfte) umfasst üblicherweise die Performance absolut und relativ zur Benchmark (bei Fonds auch relativ zu einer Vergleichsgruppe gleichartiger Fonds, peer group). Werden deutliche Abweichung der Fondsperformance oder andere Auffälligkeiten festgestellt, wird der betreffende Fonds meistens auf eine Watch-List gesetzt. Bleiben die Abweichungen bestehen, wird die Ablöse des betreffenden Managers in die Wege geleitet.

Diese Monitoring-Aktivitäten stellen eine der zentralen Aufgaben der Veranlagungsmanager einer Pensionskasse dar und wachsen im Umfang der verwendeten Fonds und VRGs sowie im Ausmaß aktiver Entscheidungen.

5.4.8.4 Zusammenfassung

Die wichtigsten Merkmale eines effizienten Veranlagungsprozesses sind klare Regeln der Entscheidungsfindung, eindeutige Spezifikation der Transaktionen, laufendes Monitoring aller relevanten Faktoren und unabhängige Kontrollprozesse.

5.5 Ausblick

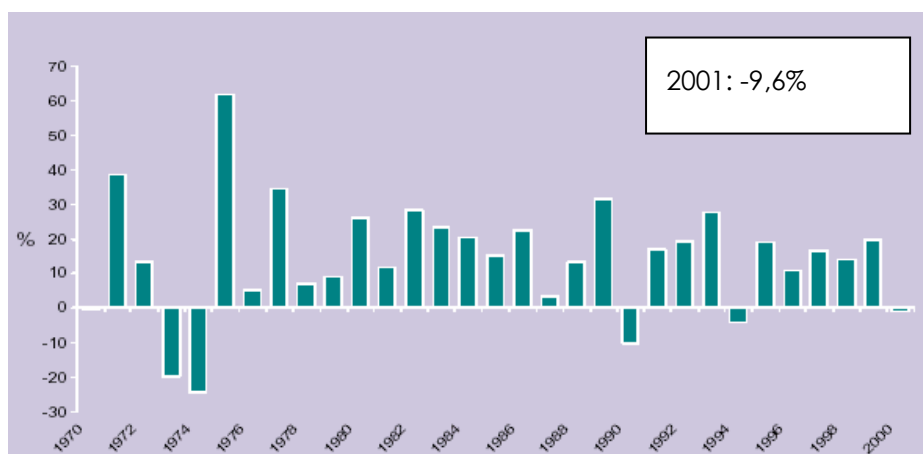
Ein Ausblick betreffend die Pensionskassenveranlagung in mittlerer Zukunft und ihre Auswirkungen soll wie folgt entwickelt werden:

- Bestandsaufnahme
- Hypothesen für:
 - Beitragszahlende Unternehmen
 - Anwartschafts- und Leistungsberechtigte
 - Pensionskassen (Kommunikation, Investmentprozesse, Veranlagungsorganisation)
 - Gesetzgeber und Aufsichtsbehörden

5.5.1 Bestandsaufnahme

Die Anlageerträge von Pensionskassen sind von den Bedingungen auf den Kapitalmärkten abhängig, die letzten beiden Jahrzehnte waren goldene Zeiten für Aktienveranlagung. Insbesondere in den USA, Großbritannien und den Niederlanden konnten Pensionsfonds mit einer traditionell höheren Aktiengewichtung zweistellige Anlageerträge erzielen. Die folgende Darstellung von CAPS zu den Erträgen britischer Pensionsfonds zeigt dies deutlich.

Grafik: Anlageerträge britischer Pensionsfonds seit 1970



Q: CAPS, Pensions Fund Analysis 2000.

Mit dem Platzen der Technologieblase im April 2000 haben sich die Rahmenbedingungen verändert. Hielt man die Kursrückgänge zunächst für temporär, geschah mit weiteren Kursrückgängen 2001 und 2002 das fast schon nicht mehr für möglich gehaltene: drei negative Aktienjahre hintereinander.

Nachstehende Tabelle zeigt die Ertragssituation für europäische Pensionsfonds 2001.

Grafik: European Pension Fund Returns 2001

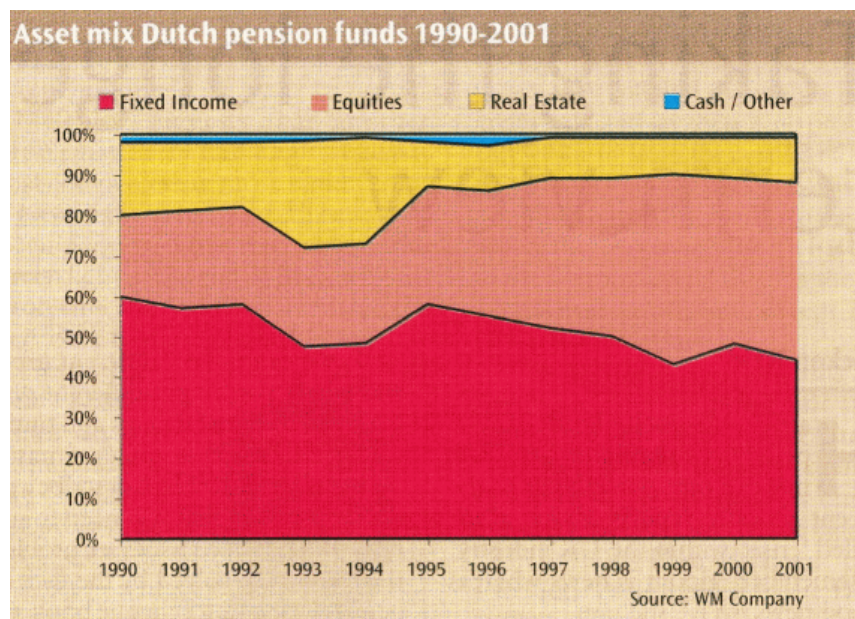
European pension fund returns 2001					
AUSTRIA	DENMARK	IRELAND	NETHERLANDS	PORTUGAL	UK
Total return -1.6%	Total -1.51%	Total -5.6%	Total return -2.8%	Total return -1.8%	Total return -9.6%
Source: Austrian Pension Fund Association	Danish nominal bonds 7.68%	Irish eqs 1.6%	Equities -15%	Euro public debt 6%	UK equities -13.2%
	Danish equity -14.57%	Euroland eqs -17.9%	Fixed income 6.5%	Port equities -17.5%	O/seas eqs -15.7%
	Global Equity -16.94	Source: Mercer	Real Estate 12%	Direct property 9.1%	UK bonds 3.2%
BELGIUM		ITALY	Source: WM Company	Cash/money management 2.9%	Cash/other 3.6%
Total return -4.9%	Real Estate 11.53%	Closed funds	NORWAY	Int'l equities -14.1%	Property 6.2%
Equities -15.1%	Source: Kirsteinfinans	Total return -0.5%	Total 1.7%	Source: Watson Wyatt	Source: WM Company
Bonds 6.1%	FINLAND	Pure bond funds 5.4%	Norwegian eqs -13.2%		
Real Estate 8.9%	Total -0.3%	Equity balanced funds -8.5%	Global eqs -16.8%	SWITZERLAND	
Source: Mercer	Fixed income 5.4%	Source: Mefop	Norwegian bonds 7%	Total return -7.1%	
	Equities -15.4%		Money mart 7.5%	Source: Watson Wyatt/ ASIP	
	Real Estate 7.2%		Property 9.8%		
	Source TELA		Source: Pensions and Finans		

Q: Investment & Pensions Europe, October 2002.

Aktengewichtung

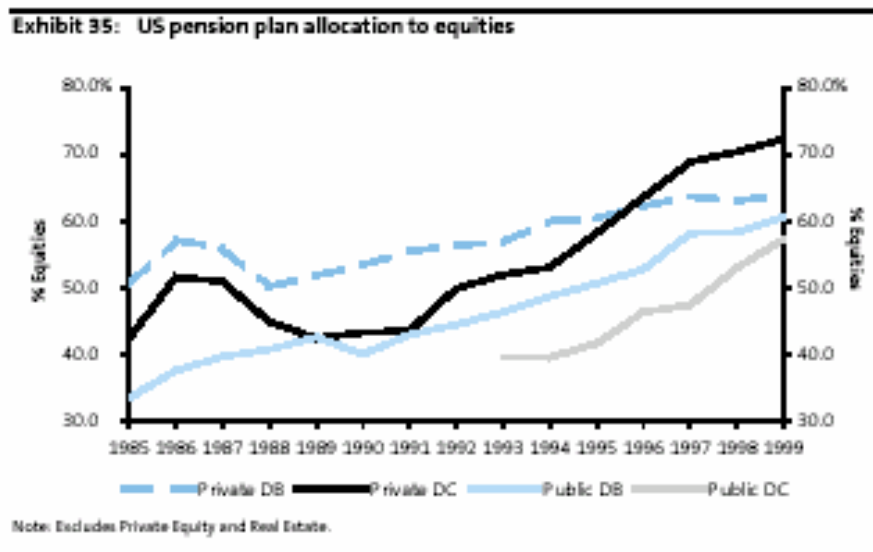
Aufgrund der hohen Erträge auf den Aktienmärkten – in den letzten 18 Jahren bis 1999 wurde ein durchschnittlicher jährlicher Ertrag von 18% erzielt - wurde der Aktienanteil in den Pensionskassenportefeuilles in den letzten Jahren sukzessive erhöht. Die folgenden Darstellungen zeigen für die Niederlande seit 1990 und für die USA seit 1985 (in Abhängigkeit vom Pensionsfondstyp: private defined benefit, private defined contribution, public defined benefit und public defined contribution) die Höhe des Aktienanteils.

Grafik: Asset Allocation niederländische Pensionsfonds 1990-2002



Q: Investment & Pensions Europe, October 2002.

Grafik: Aktienanteil von amerikanischen Pensionsfonds 1985 bis 2002



Q: Greenwich Associates (aus: Global Ageing – Capital Market Implications, Goldman Sachs, February 2001).

Die fortlaufende Erhöhung der Aktiengewichtung wurde durch die dreijährige Baisse auf den Aktienmärkten gestoppt. Ein Teil der Investoren behielt die Aktiengewichtung mittels Portfolio-Rebalancing bei oder dirigierte die Neuzufüsse vorrangig in Aktien¹⁷³). Ein anderer Teil der Investoren nahm kein aktives Rebalancing vor: mit sinkenden Aktienkursen reduzierte sich die Gewichtung der Aktien innerhalb der Portfolios.

Massive Re-Allokationen blieben bislang aus, doch zeichnen sich Veränderungen ab.

Aus Risikoüberlegungen (viele Pensionsfonds haben nach drei negativen Aktienjahren die künftigen Verpflichtungen nicht mehr vollständig finanziert, bzw. die Reserven aus den guten Jahren aufgebraucht) und aufgrund neuer Rechnungslegungsvorschriften in Großbritannien¹⁷⁴), wird erwartet, dass insbesondere britische Pensionsfonds in Zukunft eine geringere Aktienallokation fahren werden¹⁷⁵).

Andere meinen, dass der Aktienanteil i. W. beizubehalten sei und sich die derzeit angespannte Situation mit einem Aufschwung an den Aktienmärkten wieder entspannen werde: das Schlechteste sei, jetzt die Strategie vorschnell zu ändern.

¹⁷³) Vgl. How America saves, The Vanguard Group, 2002.

¹⁷⁴) FRS 17 ist eine neue Bilanzierungsregel der vom britischen Accounting Standards Board (ASB) formulierten Financial Reporting Standards (FRS), die eine marked-to-market-Bewertung von Verpflichtungen und Vermögen vorschreibt. Die Umstellung des Portfolios des britischen Retailers Boots auf eine reine Anleihenveranlagung ist eine Reaktion auf FRS 17. Siehe zu den Beweggründen mehr unter Fennell Betson, Restating doctrine of matching, Investment & Pensions Europe (IPE Magazine), July 2002.

¹⁷⁵) Vgl. z. B. U.S. Pension Funds Are Likely To Shift From Stocks to Bonds, Wall Street Journal Europe, 3.6.2002.

Neben der Höhe des Aktienanteils stellen die Ertrags- und Risikoerwartungen für die einzelnen Assetklassen die bedeutendsten Eckdaten der Veranlagung dar.

Ertragserwartungen

Pensionskassen und beitragsleistende Unternehmen müssen die größtenteils in den 90er Jahren formulierten Ertragserwartungen an die geänderten Verhältnisse anpassen. Sie reagieren mit der Überarbeitung ihrer Asset-Liability-Studien und werden dabei von Investmentbanken und Beratern, die in zahlreichen Analysen ihre aktualisierten, langfristigen Ertragserwartungen begründen, unterstützt. Die erste dieser Studien veröffentlichten die Deutsche Asset Management im September 2001, viele Studien anderer großer Investmentbanken und Investmentmanager folgten in den Monaten darauf¹⁷⁶). Diese Studien formulieren meist Ertragserwartungen für die amerikanischen und europäischen Aktien- und Anleihenmärkte, ihr Tenor ist:

Durchschnittlicher jährlicher Gesamtertrag:

Aktien: zwischen +5% und +10% (bei hoher Volatilität)¹⁷⁷)

Anleihen: zwischen +3% und +6%

Über diese Zahlen hinaus wird u. a. erwartet:

- Die Aktien klein- und mittelkapitalisierter Unternehmen sowie Value-Aktien sollten einen höheren Ertrag erzielen als jene von großkapitalisierten Unternehmen.
- Für nichtamerikanische Aktien werden höhere Erträge erwartet als für amerikanische Aktien.
- Für die Aktien von Unternehmen aus sich entwickelnden Märkten (emerging markets) werden höhere Erträge als für Aktien aus entwickelten Märkten erwartet. Ebenso werden für Anleihen aus sich entwickelnden Märkten höhere Erträge als für Staatsanleihen entwickelter Märkte erwartet.
- Bei den Anleihen werden für nichtstaatliche Emittenten höhere Gesamterträge erwartet als für Staatsanleihen. Insbesondere für Anleihen von Emittenten mit geringerem Rating werden deutlich höhere Erträge erwartet – eine Erwartung, die sich übrigens in den letzten Jahren bislang nicht bewiesen hat.

¹⁷⁶) Asset Returns in the Long Run, Deutsche Asset Management, September 2001; Global Investment Outlook, Pictet Asset management, November 2001; Weitblick auf lange Frist, Robeco Asset Management Magazine, April 2002; Schroder Salomon Smith Barney, Historical Excess Returns and Expected Equity Risk Premiums, May 2002; Invesco, Research Summary 1Q02.

¹⁷⁷) Der Bank Credit Analyst meinte im Juni 2002 „The End Of The Financial Era: Low U.S. Returns Ahead“ und erwartet sogar nur 4% Gesamtertrag p. a. für amerikanische Aktien. Siehe Bank Credit Analyst, BCA Research, Feature Stories, Week of June 7, 2002.

Wie können systematisch Ertragserwartungen für Aktien entwickelt werden? Ein häufig benütztes Konzept ist das der *Risikoprämie (equity risk premium)* von Aktien gegenüber Anleihen¹⁷⁸⁾. Da Aktien als riskanter eingeschätzt werden als Anleihen, müsste ihr Ertrag auch höher sein, denn nur dann würden sich Investoren finden, die Aktien kaufen. Über die Höhe dieser Risikoprämie – oder mit anderen Worten über die Höhe des Mehrertrages von Aktien über Anleihen – ist eine heftige Diskussion entbrannt. Diese entzündet sich daran, dass die historische Prämie mit 8% für künftige Verhältnisse als (viel) zu hoch angesehen wird, dass manche künftig eine sehr geringe¹⁷⁹⁾ oder sogar negative¹⁸⁰⁾ Prämie erwarten und dass wieder andere meinen, die Statistik zur Risikoprämie sei durch Messmethoden zu optimistisch geworden¹⁸¹⁾. Dies führt zu einer starken Verunsicherung unter einer ganzen Generation von Investoren, für die „Aktien bringen (langfristig) einen höheren Ertrag als Anleihen“ zu den Eckpfeilern ihrer Ausbildung und ihres Berufsverständnisses zählt. (Der guten Ordnung halber sollte man auch festhalten, dass es nicht mehr als zweieinhalb Jahre Aktienbaisse bedarf, damit professionelle Investoren von wesentlichen Bestimmungsfaktoren der langfristige Ausrichtung ihrer Veranlagung – z. B. dem strategischen Aktienanteil – abrücken.)

Die folgende Statistik zeigt einen historischen Mehrertrag (Risikoprämie) der Aktien von durchschnittlich etwa +5% von 1960 bis 1999. Seit 2000 ist die Risikoprämie stark negativ.

Figure 3. Average Annual Excess Returns, Stocks over Bonds, 10-Year Periods 1960-1999 and 2000-01

	1960-69	1970-79	1980-89	1990-99	2000-01
US	7%	1%	4%	8%	-22%
Germany	1	-4	9	3	-17
Japan	1	6	11	-10	-24

Sources: Dimson, Marsh and Staunton (2002) and Schroder Salomon Smith Barney (extension of 2001 data).

Q: Schroder Salomon Smith Barney, European Fixed Income Strategy, Asset Allocation, 23.05.2002.

Für die Formulierung mittelfristiger Investmentstrategien bedeutet dies:

- Insgesamt stellt sich die Situation deutlich schwieriger als in den 90er Jahren dar. Es reicht nicht mehr, die Aktien der großen Indextitel zu kaufen, ein guter Anlageerfolg bei Aktien

¹⁷⁸⁾ Eine prägnante Darstellung zur Methodik gibt Joshua N. Feinman in Asset Returns in the Long Run, Deutsche Asset Management, September 2001.

¹⁷⁹⁾ Eine sehr gute Darstellung findet sich z. B. in Schroder Salomon Smith Barney, European Fixed Income Strategy, Asset Allocation, Historical Excess Returns and Expected Equity-Bond Risk Premiums, Part 1, and Part 2, May 23, 2002; Vgl. weiters Lower Equity Risk Premiums? Asset Allocation Strategy, Morgan Stanley, Global Pensions Group, April 2002; Die Risikoprämien für Aktien, Lazard, Standpunkte August 2002; Triumph of the optimists: 101 years of global investment returns, E. Dimson, P.R. Marsh and M. Staunton, Princeton University Press, 2002.

¹⁸⁰⁾ What Risk Premium Is 'Normal', Robert D. Arnott and Peter L. Bernstein, Financial Analysts Journal, March/April 2002.

¹⁸¹⁾ Vgl. Triumph of the optimists: 101 years of global investment returns, E. Dimson, P.R. Marsh and M. Staunton, Princeton University Press, 2002.

lässt sich nur durch die richtige Wahl der einzelnen Aktienarten und die Wahl des Kauf- und Verkaufszeitpunktes (Timing) erzielen.

- Ähnliches gilt für die Anleihen. Die Zinssenkungen in den 90er Jahren waren einer der Hauptfaktoren für die hohen Aktienerträge und führten ihrerseits durch Kursgewinne bei den Anleihen zu entsprechend hohen Gesamterträgen.
- Dieses Zusammentreffen von positiven Wirkungsfaktoren wird für die nächsten Jahre nicht erwartet. Eine prägnante Zusammenfassung der aktuellen Rahmenbedingungen hat das Wall Street Journal im Mai 2002 veröffentlicht.

Grafik: The new World View



Q: Wall Street Journal Europe, 28.05.2002.

Fazit

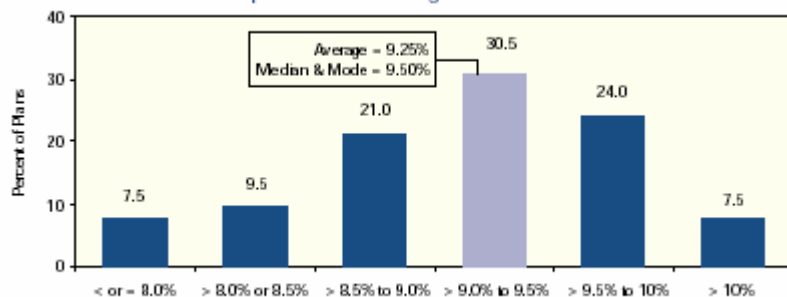
Die Ertragserwartungen vieler Pensionsfonds sind wahrscheinlich noch immer zu hoch. Das aktuelle Umfeld lässt diese Erwartungen als optimistisch erscheinen, die Financial Times bezeichnete diese als „increasingly detached from reality“¹⁸²⁾, ¹⁸³⁾.

Die folgenden Darstellungen zeigen die Annahmen führender amerikanischer Pensionsfonds sowie die Verteilung der Ertragsannahmen der 200 größten amerikanischen Pensionsfonds.

Fund	Assumed Long Term <u>Asset Return</u>	Discount Rate of <u>Liabilities</u>	Wage Inflation Rate <u>of Liabilities</u>
GM	10.00%	7.30%	5.00%
Verizon	9.25%	7.25%	5.00%
GE	9.50%	7.25%	5.00%
IBM	10.00%	7.00%	6.00%
Ford	9.50%	7.25%	5.20%
Lucent	9.00%	7.00%	4.50%
Boeing	9.25%	7.00%	5.50%
SBC	9.50%	7.50%	4.25%
Lockheed	9.50%	7.25%	5.50%
AT&T	9.50%	7.25%	4.50%
Average	9.50%	7.21%	5.05%

Q: Pension Funds under Pressure, Bridgewater Associates, July 2002.

Return on Asset Assumptions of 200 Largest Pension Plans



Source: JP Morgan, INVESCO analysis

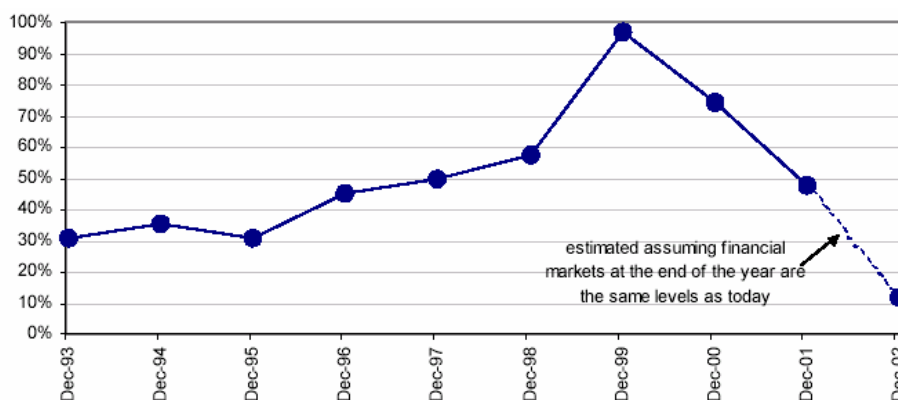
Q: Research Summary 1Q02, Invesco.

¹⁸²⁾ Financial Times, 28.10.2002.

¹⁸³⁾ Vgl. dazu auch Fennell Betson, US Pension Funds Assume „Too Much“ for Returns, IPE Newline, 07.03.2002.

- Die **Reserven** haben sich reduziert oder wurden aufgebraucht. Wie schnell sich Reserven reduzieren können, zeigt sich an US Firmenpensionsfonds, deren **Überschüsse** bzw. Reserven sich in den letzten drei Jahren deutlich reduziert haben. Der Pensionsfonds von General Electric z. B. hatte Ende 1999 noch eine Überdeckung der Verpflichtungen von 100%. Ende 2001 war sie auf etwa 50% gefallen und 2002 sollte die Überdeckung zwischen 20% und 40% liegen¹⁸⁴).

Grafik: Überdeckung der Verpflichtungen des General Electric Pensionsfonds:



Q: Bridgewater, Daily Observations, July 30, 2002.

- Die **Kommunikation** geringerer Ertrags Erwartungen – und damit einhergehend entweder höhere Aufwendung für die Unternehmen bei leistungsorientierten Pensionsmodellen (*defined benefit*) oder möglicherweise geringere Pensionsleistungen bei beitragsorientierten Modellen (*defined contribution*) hat noch nicht im erforderlichen Ausmaß eingesetzt.
- **Investmentkonzepte** wurden teilweise nicht bestimmungsgemäß verwendet und/oder durch Fehleinschätzungen und falsche Annahmen nutzlos gemacht.
 - Was nützt die Durchschnittsbetrachtung, meist gestützt auf die simple Extrapolation historischer Daten, als Entscheidungsregel, wenn die Erfolgsrechnung von den Kursen zu einem Bilanzstichtag abhängig ist¹⁸⁵?
 - Was nützen Vermögenskategorien mit historisch negativer Korrelation zu den Aktienmärkten, wenn diese Korrelation in Aktienmarktkrisen doch positiv wird und auch in scheinbar unkorrelierten Assetklassen Verluste erlitten werden? Ebenso: was nützt Diversifikation, wenn alle bedeutenden Aktienmärkte zugleich Einbrüche erleiden?

¹⁸⁴) Zur Situation britischer Pensionskassen siehe u. a.: Survey suggests two thirds of UK funds in deficit, IPE-Newsline, 29.04.2002. Die durchschnittliche Überdeckung der Verpflichtungen sank bei niederländischen Pensionskassen von 135% Ende 1999 auf 106%, der aktuelle Aktienanteil beträgt im Schnitt 38%. Vgl. Financial Times, 28.10.2002.

¹⁸⁵) Vgl. dazu Kapitel 5.4.1, Spezifika der Pensionskassenveranlagung.

- Was nützen so genannte langfristige Veranlagungsstrategien, wenn sie zu einer raschen Erschöpfung der Risikopolster führen und schon nach einer kurzfristig negativen Entwicklung keine Risikofähigkeit für künftige, langfristige Strategien mehr gegeben ist?
- Ertrag aus Aktien wurde mit Kursgewinnen gleichgesetzt, Dividenden, die bei Wiederveranlagung den langfristigen Gesamtertrag deutlich erhöhen, wurden vernachlässigt. In Wahrheit missbrauchten Investoren und diejenigen, die ihnen Veranlagungsprodukte verkauften, das ominöse Konzept der *Langfristigkeit* als Argument und Rechtfertigung für mehr Aktien¹⁸⁶). Den Erfolg aus ihren Aktienveranlagungen maßen sie jedoch immer kurzfristiger: eine Aktie, mit der man nicht innerhalb weniger Monate zweistellige Erträge verdienen konnte, taugte nichts.
- Moderne Entscheidungsmodelle und Risikokonzepte konnten Investoren nicht vor falschen Allokationsentscheidungen bewahren oder Verluste auf ein erträgliches Niveau beschränken.
- Die **Ertragserwartungen alternativer Assetklassen** - insbesondere Hedgefonds - haben die in sie gesteckten Erwartungen 2001 und 2002 nicht erfüllt¹⁸⁷).

5.5.2 Hypothesen

Gemäß den geänderten Rahmenbedingungen werden Hypothesen über künftige Entwicklungen für die einzelnen Interessensgemeinschaften dargestellt.

- (1) Unternehmen mit Pensionszusage
- (2) Anwartschafts- und Leistungsberechtigte, die VRGs
- (3) Pensionskassen und die VRGs
- (4) Gesetzgeber und Aufsichtsbehörden

Ad (1) Unternehmen mit Pensionszusage

- Die Wiederherstellung der vollständigen Deckung der künftigen Verpflichtungen wird für die beitragsleistenden Unternehmen signifikante Aufwendungen verursachen.
- Unternehmen mit leistungsorientierten Pensionszusagen werden zunehmend versuchen, ihr finanzielles Risiko aus gestiegenen Finanzierungsaufwendungen für den Pensionsfonds zu beschränken, indem sie diesen für neu eintretende Mitarbeiter schließen. Alternativ werden sie versuchen, ihr Risiko auf den Arbeitnehmer abzuwälzen, indem sie das Modell in ein beitragsorientiertes umwandeln und das Veranlagungsrisiko auf die Berechtigten

¹⁸⁶) Vgl. dazu auch Robert von Heusinger, Langfristig sind wir alle tot, Die Zeit, 11.11.2002 bzw. http://www.zeit.de/2002/44/Wirtschaft/200244_entmystifizierung.html.

¹⁸⁷) Vgl. zu den Ursachen z. B. Hedge fund performance – Is there reason for disappointment?, UBS Warburg, Global Equity Research, May 24, 2002.

überwälzen¹⁸⁸). Insgesamt ist mit einem weiteren Rückgang der leistungsorientierten Pensionszusagen und einer Zunahme der beitragsorientierten Modelle zu rechnen.

- Die Analysten werden künftig in der Beurteilung von Unternehmen deren Pensionsverpflichtungen und dem Zustand ihres Pensionsfonds weitaus mehr Beachtung schenken¹⁸⁹).

Ad (2) Anwartschafts- und Leistungsberechtigte und ihre Vertreter, die VRGs

- Aufgrund geringerer künftig erwarteter Veranlagungserträge ist mit geringeren Bezugsleistungen als ursprünglich geplant zu rechnen. Dies ist einerseits entsprechend zu kommunizieren und andererseits zur Kenntnis zu nehmen.
- Berechtigtenvertreter und Entscheidungsgremien müssen sich intensiver mit dem Risikoprofil der Veranlagung in ihrer VRG befassen. Die für eine fundierte Auseinandersetzung notwendigen Sachkenntnisse sind von den Pensionskassen zu vermitteln. Insgesamt ist die Qualität der Entscheidungsfindung in den Entscheidungsgremien zu verbessern und sicherzustellen, dass nur die Risikoträger die letzte Entscheidungsbefugnis haben.
- Im Sinne der Herstellung eines eindeutigen Zusammenhanges zwischen Entscheidungsbefugnis und Risikoübernahme stellt die Schaffung der Möglichkeit einer (zumindest stufenweisen) Individualisierung des persönlichen Assetmixes (gemäß persönlicher Risikopräferenz und/oder Lebensphase, *life cycle investing*) der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten eine anzustrebende Alternative dar. Für jene AWLB, die keine Entscheidung über ihren Asset-Mix treffen wollen oder können, wird die Pensionskasse gemäß definierten Risikoparametern einen geeigneten Asset-Mix zur Verfügung stellen.

Ad (3) Pensionskassen und die VRGs

- Sowohl Pensionskassen als auch die VRGs haben ihre Risikopolster größtenteils verbraucht. Die nun geringere Risikofähigkeit darf in weiterer Folge aber nicht zu einer geringeren als angemessenen Risikoneigung führen, da dies in einer eingeschränkten Ausschöpfung verfügbarer Anlagemöglichkeiten resultieren könnte. Dies wiederum könnte letztlich zu geringeren Pensionsleistungen führen. Ein ausgewogenes Chancen-Risiken-Bewusstsein ist daher jedenfalls auch in schwierigeren Zeiten aufrechtzuerhalten.
- Bislang wurde der fairen Verteilung von Chancen und Risiken zwischen den VRGs (den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten) und der Pensionskasse zuwenig Beachtung

¹⁸⁸) Diese Entwicklung begann 2002 insbesondere in Großbritannien. Vgl. dazu Dickon Reid, European funds may be hit by accounting shortfall, Investment and Pensions Europe (IPE Magazine), July 2002 und Hugh Wheelan, Mixed Signals on the Road Ahead, Investment and Pensions Europe (IPE Magazine), July 2002.

¹⁸⁹) Vgl. dazu u. a. Pension Funds Take Spotlight, Wall Street Journal, 25.-27.10.2002 oder US Pensions Train Risks Running Light on Freight, Financial Times, 28.10.2002 oder Pensionslöcher belasten US-Unternehmen, Neue Zürcher Zeitung, 25.10.2002.

gegeben. Künftig werden Risikofähigkeit von Pensionskasse und VRG explizit in den Zielformulierungsprozess der VRG-Veranlagung eingehen (müssen).

- In der Kommunikation mit (prospektiven und bestehenden) Kunden wird das gemeinsame Festlegen von realistischen Zielen einen bedeutenden Stellenwert erlangen. Die Abgabe unrealistischer Ertragserwartungen (von der Pensionskasse oder den Beratern der Unternehmen) wird schneller als bisher am Markt pönalisiert werden.
- Das Ziel der Veranlagung hat sich von maximalem risikoadjustierten Ertrag auf die Erreichung eines Mindestertragszieles und die Vermeidung von Verlusten verschoben. Anstelle des diffusen Konzeptes der langfristigen Veranlagung wird zunehmend ein strikter Risk Budgeting-Ansatz treten.
- Aktives Risiko-Management wird zu einem integralen Bestandteil des Veranlagungsmanagements in den Pensionskassen selbst. Sie werden zunehmend moderne Finanzinstrumente (Derivate) zur Steuerung von Marktrisiko und „Stichtagsrisiko“ aktiv einsetzen. Die Bedeutung der Fondsveranlagung, also die Auslagerung der Pensionskassenveranlagung in extern gemanagte Fonds, hat ihren Höhepunkt erreicht.
- Aktive taktische Asset Allocation Entscheidungen und die gezielte, kontrollierte, kurzfristige Einnahme aktiver Positionen werden eine größere Bedeutung erhalten¹⁹⁰).

Ad (4) Gesetzgeber und Aufsichtsbehörden

- Der Gesetzgeber und die Regulatoren sind gefordert, auf die gegenwärtige Situation bei den Pensionskassen angemessen zu reagieren und den Schutz der Berechtigten mit den Notwendigkeiten der Erhaltung gesunder privater Altersvorsorgeanbieter in Einklang zu bringen.

Eine Mindestertragsvorschrift bei der mit einer Kapitalmarktveranlagung inhärenten Unsicherheit ist angesichts der geltenden Bewertungsvorschriften ökonomisch nicht sinnvoll darstellbar. Die Versicherung gegen die Auswirkungen eines extremen Ereignisses kann entweder langfristig nicht versichert werden oder ist so hoch, dass sich die Kosten der Erbringung der Pensionskassenleitung entsprechend erhöhen. Den Pensionskassen muss jedenfalls ermöglicht werden, die Kosten einer derartigen Versicherung zu verdienen.

- Den geänderten ökonomischen Rahmenbedingungen entsprechend, ist eine Anpassung der technischen Parameter „Rechnungszins“ und „erwarteter rechnungsmäßiger Überschusses“ vorzunehmen.

¹⁹⁰) Vgl. dazu die Ausführungen von Prof. Robert Shiller zu market timing, Prescient Professor is Gloomy Over Stocks – Yale Teacher Believes Investors Can Still Prosper by Using Off-Derided Market Timing, Wall Street Journal Europe, 29.07.2002.

5.6 Veranlagung Mitarbeitervorsorgekasse

Die Rahmenbedingungen der Veranlagung von Mitarbeitervorsorgekassen („MVK“) sind im Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) geregelt¹⁹¹⁾. Grundsätzlich orientieren sie sich an den Vorgaben für Pensionskassen. Die Veranlagung erfolgt in einer Veranlagungsgemeinschaft („VG“), die MVK darf erst ab dem vierten Jahr mehrere Veranlagungsgemeinschaften führen.

Wesentliche Unterschiede zur Veranlagung der Pensionskassen resultieren aus der Bestimmung, dass die MVK im Leistungsfall jedenfalls die einbezahlten Beiträge ausbezahlen muss, auch wenn der Veranlagungsertrag negativ war. Diese Garantie des Kapitalerhalts (§24 BMVG) soll den Berechtigten Sicherheit vermitteln, schränkt allerdings den Spielraum der MVK-Veranlagung insbesondere deshalb ein, da (in der VRG) keine Schwankungsrückstellung gebildet werden kann. Da aus überplanmäßigen Veranlagungsgewinnen in der VRG keine Reserven für schlechte Jahre gebildet werden können¹⁹²⁾, hat bei einem ungenügenden (negativen) Veranlagungsergebnis die MVK für den Differenzbetrag auf 100% aufzukommen. Gewinn- und Verlustpotential sind damit asymmetrisch verteilt: die Gewinne werden den Berechtigten zugeschrieben, Verluste sind im Leistungsfall (oder bei der Bildung von bilanziellen Rückstellungen) von der MVK zu begleichen. Die Garantiekosten hat die MVK zu tragen, nicht jene, die davon profitieren (die Berechtigten). Den Berechtigten wird die Garantie letztlich auf Kosten der Aktionäre der MVK „geschenkt“.

Gemäß §20 (4) BMVG kann die MVK die Erfüllung der Kapitalgarantie (und/oder der Zinsgarantie) vollständig durch ein Kreditinstitut absichern lassen. In diesem Fall entfällt die Pflicht zur Bildung einer Rücklage gem. §20 (2) BMVG. Fraglich sind die Kosten einer derartigen Versicherung. Unsicher erscheint zudem, ob Banken dieses Risiko kalkulieren können, bzw. ob sie dieses Risiko nur dann versichern wollen, wenn sie die Veranlagung der MVK umsetzen. In diesem Fall könnten sich Interessenskonflikte ergeben.

Zudem erschwert der ungewisse Zeithorizont zwischen Ein- und Austritt (zwischen Ein- und Auszahlungen) eines Berechtigten die Veranlagungsplanung der MVK – umso mehr als bei einer unbestimmten Veranlagungsdauer trotzdem jederzeit das einbezahlte Kapital zu garantieren ist.

Die Veranlagungspolitik der MVK ist von einer sehr geringen Risikofähigkeit sowie einer ungewissen Veranlagungsdauer geprägt¹⁹³⁾. Zudem resultiert allein für den Kapitalerhalt der

¹⁹¹⁾ Der Gesetzestext ist über das Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramtes unter www.ris.bka.gv.at abrufbar.

¹⁹²⁾ Es muss zwar gem. §20 (2) eine Rücklage aus mindestens 5% der Verwaltungskosten zur Erfüllung der Kapitalgarantie gebildet werden, diese dürfte jedoch kaum ausreichen.

¹⁹³⁾ Geringe Risikofähigkeit nicht aus Sicht der MVK-VRG, sondern aus Sicht der MVK als Unternehmen selbst.

Beiträge aufgrund der gesetzlich nach oben beschränkten Verwaltungskosten¹⁹⁴⁾ de facto ein jährliches Mindestertragsziel, das beim aktuellen Zinsniveau mit Geldmarktveranlagungen schwer zu erreichen sein dürfte.

Wenn die MVK gem. §20 (3) BMVG eine Zinsgarantie gibt, muss sie dafür eine zusätzliche Rücklage bilden. Der Spielraum betreffend die Höhe dieser Zinsgarantie dürfte vor dem Hintergrund aktueller Geldmarktzinsen, gesetzlich geregelter Verwaltungskosten und der gerade entstehenden Institution MVK gering sein.

Die MVK-Veranlagung steht vor einem Zielkonflikt:

- Einerseits müssen Verluste aus der Veranlagung (zu jedem Zeitpunkt) ausgeschlossen und die einbezahlten Beiträge im Leistungsfall zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt kurzfristig verfügbar sein – oder die bilanziellen Rücklagen sind ausreichend dotiert.
- Andererseits soll langfristig eine hohe Wertvermehrung erreicht werden um eine möglichst hohe Abfertigungsleistung darzustellen zu können.

Der Gesetzgeber schien bemüht, den MVKs durch die Bestimmung des §14 (4) BMVG in den ersten Jahren die Möglichkeit zum Aufbau eines Sockelbetrages in der Veranlagung zu ermöglichen. Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung besteht dem gemäß erst nach drei Einzahlungsjahren. Allerdings kann es im Zuge des Arbeitsplatzwechsels eines Berechtigten sehr wohl innerhalb der ersten drei Jahre zu cashflow-wirksamen Übertragungen der Anwartschaft auf eine andere MVK kommen¹⁹⁵⁾.

Traditionelle Veranlagungsansätze können diesen Zielkonflikt schwer lösen:

- Wird das Liquiditätsziel mit einer Geldmarktveranlagung umgesetzt, ist kein höherer Ertrag als Geldmarkt zu erzielen, die MVK wird im Wettbewerb unterliegen.
- Wird das Sicherheitsziel mit Anleihen implementiert, kann es bei Zins- und/oder Inflationsanstiegen zu Verlusten kommen. Finanzinstrumente, die keiner Bewertungsunsicherheit unterliegen (Darlehen) sind diesbezüglich besser geeignet, können aber das Liquiditätsziel idR nicht erfüllen.
- Wird das Ertragsziel über einen hohen Aktienanteil verfolgt, ist die Vereinbarung des Ertrags- mit dem Sicherheitsziel zu jedem beliebigen Zeitpunkt schwer möglich.

¹⁹⁴⁾ § 26 BMVG: „Die MV-Kassen sind berechtigt, von den hereingenommenen Abfertigungsbeiträgen Verwaltungskosten abzuziehen. Diese Verwaltungskosten müssen prozentmäßig für sämtliche Beitragszahler einer MV-Kasse gleich sein und in einer Bandbreite zwischen 1 % und 3,5 % der Abfertigungsbeiträge festgesetzt werden. ... Für die Veranlagung des Abfertigungsvermögens sind MV-Kassen berechtigt, von den Veranlagungserträgen eine Vergütung für die Vermögensverwaltung einzubehalten, die 1 % pro Geschäftsjahr und ab 1. Jänner 2005 0,8 % pro Geschäftsjahr des veranlagten Abfertigungsvermögens nicht übersteigen darf.“

¹⁹⁵⁾ Bei Beitragszahlern gemäß „Abfertigung neu“ sollten diese „kleinere“ Beträge sein. Allerdings können die Übertragungsbeträge insbesondere dann nennenswert sein, wenn es sich um Personen handelt, die aus dem alten Abfertigungssystem in das neue übergetreten sind und ihre alten Ansprüche in die MVK übertragen wurden.

Zwischen den beiden Extremen „Die MVK strebt einen hohen Ertrag an, ihre Aktionäre tragen das Risiko.“ und „Die MVK verlangt risikominimal, riskiert den Verlust von Kunden.“ werden sich die MVKs vermutlich positionieren.

6. Einstellungen der Österreicher/Innen zur Alterssicherung: ASVG-Pension – Betriebliche Altersvorsorge – „Abfertigung neu“

Mag. Marc BITTNER¹⁹⁶⁾

6.1 Einleitung

Im Rahmen des durch den Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank geförderten Forschungsprojekts „Die Entwicklung der betrieblichen Pensionsvorsorge in Österreich“ sollte neben eingehenden Analysen der Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge anhand empirischer Daten und Fakten als Ergänzung eine österreichweite Meinungsumfrage erheben, wie sich die aktuelle öffentliche Meinung zur Aspekten der Pensionsproblematik darstellt, um subjektive Einstellungen, Einschätzungen, aber auch das Wissen der ÖsterreicherInnen (etwa über die Regelung der „Abfertigung neu“) in den Projektbericht einfließen lassen zu können.

Zu diesem Zweck wurde die *Arbeitsgemeinschaft für Sozialforschung und Bildstatistik* beauftragt, eine repräsentative Telefonumfrage unter 500 ÖsterreicherInnen durchzuführen. Die Befragung fand in den ersten beiden Augustwochen des Jahres 2002 statt. Der unter der Koordination des Projektleiters Dr. Oskar Grünwald erarbeitete Fragebogen wies eine standardisierte und strukturierte Form auf; die meisten Fragen waren als geschlossene Fragen konzipiert, lediglich das Wissen der Befragten hinsichtlich der Regelungen der „Abfertigung neu“ wurde in offener und ungestützter Form erhoben (der Fragebogen ist im Abschnitt 6.6 zu finden).

Der vorliegende Projektbericht dokumentiert die wesentlichsten Ergebnisse der Erhebung - ausführliche Tabellen sowie einige Grafiken dienen der Veranschaulichung des gesammelten Datenmaterials.

6.2 Zur Samplestruktur

Bei einer Gewichtung nach dem Geschlecht der Befragten (entsprechend der Verteilung von 47% Männer und 53% Frauen in der Grundgesamtheit, also der österreichischen Wohnbevölkerung) ergibt sich folgende Samplestruktur (vgl. auch Tab. 1):

Betrachtet man die Altersverteilung so nehmen den geringsten prozentuellen Anteil unter den Befragten die unter 25-Jährigen mit 6% ein – die weiteren Altersgruppen sind mit Anteilen von ca. einem Drittel bis zu einem Fünftel vertreten: Die beiden am stärksten besetzten Gruppen

196) Arbeitsgemeinschaft für Sozialforschung und Bildstatistik (ASB).

sind die der 51-65-Jährigen mit 29% sowie die der 36-50-Jährigen mit 28%, gefolgt von der Gruppe der ab 66-Jährigen und derjenigen der 26-35-Jährigen mit jeweils 19%.

Personen mit abgeschlossener Hochschule sind mit 17% vertreten, die Matura als höchsten Schulabschluss weisen 19% auf. Lediglich 14% der Befragten haben nur die Pflichtschule (Volks- bzw. Hauptschule) abgeschlossen, mit 49% die größte Gruppe ist diejenige, die Berufs- oder Handelsschule als letzte Bildungsstufe angeben.

Unselbständig Erwerbstätige (Hilfs- und FacharbeiterInnen, Angestellte, BeamtInnen) machen zusammen genommen mit 46% knapp die Hälfte der Befragten aus, mit 34% bilden die PensionistInnen die zweitstärkste Gruppe. Selbständige sind mit 7% vertreten, nur im Haushalt tätige Personen mit 5%, in Ausbildung befindliche Personen mit 4%, Arbeitslose mit 2%, Landwirte mit 1% sowie „Andere“ mit 2%.

Die Gruppe der nicht im Beamtenstand befindlichen unselbständig Erwerbstätigen (196 Personen¹⁹⁷) wurden auch nach der Größe ihres Betriebes gefragt: Fast die Hälfte dieses Personenkreises (46%) ist in Kleinbetrieben mit bis zu 50 Beschäftigten zu finden, 31% in Betrieben mit 51-500 Beschäftigten und 23% in Großbetrieben mit einer Beschäftigtenzahl von ab 501.

Genau ein Fünftel der Befragten stammt aus Wien, eine fast ebenso große Gruppe (19%) aus Niederösterreich. 16% der Befragten kommen aus Oberösterreich, 15% aus der Steiermark. In der Reihung nach der Größe weiterer Anteile folgen Tirol mit 8%, Kärnten mit 7%, Salzburg mit 6% und das Burgenland mit 4%.

¹⁹⁷) Hilfs- u. FacharbeiterInnen, Angestellte.

Tab. 1 - Struktur des Samples

		N	
Gesamt		500	100%
Geschlecht	männlich	235	47%
	weiblich	265	53%
Alter	bis 25 Jahre	28	6%
	26-35 Jahre	96	19%
	36-50 Jahre	141	28%
	51-65 Jahre	143	29%
	ab 66 Jahre	93	19%
Schulbildung	Hochschule	85	17%
	Mittelschule	97	19%
	Berufs- oder Handelsschule	246	49%
	Pflichtschule ohne weitere Ausbildung (Volks- u. Hauptsch.)	72	14%
Tätigkeit	Hilfsarbeiter	9	2%
	Facharbeiter	20	4%
	Angestellter	167	33%
	Beamter	34	7%
	In Ausbildung (Schule, Lehre, Uni)	19	4%
	Pension	168	34%
	Nur im Haushalt tätig	26	5%
	Arbeitslos	8	2%
	Selbständig	36	7%
	Landwirt	4	1%
	Anderes	8	2%
Betriebsgröße	bis 50 Beschäftigte	91	46%
	51-500 Beschäftigte	60	31%
	ab 501 Beschäftigte	45	23%
Bundesland	Wien	101	20%
	Burgenland	18	4%
	Niederösterreich	95	19%
	Oberösterreich	82	16%
	Salzburg	29	6%
	Tirol	40	8%
	Vorarlberg	20	4%
	Steiermark	77	15%
Kärnten	37	7%	

ASB-Telefonumfrage 46, August 2002; N=500

6.3 Einstellungen der ÖsterreicherInnen zur ASVG-Pension

6.3.1 Finanzierbarkeit des staatlichen Pensionssystems

Mit einem Anteil von 59% zeigt sich die Mehrheit der Befragten skeptisch bezüglich der Finanzierbarkeit des staatlichen Pensionssystems und meint, dass mehr Steuergelder als bisher eingesetzt werden müssen, um die Pensionen zu sichern. Nur knapp mehr als ein Viertel (28%) geht davon aus, dass die Pensionsversicherungsbeiträge, die von den Berufstätigen für die Pensionssicherung gezahlt werden, ausreichen, um die Renten und Pensionen auszusahlen.

Betrachtet man die soziodemographische Aufgliederung des Samples, so zeigt sich, dass einerseits besonders Arbeitslose (zu 80%), andererseits aber auch AkademikerInnen (zu 71%) sowie die Altersgruppe der 26-35-Jährigen (zu 68%) davon ausgehen, dass ohne dem Einbringen von mehr Steuermitteln die Finanzierbarkeit des in Österreich vorherrschenden Umlageverfahrens nicht möglich ist (vgl. Tab. 2).

Bezüglich der Schichtung nach Bildung ist festzustellen, dass bei einer Dichotomisierung („mind. Matura“ gegenüber „max. Berufs- oder Handelsschule“) höher Gebildete nur zu 20% meinen, dass die derzeitigen Pensionsbeiträge ausreichen, während der entsprechende Anteil in der Gruppe der weniger Gebildeten doch 32% erreicht. Der Skeptizismus nimmt also mit steigender Bildung zu und zeigt sich auch in besonders betroffenen Gruppen (wie eben bei Arbeitslosen oder in der Altersgruppe, die gerade im ersten Drittel ihres Arbeitslebens steht) verstärkt.

Betrachtet man die Gruppe der nicht im Beamtenstand befindlichen unselbständig Erwerbstätigen (also die HaupteinzahlerInnen im Umlageverfahren) so entspricht die Verteilung etwa derjenigen im gesamten Sample, ebenso wie in der Gruppe der PensionistInnen, also der derzeitigen NutznießerInnen des Umlageverfahrens.

Österreichweit finden sich die meisten SkeptikerInnen der Finanzierbarkeit des Pensionssystems in Wien (72%), Vorarlberg (67%) und Niederösterreich (66%), während das Burgenland mit 44% und Tirol mit 41% hier die geringsten Anteile aufweisen.

Tab. 2

		Reichen die Pensionsversicherungsbeiträge aus, um Renten und Pensionen auszuzahlen?		
		Zahlungen reichen aus	Es müssen mehr Steuergelder eingesetzt werden	W.N./K.A.
Gesamt		28%	59%	13%
Geschlecht	männlich	26%	60%	14%
	weiblich	30%	59%	11%
Alter	bis 25 Jahre	32%	60%	8%
	26-35 Jahre	25%	68%	7%
	36-50 Jahre	29%	60%	12%
	51-65 Jahre	33%	53%	15%
	ab 66 Jahre	22%	60%	18%
Schulbildung	Hochschule	17%	71%	12%
	Mittelschule	23%	62%	15%
	Berufs- oder Handelsschule	31%	59%	10%
	Pflichtschule ohne weitere Ausbildung (Volks- u. Hauptsch.)	38%	44%	18%
Tätigkeit	Hilfsarbeiter	63%	28%	9%
	Facharbeiter	24%	52%	24%
	Angestellter	27%	63%	10%
	Beamter	37%	56%	8%
	In Ausbildung (Schule, Lehre, Uni)	36%	57%	7%
	Pension	26%	59%	15%
	Nur im Haushalt tätig	35%	56%	10%
	Arbeitslos	10%	80%	10%
	Selbständig	21%	64%	15%
	Landwirt	22%	44%	34%
Anderes	35%	39%	25%	
Betriebsgröße	bis 50 Beschäftigte	31%	58%	11%
	51-500 Beschäftigte	27%	64%	9%
	ab 501 Beschäftigte	25%	60%	14%
Bundesland	Wien	17%	72%	11%
	Burgenland	42%	44%	14%
	Niederösterreich	24%	66%	10%
	Oberösterreich	40%	53%	7%
	Salzburg	34%	57%	9%
	Tirol	27%	41%	32%
	Vorarlberg	19%	67%	15%
	Steiermark	30%	55%	15%
Kärnten	35%	55%	10%	

ASB-Telefonumfrage 46, August 2002; N=500

6.3.2 Sicherheit der eigenen Pension

Nimmt man die bereits in Pension befindlichen Personen sowie jene, die die Frage nach der Sicherheit der eigenen Person als nicht für sie zutreffend klassifiziert haben, aus der Analyse heraus, verbleibt eine Gruppe von 326 Personen.

72% davon sind überzeugt, dass es Schwierigkeiten mit der Pension geben könnte, wenn sie selbst in Pension gehen, nur etwas mehr als ein Viertel der Befragten (26%) meint, dass die Pensionen dann gesichert sein werden (vgl. auch Tab. 3). Interessanterweise geben auch mehr als die Hälfte (57%) derjenigen, die zunächst der Ansicht waren, dass die Pensionsversicherungsbeiträge ausreichen, um die Pensionen auszubezahlen, an, dass es Schwierigkeiten bei ihrer eigenen Pension geben könnte. Die Befürchtung der Nicht-Finanzierbarkeit der eigenen Pension deckt sich also offensichtlich oft nicht mit der Einschätzung der allgemeinen Lage des österreichischen Pensionssystems.

Besonders stark ist die Befürchtung von Schwierigkeiten beim eigenen Pensionsantritt bei den Jüngeren zu konstatieren: 86% der bis 25-Jährigen und 92% der 26-35-Jährigen erwarten ein negatives Szenario bezüglich ihrer eigenen Pension, während der Anteil mit geringerer zeitlicher Entfernung zum Pensionsantritt deutlich abnimmt (nur 46% der 51-65-Jährigen erwarten Schwierigkeiten). Das bedeutet, dass die Bevölkerung noch nicht unmittelbar mit dem Eintreten großer Schwierigkeiten rechnet, mittel- u. längerfristig das staatliche Pensionssystem (Umlageverfahren) aber als eher unzureichend qualifiziert wird.

Wiederum ist ein deutliches Bildungsgefälle zu vermerken: Höher Gebildete rechnen eher mit Schwierigkeiten, während für weniger Gebildete wohl auch die Beschäftigung mit der Thematik der Pensionssicherung in geringerem Maße gegeben ist.

Zu hohen Anteilen sind außerdem in Ausbildung Befindliche mit 80% (die sich zum Großteil mit der jüngsten Gruppe decken) sowie Selbständige (81%) unter den PensionspessimistInnen vertreten.

In der regionalen Verteilung finden wir hier eine starke Konzentration ganz im Westen (mit 84% PessimistInnen in Tirol und 90% in Vorarlberg) sowie wiederum in der Bundeshauptstadt Wien (87%).

Tab. 3

		Wenn Sie selbst in Pension gehen: Werden da die Pensionen gesichert sein?		
		Pensionen werden gesichert sein	Es könnte Schwierigkeiten geben	W.N./K.A.
Gesamt		26%	72%	3%
Geschlecht	männlich	26%	71%	4%
	weiblich	26%	72%	2%
Alter	bis 25 Jahre	9%	86%	5%
	26-35 Jahre	7%	92%	1%
	36-50 Jahre	30%	67%	3%
	51-65 Jahre	51%	46%	3%
	ab 66 Jahre	0%	100%	0%
Schulbildung	Hochschule	19%	79%	1%
	Mittelschule	15%	81%	3%
	Berufs- oder Handelsschule	32%	66%	2%
	Pflichtschule ohne weitere Ausbildung (Volks- u. Hauptsch.)	36%	59%	5%
Tätigkeit	Hilfsarbeiter	24%	76%	0%
	Facharbeiter	26%	74%	0%
	Angestellter	28%	72%	0%
	Beamter	26%	63%	10%
	In Ausbildung (Schule, Lehre, Uni)	14%	80%	7%
	Nur im Haushalt tätig	29%	67%	4%
	Arbeitslos	10%	75%	16%
	Selbständig	16%	81%	2%
	Landwirt	56%	22%	22%
	Anderes	45%	55%	0%
Betriebsgröße	bis 50 Beschäftigte	32%	68%	0%
	51-500 Beschäftigte	25%	75%	0%
	ab 501 Beschäftigte	24%	76%	0%
Bundesland	Wien	13%	87%	0%
	Burgenland	45%	44%	11%
	Niederösterreich	34%	61%	5%
	Oberösterreich	27%	72%	2%
	Salzburg	44%	56%	0%
	Tirol	12%	84%	4%
	Vorarlberg	10%	90%	0%
	Steiermark	35%	60%	5%
Kärnten	24%	76%	0%	

ASB-Telefonumfrage 46, August 2002; N=326

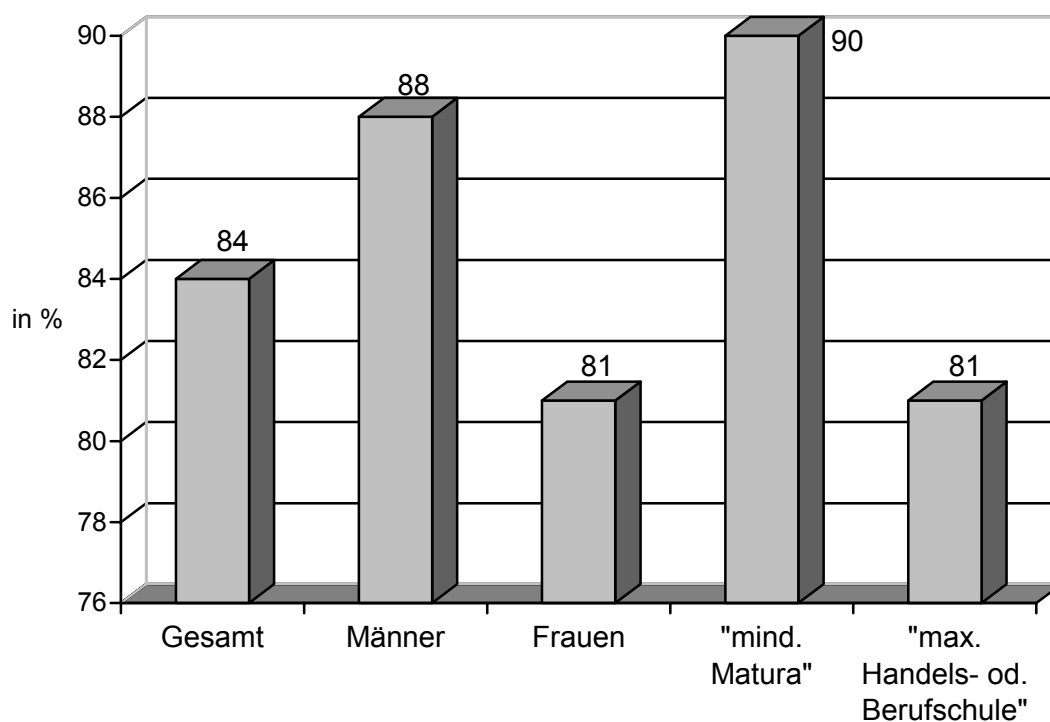
6.4 Einstellungen der ÖsterreicherInnen zur betrieblichen Altersvorsorge

6.4.1 Kenntnis der betrieblichen Altersvorsorge

Die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge ist der Mehrzahl der Befragten, nämlich 84%, bekannt. Männer weisen hier mit 88% einen etwas besseren Informationsgrad auf als Frauen mit 81%. Bei höherer Bildung ist erwartungsgemäß ein besserer Wissensstand zu konstatieren: 90% derjenigen, die mindestens die Matura abgeschlossen haben, aber nur 81% derjenigen mit einer niedrigeren Schulbildung kennen die Einrichtung der betrieblichen Altersvorsorge (vgl. Diag. 1 u. Tab. 4).

Diagramm 1 - Kenntnis der Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge

Quelle: ASB-Telefonumfrage 46



Betrachtet man die Größe des Betriebes von nicht im Beamtenstand befindlichen unselbständig Erwerbstätigen in Relation zum Wissen um die betriebliche Altersvorsorge, so zeigt sich, dass in Großbetrieben 94% der Befragten Kenntnis darüber haben, in mittleren Betrieben 88% und in Kleinbetrieben lediglich 73%. Somit wird deutlich, dass der Umstand, dass Formen der betrieblichen Altersvorsorge vorwiegend in größeren Betrieben zur Anwendung kommen, auch Auswirkungen auf den Kenntnisstand der betreffenden ArbeitnehmerInnen hat.

Tab. 4

		Kennen Sie die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge?		
		Ja	Nein	W.N./K.A.
Gesamt		84%	14%	1%
Geschlecht	männlich	88%	11%	1%
	weiblich	81%	17%	2%
Alter	bis 25 Jahre	77%	23%	0%
	26-35 Jahre	80%	18%	2%
	36-50 Jahre	85%	15%	0%
	51-65 Jahre	90%	8%	1%
	ab 66 Jahre	81%	16%	3%
Schulbildung	Hochschule	91%	8%	1%
	Mittelschule	89%	9%	2%
	Berufs- oder Handelsschule	84%	16%	1%
	Pflichtschule ohne weitere Ausbildung (Volks- u. Hauptsch.)	72%	26%	2%
Tätigkeit	Hilfsarbeiter	61%	39%	0%
	Facharbeiter	63%	31%	7%
	Angestellter	86%	13%	1%
	Beamter	90%	10%	0%
	In Ausbildung (Schule, Lehre, Uni)	82%	18%	0%
	Pension	86%	13%	1%
	Nur im Haushalt tätig	81%	19%	0%
	Arbeitslos	90%	10%	0%
	Selbständig	78%	20%	2%
	Landwirt	100%	0%	0%
Anderes	100%	0%	0%	
Betriebsgröße	bis 50 Beschäftigte	73%	25%	2%
	51-500 Beschäftigte	88%	12%	0%
	ab 501 Beschäftigte	94%	4%	2%
Bundesland	Wien	90%	10%	0%
	Burgenland	100%	0%	0%
	Niederösterreich	90%	10%	0%
	Oberösterreich	79%	20%	1%
	Salzburg	57%	34%	9%
	Tirol	79%	21%	0%
	Vorarlberg	77%	23%	0%
	Steiermark	85%	14%	1%
Kärnten	86%	8%	6%	

ASB-Telefonumfrage 46, August 2002; N=500

6.4.2 Bedeutung

In der Telefonumfrage wurde auch die Einschätzung der Wichtigkeit einer Ergänzung der gesetzlichen Pensionsversicherung durch betriebliche Zusatzpensionen erhoben: Drei Viertel der ÖsterreicherInnen (76%) halten eine solche Ergänzung für zumindest „wichtig“, 40% sogar für „sehr wichtig“.

Es zeigt sich, dass vor allem junge Befragte (bis 25 Jahre, also solche, die erst am Beginn einer Berufslaufbahn stehen oder solche, die sich noch in Ausbildung befinden) die Rolle von Betriebspensionen für die Pensionsvorsorge als besonders wichtig einschätzen: 38% dieser Gruppe finden sich in der Antwortkategorie „sehr wichtig“, 47% in der Kategorie „wichtig“ (zusammen: 85%). Betrachtet man nur die in Ausbildung befindlichen Befragten ergibt sich erwartungsgemäß ein ähnlicher Wert von 84%.

Bezüglich der Frage nach der Wichtigkeit von betrieblichen Zusatzpensionen ist ein weniger starkes Bildungsgefälle festzustellen. 74% derjenigen, die höchstens eine Handels- oder Berufsschule besucht hatten, halten eine Ergänzung des Pensionssystems für zumindest „wichtig“, auf der anderen Seite tun dies 77% der Personen, die zumindest die Matura absolviert haben.

Nicht im Beamtenstand befindliche unselbständig Erwerbstätige weisen einen entsprechenden Anteil von 81% auf – nach Betriebsgröße geordnet liegen die Anteile in der Antwortkategorie „sehr wichtig“ bei 60% in Großbetrieben, 40% in Mittelbetrieben und 46% in Kleinbetrieben (beim Zusammenziehen dieser Kategorie mit der Kategorie „wichtig“ relativieren sich die Unterschiede nach Betriebsgröße allerdings wieder und fallen nicht so deutlich aus).

Die Einschätzung der Wichtigkeit einer betrieblichen Altersvorsorge erscheint auch relativ unabhängig von der Einschätzung der gesamten Lage des österreichischen Pensionssystems: Zwar sind diejenigen Befragten die meinen, dass die Pensionsversicherungsbeiträge nicht ausreichen, um die Pensionen auszuzahlen, etwas mehr von der Wichtigkeit der Ergänzung durch Betriebspensionen überzeugt (77%) als diejenigen, die glauben, dass nicht mehr Steuergelder eingesetzt werden müssen (73%), allerdings fällt die Differenz zu schwach aus, um von einer statistischen Signifikanz zu sprechen.

Betrachtet man nun andererseits nur diejenigen Befragten, die eine Ergänzung der Pensionsversicherung durch Betriebspensionen für gänzlich unwichtig halten, stechen erwartungsgemäß diejenigen Personen heraus, die bereits in Pension sind (9%), aber interessanterweise auch Arbeitslose mit sogar 16%.

Tab. 5

		Wichtigkeit der Ergänzung der gesetzlichen Pensionsversicherung durch betriebliche Zusatzpensionen				
		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig	W.N./K.A.
Gesamt		40%	36%	12%	5%	7%
Geschlecht	männlich	38%	36%	14%	5%	7%
	weiblich	41%	36%	10%	5%	8%
Alter	bis 25 Jahre	38%	47%	8%	0%	8%
	26-35 Jahre	48%	29%	13%	6%	4%
	36-50 Jahre	40%	38%	12%	3%	6%
	51-65 Jahre	38%	34%	14%	4%	9%
	ab 66 Jahre	34%	39%	8%	10%	10%
Schulbildung	Hochschule	53%	25%	12%	3%	6%
	Mittelschule	43%	34%	12%	7%	4%
	Berufs- oder Handelsschule	37%	39%	11%	5%	7%
	Pflichtschule ohne weitere Ausbildung (Volks- u. Hauptsch.)	27%	42%	13%	3%	15%
Tätigkeit	Hilfsarbeiter	24%	48%	19%	0%	9%
	Facharbeiter	48%	32%	13%	0%	7%
	Angestellter	48%	34%	8%	4%	6%
	Beamter	33%	39%	18%	4%	6%
	In Ausbildung (Schule, Lehre, Uni)	39%	45%	11%	4%	0%
	Pension	35%	37%	11%	9%	8%
	Nur im Haushalt tätig	38%	49%	10%	0%	3%
	Arbeitslos	39%	16%	20%	16%	10%
	Selbständig	31%	22%	24%	2%	21%
	Landwirt	0%	100%	0%	0%	0%
Anderes	39%	35%	25%	0%	0%	
Betriebsgröße	bis 50 Beschäftigte	46%	33%	8%	5%	8%
	51-500 Beschäftigte	40%	42%	14%	2%	2%
	ab 501 Beschäftigte	60%	27%	7%	0%	7%
Bundesland	Wien	33%	36%	18%	8%	5%
	Burgenland	27%	51%	14%	0%	7%
	Niederösterreich	50%	34%	8%	5%	2%
	Oberösterreich	36%	45%	10%	4%	4%
	Salzburg	41%	33%	15%	3%	9%
	Tirol	50%	23%	19%	2%	5%
	Vorarlberg	63%	15%	4%	8%	10%
	Steiermark	30%	35%	8%	7%	21%
Kärnten	40%	45%	9%	0%	6%	

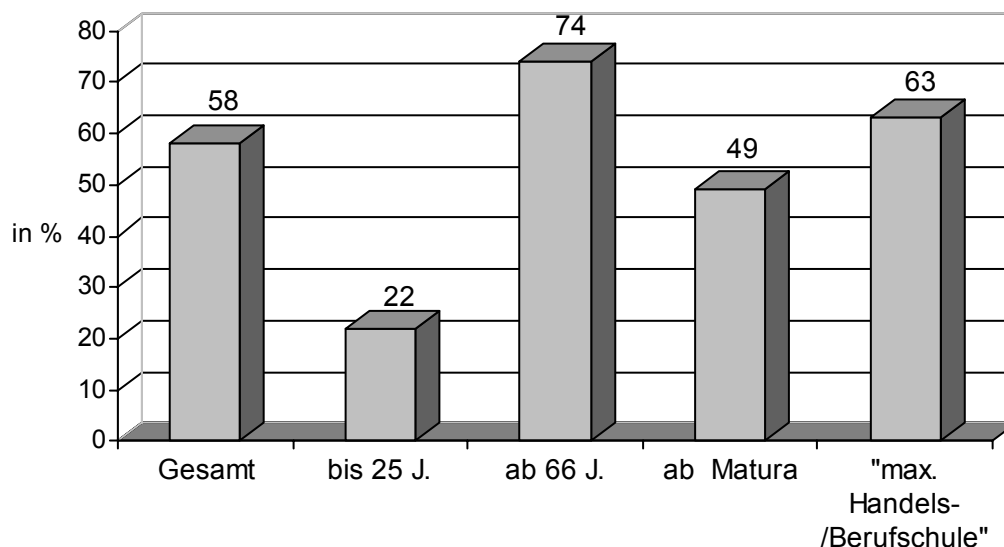
ASB-Telefonumfrage 46, August 2002; N=500

6.4.3 Veranlagungsproblematik

Hinsichtlich der Sicherheit der Veranlagung der Beiträge für eine Betriebspension auf nationalen bzw. internationalen Kapitalmärkten zeigt sich unter den Befragten eine gewisse Skepsis (vgl. Diag. 2; siehe auch Tab. 6): 58% der ÖsterreicherInnen halten diese Form der Veranlagung für zumindest weniger sicher, ältere Personen treten hier noch deutlicher in den Vordergrund (die Gruppe der ab 66-Jährigen etwa weist gar einen Wert von 74% auf, während andererseits 66% der bis 25-Jährigen die Veranlagung für zumindest sicher halten).

Auch die Schichtung nach Bildung tritt hier wieder deutlicher zutage: 63% der weniger hoch Gebildeten zeigen sich bezüglich der Sicherheit der Veranlagung der Beiträge für Betriebspensionen skeptisch, aber nur 49% der höher Gebildeten (ab Matura). Allerdings ergeben sich bei dieser Frage auch deutliche Unterschiede zwischen MaturantInnen und Personen mit abgeschlossener Hochschule: Während 49% der Maturanten nationale bzw. internationale Finanzmärkte als zumindest sichere Orte für eine Veranlagung erachten, so sind dies in der Gruppe der HochschulabsolventInnen nur 30% (nur 3% mehr als AbsolventInnen von Handels- oder Berufsschule).

Diagramm 2 - Veranlagung der Beiträge für eine Betriebspension "weniger sicher" bzw. "unsicher" (Quelle: ASB-Telefonumfrage 46)



Die Einschätzung der Sicherheit der Veranlagung der Beiträge für eine Betriebspension auf nationalen bzw. internationalen Kapitalmärkten korreliert stark mit der Einstellung bezüglich der prinzipiellen Wichtigkeit der Ergänzung der Pensionsversicherung durch Betriebspensionen: Personen, die eine Ergänzung des Pensionssystems für sehr wichtig halten, schätzen zu 41% die Veranlagung für zumindest wichtig ein, solche, die eine Ergänzung für unwichtig halten, jedoch nur zu 14%.

Tab. 6

		Einschätzung der Sicherheit der Veranlagung der Beiträge für eine Betriebspension auf Kapitalmärkten				
		sehr sicher	sicher	weniger sicher	unsicher	W.N./K.A.
Gesamt		2%	29%	40%	18%	11%
Geschlecht	männlich	2%	32%	41%	17%	9%
	weiblich	3%	25%	40%	19%	13%
Alter	bis 25 Jahre	8%	58%	16%	6%	12%
	26-35 Jahre	6%	35%	41%	12%	7%
	36-50 Jahre	2%	33%	39%	15%	12%
	51-65 Jahre	1%	27%	41%	21%	10%
	ab 66 Jahre	0%	10%	46%	28%	17%
Schulbildung	Hochschule	1%	29%	36%	20%	13%
	Mittelschule	7%	42%	33%	9%	8%
	Berufs- oder Handelsschule	1%	26%	44%	18%	11%
	Pflichtschule ohne weitere Ausbildung (Volks- u. Hauptsch.)	1%	18%	39%	26%	16%
Tätigkeit	Hilfsarbeiter	0%	0%	76%	24%	0%
	Facharbeiter	0%	35%	44%	7%	15%
	Angestellter	3%	39%	40%	9%	9%
	Beamter	2%	31%	38%	19%	10%
	In Ausbildung (Schule, Lehre, Uni)	7%	51%	20%	9%	14%
	Pension	0%	18%	43%	24%	14%
	Nur im Haushalt tätig	3%	19%	46%	13%	19%
	Arbeitslos	10%	30%	35%	10%	16%
	Selbständig	4%	22%	32%	34%	8%
	Landwirt	0%	22%	0%	78%	0%
	Anderes	0%	45%	30%	25%	0%
Betriebsgröße	bis 50 Beschäftigte	4%	29%	45%	14%	7%
	51-500 Beschäftigte	0%	45%	40%	7%	8%
	ab 501 Beschäftigte	5%	40%	37%	5%	14%
Bundesland	Wien	2%	28%	47%	12%	11%
	Burgenland	5%	23%	56%	16%	0%
	Niederösterreich	4%	35%	35%	19%	7%
	Oberösterreich	1%	27%	51%	9%	12%
	Salzburg	3%	32%	28%	24%	13%
	Tirol	0%	32%	43%	11%	15%
	Vorarlberg	0%	23%	42%	21%	15%
	Steiermark	1%	22%	26%	33%	18%
Kärnten	4%	30%	37%	22%	7%	

ASB-Telefonumfrage 46, August 2002; N=500

6.5 Einstellungen der ÖsterreicherInnen zur „Abfertigung neu“

6.5.1 Kenntnis der Regelungen

Innerhalb der Untersuchungspopulation wurde auch der Kenntnisstand bezüglich der Regelungen der „Abfertigung neu“ erfragt, und zwar in Form einer offenen, ungestützten Frage: „Die österreichische Bundesregierung hat vor dem Sommer 2002 die Regelung der „Abfertigung neu“ beschlossen. Was beinhaltet – Ihres Wissens nach – diese neue Regelung des Abfertigungsanspruchs?“. Mehrfachantworten waren hier möglich, d. h. jede/r Befragte hatte die Möglichkeit, auch mehrere ihm/ihr bekannte Regelungen zu nennen. Die Antworten wurden von der ASB im Nachhinein kodiert bzw. kategorisiert. Aufgrund der Art der Fragestellung addieren sich die einzelnen Antwortkategorien auch nicht auf 100% - vielmehr geben die dokumentierten Prozentwerte den Anteil an Nennungen für eine bestimmte Antwortkategorie wieder (so bedeuten etwa die 33% bei „Rucksackprinzip“ im Diag. 3, dass 33% der Befragten diese Regelung der „Abfertigung neu“ genannt haben, die auf 100% fehlenden 67% nannten das Rucksackprinzip nicht, wie in Tab. 7 ersichtlich).

6.5.1.1 Ergebnisse

Betrachtet man den Kenntnisstand der Befragten um Regelungen der „Abfertigung neu“ nach der Häufigkeit der Nennungen, so zeigt sich, dass das „Rucksackprinzip“, also die Tatsache, dass nunmehr Abfertigungsansprüche bei Arbeitgeberwechseln „mitgenommen“ werden können, mit 33% die erste Position einnimmt (vgl. Diag. 3). 1 Drittel der ÖsterreicherInnen nennt diese Neuregelung also spontan bei einer offenen Fragestellung. Männer zeigen sich diesbezüglich besser informiert (39%) als Frauen (28%), der Informationsgrad steigt erwartungsgemäß mit dem Bildungsgrad (42% der besser Gebildeten, also ab Matura, und 29% derjenigen mit einer niedrigeren Bildung nennen das „Rucksackprinzip“ explizit). Nicht im Beamtenstand befindliche unselbständig Erwerbstätige sind wiederum mit 39% überdurchschnittlich vertreten.

Die Gruppe der Befragten, die die Frage nach den Regelungen überhaupt nicht beantworten konnte oder wollte, finden wir mit einem Anteil an Nennungen von 25%, also genau einem Viertel, auf dem 2. Platz. Bei den Frauen ist diese Gruppe mit 32% deutlich größer als bei den Männern (18%), bei den besser Gebildeten mit 21% deutlich geringer als bei den weniger Gebildeten (28%).

Andere Antworten, die über die Kodierung durch die ASB hinausgingen und zumeist lückenhafte bzw. falsche Interpretationen der Neuregelung der Abfertigung beinhalteten, nehmen mit 23% ebenfalls einen recht hohen Anteil ein. Wiederum ist hier ein signifikanter Männerüberhang zu konstatieren (30% gegenüber nur 17% der Frauen).

Dass der Abfertigungsanspruchs nunmehr mit dem 1. Tag eines Beschäftigungsverhältnisses beginnt, nannten 18% der Befragten – hier sind vor allem deutliche Bildungsunterschiede zu

bemerken: 27% derjenigen, die zumindest die Matura hinter sich haben, zeigten sich über diesen Aspekt der Abfertigungsregelung informiert, jedoch nur 13% derjenigen, die höchstens eine Berufs- oder Handelsschule absolviert haben.

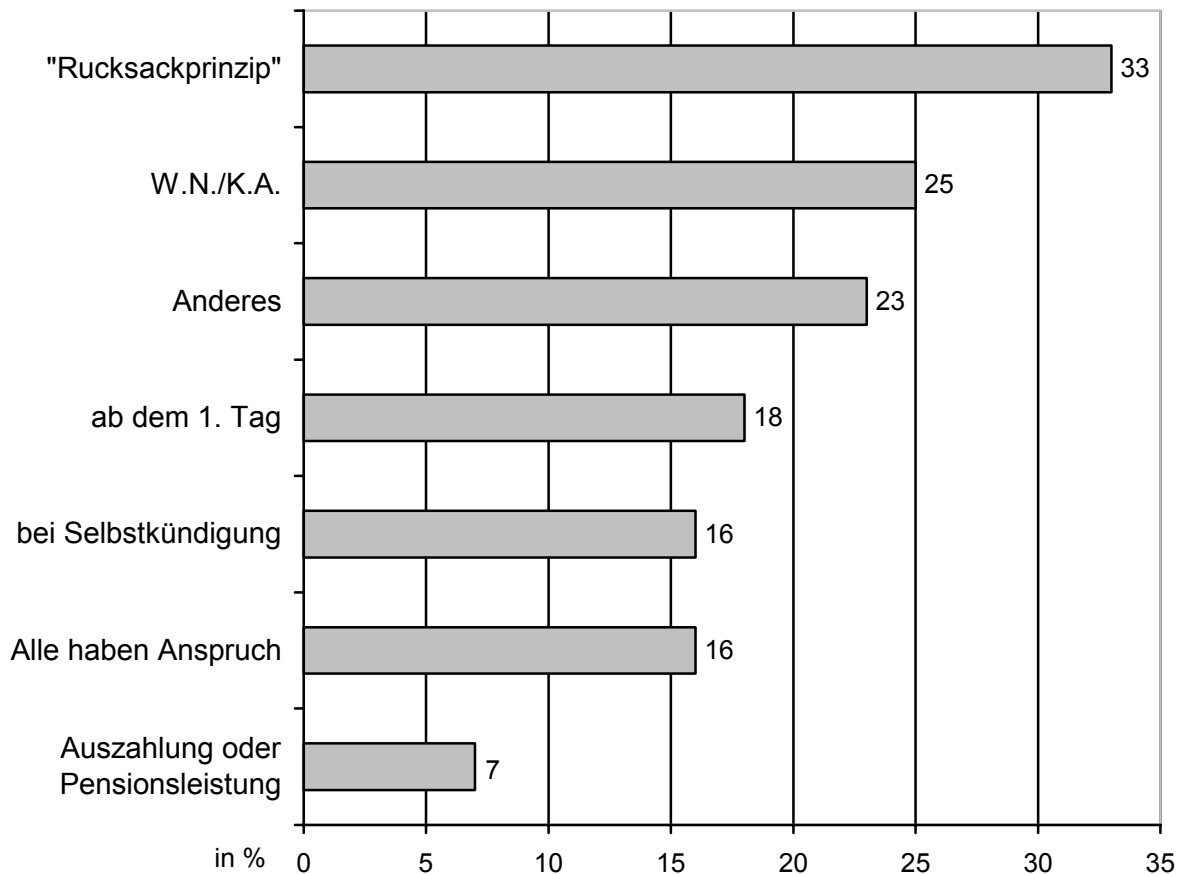
Jeweils 16% an Nennungen gaben die Befragten einerseits bezüglich der neuen Abfertigungsregelung ab, dass ein Abfertigungsanspruch nun auch bei Selbstkündigung besteht, andererseits für die Tatsache, dass nunmehr *alle* einen Anspruch auf Abfertigung haben.

Der Selbstkündigungsaspekt ist relativ unabhängig von Geschlecht oder Bildungsschicht genannt worden, nicht im Beamtenstand befindliche unselbständig Erwerbstätige (für die diese Regelung am relevantesten ist) sind jedoch mit überdurchschnittlichen 24% vertreten.

Dass der Abfertigungsanspruch in der „Abfertigung neu“ für *alle* (worunter man allerdings z. B. auch andere separat behandelte Aspekte wie die Erfassung von Selbständigen oder die eben erwähnte Selbstkündigungsregelung subsumieren könnte) gilt, ist als Schlagwort also auch relativ bekannt, wenngleich offen bleibt, welche Details den Befragten in diesem Zusammenhang tatsächlich bekannt sind.

Die Wahlmöglichkeit bei Pensionsantritt zwischen einer Auszahlung des Abfertigungsanspruchs und einer monatlichen Pensionsleistung wurde schließlich von 7% der Befragten ungestützt genannt. Nicht im Beamtenstand befindliche unselbständig Erwerbstätige sind hier mit 10% vertreten, die Unterschiede nach Bildung fallen relativ gering aus (9% ab Matura, 6% darunter); Männer nennen diesen Punkt zu 8% etwas häufiger als Frauen (6%).

Diagramm 3 - Genannte Inhalte der "Abfertigung neu". Quelle: ASB-
Telefonumfrage 46



Neuregelungen, die von den Befragten so gut wie überhaupt nicht genannt wurden, sind etwa (vgl. auch Tab. 7):

- die Wahlmöglichkeit zwischen der „Abfertigung neu“ und der Abfertigungsregelung wie bisher,
- dass die bisherige Maximalhöhe einer Abfertigung im neuen System nicht mehr erreicht werden kann,
- dass nun auch Selbständige Anspruch auf eine Abfertigung haben.

Diese Aspekte der Regelung der „Abfertigung neu“ haben sich offensichtlich bei den Befragten noch zu wenig eingepreßt (wenngleich bei Auflistungen der Neuerungen diese Aspekte zumeist auch ausgewiesen werden), um bei einer ungestützten Befragung genannt zu werden.

Tab. 7 - Was beinhaltet - Ihres Wissens nach - die Regelung der "Abfertigung neu"?

		Wahlmöglichkeit: Abfertigung wie bisher oder "Abfertigung neu"		Wahlmöglichkeit bei Pensionsantritt: Auszahlung oder Pensionsleistung	
		nicht genannt	genannt	nicht genannt	genannt
Gesamt		100%	0%	93%	7%
Geschlecht	männlich	99%	1%	92%	8%
	weiblich	100%	0%	94%	6%
Alter	bis 25 Jahre	100%	0%	92%	8%
	26-35 Jahre	99%	1%	92%	8%
	36-50 Jahre	99%	1%	94%	6%
	51-65 Jahre	100%	0%	90%	10%
	ab 66 Jahre	100%	0%	97%	3%
Schulbildung	Hochschule	98%	2%	88%	12%
	Mittelschule	100%	0%	93%	7%
	Berufs- oder Handelsschule	100%	0%	94%	6%
	Pflichtschule ohne weitere Ausbildung (Volks- u. Hauptsch.)	100%	0%	95%	5%
Tätigkeit	Hilfsarbeiter	100%	0%	100%	0%
	Facharbeiter	100%	0%	87%	13%
	Angestellter	99%	1%	90%	10%
	Beamter	100%	0%	88%	12%
	In Ausbildung (Schule, Lehre, Uni)	100%	0%	89%	11%
	Pension	100%	0%	96%	4%
	Nur im Haushalt tätig	100%	0%	94%	6%
	Arbeitslos	100%	0%	100%	0%
	Selbständig	100%	0%	98%	2%
	Landwirt	100%	0%	100%	0%
	Anderes	100%	0%	100%	0%
Betriebsgröße	bis 50 Beschäftigte	98%	2%	91%	9%
	51-500 Beschäftigte	100%	0%	89%	11%
	ab 501 Beschäftigte	100%	0%	90%	10%
Bundesland	Wien	98%	2%	89%	11%
	Burgenland	100%	0%	100%	0%
	Niederösterreich	100%	0%	97%	3%
	Oberösterreich	100%	0%	92%	8%
	Salzburg	100%	0%	82%	18%
	Tirol	100%	0%	91%	9%
	Vorarlberg	100%	0%	90%	10%
	Steiermark	100%	0%	98%	2%
Kärnten	100%	0%	92%	8%	

ASB-Telefonumfrage 46, August 2002; N=500

Tab. 7 - Fortsetzung

		Abfertigungsanspruch ab dem 1. Tag		Anspruchsberechtigung auch bei Selbstkündigung	
		nicht genannt	genannt	nicht genannt	genannt
Gesamt		82%	18%	84%	16%
Geschlecht	männlich	82%	18%	83%	17%
	weiblich	82%	18%	86%	14%
Alter	bis 25 Jahre	77%	23%	91%	9%
	26-35 Jahre	77%	23%	79%	21%
	36-50 Jahre	84%	16%	76%	24%
	51-65 Jahre	82%	18%	88%	12%
	ab 66 Jahre	85%	15%	95%	5%
Schulbildung	Hochschule	68%	32%	89%	11%
	Mittelschule	78%	22%	81%	19%
	Berufs- oder Handelsschule	85%	15%	82%	18%
	Pflichtschule ohne weitere Ausbildung (Volks- u. Hauptsch.)	93%	7%	92%	8%
Tätigkeit	Hilfsarbeiter	100%	0%	67%	33%
	Facharbeiter	89%	11%	89%	11%
	Angestellter	81%	19%	75%	25%
	Beamter	74%	26%	78%	22%
	In Ausbildung (Schule, Lehre, Uni)	67%	33%	96%	4%
	Pension	87%	13%	90%	10%
	Nur im Haushalt tätig	81%	19%	94%	6%
	Arbeitslos	75%	25%	100%	0%
	Selbständig	69%	31%	82%	18%
	Landwirt	100%	0%	100%	0%
Anderes	90%	10%	100%	0%	
Betriebsgröße	bis 50 Beschäftigte	80%	20%	77%	23%
	51-500 Beschäftigte	88%	12%	80%	20%
	ab 501 Beschäftigte	81%	19%	71%	29%
Bundesland	Wien	77%	23%	85%	15%
	Burgenland	84%	16%	100%	0%
	Niederösterreich	81%	19%	79%	21%
	Oberösterreich	86%	14%	79%	21%
	Salzburg	87%	13%	87%	13%
	Tirol	92%	8%	83%	17%
	Vorarlberg	96%	4%	100%	0%
	Steiermark	80%	20%	84%	16%
Kärnten	71%	29%	91%	9%	

ASB-Telefonumfrage 46, August 2002; N=500

Tab. 7 - Fortsetzung

		"Rucksackprinzip"		bisherige Maximalhöhe nicht erreichbar	
		nicht genannt	genannt	nicht genannt	genannt
Gesamt		67%	33%	100%	0%
Geschlecht	männlich	61%	39%	100%	0%
	weiblich	72%	28%	99%	1%
Alter	bis 25 Jahre	100%	0%	100%	0%
	26-35 Jahre	54%	46%	99%	1%
	36-50 Jahre	68%	32%	100%	0%
	51-65 Jahre	60%	40%	100%	0%
	ab 66 Jahre	79%	21%	99%	1%
Schulbildung	Hochschule	52%	48%	98%	2%
	Mittelschule	64%	36%	100%	0%
	Berufs- oder Handelsschule	70%	30%	100%	0%
	Pflichtschule ohne weitere Ausbildung (Volks- u. Hauptsch.)	76%	24%	100%	0%
Tätigkeit	Hilfsarbeiter	72%	28%	100%	0%
	Facharbeiter	60%	40%	100%	0%
	Angestellter	60%	40%	100%	0%
	Beamter	50%	50%	100%	0%
	In Ausbildung (Schule, Lehre, Uni)	89%	11%	100%	0%
	Pension	72%	28%	100%	0%
	Nur im Haushalt tätig	71%	29%	100%	0%
	Arbeitslos	30%	70%	100%	0%
	Selbständig	74%	26%	98%	2%
	Landwirt	100%	0%	100%	0%
Anderes	90%	10%	100%	0%	
Betriebsgröße	bis 50 Beschäftigte	69%	31%	100%	0%
	51-500 Beschäftigte	48%	52%	100%	0%
	ab 501 Beschäftigte	60%	40%	100%	0%
Bundesland	Wien	63%	37%	100%	0%
	Burgenland	81%	19%	100%	0%
	Niederösterreich	58%	42%	99%	1%
	Oberösterreich	78%	22%	100%	0%
	Salzburg	78%	22%	100%	0%
	Tirol	72%	28%	100%	0%
	Vorarlberg	75%	25%	100%	0%
	Steiermark	68%	32%	100%	0%
Kärnten	46%	54%	98%	2%	

ASB-Telefonumfrage 46, August 2002; N=500

Tab. 7 - Fortsetzung

		Abfertigungsanspruch auch für Selbständige		Anderes	
		nicht genannt	genannt	nicht genannt	genannt
Gesamt		100%	0%	77%	23%
Geschlecht	männlich	99%	1%	70%	30%
	weiblich	100%	0%	83%	17%
Alter	bis 25 Jahre	100%	0%	76%	24%
	26-35 Jahre	99%	1%	83%	17%
	36-50 Jahre	100%	0%	72%	28%
	51-65 Jahre	100%	0%	79%	21%
	ab 66 Jahre	100%	0%	73%	27%
Schulbildung	Hochschule	98%	2%	70%	30%
	Mittelschule	100%	0%	77%	23%
	Berufs- oder Handelsschule	100%	0%	78%	22%
	Pflichtschule ohne weitere Ausbildung (Volks- u. Hauptsch.)	100%	0%	79%	21%
Tätigkeit	Hilfsarbeiter	100%	0%	91%	9%
	Facharbeiter	100%	0%	93%	7%
	Angestellter	99%	1%	80%	20%
	Beamter	100%	0%	76%	24%
	In Ausbildung (Schule, Lehre, Uni)	100%	0%	82%	18%
	Pension	100%	0%	72%	28%
	Nur im Haushalt tätig	100%	0%	87%	13%
	Arbeitslos	100%	0%	100%	0%
	Selbständig	100%	0%	61%	39%
	Landwirt	100%	0%	56%	44%
	Anderes	100%	0%	59%	41%
Betriebsgröße	bis 50 Beschäftigte	99%	1%	88%	12%
	51-500 Beschäftigte	100%	0%	73%	27%
	ab 501 Beschäftigte	100%	0%	79%	21%
Bundesland	Wien	99%	1%	76%	24%
	Burgenland	100%	0%	49%	51%
	Niederösterreich	100%	0%	74%	26%
	Oberösterreich	100%	0%	79%	21%
	Salzburg	100%	0%	94%	6%
	Tirol	100%	0%	79%	21%
	Vorarlberg	100%	0%	96%	4%
	Steiermark	100%	0%	68%	32%
Kärnten	100%	0%	85%	15%	

ASB-Telefonumfrage 46, August 2002; N=500

Tab. 7 - Fortsetzung

		Habe von "Abfertigung neu" nichts gehört	W.N./K.A.		Alle haben Abfertigungsanspruch	
		nicht genannt	nicht genannt	genannt	nicht genannt	genannt
Gesamt		100%	75%	25%	84%	16%
Geschlecht	männlich	100%	82%	18%	85%	15%
	weiblich	100%	68%	32%	83%	17%
Alter	bis 25 Jahre	100%	46%	54%	87%	13%
	26-35 Jahre	100%	86%	14%	85%	15%
	36-50 Jahre	100%	74%	26%	80%	20%
	51-65 Jahre	100%	82%	18%	82%	18%
	ab 66 Jahre	100%	62%	38%	90%	10%
Schulbildung	Hochschule	100%	85%	15%	86%	14%
	Mittelschule	100%	75%	25%	81%	19%
	Berufs- oder Handelsschule	100%	76%	24%	82%	18%
	Pflichtschule ohne weitere Ausbildung (Volks- u. Hauptsch.)	100%	57%	43%	90%	10%
Tätigkeit	Hilfsarbeiter	100%	61%	39%	100%	0%
	Facharbeiter	100%	72%	28%	83%	17%
	Angestellter	100%	83%	17%	81%	19%
	Beamter	100%	82%	18%	89%	11%
	In Ausbildung (Schule, Lehre, Uni)	100%	56%	44%	73%	27%
	Pension	100%	71%	29%	86%	14%
	Nur im Haushalt tätig	100%	57%	43%	84%	16%
	Arbeitslos	100%	80%	20%	90%	10%
	Selbständig	100%	73%	27%	83%	17%
	Landwirt	100%	66%	34%	78%	22%
Anderes	100%	61%	39%	80%	20%	
Betriebsgröße	bis 50 Beschäftigte	100%	72%	28%	83%	17%
	51-500 Beschäftigte	100%	90%	10%	85%	15%
	ab 501 Beschäftigte	100%	88%	12%	76%	24%
Bundesland	Wien	100%	78%	22%	82%	18%
	Burgenland	100%	84%	16%	82%	18%
	Niederösterreich	100%	80%	20%	83%	17%
	Oberösterreich	100%	77%	23%	83%	17%
	Salzburg	100%	44%	56%	94%	6%
	Tirol	100%	74%	26%	71%	29%
	Vorarlberg	100%	60%	40%	79%	21%
	Steiermark	100%	71%	29%	89%	11%
Kärnten	100%	81%	19%	88%	12%	

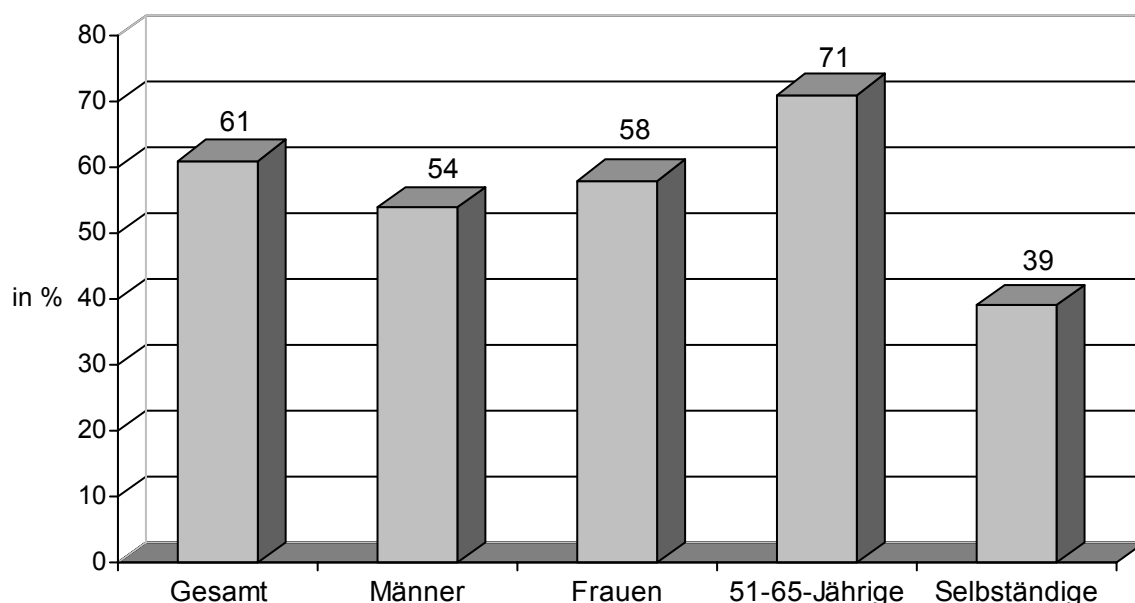
ASB-Telefonumfrage 46, August 2002; N=500

6.5.2 Sinnhaftigkeit der „Abfertigung neu“

Für zumindest sinnvoll erachten 61% der Befragten die Regelung der „Abfertigung neu“, 58% der Frauen, 54% der Männer. Interessanterweise weisen diejenigen, die in der Altersgruppe der 51-65-Jährigen zu finden sind (somit jene, deren Pensionierung zumindest bereits absehbar ist), die höchste Rate (71%) auf, was eine positive Einschätzung der Sinnhaftigkeit der „Abfertigung neu“ betrifft.

Höhere Bildung wirkt wiederum zu Gunsten einer positiven Einschätzung, in Ausbildung befindliche Personen erachten nur zu 48% die Neuregelung der Abfertigung als zumindest sinnvoll, Arbeitslose zu 40% und Selbständige, die ja nunmehr auch in der Neu-Regelung miterfasst werden, lediglich zu 39%. Hier dürfte noch ein ziemlicher Informationsmangel über die neuen Möglichkeiten für Selbständige im Modell der „Abfertigung neu“ zu bestehen (vgl. Diag. 3, siehe auch Tab.8).

Diagramm 4 - Abfertigung neu "sinnvoll" bzw. "sehr sinnvoll" (Quelle: ASB-Telefonumfrage 46)



Nicht im Beamtenstand befindliche unselbständig Erwerbstätige gehen zu 55% von einer Sinnhaftigkeit der „Abfertigung neu“ aus – betrachtet man die Betriebsgröße jener ArbeitnehmerInnen, ergibt sich eine deutlich positivere Einschätzung der „Abfertigung neu“ in Großbetrieben (75%) und in Mittelbetrieben (66%), während sich bei Kleinbetrieben ein Wert ergibt, der sogar etwas unter der allgemeinen Einschätzung liegt (58%).

Tab. 8

		Sinnhaftigkeit der "Abfertigung"				
		sehr sinnvoll	sinnvoll	weniger sinnvoll	nicht sinnvoll	W.N./K.A.
Gesamt		17%	44%	12%	5%	22%
Geschlecht	männlich	19%	45%	14%	5%	17%
	weiblich	15%	43%	10%	5%	27%
Alter	bis 25 Jahre	8%	39%	8%	0%	46%
	26-35 Jahre	19%	42%	18%	2%	19%
	36-50 Jahre	16%	44%	11%	6%	22%
	51-65 Jahre	22%	49%	10%	6%	13%
	ab 66 Jahre	12%	39%	10%	8%	32%
Schulbildung	Hochschule	25%	47%	8%	5%	15%
	Mittelschule	16%	42%	13%	2%	27%
	Berufs- oder Handelsschule	15%	47%	13%	6%	19%
	Pflichtschule ohne weitere Ausbildung (Volks- u. Hauptsch.)	15%	32%	9%	7%	36%
Tätigkeit	Hilfsarbeiter	9%	28%	39%	9%	15%
	Facharbeiter	13%	48%	15%	7%	17%
	Angestellter	20%	47%	12%	1%	19%
	Beamter	23%	51%	6%	6%	14%
	In Ausbildung (Schule, Lehre, Uni)	4%	33%	18%	0%	44%
	Pension	18%	46%	8%	5%	24%
	Nur im Haush. tätig	10%	41%	11%	6%	32%
	Arbeitslos	20%	20%	10%	16%	35%
	Selbständig	9%	36%	20%	16%	18%
	Landwirt	44%	0%	22%	34%	0%
Anderes	0%	30%	16%	10%	45%	
Betriebsgröße	bis 50 Beschäftigte	16%	42%	14%	4%	24%
	51-500 Beschäftigte	16%	52%	14%	1%	16%
	ab 501 Beschäftigte	27%	48%	12%	0%	12%
Bundesland	Wien	13%	56%	11%	2%	18%
	Burgenland	5%	47%	23%	5%	21%
	Niederösterreich	24%	37%	15%	3%	22%
	Oberösterreich	22%	39%	11%	2%	26%
	Salzburg	12%	46%	21%	6%	16%
	Tirol	11%	52%	7%	5%	24%
	Vorarlberg	17%	35%	10%	12%	25%
	Steiermark	15%	39%	6%	13%	27%
Kärnten	21%	42%	13%	6%	19%	

ASB-Telefonumfrage 46, August 2002;

6.5.3 Einstellung zu den neuen Wahlmöglichkeiten

Einen Abfertigungsanspruch lieber auf einmal ausbezahlt bekommen wollen 54% der 320 in die Auswertung aufgenommenen Befragten¹⁹⁸⁾, während 36% für eine lebenslange monatliche Pensionsleistung optieren würden. 10% der Befragten fallen in die Kategorie „Weiß nicht/Keine Angabe“.

Tendenziell ist also eine gewisse Vorliebe für eine Einmal auszahlung zu konstatieren, bei Frauen mit 55% etwas stärker als bei Männern (52%). Während das Bildungsniveau bei dieser Frage eine sehr geringe Rolle zu spielen scheint, zeigen sich eine Polarisierung zwischen den unter 25-Jährigen und den restlichen Altersgruppen: Die ganz Jungen würden nur zu 24% eine Einmal auszahlung und zu 67% eine Pensionsleistung vorziehen, während die Befragten in den anderen Alterskategorien eher dem Durchschnitt entsprechen und somit zu über 50% die Einmal auszahlung für erstrebenswerter halten.

Es scheint also für diejenigen, die erst am Beginn ihrer Berufskarriere stehen, eine Pensionsleistung als sinnvoller, da die zu erwartende Laufzeit der Einzahlung von Beiträgen durch den Arbeitgeber in eine Pensionskasse wohl eine beträchtliche Zusatzpension erwarten lässt. Personen, die bereits länger im Erwerbsleben stehen, wollen bereits erworbenen Ansprüche offensichtlich lieber auf einmal ausbezahlt bekommen, evtl. in der Sorge, bei einer Einbringung der Ansprüche in eine Pensionsleistung etwas zu verlieren.

Nicht im Beamtenstand befindliche unselbständig Erwerbstätige optieren zu 56% für eine Auszahlung von Abfertigungsansprüchen, in Großbetrieben tun dies jedoch nur 49%, deutlich weniger als in Klein- u. Mittelbetrieben, ein Umstand der darauf hindeutet, dass die Einzahlung von Beiträgen durch den Arbeitgeber in Großbetrieben eher gesichert erscheint als in kleineren Unternehmen, dass also das Vertrauen in Großkonzerne etwas größer ist.

Interessant ist auch eine Aufgliederung nach der Einstellung gegenüber der „Abfertigung neu“ im Allgemeinen: 43% derer, die die „Abfertigung neu“ für „sehr sinnvoll“ erachten, würden eine monatliche Pensionsleistung bevorzugen, ein etwas geringerer Anteil von 39% eine Einmal auszahlung der Abfertigungsansprüche (ein recht großer Anteil von 17% weiß es nicht oder machte keine Angabe). Auf der anderen Seite ist zu bemerken, dass Personen, die die Neuregelung als „nicht sinnvoll“ erachten, zu etwa 2 Drittel (65%) für eine Einmal auszahlung optieren. Diejenigen Befragten, die der „Abfertigung neu“ gegenüber negativ eingestellt sind, halten demnach nicht viel von einer veränderten Auszahlungsform (nämlich als Pensionsleistung), während „Abfertigung neu“-Befürworter eine differenziertere Ansicht über Vor- u. Nachteile von Einmal auszahlung und Pensionsleistung (wohl abhängig von der persönlichen Lebensplanung) aufweisen.

¹⁹⁸⁾ Für die Analyse dieser Frage wurden diejenigen Personen, die explizit angaben, dass die Fragestellung für sie nicht zutrifft, sowie PensionistInnen aus dem Sample herausgenommen, wodurch sich eine geringere Fallzahl als im Gesamtsample ergibt.

Tab. 9

		Persönlich: Abfertigungsanspruch lieber auf einmal ausbezahlt oder Pensionsleistung?		
		Auszahlung	Pensionsleistung	W.N./K.A.
Gesamt		54%	36%	10%
Geschlecht	männlich	52%	35%	13%
	weiblich	55%	37%	8%
Alter	bis 25 Jahre	24%	67%	9%
	26-35 Jahre	56%	30%	13%
	36-50 Jahre	58%	33%	9%
	51-65 Jahre	54%	37%	9%
	ab 66 Jahre	0%	100%	0%
Schulbildung	Hochschule	48%	37%	14%
	Mittelschule	54%	39%	7%
	Berufs- oder Handelsschule	56%	33%	10%
	Pflichtschule ohne weitere Ausbildung (Volks- u. Hauptsch.)	48%	41%	11%
Tätigkeit	Hilfsarbeiter	61%	39%	0%
	Facharbeiter	55%	31%	15%
	Angestellter	57%	32%	11%
	Beamter	46%	39%	15%
	In Ausbildung (Schule, Lehre, Uni)	29%	62%	9%
	Nur im Haushalt tätig	48%	35%	17%
	Arbeitslos	55%	45%	0%
	Selbständig	55%	39%	6%
	Landwirt	78%	22%	0%
Anderes	56%	44%	0%	
Betriebsgröße	bis 50 Beschäftigte	57%	33%	10%
	51-500 Beschäftigte	64%	24%	12%
	ab 501 Beschäftigte	49%	41%	10%
Bundesland	Wien	59%	35%	7%
	Burgenland	55%	28%	17%
	Niederösterreich	66%	22%	12%
	Oberösterreich	46%	38%	16%
	Salzburg	37%	37%	25%
	Tirol	39%	52%	8%
	Vorarlberg	43%	48%	9%
	Steiermark	55%	40%	5%
Kärnten	55%	45%	0%	

ASB-Telefonumfrage 46, August 2002; N=320

34% der in für die Analyse der letzten Frage in Betracht kommenden Befragten¹⁹⁹⁾ gaben an, bezüglich der neu geschaffenen Wahlmöglichkeit zwischen dem alten Abfertigungs-System und der „Abfertigung neu“ eher für das alte System zu sein, ein nur geringfügig größerer Prozentsatz votiert eher für das System der „Abfertigung neu“ (36%). Fast ein Drittel der ÖsterreicherInnen ist wiederum in der Kategorie „Weiß nicht/Keine Angabe“ zu finden, ein Umstand, der verdeutlicht, dass in der Bevölkerung noch eine große Unklarheit bzw. ein Informationsdefizit über die Neu-Regelung der Abfertigung herrschen dürfte und somit noch kaum konkrete Festlegungen in die eine oder andere Richtung zu verzeichnen sind.

Wie bei der vorhergehenden Frage haben wiederum die ganz jungen ArbeitnehmerInnen (bis 25-Jährigen) deutlich klarere Vorstellungen: In dieser Gruppe votieren 74% für die „Abfertigung neu“, ein gutes Viertel von ihnen ist noch unschlüssig, aber kein/e Einzige/r würde explizit beim alten System bleiben wollen. Auf der anderen Seite geben 62% der 51-65-Jährigen an, lieber im alten Abfertigungssystem bleiben zu wollen, also im Endstadium des Erwerbsleben eher auf das Bekannte zu vertrauen als auf ein neu zu installierendes System, für das noch keine Erfahrungswerte vorliegen.

Höhere Bildung steigert wiederum die Prozentanteile derer, die das Modell der „Abfertigung neu“ vorziehen würden, auch die Größe des Betriebes der nicht im Beamtenstand befindlichen unselbständig Erwerbstätigen korreliert mit einer Bevorzugung der „Abfertigung neu“: Je größer der Betrieb, umso größer auch der Vorzug für das neue System.

¹⁹⁹⁾ Für die Analyse dieser Frage wurden nur nicht im Beamtenstand befindliche unselbständig Erwerbstätige (bereinigt um solche, die explizit meinten, dass die Fragestellung für sie nicht zutrifft) aufgenommen, wodurch sich eine geringere Fallzahl als im Gesamtsample ergibt.

Tab. 10

		Bei Wahlmöglichkeit: lieber altes System oder "Abfertigung neu"?		
		Altes System	"Abfertigung neu"	W.N./K.A.
Gesamt		34%	36%	30%
Geschlecht	männlich	35%	37%	29%
	weiblich	34%	35%	31%
Alter	bis 25 Jahre	0%	74%	26%
	26-35 Jahre	29%	39%	32%
	36-50 Jahre	30%	35%	35%
	51-65 Jahre	62%	23%	15%
Schulbildung	Hochschule	27%	38%	35%
	Mittelschule	26%	42%	32%
	Berufs- oder Handelsschule	38%	34%	28%
	Pflichtschule ohne weitere Ausbildung (Volks- u. Hauptsch.)	48%	25%	27%
Tätigkeit	Hilfsarbeiter	33%	33%	33%
	Facharbeiter	41%	44%	15%
	Angestellter	34%	35%	32%
Betriebsgröße	bis 50 Beschäftigte	34%	30%	36%
	51-500 Beschäftigte	42%	35%	23%
	ab 501 Beschäftigte	27%	47%	26%
Bundesland	Wien	29%	22%	48%
	Burgenland	39%	61%	0%
	Niederösterreich	34%	31%	36%
	Oberösterreich	35%	48%	17%
	Salzburg	43%	17%	40%
	Tirol	38%	32%	30%
	Vorarlberg	39%	30%	30%
	Steiermark	21%	56%	23%
Kärnten	55%	45%	0%	

ASB-Telefonumfrage 46, August 2002; N=189

6.6 Fragebogen

Arbeitsgemeinschaft für Sozialforschung und Bildstatistik

Rechte Wienzeile 97, 1050 Wien, Tel.: 319 69 03

TELASB 46

BITTE SCHLÜSSELZAHL UMKREISEN!

1. Was glauben Sie, reichen die Beiträge, die von den Berufstätigen für die Pensionsversicherung gezahlt werden, aus, um die Renten und Pensionen auszuzahlen oder müssen dafür noch mehr Steuergelder als bisher eingesetzt werden?

Zahlungen reichen aus	1
Es müssen mehr Steuergelder eingesetzt werden	2
W.N./K.A.	3
2. Wie wird das sein, wenn Sie selbst in Pension gehen? Werden da die Pensionen gesichert sein oder könnte es Schwierigkeiten geben?

Pensionen werden gesichert sein	1
Es könnte Schwierigkeiten geben	2
W.N./K.A.	3
trifft für mich nicht zu	4
3. Ist Ihnen bekannt, dass es in einigen Betrieben schon seit Jahrzehnten die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge gibt, also einer vom Arbeitgeber finanzierten Zusatzpension zur ASVG-Pension?

Ja	1
Nein	2
W.N./K.A.	3
4. Für wie wichtig halten Sie prinzipiell die Ergänzung der gesetzlichen Pensionsversicherung durch betriebliche Zusatzpensionen?

Sehr wichtig	1
Wichtig	2
Weniger wichtig	3
Unwichtig	4
W.N./K.A.	5
5. Die Beiträge der Arbeitgeber für eine Betriebspension werden auf nationalen bzw. internationalen Kapitalmärkten veranlagt. Halten Sie diese Art der Veranlagung der Beiträge für sehr sicher, sicher, weniger sicher oder unsicher?

Sehr sicher	1
Sicher	2
Weniger sicher	3
Unsicher	4
W.N./K.A.	5

6. Die österreichische Bundesregierung hat vor dem Sommer 2002 die Regelung der „Abfertigung neu“ beschlossen. Was beinhaltet- Ihres Wissens nach - diese neue Regelung des Abfertigungsanspruchs? (**Offene Frage, Antworten bitte notieren!**)

7. Halten Sie persönlich die Regelung der „Abfertigung neu“ für sinnvoll?

Sehr sinnvoll	1
sinnvoll	2
Weniger sinnvoll	3
Nicht sinnvoll	4
W.N./K.A.	5

8. Würden Sie persönlich - aus heutiger Sicht - einen Abfertigungsanspruch lieber auf einmal ausbezahlt bekommen oder eher eine monatliche, lebenslange Pensionsleistung bekommen?

Auszahlung	1
Pensionsleistung	2
W.N./K.A.	3
Trifft für mich nicht zu	4

9. Für derzeit bestehende Arbeitsverhältnisse gibt es ab 1.1.2003 die Wahlmöglichkeit zwischen der alten Abfertigungsregelung und der „Abfertigung neu“. Werden Sie persönlich bei der alten Abfertigungsregelung bleiben oder in das System der „Abfertigung neu“ wechseln?

Altes System	1
„Abfertigung neu“	2
W.N./K.A.	3
Trifft für mich nicht zu	4

ES FOLGT DIE STATISTIK!!

STATISTIK

10. Geschlecht:

Männlich	1
Weiblich	2

11. Alter:

bis 25 Jahre	1
26 bis 35 Jahre	2
36 bis 50 Jahre	3
51 bis 65 Jahre	4
Ab 66 Jahre	5

12. Bildung:

BITTE NUR DIE ZULETZT ABGESCHLOSSENE SCHULE ANGEBEN

Hochschule	1
Mittelschule	2
Berufs- oder Handelsschule	3
Pflichtschule ohne weiterer Ausbildung (Volksschule, Hauptschule)	4

13. Tätigkeit:

Hilfsarbeiter	1	} (weiter zu Frage 13a)
Facharbeiter	2	
Angestellter	3	
Beamter	4	
In Ausbildung (Schule, Lehre, Uni)	5	
Pension	6	
Nur im Haushalt tätig	7	
Arbeitslos	8	
Selbständig	9	
Landwirt	10	
Anderes	11	

14) Welche politische Partei sagt Ihnen

allgemein am meisten zu?

SPÖ	1
FPÖ	2
ÖVP	3
Grüne	4
Liberales Forum	5
KPÖ	6
Keine	7
Keine Angabe	8

15) Bundesländer

Wien	1
Burgenland	2
Niederösterreich	3
Oberösterreich	4
Salzburg	5
Tirol	6
Vorarlberg	7
Steiermark	8
Kärnten	9

13a: Betriebsgröße:

bis 50 Beschäftigte	1
51-500 Beschäftigte	2
über 500 Beschäftigte	3
W.N./K.A.	4

© 2003 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
Wien 3, Arsenal, Objekt 20 • Postanschrift: A-1103 Wien, Postfach 91 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 •
Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 20,00 €, Download kostenlos:

http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search.get_abstract_type?p_language=1&pubid=24475