

Enquete "Private Altersvorsorge - ein Beitrag zur wirtschaftlichen Absicherung"

**EIN VERSICHERUNGSWIRTSCHAFTLICHES MODELL
DER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE**

WALTER SCHACHERMAYER

1. Einleitung

Der Altersvorsorge kommt auf Grund der allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklung eine ständig steigende Bedeutung zu.

Die Finanzierung auf der Basis des Umlageverfahrens (e.g., die gesetzliche Pensionsversicherung) kommt - allein schon auf Grund der demographischen Entwicklung - unter immer stärkeren Druck und wird nach Einschätzung zahlreicher Experten in 30 - 40 Jahren nur mehr eine Basisversorgung leisten können.

Daher ergibt sich eine steigende Notwendigkeit von komplementärer Altersvorsorge, die auf dem Kapitaldeckungsverfahren beruht.

Diese zusätzliche Altersvorsorge sollte nicht nur auf individueller Basis erfolgen, sondern die betriebliche Altersvorsorge bietet sich als wesentliches Standbein hier an (wie ja auch international üblich).

Was die gegenwärtige Situation der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich betrifft, so kann ich sie in diesem Kreis und nach den vorangegangenen Referaten als bekannt voraussetzen: Die betriebliche Altersvorsorge ist in Österreich im internationalen Vergleich außerordentlich unterentwickelt. Das 2. Abgabenänderungsgesetz 1977 hat fatale Auswirkungen, die allerdings erst jetzt immer deutlicher hervortreten:

Die stark reduzierte Möglichkeit der Dotierung von Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz bewirkt eine Schere, die sich immer weiter öffnet und eine gefährliche Aushöhlung der Bilanzen bewirkt. Nach allgemeiner Praxis werden auch in der Handelsbilanz lediglich die steuerlich möglichen Rückstellungen dotiert. Noch schockierender ist die Tatsache, daß die österreichische Bilanzierungspraxis die Bildung von Pensionsrückstellungen als Wahlrecht ansieht, was dazu führt, daß zahlreiche Unternehmungen überhaupt keine Deckungen für gegebene Pensionszusagen aufbauen.

Die Bereitschaft, freiwillige Pensionszusagen zu geben, ist bei vielen - ertragsstarken - Unternehmen seit Inkrafttreten des 2. Abgabenänderungsgesetzes drastisch gesunken. Diese Tatsache erscheint mir als katastrophale Entwicklung, da eben in Anbetracht des Drucks, der unweigerlich auf die gesetzliche Pensionsversicherung zukommt, gerade jetzt ein forcierter Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge dringend geboten wäre.

In diesem Referat will ich die Frage untersuchen, welchen Kriterien ein System der betrieblichen Altersvorsorge genügen sollte. Ausgehend vom System der Pensionsrückstellungen werden dessen Stärken und Schwächen analysiert. Diese kritische Betrachtung beschäftigt sich mit dem System der Pensionsrückstellungen ganz allgemein und nicht speziell mit der österreichischen Situation, wie sie durch das 2. Abgabenänderungsgesetz geprägt ist. Anschließend werden Alternativen zum System der Pensionsrückstellungen in Hinblick auf deren Stärken und Schwächen untersucht. Schließlich wird ein Modell aufgezeigt, mit dem versucht wird, den erarbeiteten Kriterien in möglichst zufriedenstellender Weise zu entsprechen.

2. Kritische Analyse der Finanzierung von Pensionszusagen durch Pensionsrückstellungen

2.a Behinderung der Mobilität der Arbeitnehmer

Dieses typische Merkmal von betrieblichen Pensionszusagen wird durchaus unterschiedlich beurteilt: Während es aus der Sicht des Arbeitnehmers nachteilig ist, daß bei Wechsel des Arbeitsplatzes erworbene Pensionsansprüche in aller Regel nicht "mitgenommen" werden können, wird dieses Faktum aus Sicht des Unternehmers als positiv beurteilt.

Bei Gewährung einer freiwilligen Pensions-Zusage wird ja von dem betreffenden Unternehmen (zumindest auch) beabsichtigt, den Mitarbeiter dadurch stärker an das Unternehmen zu binden.

Allerdings scheint hier in den letzten Jahren innerhalb der Unternehmen ein gewisser Paradigmenwechsel stattgefunden zu haben, sodaß heute die Mobilität durchaus positiver gesehen wird als noch vor einigen Jahren.

Ich glaube, daß aus gesamtwirtschaftlicher Sicht die mobilitätshemmende Wirkung von Pensionsrückstellungen gegenüber anderen Systemen der betrieblichen Altersvorsorge einen Nachteil darstellt. Man kann hier aber auch die gegenteilige Meinung vertreten; das ist letztlich eine Frage der politischen Wertung.

2.b Abhängigkeit der Altersvorsorge vom einzelnen Unternehmen

Die Altersversorgung auf der Basis von Rückstellungen macht die Leistungen an die Pensionisten vom Wohl und Wehe des einzelnen Unternehmens abhängig, auch noch viele Jahre nach Ausscheiden aus der aktiven Tätigkeit.

Wir erleben in Österreich die Vehemenz, mit der dieses Merkmal des Systems der Pensionsrückstellung schlagend wird, gerade sehr deutlich in einigen großen Betrieben.

Ich glaube, daß dieser Effekt der direkten Abhängigkeit allgemein als gravierender Nachteil eingeschätzt wird und daß sich hier eine Veranlagung der Deckungen für die Pensionszusagen außerhalb des Betriebs oder die Schaffung einer überbetrieblichen Solidar-Gemeinschaft als eindeutig bessere Alternative anbieten.

2.c Verletzung des Gesetzes der großen Zahlen

Hier handelt es sich um einen technischen Einwand, der sich auf die versicherungsmathematische Berechnung der Pensionsrückstellungen bezieht. Die Grund-Annahme all dieser Berechnungen besteht ja darin, daß bei einem genügend großen Kollektiv das Gesetz der großen Zahlen zum Tragen kommt; diese Voraussetzung ist aber bei Klein- und Mittelbetrieben offensichtlich nicht erfüllt. Wenn nicht durch absichernde Rückdeckungsversicherungen diesem Faktum begegnet wird, stellt dies im Fall von kleinen Kollektiven eine oft mißachtete, aber sehr ernste Gefahr für die Unternehmungen dar.

2.d Definition der Pensionsleistungen und versicherungsmathematische Berechnung

Auch die Bildung von Rückstellungen nach "versicherungsmathematischen Grundsätzen" mit liberaleren Restriktionen als vom 2. Abgabenänderungsgesetz vorgesehen, garantiert keineswegs ausreichende Dotierung zur Erfüllung der Zahlungsverpflichtungen. Ohne hier auf die technischen Details eingehen zu wollen, ist es auch für den Nicht-Experten offenkundig, daß z.B. schwankende Zinssätze, unterschiedliche Entwicklungen im Gehaltsniveau, Dynamisierungen oder Zusagen auf Differenzbeträge zur ASVG-Pension im Rahmen des üblichen Systems der Rückstellungs-Berechnungen nur unzulänglich berücksichtigt werden können.

Wir treffen hier auf die grundsätzliche Antagonie: "defined benefit" oder "defined contribution". Da die Pensionszusage für das Unternehmen nicht unvorhersehbare Risiken mit sich bringen soll, besteht meiner Meinung nach der transparente und saubere Weg darin, von einem definierten jährlichen Beitrag und nicht von der Festlegung einer bestimmten Pensionsleistung auszugehen. Darüber hinaus lösen sich alle Streitfragen, die mit der Berechnung von Pensionsrückstellungen zusammenhängen, und die wohl - zumindest steuerrechtlich - einen ewigen Zankapfel darstellen werden, bei "defined contribution" praktisch in Luft auf. Allerdings muß ich anmerken, daß auch viele Argumente für ein System des "defined benefit" sprechen und daß wir hier wieder auf die Ebene von Wertungen kommen.

Außer Streit scheint aber zu stehen, daß ein System, das auf einer "defined contribution" beruht, schlecht in das Schema von Pensionsrückstellungen paßt, die ja mit einem fixierten Rechnungszins berechnet werden (von anderen versicherungstechnischen Parametern einmal abgesehen). Dagegen müssen die "defined contributions" nach meiner Meinung mit variablen, den jeweiligen Kapitalmarktverhältnissen angepaßten, Zinsen valorisiert werden.

Wenn man diese Gedanken zu Ende denkt, sieht man, daß versicherungsmathematische Berechnungen von Pensionsrückstellungen, die notwendigerweise auf fixen Zinssätzen beruhen, nur in mangelhaften Einklang mit den Entwicklungen eines dynamischen Kapitalmarkts zu bringen sind.

2.e Integration von Arbeitnehmerbeiträgen und Mitbestimmung der Arbeitnehmer über die Form der Altersvorsorge

Die Frage, ob ein ausgereiftes System der betrieblichen Altersvorsorge auch durch direkte Beiträge von Arbeitnehmer-Seite finanziert werden soll oder nicht, ist selbstverständlich eine Frage der politischen Wertung. Ich persönlich glaube, daß es das tun sollte, aber man kann hier auch ganz anderer Meinung sein.

Klar ist aber, daß im Rahmen von Pensionsrückstellungen Arbeitnehmerbeiträge nicht integriert werden können, denn es ist wohl undenkbar, daß der Arbeitnehmer von seinem Lohn oder Gehalt Beiträge an das Unternehmen zur Dotierung von Pensionsrückstellungen leistet.

Eng damit zusammen hängt die Frage, in welchem Maß der Arbeitnehmer die konkrete Gestaltung der Altersvorsorge seinen individuellen Bedürfnissen anpassen kann, z.B. stärkere Betonung von Risiko-Elementen wie Ablebens- oder Invaliditäts-Schutz oder stärkere Betonung der Alterspension. Das hängt ganz von der Familiensituation und den Lebensverhältnissen des einzelnen ab, und meiner Meinung nach sollte es hier ein Mitspracherecht über die Gestaltung der einzelnen Komponenten geben.

Im Fall von Pensionszusagen findet eine solche Mitbestimmung in der Praxis offensichtlich nicht statt, während dies bei Versicherungs-Lösungen ohne weiters möglich ist, insbesondere, wenn der Arbeitnehmer die Bezahlung eines Teils der Beiträge übernimmt.

2.f Innenfinanzierung: Pensionsrückstellungen stellen dem Unternehmen langfristiges Kapital unwiderruflich, jedoch nicht zinsfrei zur Verfügung

Hier liegt meines Erachtens ein außerordentlich wichtiger positiver Effekt von Pensionsrückstellungen.

Zuerst müssen wir aber mit einem Mythos aufräumen: Immer wieder hört man in der Diskussion die Ansicht, daß Pensionsrückstellungen dem Unternehmen Kapital zinsfrei zur Verfügung stellen. Diese Ansicht ist unrichtig: Denn das rückgestellte Kapital wird ja - im Rahmen der versicherungsmathematischen Berechnung - mit dem Rechnungszinsfuß aufgezinst und diese Zinsen sind Bestandteil der jährlichen Dotierung der Pensionsrückstellungen und schlagen sich daher als Aufwand in der Bilanz nieder.

Richtig ist, daß dieser Aufwand vorerst zu keinem Zahlungsstrom führt, daß also das Kapital einschließlich der ständig sich vermehrenden Zinsen dem Unternehmen langfristig und - das scheint mir besonders wichtig - unwiderruflich zur Verfügung gestellt wird.

Darin erblicke ich einen entscheidenden Vorteil des Systems der Pensionsrückstellungen. Denn der Effekt der Innenfinanzierung ist für viele Unternehmen - insbesondere mittelständische, die nicht an die Börse gehen können - ein wesentliches Argument für die Bildung von Pensionsrückstellungen. Ich glaube, daß ein gutes System der betrieblichen Altersvorsorge auch für das Unternehmen aus betriebswirtschaftlicher Sicht interessant sein muß, um einen Anreiz zu schaffen, Altersvorsorge für die Mitarbeiter zu betreiben.

Ich halte es auch für eine grundsätzliche Stärke des Systems der Pensionrückstellungen, daß das Kapital in den Unternehmen investiert wird. Zur Begründung muß ich etwas weiter ausholen: Geldmittel, die im Rahmen von Altersvorsorge gespart werden, können im wesentlichen nur in den folgenden 3 Bereichen angelegt werden:

- (i) Darlehen an den Staat,
- (ii) Erwerb von Immobilien,
- (iii) Investition in Unternehmen.

Bezüglich des Staats bin ich - ohne hier auf eine grundsätzliche Diskussion eingehen zu können - der Meinung, daß er als Schuldner (und damit Zins-Zahler) nur bis zu einer gewissen Grenze herangezogen werden kann und soll.

Immobilien haben sicher eine gewisse Bedeutung, die durchaus noch steigen sollte, insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Sicherheit, aber insgesamt werden sie im Rahmen der Altersvorsorge doch nur eine Nebenrolle spielen können.

Damit verbleibt als Veranlagung nur mehr die Investition in Unternehmen, wobei hier die Kunst natürlich darin besteht, in möglichst ertragsstarke und sichere Unternehmen zu investieren (ob in Form von Darlehen oder Beteiligungen sei fürs erste einmal dahingestellt).

Hier stoßen wir auf einen wesentlichen Gedanken, der den gesamten folgenden Überlegungen zugrunde liegt: Meiner Meinung nach ist die Gruppe derjenigen Unternehmen, die heute bereit sind, aktiv Altersvorsorge für ihre Mitarbeiter zu betreiben, im wesentlichen ident mit der gesuchten Gruppe der sicheren und ertragsstarken Unternehmen.

Daher sind die Pensionsrückstellungen nach meiner Einschätzung in ihrer Gesamtheit im großen und ganzen an der richtigen Stelle veranlagt. Wohlgedacht, in ihrer Gesamtheit, also auf ein größeres Kollektiv bezogen. Im Einzelfall kann sich das System der Pensionsrückstellungen bei Insolvenz durch die direkte Abhängigkeit vom einzelnen Unternehmen fatal auswirken und hier liegt ja eine wesentliche Schwäche des Systems, wie wir oben gesehen haben. Aber in ihrer Gesamtheit sind die Anwärter auf Pensionsleistungen nach meiner Meinung durchaus gut beraten, wenn das Kapital bei genau denselben Unternehmen investiert wird, die betriebliche Altersvorsorge betreiben, allerdings sollte das in einer Form geschehen, die das Risiko möglichst breit streut.

3. Andere Formen der betrieblichen Altersvorsorge

Es erhebt sich die Frage, welche Systeme der betrieblichen Altersvorsorge die Nachteile des Pensionsrückstellungssystems vermeiden können, wobei die Vorteile aber möglichst gewahrt bleiben sollten.

3.a Ergänzung des Systems der Pensionsrückstellung durch einen überbetrieblichen Insolvenz-Fonds

Um der Abhängigkeit vom einzelnen Unternehmen zu begegnen, könnte ein überbetrieblicher Fonds eingerichtet werden, der von den Unternehmen, die Altersvorsorge betreiben, in Form einer Zwangsumlage finanziert wird und der im Fall der Insolvenz eines Unternehmens die Finanzierung der Pensionen übernimmt. Um dem Argument der Mobilitätsbehinderung zu entgegen, können erworbene Pensionsanswartschaften (in ihrer aliquoten Höhe) für unverfallbar erklärt werden und bei Pensionsantritt erhält der Pensionist dann von den Unternehmen, bei denen er Anwartschaften erworben hat, aliquote Pensionsleistungen. Der Insolvenz-Fonds müßte konsequenter Weise auch für die erworbenen Pensionsanswartschaften einspringen.

Ich möchte nicht detaillierter auf weiterführende Gedanken eingehen, da ich diesen Lösungsversuch für ziemlich problematisch halte: Sofern man nicht von vollkommen vereinheitlichten Pensionszusagen ausgeht, erhebt sich sofort die Frage, wie die verschiedenen Pensionszusagen der Unternehmen miteinander verglichen werden, in welchem Verhältnis

die Unternehmen zur Finanzierung des Fonds herangezogen werden, was unter aliquoter Höhe zu verstehen ist etc. etc. Es ergeben sich eine Fülle von strittigen Fragen der versicherungsmathematischen Bewertung, die zwangsläufig zu Rechtsunsicherheit führen.

Dies steht im Widerspruch zur Forderung, daß die Rechte und Pflichten, die im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge erworben werden, möglichst transparent und wohldefiniert sein sollen.

Schließlich ist zu bemerken, daß zur Frage der Integration von Arbeitnehmerbeiträgen, zur Mitbestimmung an der Gestaltung der Altersvorsorge und auch zur Frage, wie weit eine "defined contribution" an Stelle eines "defined benefit" als Basis herangezogen werden kann, auch diese Ergänzung zum System der Pensionsrückstellungen keine befriedigende Lösung anarbeiten kann.

3.b Versicherungs- und Pensionskassenlösungen

Andererseits gibt es die Möglichkeit der Veranlagung der Mittel in einer vom Unternehmen streng getrennten Form. Da in anderen Referaten dieser Enquete diese Altersvorsorgesysteme sehr detailliert behandelt werden, will ich sie hier nicht genau analysieren. Nur soviel: Das nach meiner Ansicht entscheidende Merkmal der Pensionsrückstellungen, daß nämlich dem Unternehmen automatisch und unwiderruflich langfristiges Kapital zur Verfügung gestellt wird, findet bei diesen Systemen keine Entsprechung.

Nach meiner Ansicht soll ein wünschenswertes System der betrieblichen Altersvorsorge einerseits die positiven Seiten von Versicherungs- oder Pensionskassenlösungen aufweisen und damit nicht die Nachteile haben, die wir unter 2.a. bis 2.e. aufgezeigt haben, auf der anderen Seite aber den Unternehmen, die Altersvorsorge betreiben, langfristiges Kapital automatisch und unwiderruflich zur Verfügung stellen.

Sicherlich stellen diese beiden Forderungen einen Zielkonflikt dar. Ich werde aber im folgenden aufzuzeigen versuchen, wie ein Modell der betrieblichen Altersvorsorge aussehen könnte, das diesen beiden adversen Zielsetzungen in möglichst guter Weise Rechnung trägt.

4. Ein Modell der betrieblichen Altersvorsorge

Der rechtliche Rahmen sind Lebensversicherungsverträge, die zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Versicherungsunternehmen abgeschlossen werden. Versicherungstechnisch handelt es sich um Rentenversicherungen auf das Leben des Arbeitnehmers, die grundsätzlich frei gestaltbar sind mit möglichen zusätzlichen Elementen (Witwen- und Waisenversorgung, Berufsunfähigkeits-Risiko etc.). Ein wesentliches Kriterium besteht darin, daß diese Verträge den individuellen Bedürfnissen angepaßt werden können.

Die Bezahlung der Prämien wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem zu bestimmenden Verhältnis aufgeteilt. Wir gehen im folgenden von einem Schlüssel von 60 Prozent Arbeitgeber- und 40 Prozent Arbeitnehmerbeitrag aus, um Zahlen zu fixieren, aber die konkrete Festlegung bietet natürlich weiten Gestaltungsraum.

Die Pensionszusage des Unternehmens besteht also darin, die Prämienzahlungen des Arbeitnehmers mit dem entsprechenden Arbeitgeberbeitrag aufzustocken bis zu einem vereinbarten Maximalbetrag (z.B. maximal 10 Prozent des jährlichen Bruttogehalts als Obergrenze für die Summe aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag). Diese Form von Pensionszusagen ist etwa in den USA sehr verbreitet.

Die Besonderheit des vorgeschlagenen Modells besteht nun in der Art der Veranlagung: Hierbei wird strikt unterschieden zwischen den Prämienanteilen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber und diese beiden Komponenten werden gänzlich getrennt veranlagt und abgerechnet: Die Reserven, die aus dem Arbeitnehmer-Anteil resultieren, werden nach den klassischen Regeln für Lebensversicherungen veranlagt.

Ganz anders die Reserven, die aus den Arbeitgeber-Beiträgen stammen: Diese sollen in vollkommener Abkehr von den bisher geltenden Regelungen der Deckungsstockfähigkeit dazu verwendet werden, um den Unternehmen gemäß ihren Beitrags-Anteilen Kapital langfristig und unwiderruflich zur Verfügung zu stellen.

Konkret kann das so aussehen: Wenn das Unternehmen z.B. einen Beitrag von 1.000 öS für die Rentenversicherung eines 40jährigen Mitarbeiters leistet, die eine Pensionsleistung ab dem sechzigsten Lebensjahr vorsieht, so erhält das Unternehmen das Recht auf die Gewährung eines Darlehens von x Prozent (die Bestimmung von x diskutieren

wir unten) der 1000 öS, dessen Laufzeit in dieser konstanten Höhe 20 Jahre beträgt und das dann linear die darauffolgenden 12 Jahre auf Null zurückgeht (diese 12 Jahre ergeben sich auf Grund einer groben und vorsichtigen Schätzung der Rest-Lebenserwartung eines 60jährigen). Diese Zusage bezieht sich nicht nur auf die Grundsumme des Darlehens, sondern darüber hinaus auf Zinsen, die aus dem Darlehen während dessen Laufzeit anfallen, sodaß die tatsächlichen Rückzahlungen von Darlehen und Zinsen erst im 20. bis 32. Jahr nach Gewährung des Darlehens erfolgen.

Die Verzinsung des Darlehens erfolgt zu einem jeweils aktuellen Kapitalmarkt-Zinsfuß, wobei sich hier etwa die Sekundärmarktrendite anbietet.

Nun zur Bestimmung des Prozentsatzes x , der den Anteil der Prämienzahlungen des Unternehmens definiert, der auf die oben skizzierte Weise sofort wieder ins Unternehmen zurückfließen kann und - ganz ähnlich wie bei den Pensionsrückstellungen- erst ab Pensionsantritt zu tatsächlichen Zahlungsströmen führt: Dieser Satz kann sicher nicht 100 Prozent betragen, da die Risiko- und Kostenbestandteile der Prämien dafür nicht zur Verfügung stehen und darüber hinaus die Versicherungsunternehmen auch einen Anteil der Reserven des Arbeitgeberanteils in anderer Weise veranlagen sollten, um einen gewissen Manövrierspielraum zu haben. Die Höhe dieses Prozentsatzes x wird also wesentlich davon abhängen, wie stark die Gewichtung der Risiko-Komponenten des Vertrags ist. Bei einer typischen Rentenversicherung zur Altersvorsorge halte ich eine Größenordnung dieses Parameters von 70 Prozent für realistisch. Ausdrücklich ist zu betonen, daß das Unternehmen nur das Recht erhält, ein Darlehen in der angegebenen Höhe und zum angegebenen Zinsfuß zu erhalten, daß es dies aber natürlich nicht in Anspruch nehmen muß.

Selbstverständlich erhebt sich nun sofort die Frage, was im Fall der Insolvenz eines Unternehmens passiert. Da die Darlehen gemäß ihrer Konstruktion nicht weiter besichert sind, wird es in Insolvenzfällen zu Ausfällen kommen (wie ja auch beim System der Pensionsrückstellungen). Wer trägt nun die entstehenden Forderungsverluste: Das trifft direkt das jeweilige Versicherungsunternehmen und in weiterer Folge die Versichertengemeinschaft, die im Rahmen dieses Modells Verträge abgeschlossen hat, da sich diese Verluste letztlich in Form von geringeren Sätzen für die Gewinnbeteiligungen niederschlagen. Mit anderen Worten werden diese Verluste von der Versichertengemeinschaft letztlich in

der Form getragen, daß die Verzinsung ihrer Veranlagungen entsprechend den verlorenen Beträgen niedriger ausfällt.

Versicherungstechnisch bietet sich hier folgende Lösung an: Zur Kalkulation der Verträge wird der Rechnungszinsfuß null verwendet, sodaß die gesamte Verzinsung in Form der Gewinnbeteiligung abgewickelt wird. Dies schafft einen entsprechenden Spielraum, um auch größere Forderungsverluste verkraften zu können. Selbstverständlich wird es im Interesse der Versicherungsunternehmen liegen, diese Verträge nur mit soliden Unternehmungen abzuschließen und auf eine entsprechende Streuung zu achten. Es wird meiner Meinung nach auch notwendig sein, in Form der Rückversicherung das Risiko auf eine möglichst breite Basis zu verteilen.

Man muß den Versicherungsunternehmen konsequenter Weise auch die Möglichkeit einräumen, sich aus Verträgen mit Unternehmungen, die in Schwierigkeiten geraten, zurückzuziehen. Selbstverständlich kann das aber nicht die auf Grund der bereits geleisteten Prämienzahlung erworbenen Ansprüche betreffen, sondern nur - versicherungstechnisch gesprochen - in einer Prämienfreistellung für den Arbeitgeberanteil des Vertrages bestehen. Hier wird also jeweils die Entscheidung zu treffen sein, von welchen Unternehmen ein Versicherungsunternehmen Prämien im Rahmen dieses Modells akzeptiert (aus denen ja die Verpflichtung zu einer Darlehensgewährung entsteht).

Institutionell gesehen wird es nach meiner Meinung auch notwendig und wünschenswert sein, daß diese Form von Verträgen in Kooperation zwischen Banken und Versicherungsunternehmen erfolgt, um das know-how der Banken in diesem Bereich der Darlehensgewährung zu nutzen.

Ich bin der Meinung, daß dieses Modell aus der Sicht aller Beteiligten, also Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Versicherungsunternehmen und Staat interessant ist:

4.a Das Modell aus der Sicht des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer erhält also die Möglichkeit, Rentenversicherungsverträge für seine Altersvorsorge abzuschließen. Wenn das Unternehmen ihm eine Pensionszusage gemäß diesem Modell gibt, so wird es die Prämien des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber-Anteil aufstocken.

Selbstverständlich muß der Arbeitnehmer die freie Wahl haben, bei welchen Versicherungsunternehmen er Verträge abschließt. Das Versicherungsunternehmen wiederum muß zustimmen, das Unternehmen als einen hinreichend kreditwürdigen Partner zu akzeptieren, damit das Modell inklusive des Aspekts der Darlehensgewährung zum Tragen kommen kann. (Wenn dies nicht der Fall ist, kann sich das Unternehmen natürlich immer noch an der Altersversorgung für den Mitarbeiter durch seinen Prämienanteil beteiligen; nur wird es vom Versicherungsunternehmen nicht mehr im Gegenzug die Zusage auf Gewährung eines entsprechenden Darlehens erhalten).

Der Arbeitnehmer baut dadurch Ansprüche für seine Altersversorgung auf, die er aber gegenüber einem Versicherungsunternehmen und nicht mehr gegenüber seinem Arbeitgeber erwirbt. Insbesondere kann er die erworbenen Ansprüche bei Arbeitsplatzwechsel "mitnehmen". Wenn ein neuer Arbeitgeber ihm wieder eine entsprechende Pensionszusage gewährt, kann der Vertrag vollkommen unverändert weitergeführt werden. Wenn das nicht der Fall ist, kann der Arbeitgeber seinen Anteil weiterführen, während der Anteil des Arbeitgebers einfach prämienfrei gestellt wird und sich daher dieser Anteil des Vertrags nur auf der Basis der bis dahin angesammelten Reserven weiterentwickelt.

Die beiden Teile des Vertrags - der vom Arbeitgeber und der vom Arbeitnehmer finanzierte - sind sowohl von der versicherungstechnischen Konstruktion als auch von der Veranlagung her völlig unabhängig voneinander und werden auch streng getrennt abgerechnet. Es ist daher z.B. ohne weiteres möglich, den Arbeitgeber-Anteil prämienfrei zu stellen, während der Arbeitnehmer-Anteil weiterläuft. Grundsätzlich ist es so, daß die Zusammenfassung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Komponente im vorgeschlagenen Modell nicht aus technischen Notwendigkeiten resultiert, sondern daraus, daß nach den anfangs erarbeiteten Kriterien ein ausgereiftes System der betrieblichen Altersvorsorge auf diesen beiden Komponenten beruhen sollte.

Rein theoretisch könnte das Modell auch nur aus der Arbeitgeber-Komponente bestehen; ich glaube allerdings, daß das aus den eingangs erwähnten Gründen nicht wünschenswert wäre. Andererseits kann das Modell nur aus der Arbeitnehmer-Komponente bestehen - das wird auch praktisch der Fall sein, wenn der Arbeitgeber keine Pensionszusage gibt und der Mitarbeiter nichtsdestoweniger für sich im Rahmen des Modells Altersvorsorge

betreiben will - und reduziert sich dann einfach auf eine klassische Rentenversicherung.

Grundsätzlich geht das Modell aber von einer Aufteilung der Prämienzahlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus. Dies stellt für den Arbeitnehmer eine bittere Pille dar im Vergleich zu Pensionsstatuten, bei denen die Leistung ausschließlich von Seiten des Unternehmens erfolgt. Allerdings glaube ich, daß das andererseits die Position des Arbeitnehmers als gleichberechtigter Partner in der Gestaltung seiner Altersversorgung stärkt und seiner größeren Möglichkeit der Einflußnahme auf die Gestaltung der Verträge entspricht.

Ungünstig ist aus Sicht der Arbeitnehmer auch, daß die Forderungsverluste, die auf Grund der Darlehensgewährung entstehen können, letztlich - auf dem Weg verminderter Gewinnbeteiligungssätze und damit geringerer Verzinsung der Reserven - auf das Gesamtkollektiv der Versicherten, d.h. der Arbeitnehmer, durchschlagen. Gehen wir dieser Frage etwas detaillierter nach: Gemäß dem System der Pensionsrückstellungen gehen die Ausfälle der Pensionsleistungen auf Grund von Insolvenzen ebenfalls zu Lasten der Arbeitnehmer, mit dem Unterschied allerdings, daß sie in diesem Fall punktuell die Arbeitnehmer des insolventen Unternehmens treffen, während im vorgeschlagenen Modell dieser Ausfall auf ein Versicherten-Kollektiv aufgeteilt wird. Bei der hier besprochenen möglichen Ergänzung der Pensionsrückstellungen durch einen überbetrieblichen Ausgleichsfonds würden diese Ausfälle von Unternehmer-Seite getragen werden. Vordergründig geht es also um die Frage, ob etwaige Forderungsverluste von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite zu tragen sind. (Eine andere Möglichkeit kommt letztlich nicht in Frage, denn man sollte nach meiner Meinung keinesfalls den Staat zu Hilfe rufen, der ohnehin alle Hände voll zu tun hat, das Umlageverfahren der gesetzlichen Pensionsversicherung mitzufinanzieren; auch die befaßten Versicherungsinstitute können für die Verluste im wesentlichen nur als Puffer dienen und müssen sie letzten Endes an das Versichertenkollektiv weitergeben).

Dieser Interessenskonflikt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer scheint mir aber letztlich nur vordergründig zu bestehen. Realpolitisch geht es doch in der gegenwärtigen Situation in Österreich darum, Unternehmen in stärkerem Maß dazu zu motivieren, für ihre Mitarbeiter Beiträge zu leisten. Wenn dies nicht gelingt, dann ist das vor allem ungünstig aus Arbeitnehmer-Sicht.

Außerdem bin ich der Meinung, daß für die Unternehmen im Rahmen der Altersvorsorge nicht unvorhersehbare Belastungen entstehen sollten (wie es beim überbetrieblichen Ausgleichsfonds der Fall wäre), sondern nach der Leistung der "defined contribution" keine weiteren Verpflichtungen mehr bestehen sollten. Demgegenüber mag man einwenden, daß umgekehrt der Arbeitnehmer, falls es zu einer exorbitanten Häufung von Insolvenzfällen kommt, gemäß dem Modell mit nicht vorhersehbaren Schmälerungen seiner Altersversorgung (genauer: des Arbeitgeberanteils seines Rentenversicherungsvertrags) konfrontiert ist. Dazu muß man sagen, daß für den Fall von katastrophalen Krisen-Situationen letztlich alle Altersvorsorgeverfahren versagen, daß also letztlich dieses Risiko dem Individuum, das seine Altersversorgung plant, niemand vollständig abnehmen kann.

Im vorgeschlagenen Modell wird dieses Risiko im Vergleich zum Pensionsrückstellungssystem lediglich transparent gemacht und auf eine größere Solidargemeinschaft verteilt.

4.b Das Modell aus der Sicht des Arbeitgebers

Eine grundsätzliche Intention des Modells besteht darin, daß die Unternehmen ihren Prämienanteil nicht tatsächlich bezahlen müssen, sondern - zu einem wesentlichen Teil - sofort wieder als Darlehen zurückerhalten. Wirtschaftlich gesehen ist der Vorgang also aus der Sicht der Unternehmungen ganz analog zur Bildung von Pensionsrückstellungen, bei denen ja auch vorerst einmal kein Zahlungsstrom entsteht. Der Unterschied liegt freilich darin, daß die Position in den Bilanzen nicht mehr unter Pensionsrückstellungen, also Sozialkapital, sondern unter Darlehen und somit Fremdkapital ausgewiesen wird. Aber wirtschaftlich gesehen ist das Modell so konstruiert, daß dieses Fremdkapital in ganz ähnlicher Weise wie die Pensionsrückstellungen dem Betrieb Kapital zur Verfügung stellt, über das langfristig disponiert werden kann.

Ich bin sogar der Meinung, daß die klare Ausgliederung der Pensions-Verpflichtungen aus dem Unternehmen in deren wohlverstandenen Interesse liegt, da sie nun - im Gegensatz zur Regelung über Pensionsrückstellungen - nicht mehr dafür verantwortlich sind, ob die gebildete Rückstellung auch tatsächlich zur Leistung der zugesagten Pensionszahlungen ausreichen. In diesem Zusammenhang ist auch sicher ein positives Moment darin zu sehen, daß es zu keinen strittigen Fragen bezüglich der Bewertung der Pensionsrückstellungen mehr kommen kann.

Auf der anderen Seite muß man erwähnen, daß dieses Modell die Arbeitnehmer eben nicht mehr so stark an das Unternehmen bindet wie ein Pensions-Statut, das in Form von Rückstellungen finanziert wird. Dies stellt aus Unternehmenssicht einen Nachteil dar, der aber meiner Meinung nach unvermeidlich ist, wenn das Modell den Interessen der Arbeitnehmer und der gesamten Volkswirtschaft gerecht werden soll.

Außerdem kann dieser Effekt auch durchaus vorteilhaft für das einzelne Unternehmen sein, wenn es nämlich qualifizierte Mitarbeiter sucht, und damit selbst an einer gewissen Fluktuation in der Branche interessiert ist.

4.c Das Modell aus der Sicht der Versicherungsunternehmen

Selbstverständlich haben die in der Durchführung dieses Modells involvierten Versicherungs- und Bank-Unternehmungen grundsätzlich ein natürliches geschäftliches Interesse daran, an dem Bereich der betrieblichen Altersvorsorge mitzuwirken. Schließlich geht es hier um Sparvorgänge von - potentiell - enormen Größenordnungen, wie etwa das Beispiel der Schweiz zeigt, wo die Summe der Kapitalanlagen der Pensionskassen bereits die Größenordnung eines jährlichen Bruttosozialprodukts erreicht hat.

Das Modell bürdet den involvierten Finanzinstituten aber auch eine wesentliche Last auf: die Versicherungsunternehmen müssen ja letztlich die Forderungsverluste aus Insolvenzen tragen und die Haftung dafür übernehmen, daß diese Verluste im Wege von entsprechend verminderten Gewinnbeteiligungen wieder auf die Versicherungsgemeinschaft aufgeteilt werden können.

Wenn man die Problematik der betrieblichen Altersvorsorge durchdenkt, sieht man, daß diese Funktion des Risiko-Ausgleichs irgendwer übernehmen muß, wenn man nicht will, daß die Arbeitnehmer nur vom jeweiligen Unternehmen in ihrer betrieblichen Altersversorgung abhängig sind. Ich bin der Meinung, daß die Versicherungsunternehmen für diese Aufgabe von ihrer Funktion her prädestiniert sind.

Darüber hinaus sehe ich es als positiv an, daß durch das Einschalten von professionellen Versicherern die zum Teil fragwürdigen Ansätze in der Berechnung von Pensionsrückstellungen durch klare Kalkulationen ersetzt werden.

Schließlich sehe ich es auch als positiv, daß die Versicherungsunternehmen sicherlich starke Anstrengungen unternehmen werden, diese Altersvorsorge-Produkte zu verkaufen mit dem Effekt, daß die betriebliche Altersvorsorge in Österreich stärkere Impulse erhält. Wie in der Einleitung erwähnt, halte ich das für außerordentlich wichtig.

4.d Das Modell aus der Sicht des Staates

Ich glaube, daß der Staat allein schon im Hinblick auf die demographische Entwicklung, die ab der Jahrtausendwende die Finanzierung des Umlageverfahrens unter immer stärkeren Druck bringen wird, ein vitales Interesse daran haben muß, institutionelle Möglichkeiten kapitalgestützter Altersvorsorge zu fördern. Außerdem ist die Tatsache, daß dieses Sparen in dem vorgeschlagenen Modell in einer Weise erfolgt, die den Unternehmen langfristiges Kapital für Investitionen zur Verfügung stellt, volkswirtschaftlich ein wesentlicher positiver Aspekt.

Die steuerlichen Rahmenbedingungen für dieses Modell müßten meines Erachtens nach folgendermaßen aussehen:

Die Arbeitgeber-Beiträge stellen steuerlich einen Aufwand des Unternehmens dar, wobei ich der Meinung bin, daß diese Beträge nach oben begrenzt sein sollten, diese Grenzen aber hoch genug sein müssen, daß tatsächlich eine ordentliche Altersvorsorge finanziert werden kann.

Die Anteile der Arbeitnehmer an der Prämienzahlung müßten, ähnlich wie die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung, nach meiner Meinung steuerlich abzugsfähig sein. Dem gegenüber sollten die Pensionsleistungen in der Konsumtionsphase voll der Einkommensteuer unterliegen.

Der Gleichheitsgrundsatz erfordert, daß nicht nur diejenigen Bürger, die als Arbeitnehmer eine Pensionszusage des Arbeitgebers erhalten, die Möglichkeit erhalten, in dieser - steuerlich wirksamen - Form, Altersvorsorge zu betreiben, sondern alle österreichischen Steuerzahler. Wir treffen hier auf die Forderung nach dem "holländischen Modell", die der Versicherungsverband seit einigen Jahren erhebt: Daß nämlich für Beiträge zu einer Rentenversicherung bis zu einem gewissen Höchstbetrag eine besondere Möglichkeit der Steuerabzugsfähigkeit geschaffen werden sollte, während die daraus resultierenden Renten-

leistungen Einkommens-besteuert werden. Nur böte das hier diskutierte Modell die Möglichkeit, diese individuelle Vorsorge mit betrieblicher Altersversorgung harmonisch zu kombinieren.

Ich glaube, daß der Staat dringend aktiv werden sollte, um die betriebliche Altersvorsorge in Österreich anzukurbeln und das vorgeschlagene Modell scheint mir ein Lösungsvorschlag zu sein, der dem eingangs erarbeiteten Forderungskatalog in guter Weise Rechnung trägt.

5. Abschließende Bemerkungen

Sicherlich ist das vorgeschlagene Modell in Österreich nicht unmittelbar und in allernächster Zukunft realisierbar. Ich hoffe aber, die Problematik aufgezeigt und herausgearbeitet zu haben, in welche Richtung die Entwicklung laufen sollte. Selbstverständlich bedarf es noch eingehender Diskussionen, um eine politische Meinungs- und Willensbildung zu erreichen. Dafür sollte das vorliegende Referat einige Grundlagen liefern.

Ein sehr pragmatischer Vorschlag zum Abschluß: Als erster rasch durchführbarer Schritt in Richtung auf das vorgeschlagene Modell sollte der Betrag von 4.000,- Schilling, den derzeit Unternehmen jährlich als Betriebsausgabe für die Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter aufwenden können, wesentlich erhöht werden, sodaß auf diesem Weg ein tatsächlich spürbarer Beitrag zur Altersversorgung geleistet werden kann.

Außerdem sollte man über eine stärkere Koppelung von diesen Leistungen der Arbeitgeber mit individueller Altersvorsorge der Unternehmen nachdenken.

Weiters sollten die Veranlagungsvorschriften der Versicherungen - über die Modifikationen auf Grund der jüngsten Novelle hinaus - weiter überdacht werden, wobei mir insbesondere die Möglichkeiten der Investitionen in mittelständischen Unternehmen wesentlich erscheinen.

Mit diesen Maßnahmen könnte eine Entwicklung in Richtung auf das vorgeschlagene Modell eingeleitet werden.

6. Anhang

Genauere Analyse von einigen speziellen Fragen

Hier sollen einige Detailfragen, die in dem Referat nicht näher behandelt werden konnten, genauer ausgeführt werden.

6.a Kündigung des Vertrags durch einen Vertragspartner und vorzeitige Konsumtion der Leistungen

Wenn der Arbeitgeber seine Prämienleistungen einstellt, so wird - wie schon bei der Besprechung des Arbeitsplatzwechsels erwähnt - der Arbeitgeberteil des Vertrags prämienfrei gestellt, während der Arbeitnehmerteil weiterlaufen kann. Ganz ähnlich verhält es sich, wenn das Unternehmen vom Versicherungsunternehmen bzw. der kooperierenden Bank als nicht mehr genügend kreditwürdig eingestuft wird, um weitere Darlehen für die anfallenden Prämien zu gewähren.

In diesem Fall hat das Versicherungsunternehmen das Recht, die Verpflichtung zur Gewährung von Darlehen im Gegenzug zu Prämienleistungen aufzukündigen (für weitere Darlehen; bereits gewährte Darlehen und geleistete Prämien sind von diesen Überlegungen nicht betroffen). Wenn daraufhin der Arbeitgeber keine Prämien mehr zu zahlen bereit ist, wird wie oben sein Anteil prämienfrei gestellt.

Wenn der Arbeitnehmer seine Prämien nicht mehr weiter bezahlt, dann wird der gesamte Vertrag prämienfrei gestellt, da ja gemäß der Konstruktion des Modells die Bezahlung des entsprechenden Arbeitnehmer-Beitrags die Voraussetzung für den Arbeitgeber-Beitrag darstellt.

Selbstverständlich muß der Versicherte das Recht haben, jederzeit den Vertrag aufzulösen und seine eingezahlten Beiträge (abzüglich der "verbrauchten" Risiko- und Kostenbestandteile der Prämie und eines allfälligen Storno-Abschlags, zuzüglich der inzwischen erfolgten Aufzinsung) ausbezahlt zu erhalten. Er erhält jedoch bei Vertragsauflösung vor Eintritt des Versicherungsfalls nichts von der Arbeitgeber-Komponente des Vertrags.

Dieser Teil des Vertrags wird ebenso aufgelöst, allerdings wird der Rückkaufswert an den Arbeitgeber ausbezahlt, der gleichzeitig damit das diesem Vertrag entsprechende Darlehen zurückzahlen muß.

Diese Darlehensrückzahlung wird gemäß der Konstruktion des Modells etwas niedriger sein als der Rückkaufswert, den das Unternehmen erhält, (vergleiche 6.b unten) sodaß das Unternehmen - bei vorzeitiger Auflösung des Vertrags des Arbeitnehmers - einen außerordentlichen Ertrag in Höhe des Rückkaufswerts des Arbeitgeberanteils erhält, der aber nur in der Höhe der Differenz zum Darlehen zu einem tatsächlichen Zahlungsstrom führt.

Für den Arbeitnehmer ist es also sehr ungünstig, den Vertrag vorzeitig aufzulösen, und das entspricht ja auch der Intention des Modells: Die Leistung, die der Arbeitgeber mitfinanziert, ist nur für den Versicherungsfall bestimmt, also entweder für den Fall des vorzeitigen Ablebens, oder der Berufsunfähigkeit oder aber für den Fall der Alterspension. Für die beiden ersten Fälle ist die Finanzierung (aus Sicht des Versicherungsunternehmens) in den Risiko-Bestandteilen der Prämien kalkuliert. Hier liegt der Grund, warum die Versicherungsunternehmen die Darlehensgewährung für die verbleibende Reserve auf einen so langen Zeitraum zusagen können: sie wissen ja, daß diese Mittel nur in Form der Alterspension in Anspruch genommen werden können.

6.b Verzinsung, Gewinnbeteiligung und Rechnungszinsfuß

Eine der wesentlichen Intentionen des Modells besteht darin, das "defined benefit"-System der Pensionszusagen durch ein "defined contribution"-System zu ersetzen. Eine notwendige Konsequenz besteht - angesichts der sehr langen Zeiträume - darin, daß die Verzinsung variabel und den jeweiligen Kapitalmarktverhältnissen angepaßt sein muß.

Für den Arbeitnehmeranteil des Modells, der ja nichts anderes als eine klassische Renten-Versicherung ist, wird dies durch das System der Gewinnbeteiligung von Lebensversicherungen in einer nach meiner Ansicht sehr durchdacht konstruierten Form sichergestellt.

Für den Arbeitgeberanteil ergibt sich unmittelbar die Forderung nach einer dem Kapitalmarkt entsprechenden fairen Verzinsung der Darlehen wie etwa in Höhe der je-

weils aktuellen Sekundärmarktrendite. Diese Zinsen, die zu einer Forderung des Versicherungsunternehmens an die jeweiligen Unternehmen führen, werden ebenfalls an die Versicherungsnehmer in Form der Gewinnbeteiligung weitergegeben: Die Reserven und damit die Leistungen werden um den in der jährlichen Gewinnbeteiligung definierten Überzins über den (bereits kalkulierten) Rechnungszins hinaus valorisiert.

In Österreich beträgt der im Rahmen der Lebensversicherung verwendete Rechnungszinsfuß 3 Prozent, wobei man davon ausgeht, daß dieser Wert auf jeden Fall langfristig zu erzielen ist. Die darüber hinausgehende Verzinsung erfolgt im Rahmen der Gewinnbeteiligung mit einem Satz von derzeit etwa 4 Prozent (der genaue Wert hängt vom jeweiligen Versicherungsunternehmen ab), sodaß derzeit eine tatsächliche Verzinsung der Sparprämie von etwa 7 Prozent im Rahmen von Lebensversicherungen stattfindet.

Nun besteht der heikle Punkt des vorgeschlagenen Modells (bezüglich der Arbeitgeber-Komponente; die Arbeitnehmer-Komponente ist davon nicht betroffen) darin, daß die Veranlagung in Form von nicht weiter besicherten Darlehen an die Unternehmen, die sich an diesem Altersvorsorge-Modell beteiligen, ein Risiko in sich birgt. Obwohl ich der Überzeugung bin, daß - in wirtschaftlich einigermaßen normalen Zeiten - die Verringerung der Rendite auf Grund der auftretenden Forderungsverluste sich in bescheidenem Rahmen halten wird, muß in der Konstruktion der Verträge diesem Faktum mit großer Vorsicht entsprochen werden: Versicherungstechnisch würde ich dafür die Kalkulation der Verträge mit einem Rechnungszinsfuß von Null vorschlagen und die gesamte Verzinsung über die Gewinnbeteiligung abwickeln.

Solche Verträge sind etwa in den USA durchaus üblich: der Versicherungsunternehmer erhält periodisch (etwa vierteljährlich) eine Information darüber, wie hoch der aktuelle Zinssatz ist (der sich aus der auf die Veranlagungen erzielten Rendite ableitet), mit dem seine Ansprüche valorisiert werden. Dies bringt meiner Meinung nach auch eine größere Transparenz für den Versicherungsnehmer, da er einerseits die Zusammensetzung der Prämie in Spar-, Risiko- und Kostenbestandteile klar überblicken kann und außerdem eine explizite Information über die Höhe der Verzinsung erhält.

Der Versicherungsvertrag garantiert also nur die Leistung, die ohne Ansatz einer Verzinsung kalkuliert wurde (und zwar für Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-

Komponente), und die aus der Aufzinsung zuwachsenden Leistungen ergeben sich aus der Rendite, die tatsächlich auf die Veranlagung erzielt wird, wobei die Abrechnung dieser Aufzinsungssätze getrennt nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Komponente erfolgt. Diese Vorgangsweise müßte es ermöglichen, auch bedeutende Forderungsverluste im Wege einer entsprechend verminderten Aufzinsung der Versicherungsleistungen verkraften zu können.

Mir ist klar, daß diese Vorschläge anfangs schockierend erscheinen mögen und daß eingewendet werden wird, daß die vorgeschlagene Form der Veranlagung zu wenig Sicherheit für den Versicherungsnehmer bietet und daß der Arbeitnehmeranteil (mit seiner konservativen Veranlagung) quasi als Sicherheitspolster für den riskant veranlagten Arbeitgeberanteil herangezogen wird.

Ich halte diesen Einwand für unrichtig: Erstens erfährt die Arbeitnehmerkomponente des Vertrags ganz sicher keinen Nachteil auf Grund der Arbeitgeberkomponente: Selbst für den Fall, daß sämtliche Darlehen auf Grund von Insolvenzen zu hundert Prozent verloren gingen (unterstellen wir für den Moment dieses extreme Gedanken-Experiment), bleibt die Arbeitnehmerkomponente davon ja unberührt. Der Arbeitnehmer wird dann (im theoretischen Extremfall) von der Arbeitgeberkomponente nichts erhalten; allerdings würde er ja auch aus einer Pensionszusage, die in Form von Rückstellungen finanziert wird, nichts erhalten - in unserem Gedanken-Experiment sind ja alle Unternehmen, die für ihre Mitarbeiter Altersvorsorge betrieben haben, insolvent geworden.

Was das vorgeschlagene Modell (bezüglich der Arbeitgeberkomponente) im Vergleich zum System der Pensionsrückstellungen leistet, besteht eben in einer Streuung des Insolvenzrisikos auf eine größere Gesamtheit, einer Transparentmachung der entstehenden Forderungen und Verpflichtungen und deren professioneller Kalkulation und Abrechnung.

In der Realität würden meines Erachtens nach die Forderungen der Pensionisten und Pensionsanwärter sogar wesentlich effizienter vertreten, da sich ja ein Unternehmen der Rückzahlung dieser gewährten Darlehen nur im Fall der tatsächlichen Insolvenz entziehen kann. Dagegen erleben wir derzeit in Österreich, daß im Rahmen von Sanierungen von Unternehmen, die in Schwierigkeiten geraten sind, Pensionsleistungen und Anwartschaften mit Hinweis auf deren Freiwilligkeit einfach gekürzt oder gestrichen werden.

Dieses Vorgehen wäre sicher nicht möglich, wenn ein Rechtstitel auf Grund eines Darlehens eines Versicherungsunternehmens gegenüber dem jeweiligen Unternehmen vorläge.

Wenn man die vorgeschlagene System-Änderung der Kalkulation mit einem Rechnungszinsfuß von Null vermeiden will (die sicher eine grundlegende Neuerung im Gefüge der österreichischen Lebensversicherung darstellen würde), kann man auch beim derzeitigen System eines Rechnungszins von 3 Prozent bleiben.

Dann wäre es allerdings meines Erachtens nach unabdingbar, für die Arbeitgeberkomponente die Möglichkeit vorzusehen, daß es auch zu einem negativen Zinsfuß in der Gewinnbeteiligung (die dann zu einer Verlustbeteiligung wird) kommen kann. Selbstverständlich ist diese "Notbremse" nur für den extremen Katastrophen-Fall gedacht und ihre tatsächliche Realisierung bedürfte der ausdrücklichen Zustimmung der Aufsichtsbehörde. Aber es ist meines Erachtens nach unerlässlich, auch für den schlechtesten denkmöglichen Fall von vornherein die Konsequenzen zu definieren und dafür den rechtlichen Rahmen vorzusehen.

Nochmals ist zu betonen, daß das vorgeschlagene Modell die Ansprüche der Pensionisten und Pensionsanwärter in ihrer Gesamtheit auch bezüglich der Arbeitgeberkomponente in besserer Weise sichert als dies auf Grund von Pensionsrückstellungen der Fall ist.

Nun möchte ich noch auf die Frage der Darlehensgewährung auch für die während der Darlehenslaufzeit entstehenden Zinsen etwas detaillierter eingehen. Eine der Grundideen des Modells besteht ja darin, daß die Reserven, die für die Ansparung der Alterspension bereitgestellt werden, inklusive der zuwachsenden Zinsen erst bei Pensionsantritt benötigt werden, um dann allmählich in Form einer Rente konsumiert zu werden. Daher können diese Mittel (inklusive der Zinsen) auch dementsprechend langfristig veranlagt werden. Allerdings muß man hier zwischen zwei verschiedenen Zinssätzen unterscheiden: Einerseits derjenige, mit dem die Darlehensforderung verzinst wird (z.B. die jeweilige Sekundärmarkrendite), andererseits derjenige, mit dem die Reserven der Arbeitgeberkomponente des Vertrags valorisiert werden (also Rechnungszinsfuß plus dem Gewinnbeteiligungs-Zinssatz, der sich für die Arbeitgeberkomponente der Veranlagung ergibt). Dieser Valorisierungszinssatz wird gemäß der Konstruktion der Gewinnbeteiligung etwas niedriger sein als der auf die Darlehen verrechnete Zinssatz; zur Zeit liegt die Zinsmarge zwischen der auf die Veranla-

gungen erzielten Rendite und dem Valorisierungssatz bei den österreichischen Lebensversicherern in der Größenordnung von einem halben bis einem Prozentpunkt. Falls es bei dem vorgeschlagenen Modell im Bereich der Arbeitgeberkomponente zu Forderungsverlusten kommt, würde sich dadurch diese Zinsmarge naturgemäß vergrößern. In wirtschaftlich normalen Zeiten müßten sich diese Differenz meiner Meinung nach in einer Größenordnung von maximal ein bis zwei Prozentpunkten bewegen.

Bei den gemäß dem vorgeschlagenen Modell an die Unternehmen gewährten Darlehen können die Zinsen im Ausmaß des Valorisierungszinssatzes wieder als Darlehen gewährt werden (bis zum Zeitpunkt des geplanten Pensionsantritts, um dann über einen längeren Zeitraum, der der Konsumation der Mittel in Rentenform entspricht, zurückgezahlt zu werden). Die Differenz zwischen Darlehens- und Valorisierungszinsfuß kann aber nicht ebenfalls weiter an die Unternehmen kreditiert werden, da dies auf Dauer dazu führen würde, daß die Höhe des Darlehens den Rückkaufwert der Arbeitgeberkomponente übersteigt. Im Rahmen der Marge zwischen Darlehens- und Valorisierungszinsfuß müssen also die Darlehen im Rahmen des vorgeschlagenen Modells bedient werden und führen in diesem Ausmaß zu unmittelbaren Zahlungsströmen.

Hier besteht also - in der Größenordnung dieser Zinsdifferenz - auch ein wirtschaftlicher Unterschied zum System der Pensionsrückstellungen, bei denen ja tatsächliche Zahlungen des Unternehmens erst ab Pensionsanfall erfolgen.

6.c Übergangsregelungen

Bei einer konsequenten Umstellung der betrieblichen Altersvorsorge auf das vorgeschlagene Modell stellt sich die Frage der Übergangsregelungen für Pensionsanwartschaften, für die bereits Pensionsrückstellungen gebildet wurden. Um hier eine aus Sicht der Arbeitgeber wie Arbeitnehmer faire und saubere Umstellung zu gewährleisten, könnte man in folgender Weise vorgehen: Die bisher erworbene Pensionsanwartschaft begründet für den Arbeitnehmer Pensionsansprüche in aliquoter Höhe der Dauer der Anwartschaft: Zum Beispiel könnte man für einen 40jährigen Mitarbeiter, der seit 10 Jahren eine Pensionszusage hat, die ihn ab dem 60. Lebensjahr zu einer Alterspension berechtigt, vereinbaren, daß er den Anspruch auf die zugesagte Pensionsleistung zu einem Drittel

erworben hat. Seine darüber hinausgehenden Pensionsleistungen werden aber (in den verbleibenden 20 Jahren) auf der Basis des vorgeschlagenen Modells erworben, zu dem ab nun der Arbeitgeber seine Beiträge leistet. Die bereits gebildete Pensionsrückstellung wird nur mehr mit dem Rechnungszins jährlich aufgewertet und dient zur Finanzierung des erworbenen Drittels des Pensionsanspruchs gemäß der ursprünglichen Pensionszusage.

Eine ander Möglichkeit besteht natürlich darin, in bereits erteilte Pensionszusagen nicht einzugreifen, diese weiter über Pensionsrückstellungen zu finanzieren, und das Modell nur auf neue Pensionszusagen anzuwenden. Das enthebt allerdings die Unternehmen nicht der Finanzierungsschwierigkeiten, die nach Einschätzung von Experten auf Grund der erteilten Pensionszusagen, die im Wege von Rückstellungen finanziert werden, in vielen Fällen auf sie zukommen werden (ich verweise auf das Referat von Dozent Chini anlässlich dieser Enquete).

Für Unternehmen, die die Altersvorsorge für ihre Mitarbeiter schon bisher in Form von Direkt-Versicherungen vorgenommen haben, ergeben sich keine wesentlichen Umstellungsprobleme.