

Sozialpartnereinigung bringt Verbesserungen für Pensionskassenkunden

Im Regierungsübereinkommen der beiden Koalitionsparteien wurde ein klares Bekenntnis zur betrieblichen Altersvorsorge in Österreich abgegeben. Um das System zukünftig stärker gegen Kapitalmarktkrisen wie im Jahr 2008 abzusichern, wurde im Februar dieses Jahres eine Arbeitsgruppe im Finanzministerium eingerichtet. Seitens der Pensionskassen hat Karl Timmel, Vorstandsvorsitzender der VBV, an den Verhandlungen teilgenommen. Bereits Ende Mai konnte der Verhandlungsleiter Finanzstaatssekretär Dr. Reinhold Lopatka eine Einigung der Sozialpartner inklusive des Seniorenrates präsentieren.

Für Pensionskassenkunden soll die Reform individuellere Wahlmöglichkeiten bringen und für beitragsleistende Unternehmen mehr Flexibilität bei variablen zusätzlichen Beiträgen. Das von der VBV entwickelte Lebensphasenmodell soll gesetzlich verankert werden, dessen Umsetzung erleichtert und damit zum Standard für die gesamte Branche werden. Weiters werden die Informations- und Transparenzstandards ausgebaut. Neueintretende Arbeitnehmer sollen zukünftig nur mehr mit niedrigen Rechnungszinssätzen verwaltet werden. Alle diese Maßnahmen – die Details finden Sie in diesem Heft – bedeuten eine optimale Weiterentwicklung des Systems und werden die Attraktivität von Betriebspensionen weiter stärken.

Ziel der Bundesregierung ist es, noch im Sommer einen Vorhabensbericht mit den geplanten Eckpunkten der Reform vorzulegen. Die Zeit über den Sommer soll der legislativen Umsetzung dienen, damit der Ministerrat im Herbst die Regierungsvorlage beschließen und dem Parlament zuweisen kann.



INHALTSVERZEICHNIS

Die Sozialpartnereinigung	2
Das Veranlagungsjahr 2009	3
Runter mit dem Rechnungszins	4
Die neue VBV-Sicherheits-VRG	6
Warum eine Garantie schadet	8
5 Jahre Lebensphasenmodell	10
Online-Prognosen für alle AWB	11
Denkwerkstatt St. Lambrecht	12



Otto Lauer
Marketingleiter der VBV

Liebe Leserinnen und Leser!

2003 wurde das Lebensphasenmodell von der VBV entwickelt und am Markt platziert. Es gab anfangs viele Widerstände zu überwinden, Behörden zu überzeugen und interne Strukturen umzustellen, doch das Konzept einer alters- und risikoadäquaten Veranlagung für Pensionskassenkunden hat sich rasch durchgesetzt. Schon 2004 wurde das VBV-Lebensphasenmodell mit dem internationalen IPE- Award für Betriebspensionen ausgezeichnet. Seit damals entscheidet sich die Mehrzahl der neuen Pensionskassenkunden für das VBV-Lebensphasenmodell. Praktisch alle Mitbewerber haben nachgezogen und ähnliche Modelle eingeführt. Die VBV hat ihr Lebensphasenkonzept aber immer vorangetrieben und weiter ausgebaut. So können seit Juni 2009 alle Anwartschaftsberechtigten in einem VBV-Lebensphasenmodell die Internetreportings aller Veranlagungs- und Risikogemeinschaften, die im Lebensphasenmodell zur Auswahl stehen, abrufen. Dass jetzt auch die Sozialpartner das Lebensphasenmodell gesetzlich verankern wollen freut uns ganz besonders. Damit wird das von der VBV etablierte Lebensphasenmodell nun endgültig zum Standard in der betrieblichen Vorsorge.

Ihr Otto Lauer

Eckpunkte der Sozialpartnereinigung zur Novelle der betrieblichen Altersvorsorge im Überblick

Mehr Flexibilität für Unternehmen und Begünstigte eines Pensionskassenmodells

1) Größere Durchlässigkeit zwischen den Systemen

Auf der Basis einer kollektiven Vereinbarung soll ein individueller Wechsel im 50. Lebensjahr von der Pensionskasse in eine betriebliche Kollektivversicherung möglich sein. Der Wechsel zu Pensionsantritt war schon bisher möglich. Darüber hinaus soll auch Pensionisten einmalig im Jahr 2010 der Wechsel in das Garantieprodukt der Versicherung ermöglicht werden.

2) Lebensphasenmodell in einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft

Die Veranlagung nach Lebensphasen wird auch von den Sozialpartnern als zukunftsweisendes Modell gesehen. Um die Umsetzung von Lebensphasenmodellen zu erleichtern, soll eine konservativer ausgerichtete Veranlagung auch im Rahmen der ursprünglichen VRGen ermöglicht werden. Damit könnte die Umsetzung von Lebensphasenmodellen für bestehende Verträge – mit höheren Rechnungszinssätzen – ermöglicht werden. Ergänzend sollen versicherungstechnische Risiken in größeren Abrechnungsverbänden ausgeglichen werden.

3) Aktuelle Rechnungszinsen für neueintretende Mitarbeiter

Eine längst überfällige Maßnahme soll jetzt umgesetzt werden. Zwar wurde von der Finanzmarktaufsicht der Rechnungszins für Neuverträge von bis zu 6,5% auf realistische 3,5% abgesenkt, dies hatte aber nur Auswirkungen auf Neuverträge. Bei bestehenden Zusagen wurden aber die problematischen alten Rechnungszinsen durch neu eintretende Mitarbeiter prolongiert. Damit ist jetzt Schluss. Neue Mitarbeiter bekommen ab 2010 die aktuell genehmigten Rechnungszinssätze.

4) Schwankungsrückstellung

Die Dotierung der Schwankungsrückstellung soll künftig stärker von der Finanzmarktaufsicht bestimmt werden und damit für die Berechtigten nachvollziehbarer sein. Pensionisten, bei denen der Rechnungszins von Pensionsbeginn an nicht erwirtschaftet wurde, werden künftig von der Dotationsverpflichtung befreit.

5) Mehr Transparenz und Informationen

- Eine Darstellung über die Veränderung / Neubewertung der Pensionsleistungen, wie sie in der VBV schon seit einigen Jahren vom Pensionservice-Center regelmäßig verschickt wird, soll Standard für die Pensionskassen werden.
- Ausweis / Information über das Gesamtausmaß der Vermögensverwaltungskosten. Die Pensionskasse hat einmal jährlich Informationen über das Ausmaß der Vergütung für die Veranlagung des Vermögens in Form einer Gesamtkostenquote (Total Expense Ratio) zur Verfügung zu stellen.
- Begünstigte sollen besser über die Performancewerte ihrer VRG informiert werden.

6) Rechnungslegungsbestimmungen

Um eine Stabilisierung in der Bewertung der Veranlagung zu erreichen, werden die dafür erforderlichen Änderungen der Bewertungsbestimmung (held-to-maturity) von den Sozialpartnern unterstützt und sollen diese noch für 2009 umgesetzt werden.

7) Variable Beiträge bringen Unternehmen mehr Flexibilität bei der Vorsorge

Bei einem fixen Beitrag von mind. 2% soll ein zusätzlicher variabler Beitrag möglich sein, der auch höher als der fixe Grundbeitrag sein kann. Diese zusätzliche Variabilität darf aber nicht Willkürlichkeit bedeuten, sondern muss sich an nachvollziehbaren betrieblichen Kennzahlen orientieren.

„Vorsichtiger Optimismus für das Veranlagungsjahr 2009“

Die Panik an den internationalen Kapitalmärkten hat auch im ersten Quartal zu massiven Rückgängen bei Aktien gesorgt. Speziell Finanzinstitute und Versicherungen kamen in den ersten Monaten unter Druck.

Groß war die Sorge, dass es weitere Bankpleiten geben könnte. Tatsächlich würden heute einige Institute, wie z.B. die einst weltweit größte amerikanische Bank Citigroup, ohne den Eingriff des Staates nicht mehr existieren. Man hat allerdings aus den Fehlern, die bei der Investmentbank Lehman Brothers vergangenen Herbst gemacht wurden, gelernt und durch verschiedenste Maßnahmen, die bis hin zur Verstaatlichung reichten, einen weiteren Kollaps der Finanzmärkte vermieden. Dies, gemeinsam mit einem global koordinierten Agieren der Notenbanken, führte dazu, dass sich die Märkte ab Mitte März deutlich erholen konnten. Dass die oft zitierte „Kreditklemme“ bisher nicht die befürchteten Auswirkungen gehabt hat, liegt vor allem darin, dass der Kapitalmarkt die Rolle der Banken als Finanzierungsvehikel übernommen hat. Eine Vielzahl an Anleihenemissionen von Unternehmen wurde vom Markt ausgezeichnet aufgenommen. Die-

se Unternehmensanleihen gehören bis dato in diesem Jahr auch zu den großen Gewinnern hinsichtlich Performance.

Die Performance der Aktienmärkte weist seit Beginn des Jahres „nur“ eine schwarze Null auf. Die Tatsachen, dass die Verluste des ersten Quartals wieder aufgeholt wurden und dass die Entwicklung der Börsen der Realwirtschaft historisch gesehen ein paar Monate voraus läuft, lässt darauf hoffen, dass das Schlimmste hinter uns liegt. Gleichzeitig gibt es aber noch genügend Herausforderungen zu meistern bevor man endgültig Entwarnung geben kann: mögliche Inflationsszenarien aufgrund der massiven Liquiditätsschaffung durch die Notenbanken; nachlassender Konsum durch immer höher werdende Arbeitslosenzahlen; hohe Staatsverschuldung und möglicherweise einhergehende Steuererhöhungen und letztendlich die Wiederherstellung eines nachhaltig, funktionierenden Banken- und Finanzierungssystems.

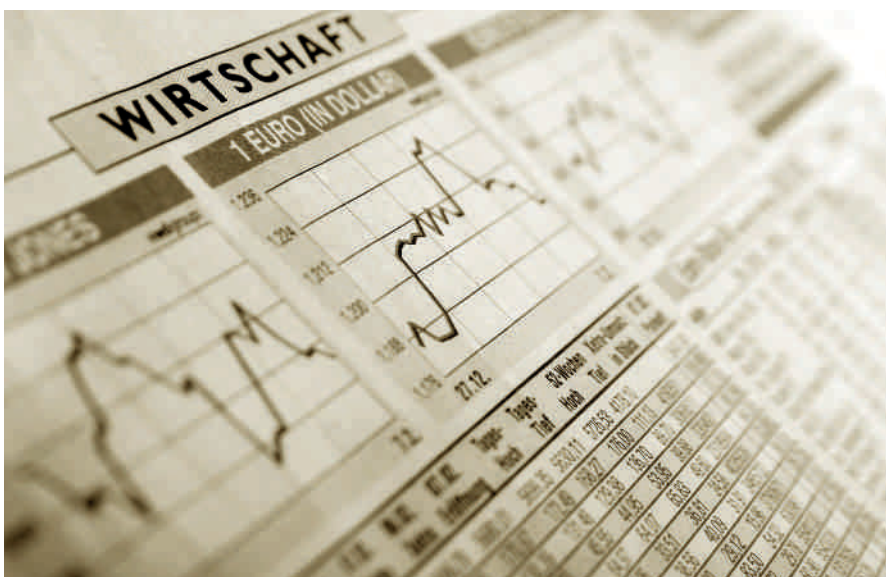
Auch wenn die Nachhaltigkeit des Aufschwungs noch ungewiss ist und wir immer wieder mit Rücksätzen rechnen müssen, sind wir doch



Bernhard Köck
Veranlagungsexperte der VBV

zuversichtlich, mit unserer Veranlagung eine Performance zu erzielen, die weitere Pensionskürzungen bei adäquaten Rechnungszinsen in diesem Jahr verhindern sollte. In Zeiten, in denen man für Staatsanleihen mit zehn Jahren Laufzeit, allerdings nur zwischen drei und vier Prozent erhält, ist es aber augenscheinlich, dass die Asset Allocation in einer VRG mit 3,5% Rechnungszins konservativer ausgerichtet werden kann, als in einer VRG mit 6,5% Rechnungszins. Umso wichtiger scheinen gewisse Pensionskassenreformen, die z.B. auch die Bewertung von Unternehmensanleihen zu fortgeschriebenen Anschaffungskosten erlauben, um so die Schwankungsbreite der Kurse und in weiterer Folge der Pensionen, zu minimieren.

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass Krisenzeiten fast immer die besten Kaufgelegenheiten boten. Nach jeder Marktberingung, mag sie auch dieses Mal ein bisschen länger dauern, folgten Jahre mit schönen Gewinnen. Dann sollte es auch wieder möglich sein, Erträge über dem Rechnungszins zu erzielen und die Polster für schlechtere Zeiten wieder aufzufüllen.



„Runter mit dem Rechnungszins“

Zwei Steuermodelle zur Umstellung auf aktuelle Rechnungszinsen – eine Forderung der VBV an die Politik

Die Kapitalmarktkrise 2008 hat bei allen Pensionskassen-Pensionisten, die in einem beitragsorientierten Modell verwaltet werden, Pensionskürzungen bewirkt. Insbesondere waren Pensionen mit einem hohen Rechnungszins betroffen. Der Rechnungszins stellt für die Pensionskasse ein Ertragsziel dar, welches von den Vertragsparteien des Trägerunternehmens (Arbeitgeber und Betriebsrat) vereinbart wurde. Je höher dieses Ertragsziel ist, desto risikoreicher muss die Pensionskasse veranlassen, um die Chancen auf die Erreichung dieses Zieles zu wahren. Dieses Risiko ist 2008 voll schlagend geworden. Diese hohen Rechnungszinsen waren aber auch in den Jahren vor 2008 nicht immer erreichbar. Die Kapitalmärkte lassen aus heutiger Sicht keine derartige Erholung erwarten, dass Renditen von

6% bis 8% mit einem halbwegs vertretbaren Risiko erreicht werden könnten.

Mit einer Senkung der Rechenzinsen auf 3,5% könnte aber eine nachhaltige Stabilisierung der Pensionen erreicht werden, weil dieses Performanceziel mit deutlich weniger Volatilität umgesetzt werden könnte. Durch die Senkung der Rechenzinsen verringert sich allerdings die Pension (bzw. die zukünftige Anfangspension) um rund 10% pro gesenktem Prozentpunkt. Es scheint uns daher gerechtfertigt, über die im Anschluss dargestellten Steuermodelle, für unsere Kunden eine zumindest teilweise Kompensation der Verringerung der Anfangspension durch die Rechnungszinsumstellung zu fordern.

Das VBV Steuermodell für Arbeitnehmer

Zielgruppe

Alle Anwartschaftsberechtigten,

- die ursprünglich aus einer direkten Leistungszusage gem. § 48 PKG in ein beitragsorientiertes Modell übertragen wurden,
- die in eine VRG mit einem niedrigeren Rechnungszins wechseln (der Rechnungszins darf maximal dem derzeit höchstgültigen Rechnungszins gemäß Rechnungsparameterverordnung entsprechen) und
- deren Arbeitgeber einen Zuschuss zum Ausgleich für den niedrigeren Rechnungszins leistet.

Das VBV Steuermodell

Durch den Umstieg auf einen niedrigeren Rechnungszins haben Anwartschaftsberichtigte zukünftig niedrigere Anfangspensionen. Ist der Arbeitgeber bereit diese rechnerische Differenz bis maximal zur Hälfte durch eine einmalige Zuschusszahlung zu kompensieren, soll diese Zuschusszahlung auf das „108a – Arbeitnehmerkonto“ verbucht werden. Die Pension aus diesem Kapital wäre dann steuerfrei.

Grundidee des Steuermodells:

Das Gesamtsystem der betrieblichen Altersvorsorge leidet in Österreich an den Auslagerungen von Betriebspensionen Ende der 90er Jahre. Direkte Leistungszusagen wurden damals in beitragsorientierte Modelle umgewandelt,

wobei die zu dieser Zeit gültigen hohen Rechnungszinssätze (5% bis 6,5%) zugrunde gelegt wurden. Aus der „alten“ Firmenpension wurden Erwartungshaltungen aufgebaut, die aufgrund veränderter Rahmenbedingungen auf den Kapitalmärkten in den letzten Jahren nicht erfüllt werden konnten. Mit dem Steuermodell könnten die Vertragsparteien (Arbeitgeber und Betriebsrat) eine nachhaltige Sanierung des Modells herbeiführen und auf heutige Verhältnisse anpassen.



Vorteile für die Anwartschaftsberechtigten

- Ein auf heutige Verhältnisse abgestimmter Rechnungszins erlaubt einen gleichmäßigeren Kapitalaufbau und eine bessere Planbarkeit der Altersvorsorge
- Zukünftig stabilere Pensionsleistungen mit größeren Chancen auf Pensionserhöhungen
- Die geringere Anfangspension wird größtenteils kompensiert durch:
 1. die Zuschusszahlungen des Arbeitgebers
 2. den „Brutto für Netto Effekt“ der Pension aus dem Zuschusskapital
 3. stabilere Pensionsentwicklungen in der Pensionsphase

Vorteile für den Staat

- Nachhaltige Lösung der öffentlichen Diskussion um Pensionskürzungen
- Die Sanierung der überhöhten Rechnungszinssätze erfolgt durch die Trägerunternehmen (und durch Arbeitnehmer die eine etwas geringere Anfangspension akzeptieren)
- Dem Entfall der Steuereinnahmen für Pensionen aus dem Zuschusskapital stehen langfristig stabilere Kapitalentwicklungen bei den Pensionskassen gegenüber und damit langfristig planbarere Steuereinnahmen aus den sonstigen zu versteuernden Pensionen



Das VBV Steuermodell für Pensionisten

Zielgruppe

Alle Leistungsberechtigten, die in die VBV-Sicherheits-VRG wechseln.

Das VBV Steuermodell

Wenn Leistungsrechte in die VBV-Sicherheits-VRG wechseln, sollen sie Anspruch auf eine gesonderte steuerliche

Behandlung ihrer zukünftigen Pension nach folgendem Modell haben:

1. Feststellung der Differenzpension zwischen der laufenden Bruttopension 2008 und der neuen Pension der Sicherheits-VRG 2009
2. Die Pension der VBV-Sicherheits-VRG wird technisch in 2 Teile gespalten:
 - voll zu versteuernde Pension
 - eine dem „108a EStG entsprechende“ steuerfreie Pension

Die steuerfreie „108a EStG Pension“ entspricht der „Differenzpension“

Das VBV Steuermodell

- Berücksichtigt folgende drei Umstände:
 1. Die Performance 2008 und die daraus resultierende Kürzung
 2. Die sofortige und vollständige Implementierung der neuen Rechnungsgrundlagen
 3. Die notwendige Reduktion des Rechnungszinssatzes

Vorteile für die Leistungsberechtigten

- Durch eine geringe Einbuße bei der Nettopension könnte ein großes Maß an Sicherheit und Stabilität in der Pension gewonnen werden.
- Pensionserhöhungen sind wieder sehr realistisch.
- Eine Tafelumstellung würde mit sofortiger Wirkung umgesetzt.

Vorteile für den Staat

- Das System der Pensionskassen kann damit für die Pensionisten stabilisiert werden.
- Außer dem Steuerentfall sind keine weiteren Zuwendungen notwendig.
- Eine zeitlich limitierte Umstiegsmöglichkeit macht zukünftige Budgets planbar
- Das Problem der hohen Rechnungszinssätze wird nachhaltig entschärft.

Die neue VBV-Sicherheits-VRG

Maximale Sicherheit für stürmische Zeiten

2004 hat die VBV-Pensionskasse das Lebensphasenmodell eingeführt. Damit wurde erstmals die Möglichkeit geschaffen, auf die unterschiedlichen Veranlagungsbedürfnisse und Ziele der einzelnen Begünstigten einzugehen. Je nach individueller Risikoneigung können viele unserer Kunden seither zwischen drei unterschiedlichen Veranlagungsstrategien wählen: stabil – ausgewogen – dynamisch. Das Krisenjahr 2008 hat aber gezeigt, dass es Marktkonstellationen gibt,

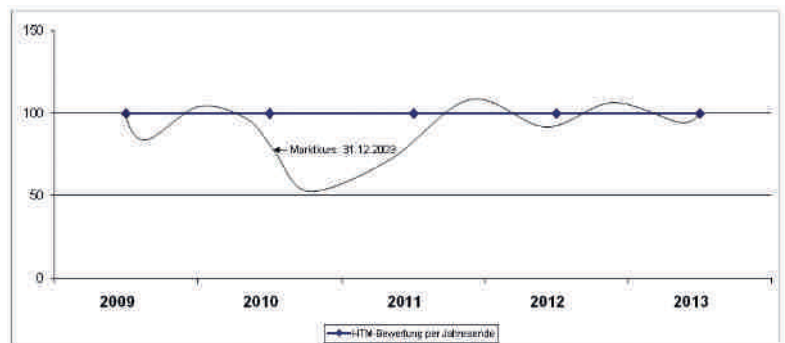
in denen beinahe alle Assetklassen gleichzeitig von Turbulenzen betroffen sind.

Daher wurde heuer im April eine den derzeitigen Kundenbedürfnissen entsprechende Veranlagungs- und Risikogemeinschaft eröffnet. Charakteristisch für die Sicherheits-VRG ist insbesondere, dass sich die VBV einer speziellen Bewertungsmöglichkeit bedient. Diese besagt, dass Staatsanleihen von OECD-Ländern sowie Anleihen von

Finanzinstituten bis zu einem Rating von AA (entspricht der zweitbesten Einstufung durch eine Ratingagentur) nicht nach dem Tageswertprinzip, d.h. zu aktuellen Marktkursen, bewertet werden müssen, sondern nach dem „Held to Maturity“-Prinzip. Übersetzt bedeutet dies, dass Anleihen unabhängig von Preisschwankungen, die zum Beispiel auf ein geändertes Zinsniveau zurückzuführen sind, zu fortgeschriebenen Anschaffungskosten bilanziert werden können.

Dazu folgendes Beispiel mit einer österreichischen Staatsanleihe:

Kaufzeitpunkt:	1.1.2009
Fälligkeit:	31.12.2013
Laufende Zinsen:	5%
Kaufkurs:	100 Euro
Rückzahlung in 5 Jahren:	100 Euro



Dazu folgendes Beispiel: Nach einem Jahr, am 31.12.2009 wird diese Anleihe am Markt zu 83 Euro gehandelt. Bei einer Bewertung zu Marktkursen würde dies für Sie als Investor bedeuten, dass sie 5% an Zinsen erhalten haben, gleichzeitig aber einen Verlust von 17% aufgrund des aktuellen Preises verkraften müssten. Bei Nutzung der „Held to Maturity“-Bewertungsprinzipien würde die Anleihe am 31.12.2009 nach wie vor mit 100 Euro bilanziert werden und somit ausschließlich der laufende Ertrag von 5% zu Buche stehen. Am Ende der Laufzeit, wenn die Anleihe zu 100 Euro zurückbezahlt wird, beträgt auch der Marktkurs wieder 100. Das bedeutet, dass am Ende beide Bilanzierungsvarianten über den Zeitraum betrachtet, den glei-

chen Ertrag bringen. Während aber die „Held to Maturity“-Bewertung einen kalkulierbaren, kontinuierlichen Ertrag von 5% bringt, kann die Bewertung zu Marktkursen in einzelnen Jahren durchaus negative Performancewerte bringen.

Mit einem hohen Anteil von „Held to Maturity“-Anleihen kann somit ein konstanter Ertrag – unabhängig von Kursschwankungen – sichergestellt werden. Um ein etwaiges Ausfallrisiko weitestgehend zu minimieren, wird einerseits mit größter Sorgfalt auf die Emittentenauswahl geachtet und andererseits das Portfolio so weit diversifiziert, dass auch in einem „Worst Case“ die Auswirkungen minimal bleiben.

Das Pensionskassengesetz erlaubt

derzeit rund 60% des Vermögens einer VRG „Held to Maturity“ zu bewerten. Dieses Maximum wird seitens der VBV auch nahezu ausgenutzt, um das höchste Maß an Stabilität zu gewährleisten. Weitere 15% werden in kurzläufige Staatsanleihen (Bewertung nach dem Tageswertprinzip) investiert. Der Rest, je nach Marktsituation, als Festgelder bei Banken veranlagt oder als Cash gehalten.

Der Ertrag der Sicherheits-VRG ist damit primär von der aktuellen Zinssituation abhängig. Das Veranlagungsergebnis wird maximal von Kursschwankungen (positiv wie negativ) entkoppelt und Pensionskürzungen sind in weiterer Folge nahezu ausgeschlossen.

Parameter auf einen Blick:

Rechnungsgrundlagen:

Sterbetafel:	AVÖ 2008-P(PK) modifiziert
Rechnungszins:	2,75%
Rechnungsmäßiger Überschuss:	4,75%

Schwankungsrückstellung:

Art der Führung:	individuell für Anwartschaftsberechtigte individuell für Leistungsberechtigte
Sollwert:	10%
Höhe bei Pensionszahlungsbeginn:	mind. gem. Untergrenze des gesetzlichen Sollwerts

Mindestertrag § 2 Abs. 2 PKG:

Angebotene Leistungen:

ohne Mindestertragsgarantie
Lebenslange Alterspension
Lebenslange Invaliditätspension
Lebenslange Witwen(r)pension
Temporäre Waisenpension (im Pflegefall: lebenslang)
rechnungsmäßiger Überschuss

Verzugszinsen:

Statistiken zeigen, dass Aktien langfristig noch immer den höchsten Ertrag bringen. Es kann aber viele Jahre dauern bis Verluste, wie sie im Jahr 2008 aufgetreten sind, wieder aufgeholt werden. Die Sicherheits-VRG richtet sich daher speziell an jene Kunden, deren Augenmerk auf einen laufenden, kalkulierbaren Ertrag gerichtet ist

und die bereit sind, in guten Jahren auf ein paar Prozent Zusatzertrag zu verzichten, um im Gegenzug in Jahren wie 2008 kein Geld zu verlieren.

Vor allem bei knapp vor der Pension stehenden Arbeitnehmern, Pensionisten selbst und Unternehmen mit leistungsorientierten Pen-

sionszusagen zeigt sich heute ein zunehmendes Bedürfnis nach einer Veranlagungsform, die primär auf Werterhaltung und Planbarkeit ausgerichtet ist. Aus diesem Grund hat die VBV-Pensionskasse im April einen weiteren Baustein in ihr Lebensphasen-Modell eingebaut: die Sicherheits-VRG.

3 Fragen zur neuen VBV-Sicherheits-VRG an Otto Lauer, Marketingleiter der VBV-Pensionskasse AG

Newsletter: Welche Kunden haben bisher die VBV-Sicherheits-VRG gewählt?

Das sind einerseits Bestandskunden mit leistungsorientierten Pensionsmodellen. Durch den niedrigeren Rechnungszins und die besonders konservative Veranlagung werden diese Zusagen planbarer und besser kalkulierbar. Dies stellt für viele Unternehmen einen absoluten Mehrwert dar.

Die zweite Zielgruppe sind Übertragungen aus direkten Leistungszusagen zu Pensionsantritt, die für ihre Pension einen sicheren Hafen suchen. In der Aktivphase werden eher dynamische Modelle bevorzugt, in der Pension will man dann aber auf der sicheren Seite sein.

Eher selten werden klassische Beitragszusagen in die Sicherheits-VRG gelenkt. Aufgrund der sehr konservativen Ausrichtung ist diese VRG natürlich für einen jungen Bestand von Mitarbeitern weniger attraktiv.

Newsletter: Wäre die Sicherheits-VRG nicht optimal für das Lebensphasenmodell?

Natürlich, die Sicherheits-VRG ist ein optimaler Baustein für unser Lebensphasenkonzept. Es wäre absolut logisch diese Veranlagung kurz vor Pensionsantritt oder zu Pensionsbeginn zu wählen, weil hier Pensions-

kürzungen aufgrund der speziellen Bewertungsregeln nahezu ausgeschlossen sind. Derzeit ist aber ein klassisches Lebensphasenmodell mit einer Sicherheits-VRG noch nicht möglich, weil die Finanzmarktaufsicht unterschiedliche Rechnungszinsen im Lebensphasenmodell nicht zulässt. Eine Änderung dieser Haltung wäre aber sinnvoll und sollte durch die geplante Novelle möglich werden.

Newsletter: Wo liegt der Unterschied zur betrieblichen Kollektivversicherung?

Der Unterschied ist leicht erklärt: Die Versicherung hat eine echte Garantie, es kann auch rechtlich zu keinen Pensionskürzungen kommen. Dafür ist die Anfangspension geringer als in der Sicherheits-VRG. Bei der Sicherheits-VRG sind Pensionskürzungen vom System her weiter möglich, aber von der Veranlagungsstrategie her und vor allem wegen der Bewertung nach Held-to-Maturity praktisch ausgeschlossen. Die Sicherheits-VRG wird aktiv bewirtschaftet und die Performance hängt sehr wohl von den zukünftigen Zinsentwicklungen ab. D.h. solange die Märkte so instabil sind wie im Moment, wird sich die Sicherheits-VRG ähnlich zementieren wie eine Versicherung. In einer zukünftigen Hochphase sollte sie aber deutlich mehr Potenzial nach oben haben als ein Garantieprodukt.

„Eine Garantie schadet mehr als sie bringt“

Von der Arbeiterkammer und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund wurde in letzter Zeit wiederholt die Wiedereinführung der Mindestertragsgarantie für Pensionskassen gefordert. Aus Sicht der Pensionskassen ist die Intention der Forderung nach mehr Sicherheit für die Arbeitnehmer und Pensionisten zwar nachvollziehbar und auch zu begrüßen, eine generelle Pflichtgarantie ist aber der falsche Weg.

Der erste große Irrtum besteht im Glauben, eine Mindestertragsgarantie bedeute, dass es zu keinen Pensionskürzungen mehr kommen könne. Genau das Gegenteil ist aber wahr: Aus heutiger Sicht sind auf dem Kapitalmarkt Erträge von maximal 2 bis 3% mit einer risikolosen Veranlagung zu erreichen. Auch andere Garantieprodukte wie z.B. Lebensversicherungen mit 2,25% Garantiezins bewegen sich in diesem Bereich, nach Abzug von Steuern, Provisionen und Verwaltungskosten wohl gemerkt, wie erst unlängst eine Studie des Vereins für Konsumentenschutz deutlich

gemacht hat. Bei den bestehenden Pensionskassenverträgen müssen aber mindestens 3,5% (bei älteren Verträgen bis zu 6,5%) an jährlichem Ertrag erreicht werden, damit Pensionen nicht gekürzt werden müssen. Pensionserhöhungen sind überhaupt erst bei einer deutlichen Überperformance möglich. Eine Garantie würde also genau das Gegenteil bewirken und Pensionskürzungen auch bei Erholung der Finanzmärkte erst recht prolongieren, weil sich die Veranlagung ausschließlich an der Höhe dieser Garantie orientieren müsste.

Das zweite Problem liegt bei den

Kosten. Neben den Opportunitätskosten einer extrem konservativen Veranlagung, gibt es noch gemäß EU-Recht die Verpflichtung 4% des Kapitals als Rücklage aufzubringen. Diese Kosten stehen in keinem Verhältnis zum Nutzen und schmälern letztendlich den Ertrag für die Begünstigten.

Die dritte Irrmeinung, die mit Beharrlichkeit in der Öffentlichkeit vertreten wird ist jene, dass alle Berechtigten von Betriebspensionen den Marktschwankungen der Kapitalmärkte unterliegen und daher gesetzlich eingegriffen werden muss. Hier muss einmal klar festgehalten werden, dass den Unternehmen und Betriebsräten eine ganze Reihe von Betriebspensionsmodellen zur Wahl stehen. Dabei gibt es zahlreiche Möglichkeiten die Pensionshöhe für die Berechtigten vertraglich festzuschreiben und von den Schwankungen auf den Kapitalmärkten zu entkoppeln. Dies ist über Direktzusagen, Versicherungsmodelle, aber auch über leistungsorientierte Pensionskassenmodelle möglich (siehe Übersicht Grafik). Die Entscheidung für das Modell fällt auf betrieblicher Ebene im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.



Otto Lauer, Marketingleiter VBV-Pensionskasse

Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich

Alle Vorsorgemöglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Überblick

		Sicherheit für die Pensionshöhe	Ausfallrisiko für die gesamte Pension
<i>Unternehmenslösungen:</i>			
1	Direkte Leistungszusage	Höhe garantiert - solange Unternehmen leistungsfähig	Mittel (bei Schwierigkeiten des Trägerunternehmens Ausfall möglich)
2	Direkte Leistungszusage (ausfinanziert mit Versicherungen/WP)	Höhe garantiert	Sehr niedrig - weil zusätzliche Finanzierung Pension absichert
<i>Versicherungslösungen:</i>			
3	Zukunftssicherung EUR 300 (gemäß § 3 Abs 1 Z 15 lit a EStG)	Höhe garantiert	Niedrig - bei guter Bonität der Versicherung
4	Betriebliche Kollektivversicherung (Leistungsorientiert)	Höhe garantiert	Niedrig - bei guter Bonität der Versicherung
5	Betriebliche Kollektivversicherung (Beitragsorientiert)	Höhe garantiert - leichte Unsicherheit durch Gewinnzuteilung	Niedrig - bei guter Bonität der Versicherung
<i>Pensionskassenlösungen:</i>			
6	Pensionskasse (Leistungsorientiert)	Höhe garantiert	Sehr niedrig - Pensionskapital als Sondervermögen, breite Diversifikation
7	Pensionskasse (Beitragsorientiert + Mindestertrag)	Pensionshöhe unterliegt den Kapitalmarktschwankungen, aber Absicherung durch Mindestertrag	Sehr niedrig - Pensionskapital als Sondervermögen, breite Diversifikation (+ Mindestertrag)
8	Pensionskasse (Beitragsorientiert)	Pensionshöhe unterliegt Kapitalmarktschwankungen	Sehr niedrig - Pensionskapital als Sondervermögen, breite Diversifikation

Die Lösung für mehr Stabilität in beitragsorientierten Pensionsmodellen erreicht man über andere Wege.

- Den Rechnungszins auf heutige und realistische Werte anpassen.**
Ein Ertragsziel von 3,5% ist mit einem vertretbaren Risiko – abgesehen von Katastrophenjahren wie 2008 – im Schnitt erreichbar. 5,5% oder 6,5% sind es derzeit nicht. Die Spirale aus hohem Ertragsziel, risikoreicher Veranlagung und Kapitalverlusten in schlechten Veranlagungsjahren muss durchbrochen werden. Auch die bestehenden Verträge müssen rasch angepasst werden.
- Lebensphasengerechte Veranlagung:** So wie in der Sozialpartnereinigung ausgehandelt, ist es sinnvoll junge Arbeitnehmer an den Ertragschancen der Kapitalmärkte partizipieren zu lassen, aber gegen Pension hin das Risiko sukzessive herauszunehmen. Man darf den heute 20-jährigen Arbeitnehmern nicht alle Chancen mit rigiden Garantieprodukten nehmen, genauso wenig wie man Pensionisten ohne Alternativen in Hochzins-VRGen belassen darf.
- Eine **Sicherheits-VRG** mit maximaler Stabilität, aber ohne Garantiekosten. Die Sicherheits-VRG ist die logische Pensionisten-VRG im Lebensphasenkonzept der VBV. Aus unserer Sicht ist ein Garantieprodukt für Pensionskassen systemwidrig. Dafür sind Versicherungen besser geeignet. Anwartschaftsberechtigte haben schon jetzt die Möglichkeit zu Pensionsbeginn in eine Kollektivversicherung zu wechseln. Wird die Sozialpartnereinigung entsprechend umgesetzt ist dieser Wechsel schon mit dem 50. Lebensjahr möglich.

Mit diesen Maßnahmen kann das Ziel für stabilere Pensionen besser erreicht werden als mit der geforderten Garantie. Die klare Unterscheidbarkeit der Durchführungswege in der betrieblichen Altersvorsorge soll erhalten bleiben: Versicherungen als Anbieter von Garantieprodukten, Pensionskassen mit dem Modell einer auf die jeweilige Lebensphase optimierten Veranlagung.

Happy Birthday - 5 Jahre VBV-Lebensphasenmodell

Eine Erfolgsgeschichte mit Zukunftsperspektive

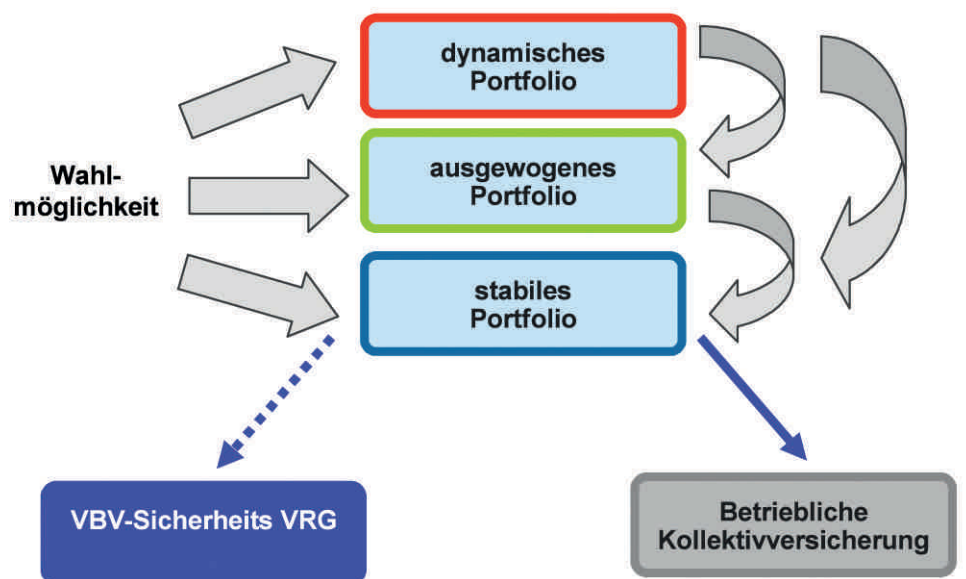
Vor fünf Jahren wurde das Lebensphasenmodell von der VBV am Markt vorgestellt. Seit dem hat es sich zum Standard für Neuverträge in der betrieblichen Altersvorsorge entwickelt. Alleine in der VBV konnten seit der Markteinführung rund 40.000 Arbeitnehmer selbst über das von ihnen gewünschte Veranlagungsportfolio entscheiden. Die Idee einer auf die jeweilige Lebensphase optimierten Veranlagung hat sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer überzeugt. Als Marktführer arbeitet die VBV aber auch konsequent an der Weiterentwicklung dieses Modells.

So gibt es seit einigen Wochen für alle Begünstigten eines Lebensphasenmodells ein besonderes Internetreporting im geschützten Login-Bereich auf www.vbv.at. Jeder Anwartschaftsberechtigte kann die Reportings der zur Auswahl stehenden Portfolios mittels Wechsel-Button auswählen und erhält so eine entsprechende Entscheidungsgrundlage für einen möglichen VRG-Wechsel.

Aber auch die nächste Pensionskassennovelle soll positive Änderungen für das Lebensphasenmodell bringen. So hat sich die Arbeitsgruppe im Finanzministerium - an der auch die VBV maßgeblich beteiligt war - für die technische Möglichkeit ausgesprochen, ein Lebensphasenmodell im Rahmen bestehender Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRG) durchzuführen. Innerhalb einer VRG sollen verschiedene Rechenkreise mit einer unterschiedlichen Veranlagungspolitik möglich sein. Damit könnte das Lebensphasenmodell leichter für bestehende Kunden mit höheren Rechnungszinsen umgesetzt werden.

Auch die ausverhandelte Regelung zur Durchlässigkeit der unterschiedlichen Systeme passt hervorragend in das Gesamtkonzept einer betrieblichen Altersvorsorge nach Lebensphasen. Diese soll folgendermaßen aussehen: Der einzelne Anwartschaftsberechtigte kann im 50. Lebensjahr eine Verfügung treffen, dass der Arbeitgeber zukünftig die Beiträge in eine Sicherheits-VRG leisten bzw. Prämien in eine betriebliche Kollektivversicherung entrichten soll. Mit dem 55. Lebensjahr kann er dann mit dem Gesamtkapital wechseln.

Lebensphasenmodell mit Sicherheit-VRG bzw. Garantiepension



Damit wird das Lebensphasenkonzept perfekt. Jeder Arbeitnehmer könnte in seinem Erwerbsleben von einer sehr dynamischen Veranlagung sukzessive in immer stabilere Veranlagungsvarianten wechseln. In der Pension hat er dann die Wahl zwischen einer auf Pensionistenbedürfnisse optimierten VBV-Sicherheits-VRG und einem Versicherungsprodukt.

Online Prognosen für alle Anwartschaftsberechtigten – ein Service der VBV

Seit fast 3 Jahren bietet die VBV Ihren Anwartschaftsberechtigten die Möglichkeit des „Pensionsrechners“. Dieser befindet sich auf der Homepage www.vbv.at und kann mittels einer individuellen Zutrittsberechtigung aufgerufen werden. Zutrittsberechtigung und Passwort sollten keinesfalls an Dritte weitergegeben werden, weil seit letztem Jahr höchstpersönliche Daten im Rechner aufscheinen. Deshalb wird die Zutrittsberechtigung allen Anwartschaftsberechtigten mit der Information über die Kapital- und Beitragsentwicklung persönlich mitgeteilt. Der Pensionsrechner steht für alle Anwartschaftsberechtigten, die ein beitragsorientiertes Pensionskassenmodell haben, zur Verfügung. Anwartschaftsberechtigte mit einem leistungsorientierten Pensionskassenmodell können den Pensionsrechner zur Prognose für Eigenbeiträge verwenden.

Personaldaten *)			
Nachname	<input type="text" value="Mustermann"/>	Vorname	<input type="text" value="Max"/>
Geburtsdatum	<input type="text" value="05.07.1953"/>	Titel	<input type="text" value="Mag."/>
Geschlecht	<input type="text" value="Männlich"/>	SVNR	<input type="text" value="1234050753"/>

*) Bitte melden Sie uns und Ihrem Dienstgeber falls die Daten fehlerhaft sind: info@vbv.at

Vertragsdaten	
VRG	<input type="text" value="555"/>
Kunde	<input type="text" value="Beispiel Kunde 2"/>
Vertrag	<input type="text" value="Beispiel Vertrag 2"/>

Bilanz- und Beitragsdaten (in Euro)		
Beiträge Ihres Arbeitgebers (pa)	<input type="text" value="1.000,00"/>	Hilfe
Eigenbeiträge (pa)	<input type="text" value="1.000,00"/>	Hilfe
Deckungsrückstellung aus Beiträgen Ihres Arbeitgebers zum 31.12.2008 ²	<input type="text" value="35.237,95"/>	Hilfe
Deckungsrückstellung aus Eigenbeiträgen zum 31.12.2008 ²	<input type="text" value="3.968,20"/>	Hilfe

² bis zum Versand der Information über die Beitrags- und Kapitalentwicklung werden hier vorläufige Werte angegeben

Vertragsparameter	Parameter
Rechnungszinssatz <input type="text" value="3,50"/> % Hilfe	Pensionsalter (Jahre / Monate) <input type="text" value="62"/> <input type="text" value="0"/> Hilfe
Witwen(r)übergang <input type="text" value="30,00"/> % Hilfe	Pensionsantritt <input type="text" value="01.08.2015"/>
Abfertigungszeitraum (Monate) <input type="text" value="1"/> Hilfe	Veranlagungserfolg <input type="text" value="4,50%"/> Hilfe
	Valorisierung der Arbeitgeberbeiträge <input type="text" value="3,00%"/> Hilfe
	Valorisierung der Eigenbeiträge <input checked="" type="radio"/> Wie Arbeitgeberbeiträge <input type="radio"/> Keine Hilfe

Berechnungsergebnisse (in Euro, im Jahresausmaß)

Pensionszahlungsbeginn	01.09.2015
Alterspension aus der Deckungsrückstellung aus Beiträgen Ihres Arbeitgebers ¹	2.738,12
Alterspension aus den angenommenen zukünftigen Beiträgen Ihres Arbeitgebers ¹	469,91
Alterspension aus der Deckungsrückstellung aus Eigenbeiträgen ¹	308,34
Alterspension aus den angenommenen zukünftigen Eigenbeiträgen ¹	462,68
Alterspension gesamt ¹	3.979,05

Denkwerkstatt St. Lambrecht

Ein „ZEIT RAUM - ZEIT DENKEN“ Projekt

„Solidarität in Zeiten von Einzelkämpfertum“ lautete das zentrale Thema der zweiten Denkwerkstatt im steirischen St. Lambrecht.

Zweit Tage lang diskutierten Experten auf Einladung der Gesellschaft für Zukunftssicherung und Altersvorsorge die Situation des Pensionswesens und die Herausforderungen an das Management.

Den Einstieg in die Materie lieferte der neue Generaldirektor der Pensionsversicherungs-Anstalt, Dr. **Winfried Pinggera**, dessen Zahlen das Problem augenfällig machten. Weitere Referate hochkarätiger Finanzdienstleister (u.a. VIC-Aktuar **Kurt Ebner**, **Elisabeth Stadler**, UNIQA-Vorstand, Vorstandsdirektor Mag. **Günther Schiendl**, VBV) ergänzten die Sicht des Drei-Säulen-Modells und seiner Abhängigkeit von Solidaritätsüberlegungen des Einzelnen und der Gesellschaft. Immer wieder rekurrierte der wissenschaftliche Leiter, Arbeitsrechtsprofessor Dr. **Wolfgang Mazal**, auf diese Kernfrage.

Wie es speziell um die Portabilität von Ansprüchen in einer zunehmend globalisierten Arbeitswelt steht, stand im Mittelpunkt der abendlichen Diskussion mit WdF-Vorsitzendem Dr. **Paul Jankowitsch**; die Ergebnisse erscheinen auch heuer in Buchform (Neuer Wissenschaftlicher Verlag) und werden im Herbst 2009 präsentiert, versprach Organisator Dr. **Johannes M. Martinek**.



Interessierte Zuhörer während der genannten Vorträge, darunter auch die Vortragenden E. Stadler und Mag. G. Schiendl

Dr. Johannes M. Martinek, Initiator des Projektes „ZEIT RAUM – ZEIT DENKEN“