

Die Redaktion der Zeitschrift "Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)"

Article

Pensionskassen in Österreich - Chancen und Risiken

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Die Redaktion der Zeitschrift "Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)" (1989) : Pensionskassen in Österreich - Chancen und Risiken, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 15, Iss. 3, pp. 343-347

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/332303>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Editorial

Pensionskassen in Österreich – Chancen und Risiken

Dem nun eingeleiteten Begutachtungsverfahren über den Entwurf eines Pensionskassengesetzes gingen langwierige Verhandlungen voraus. Diese Verhandlungen wurden durch in den Medien verbreitete unrealistische Einschätzungen nicht gerade erleichtert. Die Dauerdiskussion um die Reform der gesetzlichen Pensionsversicherung erweckte in der Bevölkerung die Befürchtung, daß in absehbarer Zeit das Leistungsniveau der gesetzlichen Altersvorsorge deutlich reduziert werden muß und gleichzeitig die trügerische Hoffnung, daß dem eine privatrechtlich organisierte Vorsorgemöglichkeit innerhalb kurzer Zeit entgegensteuern könne. Dadurch wurde das Pensionskassenmodell in Alternative oder sogar in Opposition zur gesetzlichen Altersvorsorge gesehen, doch darum geht es nicht und darum kann es nicht gehen. Die Pensionskassen wollen eine attraktive Ergänzung des bestehenden Systems der gesetzlichen Altersvorsorge sein, das zunächst nur für einen kleinen Teil der Arbeitnehmer in Frage kommen wird, jedoch durchaus die Chance des Wachstums in sich trägt.

Um die Zukunft des Systems der gesetzlichen Altersvorsorge realistisch einzuschätzen, ist festzustellen, daß in den nächsten Jahren kein objektiver Grund vorliegt, eine drastische Leistungskürzung vorzunehmen. Erst nach der Jahrtausendwende wird sich die demographische Struktur so verschieben, daß ein deutlich höherer Anteil des Sozialprodukts für Pensionen verwendet werden muß. Berechnungen, die an der Technischen Universität angestellt wurden, zeigen, daß aber bei einem realen Wirtschaftswachstum von 2 Prozent p. a. die Beibehaltung des heutigen Leistungsniveaus nicht prinzipiell „unfinanzierbar“ ist, wenn auch die Beitragsleistung oder Steuerleistung der aktiv Beschäftigten deutlich ansteigen muß. Trotzdem ist bei diesem Wachstum ein Szenario vorstellbar, bei dem sowohl die Nettoeinkommen der aktiv Beschäftigten wie auch der Pensionisten am Realwachstum des Sozialprodukts partizipieren können.

Pensionsklassen wurden auch nicht primär deshalb geschaffen, um mögliche Schwächen des gesetzlichen Altersvorsorgesystems abzufangen, sondern um eine Möglichkeit zu bieten, das bestehende Altersvorsorgesystem, das z. T. bereits jetzt unter erheblichen Schwächen leidet, auf eine neue Basis zu stellen. In der nächsten überschaubaren Zeit

wird es überwiegend bei den Pensionskassen darum gehen, daß bereits bestehende betriebliche Altersversorgungsleistungen und Gruppenversicherungen auf Pensionskassen übertragen werden. Das wird auch nur für einen Teil der ca. 300.000 in Österreich bestehenden Pensionszusagen relevant werden. Vom Erfolg und von den Werbestrategien der Pensionskassen wird es dann abhängen, wieviele Betriebe motiviert werden können, neue Altersvorsorgezusagen zu geben und wieviele Arbeitnehmer sich daran beteiligen wollen. Der Vorteil für die Arbeitnehmer liegt im Falle der Übertragung bereits bestehender Altersvorsorgeeinrichtungen vor allem darin, daß bisherige betriebliche Pensionszusagen in einer Pensionskasse durch mannigfaltige Sicherheitseinrichtungen besser abgesichert werden können und das Deckungskapital vom wirtschaftlichen Schicksal der Betriebe unabhängig arbeiten kann. Aber zu meinen, daß das Pensionskassensystem, das auf dem Kapitaldeckungsverfahren beruht, wesentlich sicherer ist als das gesetzliche Pensionsversicherungssystem, das auf einem Umlageverfahren beruht, ist jedenfalls unrichtig. Während bei diesem Risiken einer gesetzlichen Leistungsver schlechterung bestehen, gibt es im Pensionskassensystem Risiken versicherungstechnischer Natur und Risiken, die dem Kapitalmarkt innewohnen. Richtig ist, daß durch die Streuung der Risiken in beiden Systemen eine attraktivere Gesamtkonzeption der Altersvorsorge erreicht werden kann.

Hoffnungen knüpfen sich auch an den Belegungseffekt durch die Pensionskassen für den Kapitalmarkt. Diese Hoffnungen bestehen zurecht, sollten aber ebenfalls nicht übertrieben werden. Berechnungen von Bankfachleuten ergaben, daß ein Veranlagungsvolumen von 400 Milliarden Schilling aufgebracht werden könne, würde sich das Pensionskassensystem in Österreich so wie in der Schweiz entwickeln. Wie erwähnt ist das aber für die nächste Zeit nicht zu erwarten, weil an eine obligatorische Mitgliedschaft in Österreich nicht gedacht wird. Experten halten ein Prämienvolumen von 5 Milliarden Schilling pro Jahr für Pensionskassen innerhalb eines überschaubaren Zeithorizonts für möglich. Aktuell geplant sind nur einige betriebliche Pensionskassen (z. B. ÖIAG und einige multinationale Unternehmen) und eine an der Hand abzählbare Anzahl von überbetrieblichen Kassen. Einer Überhitzung des österreichischen Kapital- und Immobilienmarktes ist wenig wahrscheinlich.

Wenn die übertriebenen Hoffnungen im Zusammenhang mit Pensionskassen gedämpft werden müssen, so gilt das auch für manche Befürchtungen. Manchmal herrscht die Meinung vor, daß die Steuervergünstigungen für Pensionskassen das System der gesetzlichen Altersvorsorge untergra-

ben könnten. Schätzt man die Dimensionen richtig ein, dann kann man diese Befürchtungen zerstreuen; schließlich dürfen auch die wirtschaftlichen Belegungseffekte, die via Kapitalmarkt entstehen, nicht außer Acht gelassen werden. Es bleibt aber festzuhalten: Die Pensionskassen können und sollen das System der gesetzlichen Altersvorsorge nicht ersetzen, das auf den Prinzipien der Allgemeinheit und Solidarität, das heißt Einkommensausgleich und Nichtaussonderung schlechter Risiken, beruht. Pensionskassen können aber zu einer sinnvollen Ergänzung für einen Teil der Arbeitnehmer werden, um ihren Lebensstandard im Alter noch besser als bisher absichern zu können.

Wie soll dieses Ziel organisatorisch-technisch erreicht werden? Pensionskassen sind Aktiengesellschaften, die das Pensionskassengeschäft betreiben. Das Pensionskassengeschäft besteht in der Veranlagung von Geldern zur Sicherung von Rechtsansprüchen auf eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung von Arbeitnehmern eines Betriebes. Fakultativ kann auch eine Invaliditätsversorgung dazukommen.

Ein Unternehmen (Konzern) mit mindestens 1000 Leistungsberechtigten kann eine eigene *betriebliche* Pensionskasse gründen. Ansonsten ist es nur möglich, an einer *überbetrieblichen* Pensionskasse teilzunehmen, die ebenfalls insgesamt mindestens 1000 Leistungsberechtigte haben muß. Sowohl betriebliche wie auch überbetriebliche Pensionskassen können beitrags- wie auch leistungsorientierte Zusagen anbieten. Das Wesen der *beitragsorientierten* Zusage besteht darin, daß ein bestimmter Prozentsatz des Gehaltes (der in der Regel nach der Höhe des Gehaltes gestaffelt sein wird) in eine Pensionskasse einbezahlt wird und dieser angesammelte Betrag samt Veranlagungserträgen nach versicherungsmathematischen Gesichtspunkten im Zeitpunkt des Leistungsanfalles verrentet wird. Die Höhe der Rente hängt vom Guthabenstand des Versicherten ab. Es ist dies jedoch keine reine Sparform, sondern es ist eine Altersvorsorge durch lebenslang laufende Renten geplant, das Versicherungsrisiko besteht hier in der Langlebigkeit bzw. liegt im Umstand, welche Hinterbliebenenpensionen anfallen.

Im Fall einer *leistungsorientierten* Zusage wird dem Arbeitnehmer ein bestimmter Prozentsatz seines letzten Gehaltes – eventuell abzüglich sonstiger Pensionen – als Alters- bzw. Invaliditätspension zugesagt. Diesfalls ist nach den anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik ein entsprechender Deckungsstock aufzubauen und danach richten sich die Beiträge des Trägerunternehmens. Die Beiträge können vom Trägerunternehmen zur Gänze getragen werden oder die Arbeitnehmer können selbst – maximal bis zur Hälfte – zur Finanzierung beitragen.

In überbetrieblichen Pensionskassen werden für die Arbeitnehmer jedes Trägerunternehmens eigene Rechnungskreise eingerichtet. Diese Rechnungskreise können zu einer Veranlagungsgemeinschaft zusammengefaßt werden, wenn ihr Vermögen mindestens 250 Millionen Schilling umfaßt. Die Einrichtung der Veranlagungsgemeinschaft ermöglicht es, daß innerhalb einer Pensionskasse unterschiedliche Veranlagungsstrategien gefahren werden können und so auch unterschiedliche Renditen erwirtschaftet werden können. Alle Versicherten einer Pensionskasse bilden aber – was die Versicherungsrisiken betrifft – grundsätzlich eine einheitliche Riskengemeinschaft. Das bedeutet, das versicherungstechnische Gewinne und Verluste allen Versicherten in Relation zu ihrem Guthaben in gleicher Weise angerechnet werden, die Veranlagungserträge aber je nach Zugehörigkeit zu einer Veranlagungsgemeinschaft unterschiedlich ausfallen können. Umfaßt ein Rechnungskreis mindestens 500 Arbeitnehmer eines Arbeitgebers und ein Vermögen von mindestens 250 Millionen Schilling, dann kann eine eigene, völlig separierte Veranlagungs- und Risikogemeinschaft gebildet werden.

Was nun die Veranlagung des Vermögens betrifft, so sind folgende Rahmenbedingungen vorgegeben. Das in einer Veranlagungsgemeinschaft zusammengefaßte Vermögen darf jeweils höchstens in folgenden Werten veranlagt werden:

- 50 Prozent in festverzinslichen Wertpapieren des Bundes und der Länder, Kassenscheinen, Bankguthaben und Barbeständen;
- 10 Prozent in festverzinslichen Wertpapieren anderer Emittenten;
- 15 Prozent in ertragsbringenden Grundstücken und Gebäuden;
- 10 Prozent in Darlehen an das Trägerunternehmen bei marktkonformer Verzinsung und Besicherung;
- 40 Prozent in börsennotierenden Aktien und dergleichen, davon höchstens ein Drittel in ausländischen Wertpapieren.

Neben diesen im Vergleich zum Versicherungsaufsichtsgesetz liberaleren Veranlagungsbestimmungen sind insbesondere auch die andersgearteten Bewertungsbestimmungen zu beachten:

- Forderungen dürfen höchstens mit dem Nennwert,
- Aktien und dergleichen mit dem jeweiligen Kurswert,
- Liegenschaften mit dem alle 3 Jahre festzustellenden Verkehrswert angesetzt werden.

Dieses Tageswertprinzip führt dazu, daß keine großen stillen Reserven gebildet werden können, die den Versicherten lange nicht zugute kommen, bringt aber auch Risiken mit

sich. Damit bei kleineren Wertschwankungen des Vermögens nicht die Leistungshöhe verändert werden muß, ist eine Bewertungsrücklage aus den Wertsteigerungen, die über die im Geschäftsplan vorgesehenen Wertsteigerungen hinausgehen, zu bilden. Übersteigt die Rücklage 10 Prozent des Vermögens eines Rechnungskreises, so ist auf 5 Jahre verteilt der übersteigende Betrag der Rücklage aufzulösen und den einzelnen Konten anteilmäßig gutzuschreiben. Im Falle unerwartet schlechter Ertragsentwicklung wird die Bewertungsrücklage zum Ausgleich aufgelöst.

Durch diese Regelungen wurde eine neue Organisationseinheit geschaffen, die weder einer Lebensversicherung noch einer Investmentbank gleicht. Es wurde versucht, die Philosophien beider Institutionen fruchtbar zu verbinden. Die Ziele eines möglichst hohen Ertrages und möglichst hoher Sicherheit sind natürlich auch durch eine Pensionskasse nicht gleichzeitig in vollem Umfang zu erreichen, aber eine Mischung beider Ziele erscheint doch recht erfolgversprechend. Ob auch die Praxis der Pensionskassen diese Hoffnung erfüllen wird, das wird die Zukunft weisen.