

Die neuen Lebensphasen-Modelle

Seit Kurzem kann man auch für seine Betriebspension individuelle Veranlagungswünsche äußern. Wie das funktioniert, zeigt GEWINN.



Foto: Mauritius/Rosenfeld

Zwei Generationen in einem Betrieb: Während die Jungen ein höheres Risiko bei langer Laufzeit häufig bevorzugen, tendieren ältere Arbeitnehmer zu mehr Sicherheit

VON SUSANNE KOWATSCH

► **A**ngenehm ist es ja, wenn man als Arbeitnehmer in den Genuss einer Betriebspension kommt. Viel mitreden kann der Einzelne bei der Veranlagung einer Pensionskasse allerdings nicht. Zumindest bis vor Kurzem.

Die Veranlagungsauswahl funktioniert dort, grob gesprochen, folgendermaßen: Die Experten der Pensionskasse entscheiden gemeinsam mit Arbeitgebern und teils Vertretern der Arbeitnehmer in sogenannten Veranlagungsbeiräten über die Zusammensetzung des Investments. Das heißt, dass für alle gleich veranlagt wird: für aktive junge Arbeitnehmer ebenso wie für bereits pensionierte Ex-Arbeitnehmer.

Aufgrund der steigenden Volatilität auf den Kapitalmärkten und den Erfahrungen nach dem Jahr 2001 (laufende Pensionen wurden gekürzt) wurde der Ruf nach mehr Flexibilität für den Einzelnen immer lauter. Und seit Kur-

zem ist es so weit: Die Kassen bieten sogenannte „Lebensphasenmodelle“ oder „Lebenszyklusmodelle“ an, bei denen der einzelne berechnete Arbeitnehmer sein Veranlagungsrisiko selbst bestimmen kann. Je nach Pensionskasse kann zwischen zwei oder drei Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRGen) mit unterschiedlichen Risiko-Ertragsprofilen gewählt werden. „Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber, gegebenenfalls gemeinsam mit dem Betriebsrat, ein solches Modell zulässt. Tut er das, entsteht für den einzelnen Arbeitnehmer ein gewisser Spielraum“, erklärt Peter Prandstätter von benefit consulting, Spezialist für betriebliche Altersvorsorge.

Die Grundidee dazu: Junge Leute sollten aufgrund des langen Veranlagungshorizonts eher in Aktien (bis zu 70 Prozent – so auch die gesetzliche Obergrenze für Pensionskassen) investieren, weil der Ertrag langfristig höher eingeschätzt wird. Ältere Arbeitnehmer oder Pensionisten sollten zur Ab-

sicherung ihrer bereits erzielten Erträge in konservative Veranlagungen (etwa 20 Prozent oder weniger Aktien) wechseln bzw. dort verbleiben. „Zusätzlich spielt die persönliche Risikoneigung eine fast ebenso starke Rolle für die Entscheidung“, ergänzt betriebliche Pensionsvorsorge-Experte Johannes Mladek von Watson Wyatt.

Revolutionär ist die neue Möglichkeit freilich nicht: Insbesondere in Großbritannien und den USA ist sie seit Langem selbstverständlich.

Was bieten die einzelnen Pensionskassen?

Um sich ein Bild von den unterschiedlichen Ansätzen der Pensionskassen machen zu können, wurden die österreichischen überbetrieblichen Pensionskassen hinsichtlich ihrer Flexibilität von benefit consulting und Watson Wyatt genauer beleuchtet. Das Ergebnis: Die ÖPAG Pensionskasse, die VBW Pensionskasse und die Victoria-Volksbanken Pensionskasse bieten jeweils drei Veranlagungs- und Risikogemeinschaften mit unterschiedlichen Ertrags-Risiko-Profilen zur Auswahl an. Einfach ausgedrückt kann hier der Arbeitnehmer zwischen einer konservativen VRG mit etwa fünf bis 20 Prozent Aktien, einer ausgewogeneren VRG mit etwa 20 bis 30 Prozent Aktien und einer dynamischeren VRG mit mehr als 30 bis 50 Prozent Aktien wählen. Die angegebenen Aktienanteile sind Bandbreiten, die je nach Pensionskasse etwas höher oder niedriger sein können.

Wichtig: Eingeschränkt wird das Wahlrecht immer dadurch, dass nur von einer risikoreicheren zu einer risikoärmeren VRG gewechselt werden kann. Für den Arbeitnehmer gibt es dabei bei der ÖPAG ein Erstwahlrecht (mit der Aufnahme in die Pensionskasse) sowie ein Umstiegswahlrecht. Besonders bei der Victoria Volksbanken Pensionskasse: hier kann bei bestehenden Verträgen auch in ein Lebenszyklusmodell gewechselt werden, wenn der Rechnungszins kleiner oder gleich 4,5 Prozent ist, bei den übrigen Anbietern meist nur bei kleiner gleich 3,5 Prozent.

Die APK Pensionskasse weicht von den erwähnten Ansätzen etwas ab. Sie bietet zwar auf Wunsch auch ein Le-

„Zusätzlich zum Alter des Arbeitnehmers spielt auch die persönliche Risikoneigung eine Rolle für die individuelle Entscheidung“, so Pensionsvorsorge-Experte Mag. Johannes Mladek von Watson Wyatt

Foto: Watson Wyatt GmbH



mit etwa 50 Prozent Aktienanteil zu einer risikoärmeren. Wenn der Arbeitnehmer keine Entscheidung abgibt, kommt er in die ausgewogene VRG und kann einmalig (im Folgejahr) in die dynamische VRG wechseln, allerdings nicht mehr zurück. Dafür kann bei Pensionsantritt in die betriebliche Kollektivversicherung (ein Versicherungsprodukt) „geswitcht“ werden.

Bei der Bonus Pensionskasse schließlich hat der Arbeitnehmer beim Eintritt in die Pensionskasse die Wahl zwischen drei VRGen (mit Aktienanteilen zwischen etwa 28 und 40 Prozent) und kann dann bei Pensionsantritt in eine risikoärmere VRG wechseln. Für besonders risikobewusste (junge) Belegschaften wird auch eine VRG mit einem maximalen Aktienanteil von 70 Prozent angeboten.

„Hervorzuheben ist, dass alle Pensionskassen derzeit zumindest einen kostenlosen Switch anbieten“, resümiert Prandstätter.

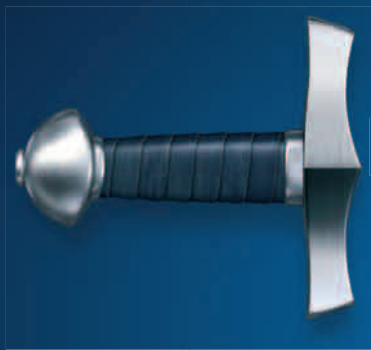
Die unterschiedlichen Ansätze der Pensionskassen berücksichtigen die aktuelle Sichtweise der Finanzmarktauf-

„Voraussetzung ist immer, dass der Arbeitgeber, wenn vorhanden mit dem Betriebsrat, ein derartiges Modell zulässt“, erklärt Mag. Peter Prandstätter, Geschäftsführer von benefit consulting, die Voraussetzungen

Foto: benefit consulting gmbh



sicht. Weitere Regelungen der FMA sind noch zu erwarten. Denn es kann – neben allen Vorteilen der neuen Flexibilität – auch dazu kommen, dass einzelne Mitarbeiter zur „falschen“ Zeit switchen. Damit verbunden sind dann Vor- oder Nachteile für einzelne Mitarbeiter im Unternehmen. „Man wird sehen, welcher Gedanke – Schutz der Arbeitnehmer durch weitere Einschränkungen in der Wahlmöglichkeit oder die Chance der Arbeitnehmer auf höhere Gewinne – sich letztlich durchsetzen wird“, so Johannes Mladek. G



**AUFGEBEN WAR NOCH NIE IHRE STÄRKE
WARUM SOLLTEN SIE VOR GERICHT DAMIT ANFANGEN**



ROLAND ● TOP-MANAGER-RECHTSSCHUTZ

In Ihrem Job müssen Sie sich immer wieder neu durchsetzen. Ihre Kämpfermatur ist besonders gefordert, wenn Ihnen eine Straftat vorgeworfen wird, z. B. wegen eines Unfalls auf dem Firmengelände. In einem solchen Fall zieht das Gericht auch die Unternehmensleitung – also Sie – zur Rechenschaft.

Sichern Sie Ihr persönliches Risiko ab und entscheiden Sie sich für den ROLAND Top-Manager-Rechtsschutz. Wir empfehlen erstklassige Strafverteidiger und bieten umfassende Kostenübernahme.



WIR KÄMPFEN FÜR IHR GUTES RECHT.

Alles, was Sie wissen müssen, erfahren Sie bei Ihrem Versicherungsmakler oder unter:
0810 900 444 oder **www.roland-rechtsschutz.at**