

Eine Analyse der europäischen Altersversorgungssysteme

vor dem Hintergrund der Finanz- und Wirtschaftskrise

Juli 2009

Inhalt

04	Einleitung
05	Über Aon Consulting
06	Die Demografie
07	Die Länderanalyse
08	Österreich
09	Dänemark
10	Frankreich
11	Deutschland
13	Irland
15	Niederlande
17	Norwegen
18	Spanien
20	Schweden
21	Schweiz
22	Vereinigtes Königreich
24	Renten in Europa – eine Übersicht
26	Staatliche Renten
27	Die Herausforderung: Leistungsprimat/Beitragsprimat
28	Gewinner und Verlierer
29	Fazit

Einleitung

Die Altersversorgung ist in den europäischen Ländern sehr unterschiedlich geregelt. Die Finanz- und Wirtschaftskrise in Europa wirkt sich dadurch auf die Altersversorgung in den verschiedenen Ländern unterschiedlich aus. Aon Consulting, eines der weltweit größten Beratungsunternehmen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung, hat diese Situation analysiert. Die Analyse wurde im Frühjahr 2009 in elf europäischen Ländern durchgeführt, die ein Pensionsvermögen von insgesamt zirka 4 Billionen Euro repräsentieren.

Das Spektrum der Altersversorgung in den europäischen Ländern reicht von voll kapitalgedeckten Modellen mit Leistungsprimat in Irland, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich bis zu voll versicherten und vorwiegend mit Beitragsprimat ausgestalteten Modellen in den skandinavischen Ländern.

Solche Unterschiede wirken sich signifikant auf die Wettbewerbsfähigkeit der zusagenden Unternehmen innerhalb eines jeden Landes und weltweit aus, sowie auf die Ansprüche, die sich für die Pensionsberechtigten ergeben. Diese Unterschiede haben sich durch die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise verstärkt.

Die betriebliche Altersversorgung kann erheblichen Einfluss auf die Kostenbasis eines Unternehmens haben; das Ausmaß dieses Einflusses unterscheidet sich aber in Abhängigkeit davon, wo die Pensionsverpflichtungen der Unternehmen liegen. Folglich können zwar die volatilen Wertpapiermärkte ein globales Phänomen sein – die Art und Weise, wie sich diese Schwankungen auf die Träger von Pensionssystemen auswirken, ist es nicht. Es wird in verschiedenen europäischen Ländern Gewinner und Verlierer geben, je nach den Gegebenheiten, die in den einzelnen Ländern herrschen.

Die vorliegende Analyse bietet Lesern einen Überblick über die unterschiedlichen Altersversorgungssysteme der untersuchten Länder und deren Verhalten in der Finanz- und Wirtschaftskrise. Sie kann dabei unterstützen, vorhandene Risiken zu erkennen und sie kann dazu dienen, betriebliche Altersversorgungssysteme, die als weniger stabil identifiziert werden, so zu modifizieren, dass sie sich besser an angespannte Wirtschaftslagen anpassen.

Über Aon Consulting

Aon Consulting beschäftigt ein umfassendes Netzwerk an Fachleuten in den Bereichen „Betriebliche Sozialleistungen“ und „Risikomanagement“, die Tausende von Kunden in ganz Europa betreuen. Aon Consulting ist ein Bestandteil von Aon Consulting Worldwide, einem Unternehmen, das zu den weltgrößten Employee-Benefits- und Personalberatungsunternehmen gehört und dessen Einkünfte im Jahr 2007 1,352 Mrd. US-Dollar betragen. Mehr als 6.000 Mitarbeiter in weltweit 117 Büros arbeiten für das Unternehmen. Die Leser der Zeitschrift „Business Insurance“ wählten Aon Consulting 2006, 2007 und 2008 zur besten Beratungsfirma im Bereich der betrieblichen Altersversorgung.

Obwohl diese vorliegende Analyse sorgfältig erstellt wurde und die darin enthaltenen Informationen genau überprüft wurden, gibt Aon Consulting keine Gewähr für die Richtigkeit der Analyse und übernimmt keine Haftung für Schäden, die Personen entstehen, die sich darauf verlassen. Der Leser des Berichts ist für die Verwendung der in der Analyse enthaltenen Information vollständig selbst verantwortlich.

Urheberrechtshinweis

Kein Teil dieser Veröffentlichung darf ohne schriftliche Genehmigung des Urheberrechtshabers vervielfältigt, in einem Abfragesystem gespeichert oder auf irgendeine Weise übertragen werden; auch Fotokopien und Aufzeichnungen sind nicht zulässig. Anfragen sollten an den Inhaber des Urheberrechts gestellt werden.

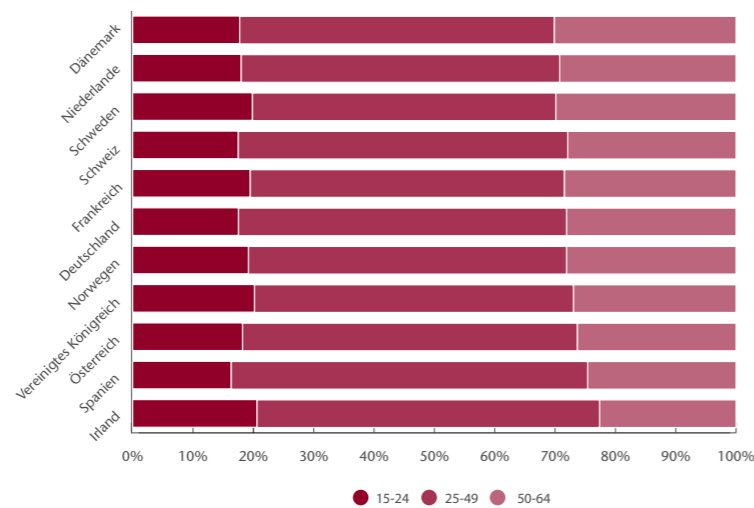
Die Demografie – wichtiger Faktor für die Zukunftsfähigkeit von Pensionsleistungen

Die Zukunftsfähigkeit von Pensionsleistungen hängt stark von der Demografie eines Landes ab. Je jünger die erwerbstätige Bevölkerung ist, desto besser ist ein Land in der Lage, die Renten weiterhin zu finanzieren. Von den in diesem Bericht untersuchten Ländern ist die Lage in Irland aus demografischer Sicht am günstigsten, da es dort den geringsten Anteil an älteren Arbeitnehmern (50 bis 64 Jahre) in der Bevölkerung gibt und die größte Anzahl künftiger Arbeitnehmer (14 Jahre und jünger).

Einer Studie der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2008 zufolge haben Irland und Spanien die jüngste Erwerbsbevölkerung (unter 38), während Schweden (mit dem zweithöchsten Pensionsvermögen pro Kopf) mit fast 42 Jahren die ältesten Arbeitskräfte hat. Deutschland (mit einem geringen Pensionsvermögen pro Kopf) hat das zweithöchste Durchschnittsalter bei den Erwerbstätigen (über 41 Jahre) und auch den niedrigsten Anteil an Einwohnern unter 14 Jahren.

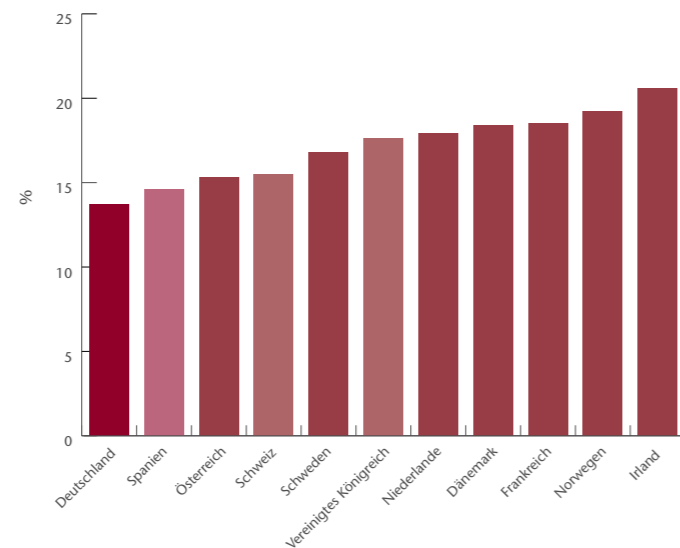
Quelle: Eurostat

Bevölkerung (Alter 15–64) nach Altersgruppen



Quelle: Eurostat

Künftige Arbeitnehmer (% der Bevölkerung unter 14 Jahren)



¹ Demographic Trends, Socio-Economic Impacts and Policy Implications in the European Union – 2007, veröffentlicht von der Europäischen Kommission 2008.

Die Länderanalyse



Österreich – keine Garantien

Das Pensionsvermögen der Pensionskassen in Österreich betrug 2008 11,5 Mrd. Euro oder zirka 1.400 Euro pro Kopf. Aon Consulting schätzt, dass es im vergangenen Jahr 10 Prozent seines Wertes verlor.

Die Höhe des Gesamtvermögens ist gering, da weniger als 20 Prozent der österreichischen Arbeitnehmer eine Betriebsrente erhalten. Die meisten sind auf eine relativ großzügige staatliche Rente in Höhe von bis zu 38.000 Euro pro Jahr (Leistungsprimat) angewiesen.

Das Jahr 2009 wird eine Herausforderung darstellen für Pensionskassen mit wenig Neugeschäft, schwierigen Perspektiven zur Wertentwicklung und steigenden Regulierungskosten. Dies könnte die Konsolidierung einiger Kassen vorantreiben, die dazu neigten, miteinander auf Kosten- und nicht auf Performancebasis zu konkurrieren. Für die meisten gilt, dass ihr Ruf als Investor durch die aktuelle Krise beschädigt worden ist. Pensionskassen dürfen bis zu 70 Prozent in Aktien investieren, obwohl durchschnittlich zirka 30 Prozent darin angelegt sind.

Wo Unternehmen Pensionspläne anbieten, werden in zwei Dritteln aller Fälle Modelle mit festen Beiträgen eingesetzt. Das übrige Drittel bietet Modelle mit Leistungsprimat an, gewöhnlich auf der Basis von Rückstellungen (siehe Abschnitt über Deutschland für weitere Informationen zu Pensionsrückstellungen). Unternehmen können Arbeitnehmern auch Ruhestandsleistungen per Direktversicherung oder Betrieblicher Kollektivversicherung bieten. Die Direktversicherungsoption hat sich jedoch als unbeliebt erwiesen, hauptsächlich deshalb, weil Arbeitnehmer auf die Versicherungsprämien Einkommensteuer bezahlen müssen. Die Betriebliche Kollektivversicherung ist relativ unbekannt, da sie als Möglichkeit erst Ende 2005 eingeführt wurde.

Das größte Einzelproblem der beitragsbezogenen Pläne in Österreich ist, dass weder für das Kapital noch für die Leistungszahlungen Garantien gegeben sind. Die Pläne zahlen eine Annuität, die jährlich angesichts des Anlageerfolges der Pensionskasse im vorherigen Jahr festgelegt wird; Mindestgarantien gibt es nicht. Angesichts der öffentlichen Entrüstung könnte es sein, dass die Regierung Gesetze auf den Weg bringt, die dies ändern; sie hat jedoch bereits zu verstehen gegeben, dass die Garantien von den Arbeitgebern übernommen werden müssten, nicht vom Staat.

Alles in allem ist die Auswirkung der Finanzkrise auf die Renten in Österreich wegen der relativ geringen Größe des Altersversorgungssektors mäßig. Die Versorgungsberechtigten von Pensionsplänen mit Leistungsprimat spüren die größten Auswirkungen, obwohl dies durch hohe staatliche Leistungen gemildert wird. Für Unternehmen mit Leistungsprimat-Plänen, die Wege zur Einhaltung ihrer Verpflichtungen finden müssen, ermöglicht das Rückstellungssystem mehr Flexibilität als die gedeckten Modelle, wie sie zum Beispiel im Vereinigten Königreich und in den Niederlanden verwendet werden. Unternehmen, die Pläne mit Leistungsprimat anbieten, spüren auch positive Effekte der jüngsten Krise, nämlich die Motivierung und Bindung von Arbeitnehmern, die die höheren Leistungen dieser Modelle anerkennen.

Dänemark – voll versichert

Auf die von dänischen Unternehmen gezahlten Renten hat sich die Finanzkrise in geringem Umfang ausgewirkt. Die Renten in Dänemark sind stark reguliert und durch Verträge mit Versicherungsunternehmen gesichert, die rechtlich Kapitalüberschüsse vorhalten müssen, um die Volatilität der Finanzmärkte ausgleichen zu können, wie sie 2008/9 spürbar wurde. Die Pensionsrücklagen betragen Ende 2007 über 430 Mrd. Euro (80.000 Euro pro Kopf). Das System basiert fast vollständig auf dem Beitragsprimat. Die staatliche Rente beträgt maximal 130.000 Dänische Kronen (17.500 Euro).

Die hohe Einkommensteuer in Dänemark hat zu hohen Pensionsrücklagen geführt, die nach oben nicht begrenzt und für Arbeitgeber und Arbeitnehmer steuerlich voll absetzbar sind, wenn sie in dänische Sparprodukte investiert werden. Die EU hat verlangt, dass Dänemark die steuerliche Absetzbarkeit auf ausländische Finanzdienstleistungsangebote ausweitet. Bis jetzt ist die Regierung dieser Forderung nicht nachgekommen, und die Regelung bleibt in Kraft. Die dänische Regierung überprüft auch das Steuersystem des Landes und könnte die steuerliche Absetzbarkeit einschränken.

Die Kapitalpolster der Versicherungsunternehmen haben dem Druck der Marktschwankungen bis jetzt standgehalten. Diejenigen dänischen Versicherer mit höherem Engagement am Aktienmarkt haben mehr gelitten als andere, aber alle sind immer noch im „grünen Bereich“ und ausreichend flexibel im Hinblick auf ihre Kapitalreserven, um alle Verpflichtungen erfüllen zu können und trotzdem solvent zu bleiben.

Ein voll versichertes Rentensystem mit Beitragsprimat bedeutet, dass – relativ betrachtet – die Rentenverbindlichkeiten für dänische Arbeitgeber kein großes Problem darstellen. Das System ist auf ein effektives Management und eine ebensolche Überwachung der Versicherungsunternehmen angewiesen. Es ist zu früh dafür, sagen zu können, ob die erfolgreiche Interessenbalance zwischen den Beteiligten im Rentenbereich durch Veränderungen im Steuersystem gestört werden könnte.

Frankreich – Fonds spüren die Belastung

Die im Vergleich zu anderen EU-Ländern eingeschränkte Entwicklung von privatem Pensionsvermögen in Frankreich ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass das französische System ein gutes „Ersatzgehalt“ im Ruhestand bietet, besonders für schlechter Verdienende. Das „Ersatzgehalt“ sinkt jedoch sogar für geringer verdienende Arbeitnehmer; hierdurch werden private Pensionsfonds attraktiver werden.

Die meisten Unternehmen bieten ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersvorsorge. Insgesamt stellt dies im Vergleich zu den Systemen nach dem Umlageverfahren ein geringes Vermögen dar.

Zusätzlich zu diesen privaten Rentensystemen wurden in den 1990er Jahren speziell für den Sekundärmarkt aufgelegte Fonds eingerichtet, mit dem Ziel, die allmähliche Verschlechterung von Ersatzgehältern zu kompensieren. Die wirtschaftlichen Turbulenzen haben sich auf diese Fonds ausgewirkt.

Der „Fonds de Réserve pour les Retraites (FRR)“ ist ein Sozialversicherungsfonds, der von der Regierung aufgelegt wurde. Die „Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (AGIRC)“ schützt besser bezahlte Angestellte, während die „Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des Salariés (ARRCO)“ die Renten der schlechter bezahlten stützen soll. Zusammen halten die Fonds ein Vermögen von über 100 Mrd. Euro. Alle drei sind aufgrund ihres langen Anlagehorizonts zu mindestens 50 Prozent in Aktien angelegt.

Im Vergleich zu ihren europäischen Mitbewerbern werden französische Unternehmen durch Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf ihre Pensionsverpflichtungen nicht unmittelbar vor bedeutende Wettbewerbsprobleme gestellt. Stattdessen werden sich die Auswirkungen verteilen und über das Steuersystem auf Einzelpersonen und Unternehmen auswirken.

Deutschland – Pensionsrückstellungen wieder in Mode?

Das Pensionsvermögen betrieblicher Pensionsmodelle betrug 2007 insgesamt 355 Mrd. Euro (zirka 4.300 Euro pro Kopf). Die staatliche Altersversorgung beträgt in Deutschland jährlich maximal rund 26.400 Euro.

Im gesamten Pensionsvermögen enthalten ist ein Guthaben von zirka 150 Mrd. Euro, das von Unternehmen in speziellen Treuhandmodellen (CTAs) bereitgestellt worden ist, um die rückstellungsfinanzierten Pensionspläne zu decken. Wir gehen davon aus, dass der Wert des CTA-Vermögens, das seit 2001 von einem niedrigen Niveau aus rasch gestiegen ist, im Jahr 2008 um 15 bis 20 Prozent gefallen ist.

Unternehmen, die rückstellungsfinanzierte Pensionspläne anbieten, verwenden versicherungsmathematische Schätzwerte zur Bewertung ihrer Pensionsverpflichtungen. Die Versorgungsleistungen werden aus dem laufenden Einkommen der Unternehmen bezahlt. Rückstellungsfinanzierte Pensionsverpflichtungen – von denen drei Viertel mit Leistungsprimat sind – stellen zirka die Hälfte der Pensionspläne in Deutschland dar. Zirka 50 Prozent von ihnen sind durch CTAs gedeckt.

Das übrige deutsche Pensionsvermögen setzt sich aus Mitteln der Pensionskassen, Unterstützungskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen zusammen. Drei Viertel der innerhalb dieser Systeme geleisteten Pensionszahlungen beruhen auf Modellen mit Beitragsprimat. Nach dem deutschen Rentenrecht müssen Systeme mit reinem Beitragsprimat eine minimale Rendite (derzeit 0 Prozent) abwerfen – was eigentlich eine Kapitalsicherung darstellt. Die meisten Unternehmen entscheiden sich für eine Minderung des Risikos garantierter Mindestrenditen durch die Einschaltung von Versicherungsunternehmen.

Rückstellungsfinanzierte Pensionspläne und Unterstützungskassen bieten ein hohes Maß an Sicherheit für die Pensionsberechtigten. Trägerunternehmen sind rechtlich verpflichtet, ihre Pensionsleistungen aus diesen Systemen gegen das Risiko der Insolvenz zu versichern (sowohl aktive Anwärter als auch Ruhestandler).

Während rückstellungsfinanzierte Pläne früher traditionell nicht extern kapitalgedeckt waren, hat sich diese Praxis für die größten Unternehmen infolge von internationalen Bilanzrichtlinien geändert. IAS19 ermutigte die Börsenanalysten und Ratingagenturen dazu, die Pensionsverpflichtungen genauer zu prüfen, was sich auf die Aktienkurse und die Einstufung der Kreditfähigkeit auswirkte. Größere Arbeitgeber haben versucht, dies dadurch zu neutralisieren, dass sie den Pensionsverpflichtungen externe Fonds oder Versicherungsverträge gegenüberstellen, die in der Bilanz als Pensionsvermögen zählen können. Es gibt keine aufsichtsrechtliche Anforderung für das Vermögen, das Unternehmen in CTAs geben, aber das eingebrachte Vermögen darf nur zur Deckung von Pensionsverpflichtungen verwendet werden.

Deutschland Fortsetzung



In den Fällen, in denen Verpflichtungen nicht durch speziell bereitgestelltes Kapital gedeckt werden, dürfen deutsche Unternehmen, die rückstellungsfinanzierten Pensionspläne auch durch anderes Geschäftsvermögen decken. Dieser flexible Ansatz bringt Vorteile für das Unternehmen: Es kann das Vermögen frei investieren und muss es nicht speziell an die Pensionsverpflichtungen binden.

Neben der Rückstellungsfinanzierung (mit oder ohne CTAs) gewähren und bieten deutsche Unternehmen Leistungen durch steuereffiziente Versicherungsverträge.

Das Anlageverhalten deutscher Versicherungsunternehmen ist konservativ: Circa 10 Prozent ihres Portfolios investieren sie in Aktien. Folglich waren die Auswirkungen der Finanzkrise auf diesen Sektor gering. Obwohl deutsche Versicherer im Jahr 2008 kein Kapital verloren, waren ihre Renditen nicht besonders hoch. Hierdurch könnten kurzfristig Probleme entstehen, weil sie verpflichtet sind, eine Minimalrendite an die Versicherungsnehmer abzugeben, die bei 60 Prozent der durchschnittlichen 10-Jahres-Rendite auf Regierungsanleihen liegt.

Aktuell liegt der Mindestzinssatz für neue Versicherungsverträge – der für die Laufzeit des Vertrages beibehalten werden muss – bei 2,25 Prozent, während der Durchschnittzinssatz bei allen Versicherungsverträgen bei circa 3,4 Prozent liegt. Die höhere Durchschnittzinssatz ist das Ergebnis davon, dass die Mindestzinssätze in den vergangenen Jahren viel höher waren. Bei der aktuellen Marktlage kann es sein, dass es Versicherern schwerfällt, solche hohen Renditen zu erreichen.

Das deutsche Rentensystem hat sich angesichts von Rezession und Krise auf den Finanzmärkten als robust und flexibel erwiesen. Ein starker Versicherungssektor bietet Schutz vor dem Risiko, dass Träger ihre Pensionsverpflichtungen nicht einhalten könnten. Außerdem können Unternehmen, die rückstellungsfinanzierte Pensionspläne anbieten, sich dafür entscheiden, Kapital nur zur Deckung des Pensionsplans (durch CTAs) einzusetzen oder anderswo im Unternehmen. Das bedeutet, dass deutsches Pensionsvermögen antizyklisch eingesetzt werden kann, mit dem Ziel, gegenüber einigen europäischen Konkurrenten einen wirtschaftlichen Vorteil zu erlangen. Demografische Daten gleichen diese positive Perspektive jedoch aus. Die Altersstruktur in Deutschland mit ihrem relativ geringen Anteil an unter 15-Jährigen und jüngeren Arbeitskräften bedeutet, dass die Bilanzen der Unternehmen ein demografisches Risiko bergen. Daher kann es sein, dass kurzfristige wirtschaftliche Vorteile durch längerfristige Herausforderungen gemäßigt werden.

Irland – eine sich verändernde Umgebung

Das Guthaben in irischen Pensionsfonds betrug 2007 insgesamt 87 Mrd. Euro oder circa 21.000 Euro pro Kopf. Der „Irish Association of Pension Funds (IAPF)“ zufolge fiel der Wert der Pensionsfonds 2008 um circa 24 Prozent. Im privaten Sektor ist circa die Hälfte der Mitglieder in Systemen mit Leistungsprimat. 2007 wurden 40 Prozent der Systeme mit Leistungsprimat für Neuzugänge geschlossen; wir gehen aber davon aus, dass sich diese Zahl seither stark erhöht hat. Das Vermögen in Pensionsplänen mit Beitragsprimat stellt nur circa 30 Prozent des gesamten irischen Pensionsvermögens dar.

Signifikant gestiegene Kosten für die Deckung von Modellen mit Leistungsprimat haben zusammen mit den jüngsten Turbulenzen auf den Aktienmärkten die langfristige Rentabilität dieser Pläne in Frage gestellt. Man schätzt, dass 90 Prozent der irischen Pläne mit Leistungsprimat derzeit nicht in der Lage sind, die gesetzlichen Mindestdeckungsanforderungen für diese Modelle zu erfüllen. Folglich sehen sich viele Arbeitgeber Defiziten ausgesetzt, die in vielen Fällen in relativ kurzer Zeit ausgeglichen werden müssen. Dies stellt eine enorme Herausforderung für Arbeitgeber und Treuhänder von Plänen mit Leistungsprimat dar.

Die aktuelle Gesetzeslage schützt die Interessen von Ruheständlern stark; arbeitende Mitglieder von Pensionsfonds sind jedoch größeren Risiken ausgesetzt. Die Auswirkung dessen wird besonders deutlich im Hinblick auf Fonds mit Leistungsprimat, die aufgrund einer Arbeitgeberinsolvenz liquidiert werden. In manchen Fällen kann die vollständige Sicherung der Interessen der Ruheständler den gesamten Pensionsfonds aufbrauchen, so dass keine Leistungen für arbeitende Mitglieder übrigbleiben. Wir wären nicht überrascht, wenn der durchschnittliche Pensionsfonds mit Leistungsprimat bei Liquidierung weniger als 50 Prozent der erworbenen Pensionsansprüche der aktiv Erwerbstätigen erfüllen könnte. Laut EU-Gesetzgebung muss jeder Mitgliedsstaat ein System implementieren, das die erworbenen Pensionsansprüche der Mitglieder bei einer Insolvenz des Arbeitgebers angemessen schützt. Kürzlich entschied der Europäische Gerichtshof im Rahmen des Falles Robins, dass ein System, das einem Mitglied Verluste von mehr als 50 Prozent zumutet, keinen adäquaten Schutz bietet. Der Fall wurde folglich an die Gerichte im Vereinigten Königreich verwiesen und die dortige Regierung schloss außerhalb des Gerichts einen Vergleich. Vor



dem aktuellen Hintergrund nicht ausreichend gedeckter Pläne wird die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs im Fall Robins als Bloßstellung der irischen Regierung gesehen. Man sollte beachten, dass, wenn der Fall vor Gericht ginge, der Beklagte hier der irische Staat wäre und nicht eine einzelne Firma.

Ende April 2009 kündigte der Sozial- und Familienminister den Beginn wichtiger Entwicklungen bei der Behandlung von Pensionsplänen mit Leistungsprimat an. Diese neuen Reformen sind Bestandteil des „Social Welfare and Pensions Bill 2009“.

Ziel dieser neuen Reformen ist die Verringerung des Drucks, der auf Treuhändern und Arbeitgebern lastet, sowie der Schutz der Ansprüche aller Mitglieder von Pensionsplänen durch größere Flexibilität bei der Behandlung von Pensionsplänen mit Leistungsprimat. Diese Maßnahmen beinhalten die Einführung eines staatlichen Programms, des „Pension Insolvency Protection Scheme (PIPS)“, Veränderungen der Liquidierungsprioritäten und Veränderungen zugunsten von mehr Flexibilität bei der Restrukturierung von Modellen mit Leistungsprimat. Es ist noch nicht bekannt, inwieweit diese Maßnahmen zur Bewältigung der oben beschriebenen Probleme beitragen werden; mehr Einzelheiten werden bei der Regulierung erwartet.

Mit einem Durchschnittsalter von 35 Jahren ist Irland eines der Länder mit dem jüngsten Altersprofil in der Europäischen Union, woraus es in der aktuellen Krise einen deutlichen Vorteil zieht. Pensionsfonds sind eine langfristige Anlage, und die Vermögenswerte erholen sich möglicherweise, bevor die meisten Mitglieder von Pensionsplänen in Rente gehen. Hierdurch wird es umso wichtiger für Treuhänder von Pensionsplänen, effektiv mit den Mitgliedern zu kommunizieren und die langfristige Natur der Anlage zu erklären. Dies stellt eine Herausforderung für Fachkräfte, Treuhänder und die Behörden des Sektors dar, die in einem System beheimatet sind, in dem die Offenlegung von Informationen stark reglementiert ist. Obwohl die Mitglieder in diesem System eine beträchtliche Menge an Informationen erhalten, ist die Effektivität solcher Mitteilungen fragwürdig.

Bei der aktuellen Wirtschaftslage stehen Mitglieder, Treuhänder und Arbeitgeber vor großen Schwierigkeiten im Umgang mit ihren Modellen mit Leistungsprimat. Man hofft, dass die Einführung der neuen Maßnahmen im Rahmen des „Social Welfare & Pensions Bill 2009“ zur Behebung dieser Schwierigkeiten beitragen wird.

Die Niederlande – in der Swap-Falle

Der niederländischen Nationalbank zufolge fiel das Pensionsvermögen in den Niederlanden im Jahr 2008 um 17 Prozent auf 575 Mrd. Euro, worin sich das starke (jedoch rückläufige) Engagement der Pensionsfonds am Aktienmarkt spiegelt. Zusammen mit Versicherungsgesellschaften beträgt das gesamte Pensionsvermögen ungefähr 750 Mrd. Euro. Mit 46.000 Euro sind die Niederlande – gemessen am pro Kopf vorhandenen Pensionsvermögen – immer noch das drittreichste Land in Europa nach der Schweiz und Dänemark. Die erste Säule, die staatliche Rente, fällt bescheiden aus. Rentner, die die meiste Zeit ihres Lebens in den Niederlanden verbracht haben, haben derzeit Anspruch auf nur knapp 13.000 Euro pro Jahr.

Die meisten niederländischen Pensionsfonds bieten ihren Mitgliedern indexgebundene feste Leistungen; Modelle mit Beitragsprimat haben einen Marktanteil von nur zirka 10 Prozent. Arbeitgeberbeiträge fließen in die Fonds; Mitarbeiter zahlen dabei ungefähr 10 Prozent. Die DNB sagte im März, dass die Beiträge von derzeit 15,1 Prozent des Gehalts auf 16 Prozent steigen würden.

Was die Kapitaldeckung anbelangt, gehört das Land zu den Ländern in Europa, die am stärksten getroffen wurden. Seit 2007 werden die Pensionsverpflichtungen durch die Erträge aus Zins-Swaps festgelegt (und nicht die nominalen 4 Prozent, die vor der Regeländerung galten). Hierdurch erhöhten sich die Verpflichtungen vor dem Hintergrund fallender Aktienwerte. Bei einem Pensionsfonds einer großen Organisation in der Ölindustrie verringerte sich zum Beispiel die Kapitaldeckung von 180 Prozent zu Jahresbeginn auf nur 85 Prozent am Jahresende. Im Vergleich dazu war der Liquidationswert des Fonds um 40 Prozent gefallen.

Die Niederlande Fortsetzung



Die niederländische Nationalbank, die den Pensionsfonds-Sektor reguliert, verlangt eine Kapitaldeckung von 105 Prozent der Verbindlichkeiten, und viele niederländische Pensionsfonds sind jetzt unter diesen Richtwert gerutscht. Die DNB hat kürzlich nach Klagen von Fondsträgern ihre strengen Anforderungen im Rahmen eines drei Jahre gültigen Sanierungsplans gelockert. Den Unternehmen sind nun fünf Jahre gewährt worden für die Wiederherstellung der 105-prozentigen Kapitaldeckung.

Niederländische Unternehmen zahlen den Preis für die Aufrechterhaltung eines der sichersten Rentensysteme der Welt. Sie haben auch den höchsten Anteil an Verpflichtungen aus leistungsorientierten Pensionsplänen in Europa, wodurch die Ressourcen niederländischer Unternehmen weiter gebunden werden.

Obwohl die Arbeitgeber 90 Prozent der Mitarbeiterbeiträge für die Pensionsfonds bezahlen, gibt es sehr wenige Bemühungen seitens der Unternehmen, diese Tatsache der Belegschaft gegenüber zu „verkaufen“. Das Ergebnis ist, dass eine großzügige Altersversorgung als selbstverständlich angesehen wird und es wenig Konkurrenz unter den Arbeitgebern gibt im Hinblick auf die Demonstration des Wertes (und auch der Kosten) der Altersversorgung. Die allgemeine Bestürzung über den Wertrückgang der Pensionsfonds ist für Unternehmen eine Gelegenheit, den Wert und die Kosten des Gesamtpaketes an Sozialleistungen effektiver an die Mitarbeiter zu kommunizieren. Angesichts der Intensität der Finanzkrise werden sich die Rentner an den Kosten für die Wiederherstellung der Pensionsfonds beteiligen müssen. Die Rentner tun dies bereits durch die Suspension der Indexbindung. Die niedrige Inflation mindert natürlich die Auswirkung dessen auf die Pensionsempfänger.

Norwegen – die Pensionslandschaft verändert sich

In vielerlei Hinsicht ist Norwegen eines der stabilsten Länder unter denen, die wir beobachtet haben. Mit 39 Jahren ist das Durchschnittsalter der Bevölkerung niedriger als in den meisten europäischen Staaten, wohingegen das offizielle Rentenalter (67 Jahre bei Männern und Frauen) höher ist. Darüber hinaus wird das großzügige staatliche Rentensystem, das für zwei Drittel der betrieblichen Altersversorgung aufkommt, durch den staatlichen Pensionsfonds „Global“ gesichert, der früher als norwegischer Petroleumfonds bekannt war.

Obwohl der globale Fonds Norwegen sicher Vorteile gebracht hat, wie zum Beispiel die Mineralreichtümer, die ihn hervorgebracht haben, stellt er doch keine unerschöpfliche Quelle dar. Demografische Entwicklungen in Norwegen deuten darauf hin, dass der Fonds zur Deckung künftiger Verbindlichkeiten nicht mehr ausreichen wird. Bereits jetzt wird er für andere Zwecke als die Altersvorsorge genutzt.

Außer der staatlichen Rente tauchen fast alle Pensionsfonds in Norwegen in den Bilanzen großer Lebensversicherungsgesellschaften auf. Unternehmen zahlen regelmäßige Versicherungsprämien, bei denen der Arbeitnehmer der Begünstigte ist. Die Versicherungsaufsicht prüft diese Unternehmen streng und besteht auf schnelles Handeln – sofortige Aufstockung des Fonds aus den Rückstellungen der Versicherungsunternehmen –, falls einer der Pensionspläne ein Defizit aufweist. Die Lebensversicherer selbst dürfen kein Defizit aufweisen.

Bei den Unternehmensplänen ist das Thema Nummer eins in Norwegen der Wechsel von leistungsorientierten zu beitragsorientierten Modellen. Derzeit haben zirka 50 Prozent der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft Pensionspläne mit Beitragsprimat. Da Unternehmen höhere Versicherungsbeiträge für Angestellte mit leistungsorientierten Pensionsplänen zahlen, ist es finanziell interessant für sie, die Mitarbeiter zu einer Umstellung auf das Beitragsprimat zu bewegen. Obwohl der Widerstand der Angestellten gegen die Umstellung durch den weltweiten Einbruch der Aktienkurse verstärkt wurde, gibt es durchaus Raum für eine bessere Kommunikation bei diesem Thema. Den meisten Angestellten ist die Tatsache nicht bewusst oder gleichgültig, dass sie die Entwicklung ihrer Pensionsfonds durch die Entscheidung zur Direktinvestition beeinflussen können. Das zeigt sich an der Tatsache, dass 90 Prozent der Arbeitnehmer mit beitragsorientierten Pensionsplänen sich nicht für die Anlageoption des Fonds entscheiden.

Investitionen sind ein weiteres Hauptthema, weil die Lebensversicherer Anlagestrategien mit niedrigem Risiko und niedriger Rendite verfolgen. Wenn sie Mitglieder für die betrieblichen Pensionspläne anwerben, sind die Unternehmen gesetzlich verpflichtet, eine Jahresrendite zwischen 3 und 4 Prozent zu garantieren. Dieses Jahr haben sie Kapital aus den Rückstellungen genommen, um die geforderte Rendite bezahlen zu können. Lebensversicherer können jedoch ohne zusätzliches Risikokapital die Gewinne nicht durch weitere Kapitalinvestition erhöhen. Auch stehen diese Unternehmen unter Druck, Garantien über drei bis fünf Jahre zu gewähren, was sie bei Marktschwankungen flexibler machen würde.

In den nächsten Jahren werden wir große Veränderungen in der norwegischen Pensionslandschaft sehen. Das staatliche Rentensystem wird sich ab 2011 ändern, wovon sowohl leistungs- als auch beitragsorientierte Pläne betroffen sein werden. Staatliche Pensionspläne sind auch geplant, und das künftige Aussehen dieser Pläne wird bei den Tarifverhandlungen dieses Jahr eine große Rolle spielen.

Spanien – die Arbeitslosigkeit dominiert

Der Großteil der spanischen Bevölkerung ist weiterhin auf die staatliche Altersversorgung angewiesen, die auf einem Modell mit Leistungsprimat beruht, in dem das Durchschnittsgehalt des Rentners in den letzten 15 Arbeitsjahren einkalkuliert wird. Die staatliche Rente ist mit knapp über 34.000 Euro pro Jahr großzügig.

Das spanische Pensionsvermögen betrug 2007 insgesamt 73 Mrd. Euro oder 7,5 Prozent des BIP. Wir schätzen die Verluste der betrieblichen Pensionsfonds im Jahr 2008 mit zirka 10 Prozent ein – was aufgrund konservativer Anlagestrategien relativ wenig ist.

Private Rentenanbieter, die das Land zum Zielmarkt erkoren haben, haben sich als nicht beliebt erwiesen. Da es bei privaten Renten eine größere Freiheit bei der Kapitalanlage gibt, haben diese infolge des Aktienmarktkollapses mehr gelitten. Hierdurch wird ihre künftige Entwicklung wahrscheinlich weiter behindert.

Die Kreditkrise bedeutet, dass das Hauptproblem, dem Spanien und seine Pensionsfonds gegenüberstehen, die Arbeitslosigkeit ist, die laut Prognosen im Jahr 2009 20 Prozent erreichen soll. Neben dem Versuch, die Banken zu überreden, mehr Kredite in das System fließen zu lassen, haben einige politische Entscheidungsträger die Möglichkeit erwogen, betriebliche Rentenfonds zu liquidieren, um die Situation der Langzeitarbeitslosen zu verbessern.

Die betriebliche Altersversorgung in Spanien gibt es in zwei Formen: steuerrechtlich anerkannte Pläne und Rentenversicherungspolice. Wenn sie die Form einer Rentenversicherung hat – zirka die Hälfte des Marktes –, ist das Geld aufgrund der hohen Anzahl der entlassenen Arbeitnehmer nicht in Gefahr. Wenn ein Arbeitnehmer einen spanischen Arbeitgeber verlässt, kann er oder sie die Altersversorgung mitnehmen und in einen neuen Fonds einzahlen. Bei einer solchen Aktion entstehen Kosten; außerdem könnten versicherungsbasierte Pensionspläne gezwungen werden, Langzeitanlagen unrentabel zu verkaufen. Steuerrechtlich anerkannte Pensionspläne sind weniger stark betroffen, da die Anlagen täglich neu bewertet werden.

Da die Arbeitslosigkeit rasch ansteigt, ist das Sozialversicherungssystem angespannt. Es ist wahrscheinlich, dass sich das staatliche Rentensystem dahingehend ändern wird, dass Mindestzahlungen angehoben und Höchstzahlungen gesenkt werden.

Auch ist es wahrscheinlich, dass der Durchschnittsverdienst über einen längeren Zeitraum kalkuliert werden wird, so dass auch Jahre zählen werden, in denen geringere Einkünfte erzielt wurden.

Die Anlagepolitik spielt in Spanien eine Rolle, weil in den meisten Fällen Kapital dafür benötigt wird, im gesamten Fonds eine gleichartige Portfoliostrukturierung zu erreichen. So dürfen zum Beispiel jüngere Mitglieder eines Pensionsfonds nicht mehr in Aktien investieren als ältere. Kontrollausschüsse für Pensionsfonds (ähnlich wie bei einem Treuhänder-Ausschuss im Vereinigten Königreich) haben sich folglich für konservative Anlagestrategien entschieden. Obwohl niedrige Aktienkurse attraktiv wirken, werden spanische Pensionsfonds wahrscheinlich in nächster Zeit nicht weniger konservativ in der Anlagestrategie werden.

Eine positive Folge der Finanzkrise ist die Tatsache, dass spanische Pensionsfonds versuchen, sich häufiger finanz- und versicherungstechnisch prüfen zu lassen. Das Rentenrecht fordert eine Prüfung alle drei Jahre. Nun, nach Abschluss der ersten Runde der vorgeschriebenen Reviews, haben viele Kontrollausschüsse von Pensionsfonds erkannt, dass sie zumindest jährlich durchgeführt werden sollten.

Kontrollausschüsse sehen auch die Notwendigkeit zusätzlicher Schulungen. In vielen Fällen bieten Fondsverwalter kostenlose Schulungen an, aber gewünscht werden immer mehr unabhängiges Wissen und unabhängige Beratung zu allen Aspekten der Rolle der Kontrollkommission.

Eine großzügige staatliche Altersversorgung bedeutet, dass Renten, die der zweiten Säule angehören, in Spanien eine relativ kleine Rolle spielen, und erklärt auch das langsame Wachstum des privaten Rentenmarktes. Konservative Investmentstrategien haben Pensionsfonds vor den schlimmsten Folgen des Einbruchs am Aktienmarkt geschützt. Die weiterhin hohe Arbeitslosigkeit wird das Sozialsystem mittelfristig jedoch beträchtlich belasten.



Schweden – cool, ruhig und kollektiv

Im schwedischen System sind sowohl beitrags- als auch leistungsorientierte Elemente sowie Elemente der staatlichen Rente enthalten; Ruheständler erhalten die Leistungen über Versicherungs- und Tarifverträge.

Die erste Säule der Rente ist ein staatlich reguliertes System nach dem Umlageverfahren, nach dem Arbeitnehmer 16 Prozent ihres Gehalts zur Zahlung der Rentenleistungen an die derzeitigen Rentner beitragen. Die Vorsorge wird durch sechs staatliche AP-Fonds gestützt, die innerhalb des Systems als Kapitalpuffer fungieren. Diese enthielten Ende 2008 ein Gesamtvermögen von 7.180 Mrd. Schwedischen Kronen (650 Mrd. Euro) – ein leichter Anstieg gegenüber 2007, der konservative Anlagestrategien widerspiegelt. Die Verpflichtungen stiegen jedoch um zirka 6 Prozent – schneller als das Vermögen im Jahresdurchschnitt –, wodurch ein Defizit im System entstand.

Zusätzliche 2,5 Prozent des Gehalts eines Arbeitnehmers werden in einen staatlich kontrollierten Fonds der zweiten Säule, den PPM, eingezahlt. Hiermit wird das Element des Systems mit Beitragszusage betrieben. PPM investiert in bis zu 700 geeignete private Investmentfonds, von denen das Mitglied bis zu fünf auswählen kann. Der Vermögenswert einer Beteiligung an PPM sank 2008 um gut ein Drittel auf 230 Mrd. Schwedische Kronen (21,2 Mrd. Euro) im Vergleich zu 2007.

Die Struktur der Altersversorgung, deren Einführung 2003 abgeschlossen wurde, ist stark reguliert und durch Tarifverträge kontrolliert. Obwohl das System 2008 unter Druck geriet und kürzlich ein technisches Defizit erzielte, hat es sich als relativ robust erwiesen. Die Auswirkung auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit von Arbeitgebern ist neutral.

Obwohl die schwedischen Bürger über die rückläufigen Aktienkurse besorgt sind, verstehen die meisten, dass das System selbst im Grunde gesund ist und keiner Reparatur bedarf. Die größte Herausforderung, vor der die Manager von Pensionsfonds und Versicherungsunternehmen stehen, ist die Anlagepolitik – wie kann man das Geld zurückbekommen, das im vergangenen Jahr verloren ging – und die Kommunikation mit den Mitgliedern der Pensionspläne. Die Finanzkrise wird auch für die Rentner direkt spürbar sein, weil die Indexbindung reduziert werden wird, bis Soll und Haben in den AP-Fonds wieder ausgeglichen sind. Frühere Boni auf Grundlage des Anlageergebnisses wird es nicht mehr geben, zumindest auf kurze Sicht.

Schweiz – Gestaltungsspielraum

Das Pensionsvermögen in der Schweiz betrug 2007 insgesamt 730 Mrd. Schweizer Franken (483 Mrd. Euro). Das absolute Vermögenswachstum war bis April 2007 stark: Seit 2001 stieg es um zirka 50 Prozent. Im Jahr 2008 schätzt Aon, dass dieses Pensionsvermögen im Jahresverlauf um 8 bis 10 Prozent auf zirka 435 Mrd. Euro bis 445 Mrd. Euro fallen wird. Betriebliche und private Pensionskassen existieren neben einem staatlichen System, das eine maximale Jahresrente in Höhe von 27.360 Schweizer Franken (18.160 Euro) bietet.

Die betriebliche Altersversorgung basiert hauptsächlich auf dem Beitragsprimat und ist mit Garantien versehen. Die Garantien bedeuten, dass die meisten Pensionspläne nach den internationalen Rechnungslegungsvorschriften als leistungsorientiert gelten. Die Pläne sind eigene Rechtspersönlichkeiten, die getrennt vom Trägerunternehmen existieren und von Aufsichtsbehörden des Kantons oder des Bundes beaufsichtigt werden.

Bei Renteneintritt werden die gesamten Beiträge, die eine Person und ihr Arbeitgeber über die Dienstzeit eingezahlt hat (die Beiträge der Arbeitgeber müssen mindestens so hoch sein wie jene des Arbeitnehmers) samt Zinsen in eine Jahresrente umgewandelt oder als einmalige Leistung ausgezahlt. Sowohl der Mindestzinssatz als auch der Umwandlungssatz werden von der Regierung für die gesetzliche Mindestleistung festgelegt und stehen unter dem Einfluss der Politik. Derzeit beträgt der Mindestzinssatz 2 Prozent, während der Umwandlungssatz bei 7.05 Prozent für Männer und 7 Prozent für Frauen liegt.

Im Mittelpunkt steht in der Schweiz die Kapitaldeckung. Wie auch in den Niederlanden streben Schweizer Pensionskassen einen hohen Kapitalüberschuss an. Die Schweizer Behörden gehen jedoch im Gegensatz zu den niederländischen flexibler mit Sanierungsplänen um und ziehen die Kassen erst dann zur Rechenschaft, wenn die Deckung unter 90 Prozent fällt.

Schweizer Pensionskassen können Leistungen und Beiträge anpassen und – vorausgesetzt, sie können gute Gründe dafür nennen – die finanzielle Lage auch über die Zinsen auf den Sparkonten beeinflussen.

Die Flexibilität des Schweizer Systems bedeutet, dass das Rentensystem alles in allem einen Wettbewerbsvorteil für Unternehmen in der Schweiz darstellt. Obwohl die meisten Beitragsprimatklassen durch den Mindestzins- und Umwandlungssatz in der Rechnungslegung den Status von Leistungszusagen haben, sind die Verbindlichkeiten nicht so hoch wie bei einem echten leistungsorientierten Plan. Die Deckung – obwohl durch die Marktereignisse von 2008 geschwächt – ist immer noch relativ hoch (zirka 98 Prozent im ersten Quartal 2009), und das absolute Pensionsvermögen pro Kopf ist im Vergleich zu den meisten anderen Ländern sehr hoch.

Vereinigtes Königreich – Wettlauf zur Verringerung von Verbindlichkeiten aus Plänen mit Leistungsprimat

Das Vermögen in den Pensionsfonds des Vereinigten Königreiches betrug Ende 2008 über 2 Billionen Britische Pfund oder 33.000 Britische Pfund (35.000 Euro) pro Kopf. Das stellt die größte Einzelmenge an Pensionsvermögen in Europa dar. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) schätzt, dass zirka drei Viertel des Pensionsfondsvermögens im Vereinigten Königreich in Modellen mit Leistungsprimat angelegt sind.

Das staatliche Rentensystem ist armselig im Vergleich zu allen europäischen Nachbarn; die jährliche Höchstleistung beträgt 4.700 Britische Pfund (5.100 Euro).

Die Pensionsfonds im Vereinigten Königreich sind jetzt nicht mehr nur in Aktien angelegt, folglich auch nicht mehr so stark gewachsen. Die „National Association of Pension Funds“ ist der Ansicht, dass die Pensionsfonds im Vereinigten Königreich nur knapp zur Hälfte in Aktien angelegt sind; im Jahr 2006 waren es noch 60 Prozent. Die OECD geht davon aus, dass dies in den ersten zehn Monaten von 2008 zu einem Wertverlust des Pensionsvermögens in Höhe von 13 Prozent geführt hat.

Das Problem Nummer eins im Vereinigten Königreich ist die Deckung von Pensionsplänen mit Leistungsprimat, die trotz Diversifizierung immer noch stark in Aktien investiert sind. Der Zusammenbruch der weltweiten Aktienmärkte hat diese Herausforderung wieder sehr deutlich gemacht.

Im Gegensatz zur Schweiz und zu den Niederlanden ist im Vereinigten Königreich die von der Regulierungsbehörde vorgegebene Deckung nicht absolut, sondern je nach Stärke des Trägerunternehmens variabel. Die Rentenregulierungsbehörde verlangt eine Minimaldeckung, die für schwächere Unternehmen höher angesetzt ist, und erwartet, dass die Unternehmen Defizite so schnell beheben, wie es ihnen finanziell möglich ist. Angesichts der Auswirkungen der Rezession auf die Gewinne der britischen Unternehmen werden einige Träger von Pensionsplänen nicht in der Lage sein, das Defizit der Pläne mit Leistungsprimat zu decken.

Pläne mit Beitragsprimat schaffen andere Probleme. Unternehmen, die Kosten einsparen möchten, indem sie Angestellte dazu bringen, in Frührente zu gehen, werden dies jetzt schwieriger finden, wo Pläne mit Beitragsprimat durch den Zusammenbruch des Aktienmarktes so stark in Mitleidenschaft gezogen worden sind. (Umgekehrt wird es für Unternehmen schwer werden, Angestellte zum Bleiben zu überreden, wenn sich die Märkte erholen und die Pensionsfonds gesünder sind.)

Steigende Renditen von Unternehmensanleihen, wie sie für die Kreditverknappung typisch waren, begünstigten zunächst Aufkäufe von Pensionsfonds. Diese erlangten 2008 im Vergleich zum Vorjahr fast das dreifache Volumen und stiegen von 2,8 Mrd. Britische Pfund auf 8,2 Mrd. Britische Pfund, da Unternehmen eine Gelegenheit sahen, ihre Verbindlichkeiten gegen eine günstigere, versicherte Lösung einzutauschen. Obwohl die Renditen Ende 2008 weiter stiegen, nahm gleichzeitig die Besorgnis über die Liquidität zu, was dazu führte, dass die Aufkäufe aufhörten. Eine Prognose darüber, ob oder wann es ähnliche Gelegenheiten nach dieser Rezession geben wird, ist nicht möglich.

Die anhaltende Rezession wird dazu führen, dass die Unternehmen sich bemühen werden, ihre Verpflichtungen aus Plänen mit Leistungsprimat so schnell wie möglich zu reduzieren. Mehr Pläne werden schließen, sowohl für neue Mitglieder als auch für weitere Einzahlungen von vorhandenen Mitgliedern. 80 Prozent der Unternehmen nehmen bereits keine neuen Mitglieder mehr auf, und 20 Prozent lassen jetzt auch keine weitere Einzahlung durch bestehende Mitglieder mehr zu. Wir gehen davon aus, dass dieser Anteil innerhalb von drei Jahren auf über 50 Prozent ansteigen wird. Darüber hinaus wird die Rezession Besorgnis über die Stabilität des Trägerunternehmens wecken und über das Maß, in dem man sich darauf verlassen kann, dass Trägerunternehmen ihre Pensionsverpflichtungen erfüllen werden. Niemand weiß, wie stabil der Rentenschutzfonds (Pension Protection Fund) des Vereinigten Königreiches ist. Der PPF hat kürzlich die Grenze für die Abgaben nach oben gesetzt, die er von Plänen mit Leistungsprimat erheben kann, um die Pensionsverpflichtungen erloschener Träger zu stützen. Diese Grenze kann jetzt jedoch nicht mehr weiter nach oben gesetzt werden; ohne parlamentarische Gesetzgebung wird er nicht wesentlich mehr erheben können.



Renten in Europa – eine Übersicht über die Ungleichheit

Wie zuvor bei der Vorstellung der einzelnen Länder dargestellt, haben sich die Finanzturbulenzen und die wirtschaftliche Rezession gravierend auf die Renten in Europa ausgewirkt. Das Ausmaß ist jedoch sehr unterschiedlich und abhängig vom jeweiligen Rentensystem des Landes. Im Folgenden werden die länderspezifischen Erkenntnisse nochmals systematisiert und die daraus resultierenden wesentlichen Herausforderungen zusammengestellt.

Ihr Verhalten unter Druck ist eine der wichtigsten Messgrößen für jede Wertanlage. Es ist klar, dass einige Rentensysteme – besonders die versicherungsbasierten Systeme in Skandinavien – sich besser bewährt haben als andere, wie zum Beispiel die voll kapitalgedeckten Modelle der Niederlande, des Vereinigten Königreichs und Irlands.

Abgesehen davon, dass die Leistungsunterschiede sich auf die Zukunftsfähigkeit des Rentensystems eines jeden Landes auswirken, beeinträchtigen sie auch die relative Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen innerhalb eines jedes Landes, je nach Umfang der direkten Pensionsverpflichtungen und je nach Art und Weise, wie diese erfüllt werden müssen.

In manchen Ländern, wie dem Vereinigten Königreich, den Niederlanden und Irland, stehen die Unternehmen unter Druck, Defizite in ihren kapitalgedeckten Pensionsplänen mit Einkünften aus anderen Quellen aufzufüllen. Die Defizite sind infolge von Druck an zwei Fronten entstanden. Fallende Zinsen (in manchen Fällen) treiben die Verbindlichkeiten der Pensionsfonds in die Höhe, während straukelnde Aktienmärkte den Wert ihrer Anlagen nach unten drücken. Es ist klar, dass das Auffüllen von Pensionsfonds-Defiziten aus schwer von der Rezession betroffenen Gewinn- und Verlustrechnungen und Barmitteln keine attraktive Option für Unternehmen ist. Aber auch hier gibt es erhebliche Unterschiede in der Herangehensweise. Die Tatsache, dass die Träger von Pensionsplänen im Vereinigten Königreich die Renditen von Unternehmensanleihen als Referenzwerte für ihre Verbindlichkeiten verwenden, hat sich als vorteilhaft erwiesen. Niederländische Unternehmen verwenden Swapsätze, was sich als nachteilig herausgestellt hat.

Andere Länder – vor allem Deutschland – sehen einen antizyklischeren Ansatz vor, der Unternehmen in Zeiten der Kapitalbelastung die Nutzung von Pensionsvermögen zu Geschäftszwecken ermöglicht. Bei Kreditknappheit bringt dies einen Wettbewerbsvorteil. Während die größten deutschen Unternehmen durch Bilanzierungsvorschriften dazu gebracht wurden, ihre Pensionsverpflichtungen zu decken und so ihre Ratings bei Aktienanalysten zu verbessern, können kleinere Unternehmen immer noch das Rückstellungsmodell ohne externe Deckung verwenden.

Unterschiede im Rentenrecht der einzelnen EU-Länder haben zu weiteren Fällen von Ungleichbehandlung geführt, die sich auf die Wettbewerbsfähigkeit auswirken könnten. So stellt dieser Bericht zum Beispiel fest, dass die irische Gesetzgebung derzeit die Interessen von Ruheständlern stark schützt, die der Mitglieder von Pensionsfonds jedoch weniger.

Die Auswirkungen hiervon, die derzeit Gegenstand von Gesetzesentwürfen sind, welche die bestehenden Verhältnisse wahrscheinlich ändern werden, werden sich besonders deutlich bei leistungsorientierten Pensionsplänen zeigen, die aufgrund einer Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers liquidiert werden.

In manchen Fällen kann die vollständige Sicherung der Interessen der Ruheständler den ganzen Pensionsfonds aufbrauchen, so dass keine Leistungen für arbeitende Anwärter übrigbleiben.

Ein weiteres Beispiel für ungleiche Rentenregelungen ist die Tatsache, dass Schweizer und deutsche Unternehmen Mindestgarantien für Rentner aus Zusagen mit Beitragsprimat bieten müssen, wozu ihre Konkurrenten im benachbarten Österreich und in beitragsorientierten Systemen anderswo nicht verpflichtet sind.

Staatliche Renten – ein zentrales Problem

Am größten sind die Unterschiede in der europäischen Altersversorgung bei den staatlichen Systemen der verschiedenen Länder. Im Vereinigten Königreich, wo es die größten Pensionsfonds Europas gibt, erhält man bei Erreichen des Rentenalters eine staatliche Grundversorgung in Höhe von nur 5.000 Euro jährlich (ausschließlich einer variablen, aber bescheidenen zweiten staatlichen Rente), während die maximale staatliche Rente in Österreich 38.000 Euro jährlich beträgt. Obwohl einige dieser Unterschiede durch das Steuersystem ausgeglichen werden, ist es schwer, nicht zu dem Schluss zu gelangen, dass großzügige staatliche Renten zumindest teilweise einer Beihilfe zu den Lohnkosten der Arbeitgeber gleichkommen.

Die in den einzelnen Ländern unterschiedlichen Herangehensweisen an das Thema Altersversorgung bedeuten, dass die Voraussetzungen für eine Geschäftstätigkeit in Europa nicht überall gleich sind. Als die Pensionsfonds im vergangenen Jahr unter Druck gerieten, fielen diese Unterschiede mehr ins Gewicht. Sie könnten in den nächsten Jahren eine größere Rolle im Entscheidungsprozess der Unternehmen spielen.

Die Herausforderung: Leistungsprimat/ Beitragsprimat

In ganz Europa haben die Einbrüche an den Aktienmärkten das Vertrauen der Pensionsberechtigten in Systeme mit Beitragsprimat erschüttert. Gleichzeitig erhöht sich durch die Rezession der Druck auf Unternehmen mit Verpflichtungen aus Pensionsplänen mit Leistungsprimat. Diejenigen Unternehmen, die ihre Pläne mit Leistungsprimat bereits gekürzt oder abgeschafft haben, sind nun gegenüber denen, die dies nicht getan haben, wesentlich im Vorteil.

Wo beitragsorientierte Modelle wachsen, akzeptieren Pensionsberechtigte das Risiko von Schwankungen der Anlagekurse, während Unternehmen von einem Rückgang der Verbindlichkeiten aus Pensionsplänen mit Leistungsprimat profitieren. Das Ausmaß dieser Neuverteilung des Risikos zwischen Trägerunternehmen und Berechtigten ist in den verschiedenen Ländern unterschiedlich: Einige bieten durch Mindestgarantien und/oder Kapitalsicherung mehr Schutz als andere. Die staatliche Altersversorgung hat einen großen Einfluss darauf, wie stark die Auswirkungen auf den Einzelnen sein werden. Die niedrigen staatlichen Renten im Vereinigten Königreich sowie das Fehlen von Garantien benachteiligen die Mitglieder in Rentenmodellen mit Beitragszusage gegenüber jedem anderen Land in der Umfrage.

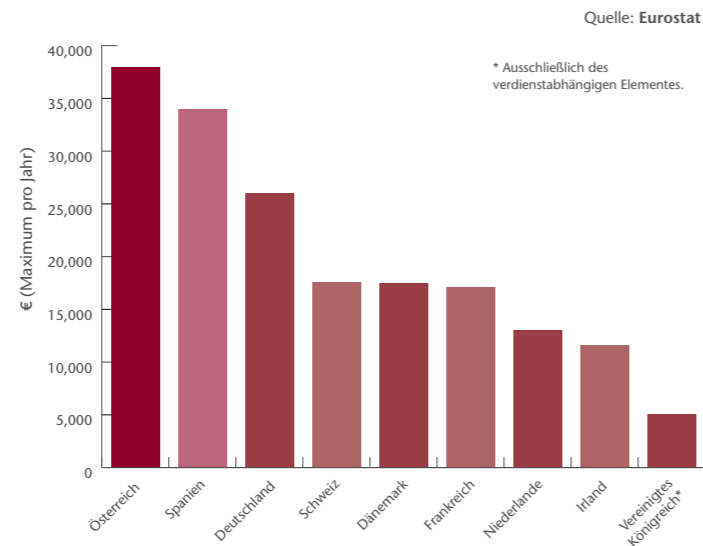
Die langfristige Natur von Pensionsplänen bedeutet, dass die Probleme, die wir heute ermittelt haben, sich nicht kurzfristig als kritische Faktoren manifestieren werden. Es ist jedoch klar, dass das Kapitalpolster, das sie stützt, kleiner geworden ist, und dass Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Der Erfolg eines Rentensystems basiert im Wesentlichen darauf, dass die Unterstützung der Beteiligten, zu denen Arbeitnehmer, Rentner, Trägerunternehmen, Aufsichtsbehörden und andere gehören, aufrechterhalten wird. In einigen Fällen, wie zum Beispiel in den Ländern, die durch Modelle mit Beitragsprimat ohne Garantie gekennzeichnet sind, kann der Schock eines Einbruchs bei den Aktienpreisen dazu führen, dass der Ruf nach der Einführung einer Garantie laut wird. Die Hauptfrage ist, wer dies bezahlen wird, wenn sowohl die Regierungen als auch die Unternehmen behaupten, kein Geld mehr zu haben.

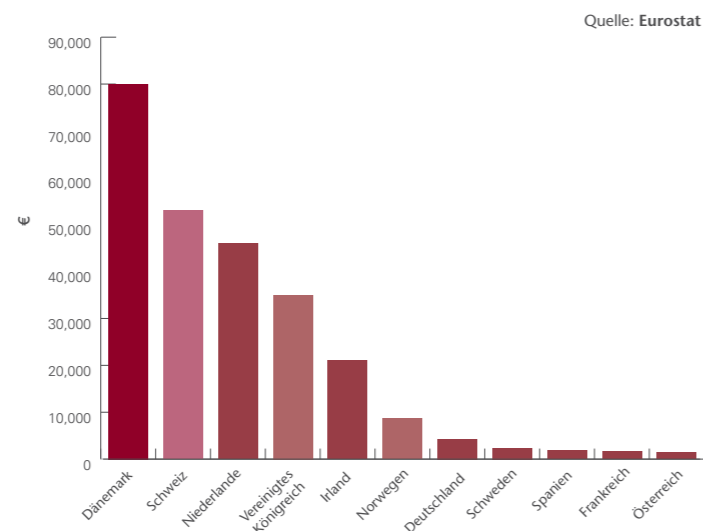
Bei Modellen mit Beitragsprimat ist es vordringlich, den Arbeitnehmern zu helfen, einen besseren Sinn dafür zu entwickeln, was sie tun können, um die Wertentwicklung zu verbessern. In ganz Europa wählt die Mehrheit der Pensionsanwärter ihre Anlagestrategie nicht aus, sondern akzeptiert die „Standardvorgabe“. Es müssen Kommunikations- und Schulungsprogramme entwickelt werden, die Arbeitnehmern dabei helfen, sich ihres Pensionsvermögens bewusster zu werden und darüber, wie es entsprechend dem Alter und der Umstände des einzelnen geformt werden kann. Auch könnten Arbeitgeber mehr dafür tun, ihren Arbeitnehmern dabei zu helfen, den Wert der Altersversorgung (und deren Kosten für den Arbeitgeber) zu verstehen.

Wie immer auf dem Gebiet der Altersversorgung handelt es sich hier um langfristige Probleme, die von Regierungen, Aufsichtsbehörden und allen, die an Pensionsplänen beteiligt sind, sorgfältig durchdacht und abgewogen werden müssen. Die Finanzkrise, die derzeit Schlagzeilen macht und im Bewusstsein aller ist, bietet eine Gelegenheit, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen.

Staatliche Renten



Pensionsvermögen pro Kopf



Gesamtvermögen in der privaten Altersversorgung geteilt durch die Bevölkerung

Gewinner und Verlierer

Wir gehen davon aus, dass die Niederlande – was die Wettbewerbsnachteile durch Pensionsfonds angeht, die von der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffen sind – das am stärksten betroffene europäische Land sind, gefolgt vom Vereinigten Königreich und von Irland, wo man bereits weiter fortgeschritten ist, was die Ersetzung des Leistungsprimats durch das Beitragsprimat angeht. Die Herausforderungen in den Niederlanden werden durch die Tatsache erschwert, dass die Pensionsverpflichtungen in der Bilanz infolgedessen gestiegen sind, dass Swapsätze als Richtwert für die Verbindlichkeiten verwendet werden.

Laut dieser Studie sind die skandinavischen Länder – besonders Dänemark und Schweden –, wo man stark regulierte Rentensysteme mit festen Beiträgen auf Grundlage von Versicherungen hat, am wenigsten betroffen.

Versicherungsunternehmen sind nicht unverwundbar. Ihre konservativen Anlagestrategien werden, wenn sie nicht geändert werden, den Ausgleich von Portfolioverlusten erschweren, und die Prämien werden infolgedessen wahrscheinlich steigen. Für Unternehmen werden die Auswirkungen hiervon erträglicher sein, als wenn sie die Defizite von Pensionsfonds ausgleichen müssten. Die skandinavischen Länder werden folglich mittelfristig von den Auswirkungen der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Renten nicht substantiell betroffen sein.

Unternehmen in Ländern mit großzügiger staatlicher Altersversorgung, besonders in Frankreich, werden auch einen Wettbewerbsvorteil gegenüber Ländern mit geringen staatlichen Renten haben, besonders gegenüber dem Vereinigten Königreich. Dies scheint unverständlich, da eine geringe staatliche Intervention unter Wirtschaftsexperten normalerweise als Zeichen für eine große Wettbewerbsfähigkeit des Landes gilt. Das vergangene Jahr mit seinen sehr turbulenten Finanzmärkten hat die Gleichung auf den Kopf gestellt, zumindest fürs Erste.

Das Pensionsrückstellungsmodell in Deutschland und Österreich, das man einst für nicht zukunftsfähig hielt, da man der Ansicht war, dass es Unternehmen ihrem Schicksal ausliefert, hat sich bewährt. Das Rückstellungsmodell ist besonders vorteilhaft, wenn das Kapital durch Schwierigkeiten im Bankensektor besonders knapp ist.

Fazit

Aus Sicht des Trägers ist ein Pensionsplan eine finanzielle Verbindlichkeit, deren Umfang in Abhängigkeit von dem Land, in dem der Träger sitzt, stark variiert. Die weltweiten Turbulenzen auf den Finanzmärkten haben die nationalen Unterschiede bei den Verbindlichkeiten stärker deutlich gemacht als zuvor und dadurch in manchen europäischen Ländern größere Herausforderungen geschaffen als in anderen. Wo die finanziellen Verbindlichkeiten am größten sind, sollten Regierungen, Aufsichtsbehörden und Geschäftsleitungen am meisten darauf achten, sie effektiver zu verwalten.

Von der Auswirkung der Finanz- und Wirtschaftskrise auf ihre Pensionsverbindlichkeiten am stärksten betroffen sind die Unternehmen mit kapitalgedeckten leistungsorientierten Pensionsplänen in Irland, dem Vereinigten Königreich und den Niederlanden. Die am wenigsten betroffenen Unternehmen sind diejenigen in Ländern mit großzügigen staatlichen Rentenleistungen – wie zum Beispiel Österreich, Frankreich und Spanien.

Die versicherten Rentenmodelle in Dänemark, Norwegen und Schweden bewähren sich bei den aktuellen Marktverhältnissen relativ gut, werden aber mittelfristig vor Herausforderungen stehen, da es schwierig ist, steigenden Verbindlichkeiten mit konservativen Investmentstrategien zu begegnen.


Rückstellungsfinanzierte Systeme, wie sie in Deutschland und Österreich verwendet werden, passen sich gut an angespannte Wirtschaftslagen an.

Die Pensionspläne mit Leistungsprimat, ob sie direkt von Unternehmen getragen werden oder über Versicherungsverträge erfolgen, stehen unter besonderem Druck. Unternehmen können ihre Verbindlichkeiten aus diesen Plänen verringern – durch die Schließung derselben für Neuzugänge, durch Aufkäufe und Leistungskürzungen sowie durch die Umstellung auf das Beitragsprimat.

Die Rezession ist eigentlich eine Gelegenheit dazu, diese strategischen Probleme direkter anzugehen, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Ein „Vorteil“ der gegenwärtigen weitläufigen Rezession ist die Tatsache, dass die meisten Arbeitgeber normalerweise dem gleichen Druck ausgesetzt sein werden, so dass eine aktive Kampagne zur Verringerung von Pensionsverpflichtungen nicht zur Abwanderung von Arbeitskräften führen sollte, wenn richtig vorgegangen wird.

Fazit Fortsetzung





Es ist jedoch genauso wichtig, die Unzufriedenheit der Arbeitnehmer zu minimieren. Die meisten Versorgungsberechtigten werden sich gegen Veränderungen stellen, was die Notwendigkeit guter Kommunikationsstrategien der Trägerunternehmen unterstreicht. Sie sollten klar und deutlich die Folgen darlegen, die sich ergeben würden, wenn nichts geändert wird: besonders den weiteren Verlust der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im Inland und auf internationaler Ebene.

Bei Modellen mit Beitragsprimat scheinen die Mitglieder sowohl relativ gleichgültig bei ihren Anlageentscheidungen als auch aufgebracht über den Wertverlust ihres Pensionsvermögens zu sein. Die Träger von Plänen könnten viel mehr unternehmen, um Mitglieder zur aktiven Beteiligung bei der Verwaltung dieses Vermögens zu ermuntern, zum Beispiel durch die Auswahl der Anlagestrategie. Eine solche Beteiligung könnte auch dazu beitragen, dass Mitglieder die Rentenleistungen mehr anerkennen, sowohl als wichtigen Teil ihrer Bezüge als auch als Kostenfaktor für den Arbeitgeber.

Es ist nicht unmöglich, dass eine Erholung der Aktienmärkte in den nächsten ein oder zwei Jahren wieder einmal die Lücke zwischen dem Pensionsvermögen und den Verbindlichkeiten schließen wird, aber langfristig werden die Gewinner der aktuellen Krise diejenigen Unternehmen sein, die die Gelegenheit ergriffen haben, die Gestaltung ihrer Pensionsverpflichtungen zu optimieren.

Das Experten-Team von Aon Consulting

Österreich

Waltraud Viehböck
Senior Consultant, Aon Jauch & Hübener
Employee Benefit Consulting GmbH
Geiselbergstraße 17
1110 Wien, Österreich
T: +43 (0) 57800 139

Dänemark

Michael Leth
Senior Consultant, Aon Consulting Dänemark
Strandgade 4C
Kopenhagen, DK-1401 Dänemark
T: +45 32 69 72 88

Frankreich

Bertrand Pitavy
Vertriebsleiter, Aon Consulting Frankreich
Défense Ouest
420 rue d'Estienne d'Orves
92700 Colombes, Frankreich
T: +33 1 58 75 63 46

Deutschland

Michael Krueger
Consultant, Aon Jauch & Hübener Consulting GmbH
Luxemburger Allee 4
45481 Mülheim an der Ruhr, Deutschland
T: +49 208 7006 2658

Irland

Andrew Krawczyk
Consultant, Aon Consulting Irland
The Metropolitan Building
James Joyce Street
Dublin 1, Irland
T: +353 (0) 1 266 6267

Niederlande

Wim Hoek
Geschäftsführer, Aon Consulting Niederlande
Admiraliteitskade 62,
3063 ED Rotterdam, Niederlande
T: +31 10 448 7648

Norwegen

Dag Erik Aspaas
Leiter Aon Consulting Norwegen
Vollsveien 4
Postboks 14
1324 Lysaker, Norwegen
T: +47 67 11 22 92

Spanien

Jorge Garcia Perrote
Direktor, Aon Consulting Spanien
Rosario Pino 14-16
Madrid 28020, Spanien
T: +34 91 34 05 584

Schweden

Ola Larson
Geschäftsführer, Aon Consulting Schweden
Primusgatan 20
Box 12820
Stockholm 112 97, Schweden
T: +46 8 587 84132

Schweiz

Rolf Th. Jufer
CEO, Aon Consulting Schweiz
Bederstrasse 66
Postfach
Zürich 8027, Schweiz
T: +41 79 253 01 66

Vereinigtes Königreich

Paul McGlone
Director of Propositions, Aon Consulting
11 Devonshire Square London EC2M 4YR,
Vereinigtes Königreich
T: +44 (0) 20 8970 4732

www.aon.de