

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Politikansätze zur Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge

Auswertung einer internationalen Expertenbefragung

erstellt von Peter Westerheide,
Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung ZEW
Mannheim, Januar 2002

Dr. Peter Westerheide

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) GmbH

Postfach 10 34 43

D - 68034 Mannheim

Tel.: 0621 1235 146

Fax: 0621 1235 223

E-Mail: westerheide@zew.de

Inhaltsübersicht

I.	Einleitung	1
II.	Synopsis.....	2
III.	Detaillierte Länderauswertung	11
A	Australien	11
A.1	Öffentliche Alterssicherung.....	11
A.2	Ergänzende betriebliche und private Alterssicherung.....	12
A.3	Staatliche Anreize zur Förderung der Altersvorsorge.....	13
A.4	Regulierung	14
A.5	Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge.....	15
A.6	Financial Literacy	20
A.7	Gesamteinschätzung	20
A.8	Literatur	21
B	Großbritannien.....	23
B.1	Öffentliche Alterssicherung.....	23
B.2	Ergänzende betriebliche und private Alterssicherung.....	26
B.3	Staatliche Anreize zur Förderung der Altersvorsorge.....	29
B.4	Regulierung	31
B.5	Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge.....	34
B.6	Financial Literacy	38
B.7	Gesamteinschätzung	39
B.8	Literatur	42

C	Kanada	44
C.1	Öffentliche Alterssicherung	44
C.2	Ergänzende kapitalgedeckte Systeme	48
C.3	Staatliche Anreize zur Förderung der Altersvorsorge	53
C.4	Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge	55
C.5	Financial Literacy	59
C.6	Gesamteinschätzung	59
C.7	Literatur	60
D	Niederlande	62
D.1	Kurzbeschreibung des Alterssicherungssystems	62
D.2	Die öffentliche Altersvorsorge	62
D.3	Die betriebliche Alterssicherung	64
D.4	Die private Alterssicherung	67
D.5	Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge	68
D.6	Financial Literacy	72
D.7	Gesamteinschätzung	72
D.8	Literatur	74
E	Schweden	76
E.1	Öffentliche Alterssicherung	76
E.2	Betriebliche Alterssicherung	79
E.3	Private Zusatzsicherung	81
E.4	Staatliche Anreize zur Förderung der Altersvorsorge	82
E.5	Regulierung	82
E.6	Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge	83
E.7	Financial Literacy	88
E.8	Gesamteinschätzung	88
E.9	Literatur	89

F	Schweiz.....	91
F.1	Öffentliche Alterssicherung.....	91
F.2	Kapitalgedeckte private und betriebliche Alterssicherungssysteme	93
F.3	Staatliche Anreize zur Förderung der Altersvorsorge.....	94
F.4	Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge.....	100
F.5	Financial Literacy.....	105
F.6	Gesamteinschätzung.....	105
F.7	Literatur	106
G	USA	108
G.1	Öffentliche Alterssicherung.....	108
G.2	Zusätzliche betriebliche und private Altersvorsorge.....	110
G.3	Staatliche Anreize zur Förderung der Altersvorsorge.....	111
G.4	Regulierung	112
G.5	Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge.....	116
G.6	Financial Literacy.....	122
G.7	Gesamteinschätzung.....	122
G.8	Literatur	125

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Öffentliche Altersvorsorge	6
Tab. 2: Betriebliche Altersvorsorge.....	7
Tab. 3: Geförderte private Altersvorsorge.....	8
Tab. 4: Einkommensteuertarif Australien.....	18
Tab. 5: Australien - Steuerbelastung und Sozialversicherungsbelastung für verschiedene Haushaltstypen 1999.....	19
Tab. 6: Einzahlungsgrenzen für Beiträge zu „Defined-contribution“-Plänen	30
Tab. 7: Einkommensteuertarif Großbritannien.....	35
Tab. 8: Großbritannien - Steuerbelastung und Sozialversicherungsbelastung für verschiedene Haushaltstypen 1999.....	37
Tab. 9: Anteil der Beschäftigten mit einer privaten/betrieblichen Altersvorsorge in Prozent aller Beschäftigten.....	40
Tab. 10: Zusätzliche Altersvorsorge für Vollzeitbeschäftigte	40
Tab. 11: Zusätzliche Altersvorsorge nach Geschlecht und Einkommen	41
Tab. 12: Einkommensteuertarif Kanada	56
Tab. 13: Kanada - Steuerbelastung und Sozialversicherungsbelastung für verschiedene Haushaltstypen 1999.....	58
Tab. 14: Einkommensteuertarif Niederlande.....	69
Tab. 15: Niederlande - Steuerbelastung und Sozialversicherungsbelastung für verschiedene Haushaltstypen 1999.....	71
Tab. 16: Einkommensteuertarif (Bundessteuern) Schweden.....	85
Tab. 17: Schweden - Steuerbelastung und Sozialversicherungsbelastung für verschiedene Haushaltstypen 1999.....	87
Tab. 18: BV-Beiträge in Prozent des koordinierten Lohnes.....	96
Tab. 19: Maximaler jährlicher Abzug in der dritten Säule (1989-2001).....	99
Tab. 20: Einkommensteuertarif Schweiz (für Einzelpersonen).....	101
Tab. 21: Schweiz - Steuerbelastung und Sozialversicherungsbelastung für verschiedene Haushaltstypen 1999.....	104
Tab. 22: Anlässe für vorzeitige Auszahlungen aus nachgelagert besteuerten Altersvorsorgekonten	115

Tab. 23: Einkommensteuertarif USA	119
Tab. 24: USA - Steuerbelastung und Sozialversicherungsbelastung für verschiedene Haushaltstypen 1999.....	121
Tab. 25: Arbeitnehmerbeteiligung an arbeitgeberfinanzierten Pensionsplänen 1989 und 1999	123
Tab. 26: Gruppen mit geringem Beteiligungsgrad an betrieblicher Altersvorsorge	124
Tab. 27: Besitz von nachgelagert besteuerten Altersvorsorgekonten, 1998.....	124

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Das australische Rentensystem in der Gesamtübersicht.....	11
Abb. 2:	Australien - Zusammensetzung der Alterseinkommen.....	13
Abb. 3:	Das britische Rentensystem in der Gesamtübersicht.....	23
Abb. 4:	Großbritannien - Einkommensersatzraten in Abhängigkeit vom Einkommen.....	26
Abb. 5:	Großbritannien - Zusammensetzung der Einkommen von Rentnern 1997/8.....	27
Abb. 6:	Das kanadische Rentensystem in der Gesamtübersicht.....	44
Abb. 7:	Kanada - Zusammensetzung der Einkünfte von Rentnern 1992.....	48
Abb. 8:	Das niederländische Rentensystem in der Gesamtübersicht.....	62
Abb. 9:	Niederlande - Zusammensetzung der Einkommen von Rentnern.....	66
Abb. 10:	Das schwedische Rentensystem in der Gesamtübersicht.....	76
Abb. 11:	Schweden - Zusammensetzung der Alterseinkünfte (Beispielrechnung).....	78
Abb. 12:	Das schweizerische Rentensystem in der Gesamtübersicht.....	91
Abb. 13:	Relation der drei Säulen in der schweizerischen Altersversorgung (idealtypisch).....	94
Abb. 14:	Portfoliostruktur schweizerischer Pensionsfonds 1998.....	97
Abb. 15:	Das US-amerikanische Rentensystem in der Gesamtübersicht.....	108
Abb. 16:	USA - Einkommensstruktur von Rentnern 1998.....	116

Währungsbezeichnungen

\$	US-Dollar
£	Britische Pfund
A\$	Australische Dollar
C\$	Kanadische Dollar
NLG	Niederländische Gulden
SFr	Schweizer Franken
Skr	Schwedische Kronen

Länderbezeichnungen

AUS	Australien
CA	Kanada
CH	Schweiz
GB	Großbritannien
NL	Niederlande
SE	Schweden
US	USA

Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitgeber
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AN	Arbeitnehmer
AOW	Algemene Ouderdoms Wet
BV	Berufliche Vorsorge
bzgl.	bezüglich
CPP	Canada Pension Plan
ebda.	ebenda
f.	folgende
FDC	Financial Defined Contribution

ff.	fortfolgende
GIS	Guaranteed Income Supplement
i. Allg.	im Allgemeinen
inkl.	inklusive
i.d.R.	in der Regel
IRA	Individual Retirement Accounts
IRS	Individual Retirement Savings Accounts
ISA	Individual Saving Accounts
IV	Invalidenversicherung
k.A.	keine Angabe
LIRA	Locked-In Retirement Account
NDC	Notional Defined Contribution
OAS	Old Age Security
OASDI	Old Age, Survivors and Disability Insurance
o.g.	oben genannte/er/es
öffentl.	öffentlich
p.a.	per annum
QPP	Quebec Pension Plan
RPP	Registered Pension Plans
RRSP	Registered Retirement Savings Plans
s.	siehe
S2P	State Second Pension
SERPS	State Earnings Related Pension Scheme
SSI	Supplemental Security Income
SV	Sozialversicherung
u.a.	unter anderem; und andere
vgl.	vergleiche
zzgl.	zuzüglich

I. Einleitung

Der folgende Bericht basiert auf der Auswertung einer Expertenumfrage in sieben Ländern, die von der Bertelsmann Stiftung im Herbst 2001 durchgeführt und vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) GmbH, Mannheim, betreut wurde. Die von der Bertelsmann Stiftung eingeholten Länderexpertisen werden parallel zu dieser zusammenfassenden Beschreibung unter www.vorsorgestudien.de veröffentlicht.

Der Schwerpunkt dieser Erhebung lag auf der Ausgestaltung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge in Australien, Großbritannien, Niederlande, Kanada, Schweden, Schweiz und den USA. Ergänzende Daten wurden zur Ausgestaltung der öffentlichen Systeme der Altersvorsorge, den Aufwendungen für Wohnen und Gesundheit im Alter, zur Einkommensteuer und zu den Sozialabgaben erhoben. Ein weiterer Abschnitt der Umfrage war dem Kenntnisstand in der Bevölkerung in finanziellen Angelegenheiten im Allgemeinen („financial literacy“) und in Bezug auf die Altersvorsorgeplanung im Besonderen gewidmet. Hier sollten – sofern vorhanden – zum einen die Erkenntnisse diesbezüglicher Untersuchungen skizziert, zum anderen auch die jeweils verfolgten Ansätze zur Verbesserung des Kenntnisstandes in der Bevölkerung beschrieben werden.

Die Länderberichte wurden erstellt von:

- David Harris (Australien)
- Edward Whitehouse (Großbritannien; internationaler Vergleich der Einkommensbesteuerung und der Beiträge zur Sozialversicherung)
- Deborah Fretz/Alan Macnaughton/Michael Veall (Kanada)
- Lex Meijdam (Niederlande)
- Edward Palmer (Schweden)
- Alfonso Souza-Posa/Jacob van Dam (Schweiz)
- Lawrence H. Thompson (USA).

Neben den Stellungnahmen der Experten wurden für die vorliegende zusammenfassende Darstellung in vielen Fällen weitere Quellen herangezogen, auf die jeweils separat verwiesen wird. Die jedem Länderbericht beigelegten Literaturverzeichnisse geben nur diese zusätzlich verwendeten Quellen an; weitere Literaturverweise können den zugrundeliegenden Expertisen, die jeweils an erster Stelle der Literaturlisten genannt sind, entnommen werden.¹

¹ Für wertvolle Unterstützung in steuerlichen Fragen danke ich Thorsten Stetter.

II. Synopsis

Die folgenden zusammenfassenden Abschnitte und Tabellen geben in kurzer Form eine synoptische Übersicht über wesentliche Ausgestaltungsmerkmale der verschiedenen Säulen der Alterssicherung in den betrachteten Ländern.

- *Leistungsniveau der öffentlichen Altersvorsorge*

Es wird deutlich, dass die öffentliche Säule der Alterssicherung in allen betrachteten Ländern insbesondere bei höheren Einkommen lediglich eine Grundsicherung gewährleisten kann. Zur Aufrechterhaltung des Lebensstandards ist daher in allen Ländern eine Zusatzvorsorge betrieblicher und/oder privater Art notwendig.

Die öffentlichen Systeme setzen – mit Ausnahme bedürftigkeitsorientierter Zusatzversorgungssysteme – in der Regel Einzahlungen aus Erwerbseinkommen zum Anspruchserwerb voraus. Ausnahmen stellen Australien (beitragsunabhängiger Anspruch mit Bedürftigkeitsprüfung), die Niederlande (beitragsunabhängiger Anspruch ohne Bedürftigkeitsprüfung), die Schweiz (Anspruchserwerb durch Einzahlungen auch von Nicht-Erwerbstätigen) sowie Kanada (Zahlung eines ergänzenden Bürgergeldes mit Anrechnung hoher Einkommen) dar. Die Leistungen aus der öffentlichen Altersvorsorge werden i.d.R. mindestens an die Steigerungen der Konsumentenpreise angepasst, in einigen Fällen werden auch Steigerungen des allgemeinen Lohnniveaus berücksichtigt.

- *Ausgestaltung ergänzender betrieblicher Systeme*

In allen Ländern spielt die betriebliche Zusatzvorsorge eine wesentliche Rolle in der Lebensstandardsicherung. Mit Ausnahme der USA besteht zudem in allen betrachteten Ländern ein hoher Verpflichtungsgrad für die betriebliche Zusatzvorsorge. Altersvorsorgeaufwendungen werden – mit der Ausnahme von Australien – durchgängig nachgelagert besteuert, so dass entsprechende Anreize zur Verlagerung von Einkommen auf die Ruhestandsphase mit häufig geringerer Steuerbelastung bestehen. In den Niederlanden stellt das zu versteuernde Einkommen darüber hinaus die Bemessungsgrundlage für Sozialversicherungsabgaben dar, die in der Rentenbezugsphase nicht gezahlt werden müssen, so dass hier ein zusätzlicher Sparanreiz für Niedrigverdiener wirksam wird. In Großbritannien erhalten die Versicherten einen Sozialversicherungsrabatt, wenn sie aus der öffentlichen verdienstabhängigen Altersvorsorge austreten (sog. „*Contracting out*“).

Teilweise (Großbritannien, Niederlande) sind die betrieblichen Leistungen von den öffentlichen Leistungen abhängig, da öffentliche Leistungen durch die Betriebsrenten auf

ein bestimmtes Niveau aufgestockt bzw. öffentliche Leistungen auf die Betriebsrente angerechnet werden. In Australien hingegen, wo die öffentlichen Altersvorsorgeleistungen einer Bedürftigkeitsprüfung unterliegen, mindern hohe Betriebsrenten tendenziell die Höhe der öffentlichen Leistungen. Die Unverfallbarkeitsfristen für Arbeitgeberbeiträge sind zumeist kürzer als in Deutschland. Teilweise sind die Leistungen aus der betrieblichen Zusatzvorsorge preis- oder lohnindexiert (Australien, Großbritannien Kanada, Niederlande, Schweden).

- *Ausgestaltung ergänzender privater Systeme*

Mit Ausnahme von Australien – wo allerdings freiwillige Mehreinzahlungen in der betrieblichen Altersvorsorge möglich sind – werden in den anderen Ländern weitere private Altersvorsorgeersparnisse steuerlich gefördert. Tendenziell ist die dritte Säule der Alterssicherung weniger stark reguliert als die zweite Säule. So besteht kein Zwang zur privaten Zusatzvorsorge. Da es sich üblicherweise um normale Sparpläne handelt, besteht auch keine Abhängigkeit von den Leistungen der öffentlichen Säule. In umgekehrter Wirkungsrichtung beeinflussen allerdings die hier angesammelten Guthaben möglicherweise das Ergebnis einer Bedürftigkeitsprüfung für öffentliche Zusatzvorsorgesysteme. Soweit Angaben verfügbar sind, sind die Leistungen der dritten Säule der Altersvorsorge nicht preis- oder lohnindexiert.

- *Gewährleistung eines lebenslangen Einkommens*

Nicht in allen Zusatzversorgungssystemen werden Vorkehrungen getroffen, um Kapitalverluste zu vermeiden und die Auszahlungen in der Rentenbezugsphase bis zum Lebensende zu strecken. Während in den öffentlichen Systemen der Altersvorsorge durchweg Ansprüche nur in Form von Renten ausgezahlt werden, finden sich Verrentungspflichten bei der betrieblichen und privaten Altersvorsorge nicht in allen Fällen. In einigen Ländern sind vollständige oder zumindest partielle Kapitalauszahlungen möglich, die z.T. (USA, Großbritannien) sogar steuerlich bevorzugt werden. Rigide Anlagevorschriften, die die Risiken der Kapitalanlage verringern, finden sich selten (Ausnahme: Schweiz), i.d.R. unterliegen die Anbieter von Altersvorsorgeprodukten lediglich allgemeinen Sorgfaltspflichten für die Kapitalanlage. Der Aufrechterhaltung des Versorgungsniveaus dienen allerdings die bereits erwähnten Preis- bzw. Lohnindexierungen der Leistungen.

- *Anreize zu zusätzlicher betrieblicher und privater Altersvorsorge*

Neben den finanziellen Anreizen zur Altersvorsorge durch nachgelagerte Besteuerung und ggf. Ermäßigungen der Sozialversicherungsbeiträge werden in einigen Ländern auch informatorische Anreize gesetzt. Dies geschieht, indem die zu erwartenden Rentenleistungen aus der privaten und der betrieblichen Säule berechnet und obligatorisch bzw. auf Anfrage mitgeteilt werden (z.B. in Großbritannien, Schweden, USA). Besondere Anreize setzt Kanada, wo die Finanzbehörden jährlich auf die individuellen steuerlichen Fördermöglichkeiten hinweisen und so eine Erinnerungsfunktion wahrnehmen. Darüber hinaus weist Kanada auch im Bereich der finanziellen Anreizstrukturen eine außergewöhnliche Flexibilität bzw. weitreichende Gestaltungsmöglichkeiten für die Beitragszahler auf. Weitere Anreize werden durch die Notwendigkeit eines expliziten Opting out aus der betrieblichen Altersvorsorge (Großbritannien) gesetzt: Beschäftigte werden hier z. T. automatisch in das betriebliche Vorsorgesystem aufgenommen und müssen explizit für eine alternative Altersvorsorge optieren.

- *Financial Literacy*

In nahezu allen Ländern (mit Ausnahme Großbritanniens) liegen nur wenige empirische Erkenntnisse zur Kompetenz der Bevölkerung in Finanzangelegenheiten im Allgemeinen oder in der Altersvorsorgeplanung im Besonderen vor. Sofern Indizien vorliegen, legen sie die Vermutung nahe, dass die finanziellen Planungsfähigkeiten und der Kenntnisstand bezüglich des Rentensystems des eigenen Landes in breiten Schichten unzureichend sind. In nur wenigen Ländern (Ausnahme wiederum Großbritannien, im Zuge der Einführung eines novellierten Rentensystems auch Schweden, Australien) wurden bislang intensive Anstrengungen unternommen, diese Defizite zu verringern.

- *Zusammenfassende Bewertungen und Schlussfolgerungen*

Die Gesamteinschätzungen der befragten Rentenexperten fallen für die Systeme aller sieben Länder grundsätzlich positiv aus. Im Allgemeinen wird positiv hervorgehoben, dass die Risiken der Altersvorsorge gut diversifiziert seien, da sich die Vorsorge auf mehrere Säulen – im Allgemeinen schwerpunktmäßig die öffentliche und die betriebliche Vorsorge – stütze. Sofern Kritik an den Rentensystemen geäußert wird, bezieht sich diese vor allem auf die Komplexität der Systeme (Großbritannien, Schweiz), auf die ungenügende Sicherung von Geringverdienenden (USA), auf die Rigidität der Anlagevorschriften (Schweiz) und den geringen Wettbewerbsgrad im System der betrieblichen Vorsorge (Niederlande). In besonders freiheitlich ausgestalteten Systemen wird dagegen

Kritik an der Wahlfreiheit unter zu vielen Anlageformen (z.B. USA, Schweden) und einem zu hohen Grad an Freiwilligkeit (USA) geübt.

Ansatzpunkte für die weiterführende Reformdiskussion:

- Die Betrachtung der Altersvorsorgesysteme in sieben Beispielländern zeigt auf, dass Obligationen für die betriebliche Altersvorsorge im Gegensatz zur Diskussion in Deutschland eine große Rolle spielen. Allerdings ist die obligatorische öffentliche Sicherung in diesen Ländern für Einkommensbezieher mit Durchschnittseinkommen und vor allem für Höherverdienende nicht als Lebensstandardsicherung ausgelegt, so dass eine ergänzende Vorsorge in erheblichem Umfang zwingend erforderlich ist.
- Im Gegensatz zu dem hohen Verpflichtungsgrad in Bezug auf das Volumen der Einzahlungen steht in den meisten Ländern eine weitgehende Freiheit hinsichtlich der Wahl der Anlageformen. Auf weitgehende Regulierungen wird meist verzichtet. In den Ländern, in denen strikte Regulierungen vorhanden sind (Niederlande, Schweiz) wird genau dies als Nachteil des Systems – u.a. wegen zu geringer Wettbewerbsintensität – hervorgehoben. Zu große Wahlfreiheit wird allerdings ebenfalls (wegen der damit verbundenen höheren Verwaltungskosten und Risiken) als problematisch angesehen (Schweden, USA).
- Mit Ausnahme von Australien wird in allen Ländern die nachgelagerte Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen als Anreizinstrument eingesetzt. Besonders leistungsfähig scheint das kanadische System der steuerlichen Altersvorsorgeförderung zu sein: Die jährliche Nachricht der Finanzbehörden über die abzugsfähigen Beiträge für die Altersvorsorge und eine hohe zeitliche Flexibilität bei den Einzahlungen stellen interessante Anreizinstrumente dar. Weitere in mehreren Ländern zu findende Anreizinstrumente sind regelmäßige Auskünfte über die Kontostände und die zu erwartenden Rentenleistungen in den verschiedenen Säulen. In einigen Ländern wird darüber diskutiert, zusammenfassende Auskünfte für die erste und zweite Säule zu geben. Negative Anreize gehen dagegen von intransparenten und überkomplexen Systemen aus.
- Die betriebliche Altersvorsorge zeichnet sich durch im Vergleich zu Deutschland zumeist kürzere Unverfallbarkeitsfristen für Arbeitgeberleistungen aus. Ein interessantes Element stellt die US-amerikanische Regelung dar, wonach – nach Wahl des Arbeitgebers – 100 Prozent der Arbeitgebereinzahlungen nach 5 Jahren oder schrittweise 20 bis 100 Prozent in einem Zeitraum von 3 bis 7 Jahren unverfallbar werden.

Tab. 1: Öffentliche Altersvorsorge

	Einkommensersatzquoten ²		Beitragsabhängigkeit, Bedürftigkeitsprüfung	Indexierung der Leistungen
AUS	Mittelwerte: ca. 36/60 % (Ehepaare/Singles); oberstes Eink.-Quintil ca. 5 %, unterstes Eink.-Quintil ca. 76 % ³		beitragsunabhängig, vermögens- und einkommensabhängig	Preise ⁴
CA	50 %	76 %	Höhe wird durch Beiträge aus Erwerbstätigkeit bestimmt, ergänzt durch beitragsunabhängiges Bürgergeld und bedarfsabhängige Zusatzsicherung	Preise
	100 %	44 %		
	200 %	25 %		
CH	Leistungen entsprechen 20 – 40 % des Durchschnittseinkommens ⁵		Höhe wird durch Beiträge bestimmt, die unabhängig vom Erwerbsstatus geleistet werden, bedarfsabhängige Ergänzungsleistungen	Löhne und Preise (mittlere Steigerungsrate)
GB	50 %	72 %	Höhe wird durch Beiträge aus Erwerbstätigkeit bestimmt, ergänzende Grundsicherung (vermögensabhängig)	Grundsicherung: Löhne, erwerbsabhängige Sicherung: Preise
	100 %	50 %		
	200 %	35 %		
NL	50 %	73 %	beitragsunabhängig	Löhne
	100 %	43 %		
	200 %	25 %		
SE	Für Durchschnittsverdiener ca. 52 % bei 5 % Kapitalmarktverzinsung ⁶		Höhe wird durch Beiträge aus Erwerbstätigkeit bestimmt, ergänzende Grundsicherung (einkommensabhängig)	Löhne und Preise ⁷
US	50 %	64.6 %	Beiträge aus Erwerbstätigkeit, ergänzende Grundsicherung (einkommens- und vermögensabhängig)	Preise
	100 %	54.6 %		
	200 %	32.3 %		

² Sofern keine andere Quelle angegeben ist, wurden die Daten aus Disney/Johnson ((2001), S. 4) übernommen; 1. Spalte: Relation des Einkommens zum Durchschnittseinkommen, 2. Spalte: öffentliche Rentenzahlungen in % des vorherigen Nettoeinkommens für Einzelpersonen) übernommen.

³ Disney/d’Ercole/Scherer (1998, S. 34f., öffentliche Renten in % des vorherigen verfügbaren Einkommens)

⁴ Zu einer abweichenden Interpretation, nach der eine Lohnindexierung stattfindet siehe King/Bækgaard/Harding (2001), S. 53.

⁵ Souza-Posa/van Dam (2002).

⁶ Palmer (2002), ZEW-Berechnungen, Einzahlungen von 43 Jahren vorausgesetzt.

⁷ Für die erwerbsabhängige Komponente. Die Grundsicherung wird diskretionär angepasst.

Tab. 2: Betriebliche Altersvorsorge

	Verpflichtungsgrad	Steuerliche Förderung	Verrentungspflicht	Zusammenhang mit öfftl. Leistungen	Unverfallbarkeitsfristen	Indexierung der Leistungen
AUS	obligatorisch	i. Allg. keine	nein	ja ⁸	bis zu 2 Jahren	teilweise preisindexiert (öfft. Sektor)
CA	nicht obligatorisch ⁹	nachgelagerte Besteuerung	ja	i.d.R. nein ¹⁰	2 Jahre (Alberta 5 J.)	teilweise preisindexiert (öfft. Sektor)
CH	obligatorisch	nachgelagerte Besteuerung	nein, meist Kapitalwahlrecht ¹¹	i.d.R. nein ¹²	sofort ¹³	nein ¹⁴
GB	obligatorisch ¹⁵	nachgelagerte Besteuerung + geringere Beiträge SV	Teilkapitalauszahlung möglich ¹⁶	z. T. Aufstockung öfftl. Leistungen	2 Jahre (1 Jahr ist üblich)	häufig preisindexiert ¹⁷
NL	quasi-obligatorisch ¹⁸	nachgelagerte Besteuerung + geringere Beiträge SV	ja	meist Aufstockung öfftl. Leistungen	weniger als ein Jahr	meist preis oder lohnindexiert

⁸ Wegen der Bedürftigkeitsprüfung verringern sich ggf. die öffentlichen Leistungen.

⁹ Allerdings häufig ein Quasi-Obligatorium in Unternehmen, die einen Pensionsplan anbieten.

¹⁰ Abgesehen von der Bedürftigkeitsprüfung der öfftl. Zusatzsicherung.

¹¹ abhängig von den Regularien des einzelnen Fonds

¹² Außer in dem Sinne, dass Einzahlungen in die BV erst oberhalb eines Mindesteinkommens (dem sog. koordinierten Lohn) geleistet werden und hinsichtlich der Bedürftigkeitsprüfung bei den Ergänzungsleistungen.

¹³ Überschussbeteiligungen des Arbeitgebers werden erst mit längeren Fristen unverfallbar.

¹⁴ Es sind jedoch diskretionäre Anpassungen möglich (siehe Queisser/Vittas (1999), S. 41).

¹⁵ Wenn ein „*Contracting out*“ aus öffentlicher Altersvorsorge (SERPS) erfolgt.

¹⁶ Bei „Defined contribution“-Plänen. Die Höhe der möglichen Kapitalauszahlung ist abhängig vom Typ des Pensionsplans.

¹⁷ Für sog. „geschützte Rechte“, die mit Sozialversicherungsrabatten bei „*Contracting out*“ erworben wurden, obligatorisch.

¹⁸ Beruht auf tarifvertraglichen Vereinbarungen.

noch Tab. 2

	Verpflichtungsgrad	Steuerliche Förderung	Verrentungspflicht	Zusammenhang mit öfftl. Leistungen	Unverfallbarkeitsfristen	Indexierung der Leistungen
SE	obligatorisch	nachgelagerte Besteuerung	partiell	nein	sofort ¹⁹	teilweise preisindexiert ²⁰
US	freiwillig	nachgelagerte Besteuerung	nein	teilweise ²¹	AG-Anteile: 3-7 Jahre, AN-Anteile sofort	nein

Tab. 3: Geförderte freiwillige private Altersvorsorge

	Förderung	Verrentungspflicht	Anrechnung auf öffentliche Alterssicherungsleistungen	Indexierung der Leistungen
CA	nachgelagerte Besteuerung	nein, Ausnahme: LIRA	Bedürftigkeitsprüfung der Zusatzsicherung	nein
CH	nachgelagerte Besteuerung	nein	Bedürftigkeitsprüfung bei den Ergänzungsleistungen	nein
GB	nachgelagerte Besteuerung	nein	Vermögensabhängigkeit der „Minimum Income Guarantee“	nein
NL	nachgelagerte Besteuerung	ja	nein	nein
SE	nachgelagerte Besteuerung	nein, aber Entnahme über mind. 5 Jahre	ja, Anrechnung auf garantierte Rentenleistungen bzw. Sozialhilfe	nein
US	nachgelagerte Besteuerung	nein	Bedürftigkeitsprüfung beim „Supplemental Security Income“	nein

¹⁹ Siehe Groupe Consultatif (2001).

²⁰ Betriebliche Sicherung der Angestellten (ITP), siehe PRI (2000), S. 2.

²¹ Grundsätzlich erfolgt eine der Bedürftigkeitsprüfung beim „Supplemental Security Income“. Außerdem weist Wise ((1999), S. 141) darauf hin, dass „Defined-benefit“-Pläne häufig eine Klausel enthalten, nach der Betriebsrentenzahlungen mit den Zahlungen aus der Sozialversicherung verrechnet werden.

Literatur

Umfrageergebnisse

Fretz, Deborah/Macnaughton, Alan/Veall, Michael R. (2002): Policy Approaches to Promote Private and Occupational Old-Age Provision in Canada. Hamilton. Verfügbar unter www.vorsorgestudien.de.

Harris, David (2002): Policy Approaches to Promote Private and Occupational Old-Age Provision in Australia. Reigate. Verfügbar unter www.vorsorgestudien.de.

Meijdam, Lex (2002): Policy Approaches to Promote Private and Occupational Old-Age Provision in the Netherlands. Tilburg. Verfügbar unter www.vorsorgestudien.de.

Palmer, Edward (2002): Policy Approaches to Promote Private and Occupational Old-Age Provision in Sweden. Stockholm. Verfügbar unter: www.vorsorgestudien.de.

Sousa-Poza, Alfonso/van Dam, Jacob (2002): Policy Approaches to Promote Private and Occupational Old-Age Provision in Switzerland. St. Gallen. Verfügbar unter www.vorsorgestudien.de.

Thompson, Lawrence (2002): Policy Approaches to Promote Private and Occupational Old-Age Provision in the United States. Washington. Verfügbar unter www.vorsorgestudien.de.

Whitehouse, Edward (2002): Pension Reform – Advance Funded Old Age Provision. Personal Income Tax and Social Security Contribution Systems. London. Verfügbar unter www.vorsorgestudien.de.

Whitehouse, Edward (2002a): Policy Approaches to Promote Private and Occupational Old-Age Provision in the United Kingdom. London. Verfügbar unter www.vorsorgestudien.de.

Weitere Literatur

Disney, Richard/Johnson, Paul (2001): Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries. Cheltenham.

Disney, Richard/D'Ercole, Marco Mira /Scherer, Peter (1998): Resources during Retirement. OECD Working Paper AWP 4.3.

Groupe Consultatif (2001): Actuarial Standards for Transfers between pension Schemes in the Countries of the EU and other European Countries. Verfügbar unter:

www.actuaries.org.uk/groupe_consultatif/documents/Cross_Border_Transfers.pdf.

(17.12.2001).

King, Anthony/Bækgaard, Hans/Harding, Ann: Pension Provision in Australia. In: Disney, Richard/Johnson, Paul (2001) (eds.): Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries. Cheltenham, S. 48 – 91.

Queisser, Monika/Vittas, Dimitri (2000): The Swiss Multi-Pillar Pension System. Development Research Group World Bank. Working Paper. Verfügbar unter [wbln0018.worldbank.org/research/workpapers.nsf/bd04ac9da150d30385256815005076ce/fc1b882155586c538525693b006da2d9/\\$FILE/wps2416.pdf](http://wbln0018.worldbank.org/research/workpapers.nsf/bd04ac9da150d30385256815005076ce/fc1b882155586c538525693b006da2d9/$FILE/wps2416.pdf) (28.11.2001).

PRI (2000): PRI's Pension Handbook. Verfügbar unter [http://www.pri.se/PRI/PRIWEB.nsf/ByKey/MainPictures/\\$file/PRIPHbEn.pdf](http://www.pri.se/PRI/PRIWEB.nsf/ByKey/MainPictures/$file/PRIPHbEn.pdf)

(17.12.2001)

Wise, David (1999): Alterssicherungssysteme in den USA. In: Deutsches Institut für Altersvorsorge (Hrsg.): Gesetzliche Alterssicherung. Reformverfahren im Ausland. Köln, S. 126 – 156.



III. Detaillierte Länderauswertung

A Australien

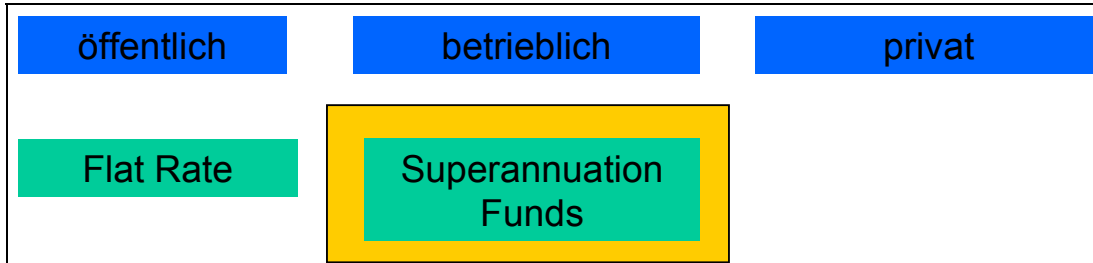


Abb. 1: Das australische Rentensystem in der Gesamtübersicht
(hell unterlegt: erwerbsabhängige Komponente)

A.1 Öffentliche Alterssicherung

Öffentliche Leistungen zur Alterssicherung umfassen ausschließlich eine pauschale Grundsicherung in Höhe von derzeit 26 Prozent des männlichen Durchschnittseinkommens (für einen einzelnen Anspruchsberechtigten: Verheiratete erhalten 184 Prozent der Einzelleistung). Anspruchsberechtigt sind Inländer, die mindestens 10 Jahre, davon 5 Jahre ununterbrochen, in Australien gelebt haben. Die Altersgrenze beträgt 65 Jahre für Männer und 62 Jahre für Frauen, eine Angleichung im Jahre 2014 ist vorgesehen. Die Leistungen sind preisindexiert²², ergänzende Zahlungen werden für Medikamente geleistet. Der Pauschalbetrag wird einkommens- und vermögensabhängig gezahlt. Die Vermögensgrenzen sind differenziert nach Wohneigentumsstatus: Sofern kein Wohneigentum vorhanden ist, wird der Bedürftigkeitsprüfung eine höhere Grenze für das zulässige Finanzvermögen zugrunde gelegt. Bei Überschreiten der Einkommens- bzw. Vermögensgrenzen werden Teilleistungen gezahlt (Einkommensanrechnung 50 Prozent bei Singles/25 Prozent bei Ehepaaren; Vermögensanrechnung A\$ 3 je A\$ 1000 Überschreitung der Vermögensgrenzen). Auch Zahlungen aus der ergänzenden Altersvorsorge in der zweiten (betrieblichen) Säule (siehe Abschnitt A.2 ff.) reduzieren die öffentlichen Leistungen.

A.1.1 Ausgabenstruktur im Alter: Gesundheit und Wohnen

Australien hat traditionell eine hohe Wohneigentumsquote: Bereits die durchschnittliche Eigentumsquote beträgt 70 Prozent. Die 65jährigen und Älteren verfügen zu 90 Prozent (Ehepaare, 1995-96) über entschuldetes Wohneigentum. Ursache für den geringen Ver-

²² Siehe allerdings King/Bækgaard/Harding (2001), S. 53 f., die eine Lohnindexierung unterstellen.



schuldungsgrad im Alter ist u.a. die Tatsache, dass Ersparnisse aus der zweiten Säule der Altersversorgung häufig per Einmalzahlung zur Tilgung von Hypotheken verwendet werden.

Das steuerfinanzierte öffentliche Gesundheitssystem ist gut ausgebaut und erfordert nur geringe Eigenbeiträge. Rund 85 Prozent der Behandlungskosten werden von der öffentlichen „Medicare“ übernommen, 15 Prozent verbleiben als Eigenleistung. Die Finanzierung erfolgt aus Einkommensteuern, die einen Zuschlag von 1,5 Prozent für Medicare enthalten. Für höhere Einkommen wird ein weiterer Zuschlag von einem Prozent erhoben.

Rentner erhalten weitere Vergünstigungen für Medikamente, wenn ihr Einkommen A\$ 50,000 für Einzelpersonen bzw. A\$ 80,000 bei Ehepaaren nicht überschreitet und sie eine „*Commonwealth Seniors Health Card*“ erhalten.

A.1.2 Einschätzung der Leistungsfähigkeit der öffentlichen Säule unter Berücksichtigung der Kosten für Wohnen und Gesundheit

Die Leistungen aus der öffentlichen Säule der Altersvorsorge sind in Australien nur im Niedrigeinkommensbereich lebensstandardsichernd. Ehepaare erhalten im Durchschnitt Leistungen aus öffentlichen Quellen, die weniger als 40 Prozent der Vorruhestandeinkommen betragen.²³ Lediglich im untersten Einkommensquintil beträgt die Einkommensersatzrate knapp 80 Prozent. Die Belastung durch Wohnkosten ist im Durchschnitt gering, auch die Gesundheitsausgaben haben im internationalen Vergleich ein eher geringes Gewicht.

A.2 Ergänzende betriebliche und private Alterssicherung

Australien verfügt über eine obligatorische betriebliche Alterssicherung. Alle Erwerbstätigen oberhalb eines monatlichen Mindesteinkommens von A\$ 450 zahlen einen Beitrag von mindestens 9 Prozent ihres Einkommens in diese betriebliche Zusatzvorsorge, sog. „*Superannuation Funds*“, bis zu einer Beitragsbemessungsgrenze von A\$ 27,510 im Quartal ein. Weitere freiwillige Einzahlungen sind möglich, es existieren altersabhängige Obergrenzen.

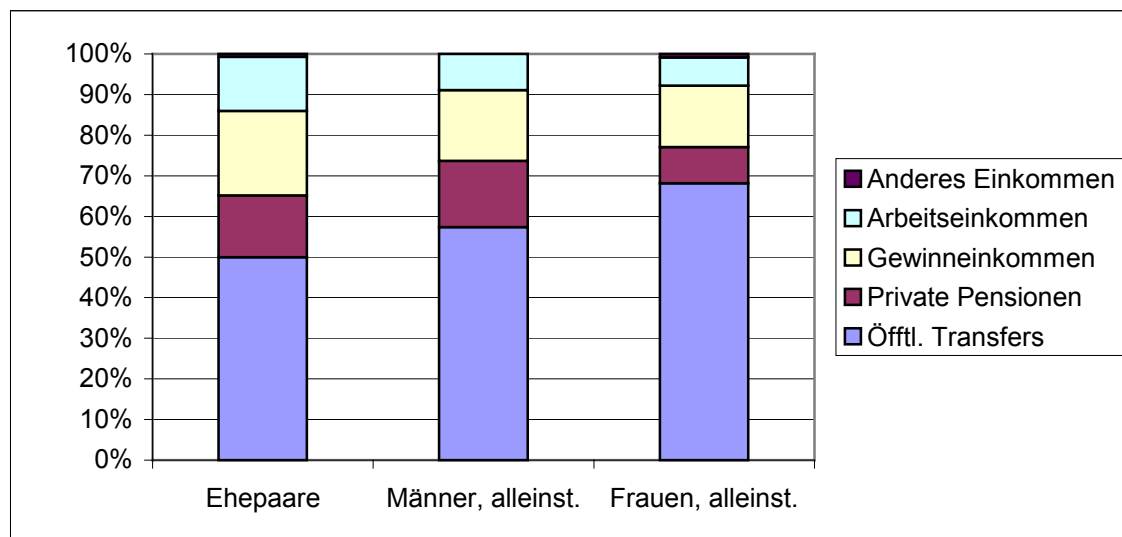
²³ Vgl. Disney/ D’Ercole/Scherer (1998), S. 34.



A.3 Staatliche Anreize zur Förderung der Altersvorsorge

Es existieren keine expliziten steuerlichen Anreize für den privaten Anleger/Arbeitnehmer zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge mit Ausnahme einer Steuergutschrift für Geringverdienende.²⁴ Arbeitgeber können die Beiträge zur Altersvorsorge steuerlich geltend machen. Falls die Mindestbeiträge nicht freiwillig gezahlt werden, werden die Beiträge als Gebühr erhoben, die dann nicht steuerabzugsfähig ist. Die Beiträge der Arbeitnehmer werden mehrfach besteuert: Sie werden aus versteuertem Einkommen geleistet, auch die Kapitalgewinne in den „*Superannuation funds*“ werden besteuert. Ebenfalls besteuert werden die Auszahlungen. Um Auszahlungen in Form von Annuitäten oder länger laufenden Auszahlungsplänen zu fördern, werden diese Formen der Auszahlung gegenüber Einmalauszahlungen steuerlich bevorzugt behandelt.

Abb. 2: Australien - Zusammensetzung der Alterseinkommen



60jährige und Ältere, Quelle: ABS 1995-96 Survey of Income and Housing Costs, zitiert nach King/Bækgaard/Harding (2001).

²⁴ Siehe King/Bækgaard/Harding (2001), S. 65.



A.4 Regulierung

A.4.1 Institutionelle Struktur der Aufsicht

Die Aufsicht über die australischen Finanzdienstleister ruht auf zwei Säulen: Die „Australian Prudential Regulation Authority“ (APRA) ist für die Überwachung der Solvenz von Anbietern zuständig. Die „Australian Securities Investment Commission“ (ASIC) ist für Verbraucherschutz und die Sanktionierung von Betrugsfällen im Zusammenhang mit dem Vertrieb und der Performance von Altersvorsorgeprodukten verantwortlich. Im „Superannuation (Industry) Supervision Act 1994“ sind Vorschriften bezüglich der jährlichen Berichterstattung über Performance, Investmentstrategien und finanzielle Solidität der Anbieter/Fonds enthalten. Außerdem muss eine regelmäßige externe Prüfung der Fonds vorgenommen werden.

A.4.2 Regulierung in der Ansparphase

Superannuation-Pläne schließen üblicherweise einen Todesfallschutz und eine Erwerbsunfähigkeitsabsicherung ein. Es existieren sowohl Fonds vom „Defined-benefit“-Typ als auch „Defined-contribution“-Fonds, die allerdings eine Mindestauszahlung („insured benefit“) vorsehen.

Die Anlagevorschriften basieren im wesentlichen auf Sorgfaltspflichten („prudent person rules“), die eine zu einseitige Gewichtung der Portfolios verhindern. Es existieren keine Vorschriften bezüglich einer Mindestrendite, allerdings besteht die Möglichkeit, dass der Finanzminister im Fall der Insolvenz eines größeren Fonds eine Zwangsabgabe für alle bestehenden Fonds einführt (die den Mitgliedern des bankrotten Fonds zugute kommt).

Vorschriften zum Angebot einer bestimmten Anzahl von Fonds durch den Arbeitgeber bestehen bislang nicht, wenngleich es entsprechende Diskussionen auf politischer Ebene gibt. Es ist z.T. branchenabhängig, welche Fonds den Arbeitnehmern angeboten werden (industriabezogene Fondslösungen, Investmentfonds von externen Anbietern, individuell gemanagte Investmentkonten). Für Gebühren existieren keine Obergrenzen, lediglich auf kleine Einlagevolumina (weniger als A\$ 1,000) werden keine Gebühren erhoben.

Recht weitreichende Vorschriften regeln die Anlegerinformation: Superannuation Fonds müssen regelmäßig über Einzahlungen, Leistungen und Gebühren informieren. Die wesentlichen Charakteristika eines Angebots müssen im Verkaufsprospekt („customer information brochure“) enthalten sein. Den Veröffentlichungen/Produktbeschreibungen liegen von den Regulierungsbehörden definierte Standards zugrunde.



A.4.3 Regulierung in der Entnahmephase

Es ist – außer in finanziellen Härtefällen, die von den zuständigen Behörden überprüft werden – keine Entnahme vor Vollendung des 55. Lebensjahres möglich. Eine vorzeitige Verwendung für Wohneigentum ist nicht gestattet. Häufig wird das Guthaben erst mit dem offiziellen Renteneintrittsalter in der öffentlichen Rentenversicherung (62 für Frauen bzw. 65 für Männer) in Anspruch genommen. Es besteht kein Zwang zur Verrentung von Guthaben in der zweiten Säule. Lediglich die steuerliche Besserstellung stellt einen Anreiz zur Verrentung bzw. Vereinbarung von Auszahlungsplänen dar. Annuitäten werden nach Marktkonditionen bepreist, wesentliche Kriterien stellen Alter und Geschlecht dar.

A.5 Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge²⁵

Das australische Einkommenssteuersystem weist eine starke Progression auf. Familienstandsabhängige Entlastungen werden weitgehend als Steuergutschriften (tax credits) gewährt, so dass das zu versteuernde Einkommens nicht mit dem Familienstand variiert. Dementsprechend weist ein breites Spektrum an Haushaltstypen identische Grenzsteuersätze auf. Sozialversicherungsabgaben umfassen nur einen kleinen Teil der direkten Abgaben. Renteneinkommen werden steuerlich bevorzugt behandelt²⁶, sie werden allerdings mit Sozialversicherungsabgaben belastet. Im Folgenden werden die wesentlichen im Kontext der Altersvorsorge relevanten Merkmale des australischen Einkommensteuer- und Sozialversicherungssystems im Detail stichpunktartig beschrieben.

A.5.1 Einkommensteuer

- Körperschaftsteuersystem: Vollanrechnungssystem (auf Unternehmensebene gezahlte Gewinnsteuern werden auf die Einkommensteuerschuld des Anlegers angerechnet).²⁷
- Grundfreibetrag:
 - Kein gesonderter, im Steuertarif berücksichtigt: Einkommen bis zu A\$ 5,400 (1999)/A\$ 6,000 (2001) wird nicht besteuert.²⁸

²⁵ Die Angaben für das Jahr 1999 wurden aus Whitehouse 2002 übernommen. Die Quellen für aktuellere Daten sind jeweils separat angegeben.

²⁶ In den Beispielrechnungen nicht berücksichtigt, da diese Vergünstigungen nach Auskunft des Steuerexperten 1999 noch nicht existierten.

²⁷ Siehe Ernst & Young (2001).



-
- Steuererleichterungen für Verheiratete und Kinder:²⁹
 - Steuerzahler, die einen Ehegatten unterhalten, können eine Steuergutschrift von A\$ 1,340 und für ein unterhaltsberechtigtes Kind eine Steuergutschrift von A\$ 1,452 geltend machen. Eigenes Einkommen des Ehepartners wird mit einer Rate von 25 Prozent auf die Steuergutschrift angerechnet, wenn es die Grenze von A\$ 282 übersteigt.
 - *“Parenting payment”*: Steuergutschrift, die die vorstehende Steuergutschrift ersetzt, wenn Ehepartner und unterhaltsberechtigtes Kind vorhanden sind. Im 2. Quartal 2000 konnte ein Durchschnittsverdiener mit Ehegatte und unterhaltsberechtigten Kindern eine jährliche Transferzahlung von A\$ 1,716 in Anspruch nehmen. Die Zahlungen im Rahmen des *“Parenting payment”* betragen vierzehntägig A\$ 67,20. Einkommen des Ehegatten, das zwischen A\$ 60 und A\$ 140 je vierzehn Tage beträgt, wird zu 50 Prozent angerechnet, darüber hinausgehende Einkommen zu 70 Prozent. Weitere Zahlungen werden vermögensabhängig geleistet. Die maximale zusätzliche Zulage beträgt A\$ 231,90 je vierzehn Tage, reduziert um 70 Prozent, wenn das Haupteinkommen A\$ 511 übersteigt. Für das Einkommen des Ehegatten gelten die gleichen Anrechnungssätze wie für die Grundzahlungen des *“Parenting payment”*.
 - *„Lone parent credit*: Steuergutschrift in Höhe von A\$ 1,258 für allein erziehende Steuerzahler
 - *“Family tax assistance”* und *“family tax payment”*: Transfers bzw. äquivalente Steuererleichterung für Familien. Es werden zwei Teile unterschieden: Die Leistungen von Teil A hängen vom zu versteuernden Einkommen der Eltern ab (Einkommensgrenze A\$ 70,000 zzgl. A\$ 3,000 für das zweite und weitere Kinder). Die Leistungen entsprechen einem vierzehntägigen Transfer von A\$ 7,70 oder einer Anhebung des Grundfreibetrags um A\$ 1,000 für jedes unterhaltsberechtigtes Kind. Für den Anspruch auf Teil B müssen Hauptverdiener und Ehegatte separate Einkommensgrenzen unterschreiten, für den Hauptverdiener A\$ 65,000 zzgl. je A\$ 3,000 für das zweite und weitere Kinder, für den Ehegatten
-

²⁸ Siehe für 2001 Ernst & Young (2000).

²⁹ Die nachstehend geschilderten Leistungen und Vergünstigungen für Familien liegen den Beispielrechnungen zugrunde. Sie entsprechen jedoch nicht mehr dem aktuellen Rechtsstand. Seit dem 1.7.2000 gilt ein neues, erheblich vereinfachtes System (Family Tax Benefit) für die Unterstützung von Familien. Siehe Australian Tax Office 2001. Zur Inzidenz der neuen Regelungen siehe Mendelson (2001).



gelten die für das „Parenting Payment“ genannten Einkommensgrenzen. Die Leistungen entsprechen einem Transfer von A\$19.24 je vierzehn Tage oder einer Anhebung des Grundfreibetrags um A\$ 2,500.

- Weitere familienbezogene Transfers:²⁹
 - Vierzehntägige Familienzulagen von A\$ 24.00 für jedes der ersten drei Kinder und A\$ 31.90 für das vierte und alle weiteren Kinder. Solche Zulagen werden nicht gewährt, wenn das Familieneinkommen A\$ 67,134 übersteigt. Die Grenze steigt mit dem zweiten und allen weiteren Kindern um jeweils A\$ 3,359.
 - Zusätzliche Familienunterstützung wird für Familien mit niedrigen Einkommen gewährt (A\$ 77.60 je 14 Tage für jedes Kind unter 13, höhere Raten für ältere Kinder.) Die Zulagen werden um 50 Prozent reduziert, wenn das Familieneinkommen A\$ 23 550 übersteigt. Die Grenze steigt mit dem zweiten und allen weiteren Kindern um jeweils A\$ 624.
- Steuererleichterungen für Niedrigeinkommensbezieher:
 - Steuergutschrift von A\$ 150 (1999) für Steuerzahler, deren zu versteuerndes Einkommen geringer als A\$ 20,700 (1999) ist. Einkommen oberhalb dieser Grenze werden zu 25 Prozent angerechnet. 2001 werden Steuergutschriften („tax offsets“) für Einkommen unterhalb A\$ 24,450 gewährt.³⁰
- Steuererleichterungen für Rentner:³¹
 - Ab dem Lebensalter 65 Jahre (Männer) bzw. 61.5 Jahre (Frauen) werden Steuergutschriften gewährt, wenn ihr Einkommen A\$ 37,840 (Single)/A\$ 58,244 (Ehepaare) nicht überschreitet.

³⁰ Angaben für 2001 Australian Tax Office (2001b).

³¹ Die Angaben beziehen sich auf 2001. In den Beispielrechnungen sind diese Steuererleichterungen nicht berücksichtigt, da die entsprechenden Regelungen in den verwendeten OECD-Steuerformeln noch nicht enthalten sind. Für Details über die Steuererleichterungen für australische Senioren siehe Australian Tax Office (2001a) und CPA (2001).



• Tab. 4: Einkommensteuertarif Australien

untere Grenze der Tarifzone 1999 (A\$)	untere Grenze der Tarifzone 2001 (A\$) ³⁰	Steuersatz 1999 (%)	Steuersatz 2001 (%) ³⁰
0	0	0	0
5,400	6,000	20	17
20,700	20,000	34	30
38,000	50,000	43	42
50,000	60,000	47	47

A.5.2 Sozialversicherungsausgaben

- Beitrag zu Medicare
 - 1.5 Prozent des zu versteuernden Einkommens oberhalb folgender Schwellenwerte: Alleinstehende Steuerzahler mit Einkommen unter A\$ 13,550 (1999)/A\$ 13,807 (2001) bzw. Ehepaare oder Alleinerziehende mit Einkommen unter A\$ 22,865 (1999)/A\$ 23,299 (2001) zzgl. A\$ 2,100 (1999)/A\$ 2,140 (2001) für jedes unterhaltsberechtigten Kind sind beitragsfrei. Auf Einkommen bis A\$ 14,649/A\$ 24,718 (Single/Ehepaar 1999) bzw. A\$ 14,936/A\$ 25,188 (Single/Ehepaar 2001) werden reduzierte Beiträge erhoben.³²
 - Wenn das Einkommen A\$ 50,000 (Single) bzw. A\$ 100,000 (Ehepaar) zzgl. A\$ 1,500 je unterhaltsberechtigtes Kind überschreitet und keine private Krankenhausversicherung besteht, muss ein zusätzlicher Medicare-Beitrag von 1 Prozent des zu versteuernden Einkommens gezahlt werden.³³
 - Der Abschluss von privaten Krankenversicherungen wird durch eine Steuererleichterung in Höhe von 30 Prozent der Prämie gefördert.³⁴

³² Eine detaillierte Übersicht findet sich unter Johnston/Rorke (2001).

³³ Angaben für 1999 und 2001. Siehe für 2001 Johnston/Rorke (2001).

³⁴ Für Details siehe Johnston/Rorke (2001).



Tab. 5: Australien - Steuerbelastung und Sozialversicherungsbelastung für verschiedene Haushaltstypen 1999 in %

Haushaltstyp	<i>Einzelperson</i> (im üblichen Erwerbstätigenalter)					<i>Ehepaare</i> (im üblichen Erwerbstätigenalter)									<i>Rentner</i> (Einzelperson)		
	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2	2	1	1	1	0	0	0
Kinder (Anzahl)	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2	2	1	1	1	0	0	0
Einkommen/Durchschnittseinkommen (1. Verdiener, 2. Verdiener)	0.67	1	1.67	0.67	0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	0.33	0.67	1
Einkommensteuer (in % des Bruttoeinkommens)	19	24.4	32.8	14.3	14.4	21.1	21	22.3	22.2	20.2	21.7	22.7	20.6	22	10.6	19	24.4
Einkommensteuer inkl. AN-Anteil SV (in % des Bruttoeinkommens)	20.5	25.9	34.3	-4.1	9.2	22.6	22.1	23.8	16.1	19	21.3	18.2	20.6	22.5	10.6	19	24.4
Einkommensteuer inkl. AN+AG Anteil SV (in % der Bruttoarbeitskosten)	20.5	25.9	34.3	-4.1	9.2	22.6	22.1	23.8	16.1	19	21.3	18.2	20.6	22.5	10.6	19	24.4
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN-Anteil-SV, 1. Verdiener (in % des Bruttoeinkommens)	35.5	44.5	48.5	84	104	44.5	44.5	44.5	44.5	44.5	44.5	44.5	44.5	44.5	20	35.5	44.5
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN+AG-Anteil 1. Verdiener (in % der Bruttoarbeitskosten)	35.5	44.5	48.5	84	104	44.5	44.5	44.5	44.5	44.5	44.5	44.5	44.5	44.5	20	35.5	44.5
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN-Anteil-SV 2. Verdiener (in % des Bruttoeinkommens)	—	—	—	—	—	—	20	35.5	—	20	35.5	—	30.1	35.5	—	—	—
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN+AG-Anteil-SV 2. Verdiener (in % der Bruttoarbeitskosten)	—	—	—	—	—	—	20	35.5	—	20	35.5	—	30.1	35.5	—	—	—



A.6 Financial Literacy

Zum Kenntnisstand in Bezug auf das Rentensystem und den Fähigkeiten zur Altersvorsorgeplanung liegen nach Wissen des Experten keine Untersuchungen vor. Im Zuge der Einführung des obligatorischen betrieblichen Rentensystems wurde eine breit angelegte „Public education“-Kampagne durchgeführt. Weitere Initiativen setzen seither an der Bereitstellung von Unterrichtsmaterial für Schulen und an der Weiterbildung bzw. Information von Anlegern und allgemeiner Öffentlichkeit an. Getragen werden diese Initiativen vor allem von öffentlichen Stellen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

A.7 Gesamteinschätzung

Dem obligatorischen Charakter der betrieblichen Zusatzvorsorge entsprechend hat sich der Abdeckungsgrad seit ihrer Einführung stark erhöht. Heute sind rund 91 Prozent der Erwerbstätigen in der betrieblichen Altersvorsorge versichert. Im Gegenzug zum verstärkten Sparen in der zweiten Säule ist das freiwillige Kontensparen zurückgegangen.

Nachteilig ist nach Ansicht des Experten der ständige Wandel der Besteuerung von „*Superannuation Funds*“ in der Vergangenheit zu beurteilen. Einhellige Forderungen aus der Industrie nach einer umfassenden Reform der Besteuerung scheinen auf politischer Ebene kein Gehör zu finden. Ein zweites Problem stellt die zu große Anzahl der unterhaltenen Altersvorsorgekonten in Relation zur Anzahl der Anleger dar. Hier bestehen Kostensenkungspotenziale.

Nach Meinung des Experten können die Wirkungen der in den frühen 90er Jahren eingeführten obligatorischen betrieblichen Zusatzvorsorge noch nicht abschließend beurteilt werden. In den letzten Jahren habe sich die Position der australischen Rentner verschlechtert, da die öffentlichen Leistungen gering und darüber hinaus lediglich preisindexiert sind. Außerdem wurden ergänzende Unterstützungsleistungen (Verkehr, ländlicher Raum) eingeschränkt.

Grundsätzlich könne das australische System jedoch positiv beurteilt werden, da es die Altersvorsorge-Ersparnisse drastisch erhöht und die Zukunftsaussichten der Problemgenerationen verbessert habe. Die Verwaltungskosten seien recht gering, breite Auswahlmöglichkeiten bei den Anlageformen und zugleich geringer Missbrauch signalisierten ein hohes Niveau des Anlegerschutzes.



A.8 Literatur

Umfrageergebnisse:

Harris, David (2002): Pension Reform – Advance Funded Old Age Provision: Aspect from Australia. Reigate. Verfügbar unter www.vorsorgestudien.de.

Whitehouse, Edward (2002): Pension Reform – Advance Funded Old Age Provision. Personal Income Tax and Social Security Contribution Systems. London. Verfügbar unter www.vorsorgestudien.de.

Weitere Literatur:

Australian Tax Office (2001): Family Tax Benefit. Verfügbar unter www.ato.gov.au/content.asp?doc=/content/individuals/3672.htm. (20.11.2001).

Australian Tax Office (2001a): Senior Australians Tax Offset. Verfügbar unter www.ato.gov.au/content.asp?doc=/content/Individuals/15447.htm&page=1#H1. (20.11.2001).

Australian Tax Office (2001b): Individual Resident Income Tax Rates. Verfügbar unter: www.ato.gov.au/content.asp?doc=/content/Individuals/12333.htm&bn=AS/IN/PT/PT01/C (19.11.2001).

CPA (2001): Proposed Tax Changes for Senior Australians, Certain Pension Recipients and Superannuation Surcharge. Verfügbar unter www.cpaonline.com.au/01_information_centre/22_budget_2001/22_0_0_7_carmody.asp (28.11.2001).

Disney, Richard/D’Ercole, Marco Mira/Scherer, Peter (1998): Resources during Retirement. OECD Working Paper AWP 4.3.

Ernst&Young (2001): Corporate Tax Guide: [www.ey.com/global/vault.nsf/EYPassport/Australia_Corporate/\\$file/Corporate_Australia.pdf](http://www.ey.com/global/vault.nsf/EYPassport/Australia_Corporate/$file/Corporate_Australia.pdf). (26.11.2001).

Ernst & Young (2000): The Global Executive. Verfügbar unter [www.ey.com/global/vault.nsf/EYPassport/Australia_Global/\\$file/Global_-_Australia.pdf](http://www.ey.com/global/vault.nsf/EYPassport/Australia_Global/$file/Global_-_Australia.pdf). (20.11.2001).

Johnston/Rorke (2001): Tax Tables. Verfügbar unter www.jr.com.au/taxtables.htm (20.11.2001).



King, Anthony/Bækgaard, Hans/Harding, Ann: Pension Provision in Australia. In: Disney, Richard/Johnson, Paul (2001): Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries. Cheltenham, S. 48 – 91.

Mendelson, Michael (2001): Child Benefits in Australia, Canada, the UK and the US. verfügbar unter: www.campaign2000.ca/res/cc/Mendelson.pdf (29.11.2001).

B Großbritannien

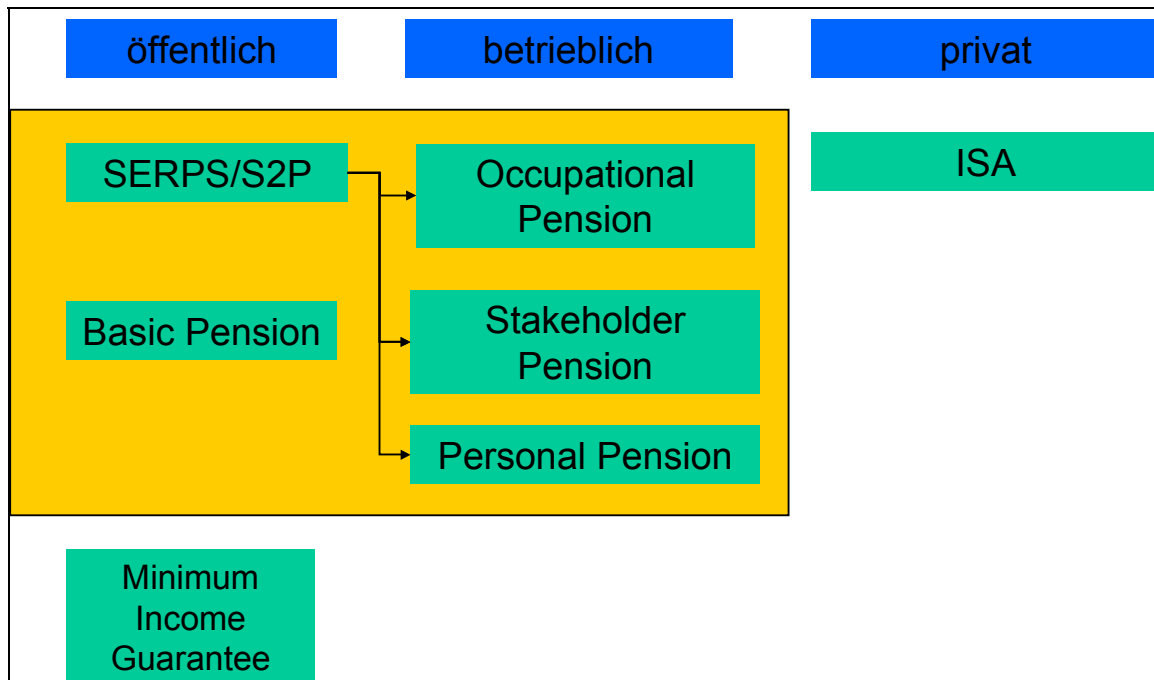


Abb. 3: Das britische Rentensystem in der Gesamtübersicht (hell unterlegt: erwerbsabhängige Komponenten)

B.1 Öffentliche Alterssicherung

B.1.1 Bereiche der öffentlichen Alterssicherung

Das öffentliche Alterssicherungssystem in Großbritannien lässt sich in drei Bereiche untergliedern. Die sog. „*Basic Pension*“ stellt eine bedarfsunabhängig gezahlte Pauschalleistung dar, die ca. 20 Prozent (Einzelperson)/32 Prozent (Ehepaar mit einem Anspruchsberechtigten) des Durchschnittseinkommens beträgt. Ansprüche werden durch die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen erworben. Zum Erwerb voller Ansprüche müssen Einzahlungen über einen Zeitraum von mindestens 90 Prozent des potenziellen Erwerbslebens von 44 Jahren geleistet werden. Allerdings werden für Ausbildung, Arbeitslosigkeit und Krankheit sowie für Kindererziehungszeiten und Pflege von Angehörigen (sog. „home responsibilities protection“) Ausfallzeiten anerkannt. Personen, die keinen Anspruch auf volle Leistungen haben, können partielle Leistungen verlangen (sofern mindestens ein Viertel der vollen Leistung erreicht wird).³⁵ Die Leistung ist inflationsindexiert, wird aber gegenwärtig stärker erhöht.

³⁵ Die Berücksichtigung von Ausfallzeiten wird voraussichtlich dazu führen, dass der Anteil der Frauen mit eigenem Anspruch auf „basic pension“ von 70 Prozent in 1995/6 auf 100 Prozent von



Die „*State Earnings Related Pension*“ (SERPS) stellt eine ebenfalls aus Sozialversicherungsbeiträgen finanzierte Leistung dar, die sich auf der Basis des Lebenseinkommens berechnet. Alle Einzahlungen werden dabei mit der Wachstumsrate des Durchschnittseinkommens auf den Zeitpunkt des Rentenzugangs aufgezinst. Die Bemessungsgrundlage umfasst ein Einkommensintervall zwischen 20 und 150 Prozent des Durchschnittseinkommens. Die Teilnahme ist obligatorisch, allerdings besteht die Möglichkeit eines Contracting-out durch Teilnahme an substitutiven betrieblichen oder privaten Altersvorsorgeplänen, die dafür bestimmte Anforderungen erfüllen müssen. Das gegenwärtige System SERPS wird 2002 durch ein neues System „*State Second Pension*“ (S2P) ersetzt, das weniger einkommensabhängig ist, da es einen im Vergleich zu SERPS schnelleren Erwerb von Rentenansprüchen bei Niedrigverdienern ermöglicht. SERPS ist – bezogen auf durchschnittliche Einkommen – auf eine Zielpersatzrate von 20 Prozent des Vorruhestandseinkommens ausgelegt. Die Leistungen werden in der Rentenbezugsphase an die Preissteigerungen angepasst.

Ergänzende Unterstützung bietet die „*Minimum Income Guarantee*“, die Personen mit geringerem Einkommen einen Mindestunterhalt in Höhe von gut 25 Prozent des Durchschnittseinkommens gewährleistet. Diese Leistung wird vermögensabhängig gezahlt: Ab einem Vermögen von derzeit £ 6,000 werden die Leistungen reduziert, ab £ 12,000 Vermögen werden die Zahlungen gänzlich eingestellt. Die „*Minimum Income Guarantee*“ wird an die Änderung der Durchschnittsverdienste angepasst.

B.1.2 Ausgabenstruktur im Alter: Gesundheit und Wohnen

Großbritannien verfügt über eine weitreichende öffentliche Versorgung mit Gesundheitsleistungen. Darüber hinaus können Rentner besondere Erleichterungen in Anspruch nehmen, so dass sie weitestgehend von Zuzahlungen für die Verschreibung von Medikamenten oder für medizinische Geräte befreit sind. Sozialversicherungsbeiträge werden auf Renteneinkommen nicht erhoben. Auch Pflegekosten werden zu einem erheblichen Teil vom Staat getragen: 64 Prozent werden direkt vom National Health Service und durch die Bereitstellung sozialer Dienste durch lokale Behörden übernommen, weitere Unterstützung leistet das *Department for Work and Pensions*.³⁶ Ergänzend decken

2010/1 an steigen wird. Die durchschnittliche Auszahlungsrate steigt von 73 Prozent der vollen Leistung auf 83 Prozent in 2010/1 und 91 Prozent in 2020/1.

³⁶ Das *Department for Work and Pensions* ist im Juni 2001 aus einer Zusammenlegung von Teilen des *Department for Social Security* und des *Department for Education and Employment* hervorgegangen.



private Krankenversicherungen zunehmende Kreise der Bevölkerung ab; 70 Prozent der Policen werden durch Arbeitgeber zugunsten ihrer Beschäftigten abgeschlossen.³⁷

Ungefähr zwei Drittel der Personen im Rentenalter (älter als 60) verfügen über Wohneigentum mit einem Median-Wert von ca. £ 70,000 (nach Abzug von Grundschulden). Typischerweise steigt die Wohneigentumsquote mit dem Einkommen und sinkt mit dem Alter, Wohneigentum ist daher besonders bei „jungen“ Pensionären mit hohem Einkommen verbreitet.

B.1.3 Einschätzung der Leistungsfähigkeit der öffentlichen Säule unter Berücksichtigung der Kosten für Wohnen und Gesundheit

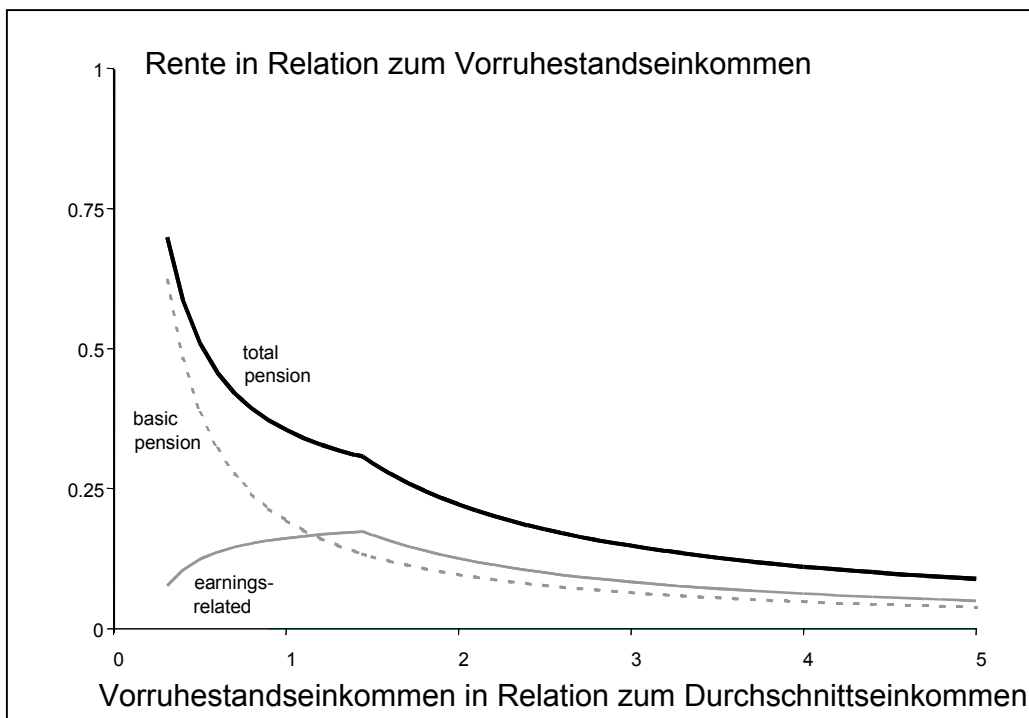
Die Leistungen aus der öffentlichen Altersversorgung haben in Großbritannien generell ein recht niedriges Niveau. Außerdem sind die Ansprüche zu einem großen Teil von der Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen abhängig. Die unabhängig von Beitragszahlungen gewährten bedarfsabhängigen Leistungen der Minimum Income Guarantee umfassen lediglich ca. 25 Prozent des Durchschnittseinkommens, spielen aber eine recht bedeutende Rolle: 37 Prozent aller Rentner waren 1997-98 berechtigt, entsprechende Unterstützung in Anspruch zu nehmen.³⁸

Die Ersatzrate – bezogen auf das letzte Arbeitseinkommen – sinkt kontinuierlich mit steigendem Einkommen. Für ein Durchschnittseinkommen liegt die Ersatzrate aus öffentlichen Quellen unter der Annahme ununterbrochener Einzahlungen („full career worker“) bei etwa 35 Prozent, für die Hälfte des Durchschnittseinkommens knapp über 50 Prozent. Ab dem 1.5-fachen des Durchschnittseinkommens wird aus öffentlichen Quellen nur noch eine gleichbleibende, nicht mehr mit dem Einkommen steigende Leistung gezahlt. Aufgrund eines hohen Versorgungsstandards bei medizinischen Leistungen und einer hohen Wohneigentumsquote sind die diesbezüglichen Belastungen britischer Rentner im internationalen Vergleich als gering einzustufen.

³⁷ Allerdings bestanden die Anreize für die Arbeitgeber (Vergünstigungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen), die diese breite Abdeckung begünstigten, nur bis zum Jahre 2000.

³⁸ Die Zahl bezieht sich auf das Vorgängersystem („Income Support“).

Abb. 4: Großbritannien - Einkommensersatzraten in Abhängigkeit vom Einkommen



Quelle: Whitehouse (2002a)

B.2 Ergänzende betriebliche und private Alterssicherung

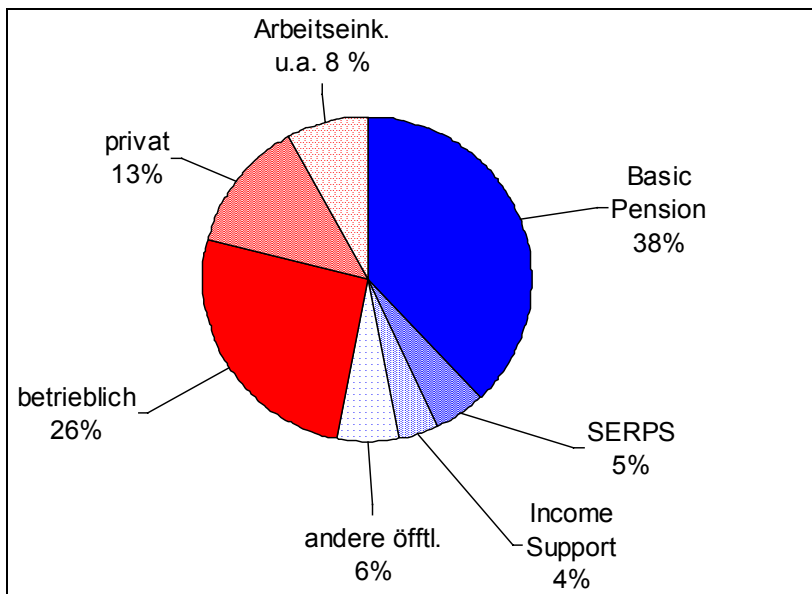
Ergänzende Sicherungssysteme haben wegen des geringen Leistungsniveaus der öffentlichen Säule in Großbritannien prinzipiell eine hohe Bedeutung. Eine komplementäre Alterssicherung ist besonders für mittlere und hohe Einkommen unerlässlich. Außerdem besteht die Möglichkeit eines „*Contracting out*“ aus der verdienstabhängigen öffentlichen Alterssicherung (SERPS bzw. künftig S2P) in verschiedene Formen einer betrieblichen bzw. privaten Zusatzsicherung. Ein „*Contracting out*“ hat zur Folge, dass ermäßigte Beiträge zur staatlichen Sozialversicherung gezahlt werden müssen³⁹. Folgende Formen stehen für ein „*Contracting out*“ zu Auswahl:

- betriebliche Pensionspläne („*Occupational Pensions*“)
- private Pensionspläne („*Personal Pensions*“)
- arbeitgebervermittelte Sparpläne („*Stakeholder Pensions*“).

³⁹ Die Ermäßigung beträgt etwas mehr als 4 Prozentpunkte des Sozialversicherungssatzes. Siehe Disney (1999), S. 108.



Abb. 5: Großbritannien - Zusammensetzung der Einkommen von Rentnern 1997/8



Quelle: Family Resources Survey, zitiert nach Whitehouse (2002a), Grafik: ZEW

B.2.1 Betriebliche Pensionspläne

Betriebliche Pensionspläne sind größtenteils vom „Defined-benefit“-Typ, zunehmend werden aber auch „Defined-contribution“-Pläne angeboten. „Defined-benefit“-Pläne müssen eine minimale Rente garantieren bzw. „Defined-contribution“-Pläne müssen eine Mindesteinzahlung vorsehen, um dem Versicherten die Möglichkeit des „Contracting out“ aus SERPS zu bieten. Das Angebot von betrieblichen Versorgungsplänen ist für Arbeitgeber freiwillig; auch Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, in einen bestehenden betrieblichen Versorgungsplan einzutreten.

Aus „Defined-benefit“-Plänen wird üblicherweise eine Pension gezahlt, die sich aus den Mitgliedsjahren und dem Endgehalt vor Eintritt in den Ruhestand berechnet: Bei Pensionsplänen im öffentlichen Sektor werden z.B. typischerweise die Hälfte eines Jahresgehaltes als Annuität und weitere eineinhalb Jahresgehälter einmalig gezahlt.⁴⁰ Die Auszahlungsmodalitäten von „Defined-benefit“-Plänen im privaten Sektor sind ähnlich, aber in ihrer Ausgestaltung heterogener als im öffentlichen Sektor.

Mehr als ein Viertel der betrieblichen Pläne sind mit der staatlichen Grundsicherung in dem Sinne integriert, dass ihre Leistungen lediglich die staatlichen Leistungen aufstocken. Die betrieblichen Leistungen werden also um die zu erwartenden Leistungen aus der „Basic Pension“ gekürzt.

⁴⁰ Unter der Annahme von 40 Jahren Einzahlungsdauer und einer sog. 1/80-3/80 Regelung.



Für Unverfallbarkeitsfristen gilt eine gesetzliche Obergrenze von zwei Jahren, in der Praxis ist jedoch lediglich ein Jahr üblich. Auf Grund der Berechnung von Ansprüchen auf der Basis des Endgehalts führen Arbeitgeberwechsel bei "Defined-benefit"-Plänen tendenziell zu Verlusten, die um so höher ausfallen, je höher die reale Wachstumsrate der Arbeitseinkommen ist.⁴¹ Arbeitgeberwechsel sind im Durchschnitt sehr häufig (sieben- bis achtmal im Arbeitsleben), so dass massive Verluste bei der Altersversorgung auf Grund dieses Effektes auftreten. Die durchschnittlichen Bezüge aus der betrieblichen Altersversorgung betragen daher nur 27 Prozent des Durchschnittseinkommens.

B.2.2 Personal Pensions und Stakeholder Pensions

„*Personal Pensions*“ sind individuelle Sparpläne, die von Lebensversicherungsgesellschaften und Banken angeboten werden. Es handelt sich hier ausschließlich um Pläne vom Typ „Defined-contribution“. „*Stakeholder Pensions*“ sind ein neues, im April 2001 eingeführtes Sicherungsinstrument, das zum Ziel hat, alternative Lösungen zu „*Personal Pensions*“ zu bieten. Beim Vertrieb von „*Personal Pensions*“ waren in der Vergangenheit Probleme wegen des Verkaufs ungeeigneter Anlageinstrumente und überhöhter Gebühren aufgetreten. Arbeitgeber, die keinen eigenen betrieblichen Pensionsplan anbieten, sind daher nun verpflichtet, mindestens einen „*Stakeholder*“-Plan anzubieten bzw. hier als Vermittler aufzutreten. Der Grundgedanke ist, durch Nachfragebündelung (Arbeitgeber handelt Gruppenverträge für seine Arbeitnehmer aus) die Konditionen für den einzelnen Vorsorgesparer zu verbessern. Für solche „*Stakeholder Pensions*“ gilt hinsichtlich der Gebührengestaltung eine Beschränkung auf eine einzige, vom Anlagevolumen abhängige Verwaltungsgebühr, die nicht mehr als 1 Prozent p.a. betragen darf.⁴²

Während sich „*Personal Pensions*“ und „*Occupational Pensions*“ grundsätzlich an alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten richten, haben „*Stakeholder Pensions*“ eine engere Zielgruppe: Sie sind formal ausgerichtet auf Vollzeitbeschäftigte, die zwischen 9,000 und 18,500 Pfund je Jahr verdienen und keine zusätzlichen privaten Pensionsansprüche haben. Personen mit geringerem Einkommen werden künftig mit der reformierten staatlichen Vorsorge (S2P) besser gestellt sein. Personen mit höherem Einkommen verfügen i.d.R. über Zusatzrentenpläne.

⁴¹ Vgl. zu einer ausführlichen Erklärung dieses Zusammenhanges Whitehouse (2002a).

⁴² Allerdings dürfen zusätzlich noch die anfallenden Transaktionskosten in Rechnung gestellt werden. Vgl. Dept. of Social Security (2000).



B.3 Staatliche Anreize zur Förderung der Altersvorsorge

B.3.1 Steuerliche Behandlung anderer Formen der Kapitalanlage

Kapitalerträge und Wertsteigerungen auf Finanzanlagen müssen üblicherweise mit dem individuellen Steuersatz versteuert werden.⁴³ Für Wertsteigerungen gelten allerdings Freibeträge von £ 7,200 p.a., darüber hinaus wird der Steuersatz auf Wertsteigerungen mit zunehmender Anlagedauer reduziert.

Ertragssteuerliche Vergünstigungen existieren für spezielle Sparformen („*Individual Savings Accounts*“ (ISA), vor 1999 unterteilt in „*Tax Exempt Special Savings Accounts*“ (TESSAs) und „*Personal Equity Plans*“ (PEPs)) mit einer Höchstgrenze für begünstigte Einzahlungen von jährlich £ 7,000 p.a. (1999/2000, danach £ 5,000). ISAs stellen allerdings keine dezidierten Altersvorsorgeformen dar, da auch Kurzfristanlagen steuerlich begünstigt werden.

Über Finanzanlagen hinaus wird auch selbstgenutztes Wohneigentum steuerlich begünstigt, da weder der Wertzuwachs von Wohneigentum noch unterstellte Erträge (Eigentümergebietungen) besteuert werden. Hypothekenzinsen sind steuerlich nicht abzugsfähig.

B.3.2 Spezifische Anreize zur Beteiligung an Altersvorsorgesystemen

Der insgesamt geringe Versorgungsgrad durch die öffentliche Sozialversicherung stellt bereits eine wesentliche Motivation zu ergänzender betrieblicher bzw. privater Altersvorsorge dar. Darüber hinaus bestehen eine Reihe weiterer Anreize finanzieller, informatorischer und sonstiger Art.

- Steuerliche Anreize: Für Aufwendungen zur Altersvorsorge gilt grundsätzlich das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung. Einzahlungen können von der Bemessungsgrundlage der Einkommensteuer abgezogen werden, Kapitalerträge werden auf der Ebene des Anlegers ebenfalls nicht besteuert. Allerdings muss die Besteuerung der Fondsanlagen auf Unternehmensebene berücksichtigt werden, da die auf Unternehmensebene gezahlten Steuern (bei Aktien und sonstigen Unternehmensbeteiligungen) nicht voll auf die individuelle Einkommensteuerschuld anrechenbar sind. Aus diesem Grund dürfte die durchschnittliche Steuerlast auf Kapitalerträge in den Fonds bei rund 23-24 Prozent liegen. Auszahlungen in der Rentenbezugsphase werden grundsätzlich voll besteuert, es existieren aber Vergünstigungen für Einmalzahlungen, die z.T. steuerfrei sind (siehe Abschnitt B.4.3.2). Auf Grund der brei-

⁴³ Auf Dividendenzahlungen wird allerdings ein ermäßigter Steuersatz auf Ebene des Anlegers erhoben (Shareholder Relief).



ten mittleren Stufe des Einkommensteuertarifs sind die steuerlichen Anreizwirkungen für ein breites Haushaltsspektrum identisch (vgl. Abschnitt B.5, insbesondere Tab. 7 und Tab. 8).

Um die Steuervergünstigungen in Anspruch nehmen zu können, muss eine Reihe von einschränkenden Bedingungen erfüllt sein:

- Bei „Defined-contribution-Plänen“ variieren die Obergrenzen für steuerlich begünstigte Einzahlungen (in Prozent des Verdienstes) mit dem Lebensalter. Es existiert außerdem eine absolute Bemessungsgrenze für das zugrundeliegende Einkommen von derzeit jährlich £ 91,800. Zur Vereinfachung wurde gleichzeitig mit den „Stakeholder Pensions“ eine pauschale Regelung eingeführt, nach der jährlich, unabhängig von Einkommen und Alter, bis zu £ 3,600 steuerfrei eingezahlt werden können.

Tab. 6: Einzahlungsgrenzen für Beiträge zu „Defined-contribution“-Plänen

Alter	bis 35	36-45	46-50	51-55	56-60	61-74
Maximale Einzahlung (in % des Einkommens)	17.5	20	25	30	35	40

- Bei betrieblichen „Defined-benefit“-Plänen darf die Leistung zwei Drittel des Einkommens vor dem Eintritt in den Ruhestand nicht übersteigen (unter Berücksichtigung der genannten Bemessungsgrenze). Es existiert außerdem eine Einzahlungsgrenze von 15 Prozent des Einkommens für arbeitnehmerseitige Einzahlungen in betriebliche Pensionspläne, die allerdings zumeist nicht ausgeschöpft wird.
- Um aus der staatlichen Altersvorsorge (SERPS) austreten zu können, müssen bei „Defined-contribution“-Plänen bestimmte Untergrenzen für die Einzahlungen überschritten werden. Diese Untergrenzen hängen vom Alter und dem Einkommen ab, darüber hinaus sollen sie künftig noch im Zeitablauf variieren. Derzeit liegen die Untergrenzen zwischen 0.5 und 2 Prozent des relevanten Einkommens.⁴⁴
- Arbeitnehmerbeteiligung: Die meisten Pläne in der betrieblichen Altersversorgung sehen eine Beteiligung des Arbeitnehmers an den Einzahlungen vor, die allerdings nicht gesetzlich vorgegeben ist. Die durchschnittliche Einzahlung liegt bei 4.6 Prozent des Verdienstes im privaten Sektor und 5.4 Prozent des Ver-

⁴⁴ Vorschlag für 2002-2003.



dienstes im öffentlichen Sektor. Die durchschnittliche Arbeitgeberanzahlung beträgt rund 12 Prozent.

- Notwendigkeit eines expliziten Opting-out bei betrieblicher Altersvorsorge: Bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis erfolgt vielfach automatisch die Aufnahme in den Pensionsfonds des Unternehmens mit der Möglichkeit des Austritts auf Verlangen (bei 45 Prozent der Pläne im privaten und 83 Prozent der Pläne im öffentlichen Sektor).
- Informationskampagnen (s. Abschnitt B.6).

B.4 Regulierung

B.4.1 Institutionelle Struktur der Aufsicht

Anbieter von „*Personal Pensions*“ müssen von der Financial Services Authority (FSA) lizenziert werden. Betriebliche Pensionsfonds müssen unabhängig vom Arbeitgeber (Sponsor des Plans) sein, sie müssen darüber hinaus bei der Aufsichtsbehörde für diese Pläne (Occupational Pensions Regulatory Authority (Opra)) registriert sein. Pensionsfonds müssen ein Aufsichtsgremium (Board of Trustees) haben, in dem eine Mindestanzahl an Mitgliedern vertreten ist. Das Board muss einen qualifizierten Aktuar ernennen, der periodisch die Finanzen des Plans prüft. Eine „Minimum-Funding“-Regelung sieht vor, dass das Unternehmen, das den Pensionsplan anbietet, alle Differenzen zwischen den vom Aktuar festgestellten Verpflichtungen des Pensionsfonds und seinem tatsächlichen Wert ausgleichen muss. „*Stakeholder Pensions*“ werden teilweise durch die FSA und teilweise durch die Opra reguliert.

B.4.2 Regulierung in der Ansparphase

Bezüglich der Portfoliozusammensetzung gibt es für Pensionspläne keine generellen Regelungen. Es gelten lediglich allgemeine Sorgfaltspflichten („prudent behaviour“), die eine übermäßige Konzentration der Anlagen auf einzelne Investments verbieten. Außerdem gibt es einen (von Opra getragenen) Insolvenzfonds, der Mitglieder von Pensionsfonds vor Missbrauch und Betrug schützt.

Seit den siebziger Jahren sind eine Reihe von Erleichterungen eingeführt worden, um Guthaben in Pensionsfonds beim Arbeitgeberwechsel leichter übertragbar zu machen. So ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Ansprüche nach Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist inflationsindexiert fortzuschreiben, oder aber eine Übertragung (zum aktuarisch fairen Wert) in einen neuen Fonds beim nächsten Arbeitgeber vorzunehmen. Der Pensionsplan des neuen Arbeitgebers muss entsprechende Einzahlungen aus Übertragungen akzeptieren.



Es gibt keine Vorschriften bzgl. Invalidität oder Todesfallschutz in der Ansparphase, daher bestehen auch erhebliche Differenzen zwischen den einzelnen Pensionsplänen in Bezug auf ihren Leistungsumfang. Üblicherweise werden diese Risiken durch private Zusatzversicherungen abgedeckt. Seit Ende 2000 existieren gesetzliche Vorschriften zur Teilung von Pensionsansprüchen im Scheidungsfall.

B.4.3 Regulierung in der Entnahmephase

B.4.3.1 Renteneintrittsalter

Einheitliche Regelungen gelten für den Teil der Einzahlungen, die für das Contracting-out aus SERPS gebildet werden müssen (sog. „*Protected rights*“): Hier war ursprünglich eine Auszahlung als Annuität im gesetzlichen Rentenalter (65 bei Männern und 60 bei Frauen) vorgeschrieben, später wurden flexiblere Regelungen (60-65 für beide Geschlechter) eingeführt. Für Leistungen, die sich aus darüber hinausgehenden Einzahlungen refinanzieren, gelten besondere Regelungen, die sich nach dem Typ bzw. der Kategorie des Pensionsplans unterscheiden. Für „*Personal Pensions*“ gelten Altersgrenzen zwischen 55 und 70 Jahren, für betriebliche Pensionspläne zwischen 60 und 75 Jahren.

In den meisten Fällen werden – bei entsprechender Anpassung der Rentenansprüche – Möglichkeiten zur Frühverrentung angeboten. Sofern die Frühverrentung auf Bitte des Arbeitnehmers erfolgt, werden z.T. geringere Abschläge als aktuarisch gerechtfertigt vorgenommen.

B.4.3.2 Verrentung und Entnahmeregeln

Bis zu einem Viertel des Guthabens kann bei „*Defined-contribution*“-Plänen als Einmalzahlung entnommen werden. Diese Entnahme ist steuerlich privilegiert, weil Einmalzahlungen bis zum einem Limit von £ 150,000 (bei „*Personal Pensions*“) bzw. sogar ohne Limit (bei betrieblichen „*Defined-contribution*“-Plänen) steuerfrei sind, während Annuitäten versteuert werden müssen. Besondere Regelungen sind außerdem für den Fall schwerwiegender Krankheiten und für Bagatellfälle (kleine Guthaben) vorgesehen. Die Nutzung von Pensionsguthaben als Kreditsicherheit oder ihre Beleihung ist nicht gestattet. Die nach Einmalauszahlungen verbleibenden Restbeträge müssen als Annuitäten oder in Form eines Auszahlungsplan ausgezahlt werden. Bei Auszahlungsplänen gelten jährliche prozentuale Obergrenzen für die zu entnehmenden Gelder.⁴⁵ Das

⁴⁵ Die Obergrenzen werden von der Finanzbehörde festgesetzt. Sie entsprechen in der Höhe ungefähr einer unindexierten Annuität und variieren dementsprechend nach Alter und Geschlecht.



nach Vollendung des 75. Lebensjahres noch vorhandene Restguthaben muss verrentet werden.

B.4.3.3 Ausgestaltung der Annuität

Eine Inflationsindexierung ist in den meisten Plänen vorgesehen. Für „*Protected rights*“ (d.h. Ansprüche, die mit Sozialversicherungsrabatten erworben wurden) ist eine Preisindexierung bis zu einer Inflationsrate von 3 Prozent obligatorisch. Für seit 1997 erworbene Rechte ist eine Indexierung bis zu einer Inflationsrate von 5 Prozent vorgesehen. Als Alternative kann eine dauerhafte Anpassung um 3 Prozent pro Jahr vereinbart werden. Für nicht-geschützte Rechte gibt es keine zwingenden Indexierungsvorschriften. Es sind sowohl nominal konstante als auch mit einer Rate von mehr als 3 Prozent (bis zu 8,5 Prozent) je Jahr steigende Annuitäten zulässig.

Aus den „*Protected rights*“ finanzierte Pensionen müssen eine 50prozentige Hinterbliebenenabsicherung vorsehen (d.h. der überlebende Ehepartner erhält 50 Prozent der entsprechenden Annuität des Versicherten). Für sonstige Ansprüche gelten flexiblere Regeln, die eine höhere Hinterbliebenenversorgung einschließen können. Außerdem ist die Vereinbarung von Rentengarantiezeiten möglich.

Für „*Protected rights*“ darf als Risikokriterium lediglich das Alter in die Berechnung der Annuität einbezogen werden. Für nicht-geschützte Ansprüche sind die Regelungen flexibler: Alter, Geschlecht, und Familienstand werden typischerweise einbezogen. Gegenwärtig gilt allerdings ein Moratorium, keine genetischen Tests zur Risikodisposition durchzuführen.



B.5 Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge⁴⁶

Das britische Einkommenssteuersystem weist drei Stufen im Steuertarif auf. Die mittlere Zone ist sehr breit angelegt, so dass ein breites Spektrum an Haushaltstypen identische Grenzsteuersätze und damit auch identische Anreize zur steuerlich geförderten Altersvorsorge aufweist. Renteneinkommen werden steuerlich bevorzugt behandelt, darüber hinaus werden sie nicht mit Sozialversicherungsabgaben belastet. Im Folgenden werden die wesentlichen im Kontext der Altersvorsorge relevanten Merkmale des britischen Einkommensteuer- und Sozialversicherungssystems im Detail stichpunktartig beschrieben.

B.5.1 Einkommensteuer und familienbezogene Transfers

- Körperschaftsteuersystem: Shareholder Relief (Unternehmensgewinne werden beim Anteilseigner ermäßigt besteuert, außerdem Teilanrechnung von auf Unternehmensebene gezahlten Steuern beim Dividendenempfänger).⁴⁷
- Steuerfreibeträge
 - persönlicher Grundfreibetrag für jeden Steuerpflichtigen: £ 4,335 (1999)/£ 4,535 (2001).⁴⁸
 - zusätzlicher Freibetrag für Ehepaare: £ 1,970 (nur zu 10 % anrechenbar).⁴⁹
 - zusätzlicher Freibetrag für Alleinerziehende £ 1,970 (implementiert wie der zusätzliche Freibetrag für Ehepaare).⁵⁰

⁴⁶ Die Angaben für das Jahr 1999 wurden aus Whitehouse 2002 übernommen. Die Quellen für aktuellere Daten sind jeweils separat angegeben. In den Beispielrechnungen wurden die Daten aus 1999 unterstellt.

⁴⁷ Vgl. Abschnitt B.3.2., siehe ergänzend Baker & McKenzie (2001) und Bundesministerium der Finanzen (2001), S. 47.

⁴⁸ Siehe Inland Revenue (2001).

⁴⁹ Es können höchstens 10 Prozent des Freibetrags als Steuergutschrift von der Steuerlast abgezogen werden, negative Steuerschulden werden nicht ausgezahlt, es existieren keine Vor- und Rücktragsmöglichkeiten. Seit 2001 nicht mehr vorhanden, zusätzliche Steuerfreibeträge sind jetzt auf Ältere und Familien mit Kindern beschränkt. Siehe Inland Revenue (2001).

⁵⁰ 2001 ist die Systematik geändert worden. Der zusätzliche Freibetrag wurde abgeschafft. Es existiert nun ein Steuerfreibetrag für Kinder in Höhe von £ 5,200, der zu 10 Prozent geltend gemacht werden kann und für höhere Einkommen reduziert wird. Darüber hinaus wurden spezielle ein-



- Steuererleichterungen für Rentner
 - Höherer Steuerfreibetrag für Personen im Rentenalter: £ 5,720 (1999)/£ 5,990 (2001) für Einzelpersonen zwischen 65-74, £ 5,980 (1999)/£ 6,260 (2001) für Einzelpersonen, die 75 oder älter sind.⁵¹
 - Zusätzlicher Freibetrag für Ehepaare zwischen 64 und 75: £ 5,125 (1999)/£ 5,365 (2001), für Ehepaare älter als 75: £ 5,195 (1999)/£ 5,435 (2001), (nur zu 10 % anrechenbar).^{49,51}
- Familienbezogene Transfers
 - Kindergeld £ 14.40 (1999)/£ 15.50 (2001) je Woche für das erste Kind und £ 9.60 (1999)/£ 10.35 (2001) je Woche für jedes folgende Kind. Zusätzlich werden £ 2.70 je Woche für das erste Kind an alleinstehende Eltern gezahlt.⁵²
 - Besondere Steuergutschrift für Familien mit einem Vermögen von unter £ 8000.⁵³
- Tab. 7: Einkommensteuertarif Großbritannien

untere Grenze der Tarifzone 1999 (£)	untere Grenze der Tarifzone 2001 (£) ⁵¹	Steuersatz 1999 (%)	Steuersatz 2001 (%) ⁵¹
0	0	10	10
1,500	1,880	23	22
28,000	29,401	40	40

B.5.2 Sozialversicherungsbeiträge

- Arbeitnehmeranteil: 10 Prozent des Wochenverdienstes zwischen £ 66 und £ 500 (1999)/£ 87 und £ 575 (2001).⁵⁴

kommensteuerliche Vergünstigungen für Personen mit Kindern und geringem Vermögen eingeführt („*Working Families' Tax Credit*“). Siehe Inland Revenue (2001a).

⁵¹ Aktualisierte Angaben siehe Inland Revenue (2001). Wenn das Gesamteinkommen £ 16,800 (1999)/£ 17,600 (2001) übersteigt, werden die zusätzlichen Freibeträge reduziert (Anrechnungsrate 50 Prozent).

⁵² Angaben für 2001 siehe Department of Social Security (2001).

⁵³ Siehe Inland Revenue (2001a).



-
- Arbeitgeberanteil: 12,2 Prozent (1999)/11,9 Prozent (2001) auf Einkommen über £ 83 (1999)/£ 87 (2001) je Woche. Für Arbeitnehmer, die aus SERPS ausgetreten sind, werden die Beiträge reduziert (auf Einkommen zwischen £ 83 and £ 500 (1999)/£ 87 and £ 575 (2001) je Woche).
 - Beiträge für Rentner: Renteneinkommen sind nicht sozialversicherungspflichtig. Auch Personen, die im Rentenalter weiter erwerbstätig sind, sind nicht sozialversicherungspflichtig.

⁵⁴ Angaben für 2001 aus Ernst & Young (2000).



Tab. 8: Großbritannien - Steuerbelastung und Sozialversicherungsbelastung für verschiedene Haushaltstypen 1999

Haushaltstyp	<i>Einzelperson</i> (im üblichen Erwerbstätigenalter)					<i>Ehepaare</i> (im üblichen Erwerbstätigenalter)									<i>Rentner</i> (Einzelperson)		
	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2	2	1	1	1	0	0	0
Kinder (Anzahl)	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2	2	1	1	1	0	0	0
Einkommen/Durchschnittseinkommen (1. Verdiener, 2. Verdiener)	0.67	1	1.67	0.67	0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	0.33	0.67	1
Einkommensteuer (in % des Bruttoeinkommens)	13.2	16.5	19.1	11.6	11.7	15.4	12.4	14.6	15.4	12.4	14.6	15.4	12.4	14.6	0.6	10.6	15.7
Einkommensteuer inkl. AN-Anteil SV (in % des Bruttoeinkommens)	20.4	24.6	26.5	7.4	11.6	23.5	19.6	22.3	16.7	14.5	18.2	19.5	16.5	19.9	0.6	10.6	15.7
Einkommensteuer inkl. AN+AG Anteil SV (in % der Bruttoarbeitskosten)	26.2	31	33.5	14.2	18.1	30.1	25.5	28.6	23.8	20.7	24.8	26.3	22.6	26.3	0.6	10.6	15.7
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN-Anteil-SV, 1. Verdiener (in % des Bruttoeinkommens)	33	33	23	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	10	23	34.5
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN+AG-Anteil 1. Verdiener (in % der Bruttoarbeitskosten)	40.3	40.3	31.4	40.3	40.3	40.3	40.3	40.3	40.3	40.3	40.3	40.3	40.3	40.3	10	23	34.5
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN-Anteil-SV 2. Verdiener (in % des Bruttoeinkommens)	—	—	—	—	—	—	33	33	—	33	33	—	33	33	—	—	—
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN+AG-Anteil-SV 2. Verdiener (in % der Bruttoarbeitskosten)	—	—	—	—	—	—	40.3	40.3	—	40.3	40.3	—	40.3	40.3	—	—	—



B.6 Financial Literacy

Umfragen zum Kenntnisstand über das britische Rentensystem liefern Indizien dafür, dass erhebliche Wissensdefizite in der Bevölkerung bezüglich des Rentensystems im Allgemeinen und hinsichtlich der eigenen Altersversorgung im Besonderen bestehen. Verschiedene staatliche und private Initiativen versuchen, diese Defizite zu verringern und die individuellen Fähigkeiten zur Altersvorsorgeplanung zu verbessern:

- „*Pension Education Working Group*“: Diese Arbeitsgruppe ist angesiedelt beim Department for Work and Pensions. Sie entwickelt Programme, die den öffentlichen Kenntnisstand über das Rentensystem verbessern und die frühzeitige Beschäftigung mit der Altersvorsorgeplanung fördern sollen. Besonders betont wird hier die Funktion öffentlicher Stellen in der Standardisierung des Informationsangebots von Finanzdienstleistern und der Bereitstellung öffentlicher Informationen. U.a. wird empfohlen, diesbezügliche Informationsangebote an bestimmte besondere Ereignisse im Lebenszyklus zu knüpfen (größere Geburtstage, Abschluss der Ausbildung, Arbeitsplatzwechsel). Zu diesen Zeitpunkten besteht vermutlich eine besondere Aufnahmebereitschaft für Informationsangebote zur Altersvorsorge und Bereitschaft zu Verhaltensänderungen.
- „*Pensions Telephone Helpline*“: Versuche mit Pilotprojekten zu telefonischer Beratung in Rentenangelegenheiten haben gezeigt, dass ein recht großes Interesse an entsprechenden Beratungsangeboten bestand. Die Evaluationen der Pilotprojekte zeigten, dass die telefonische Beratung nachhaltige Erfolge erzielen konnte.
- „*Consumer-Education*“-Strategie: Die Aufsichtsbehörde hat eine "Consumer-Education"-Strategie aufgelegt, die auf den Säulen Ausbildung, Beratung und Information beruht: Ein wichtiger Teil dieser Strategie ist die Publikation sog. "*League tables*", in denen Finanzprodukte hinsichtlich ihrer Kosten miteinander verglichen werden.⁵⁵
- „*CAT-Standards*“: Es existieren Minimum-Standards für Finanzprodukte, deren Einhaltung durch öffentliche Stellen zertifiziert wird (sog. CAT-Standards (*Minimum Conditions on Charges, Access, and Terms*)).⁵⁶ Ähnliche Zertifizierungsvor-

⁵⁵ Erste Vergleichstabellen für Investmentfonds sind im Oktober 2001 veröffentlicht worden. Sie sind abrufbar unter www.fsa.gov.uk/tables (23.11.2001).

⁵⁶ Zur näheren Erläuterung siehe HM Treasury: www.hm-treasury.gov.uk/topics/topics_savings/topics_savings_index.cfm (23.11.2001).



schläge für betriebliche Pensionspläne wurden nach erheblicher Kritik zugunsten von "best-practice"-Richtlinien zurückgezogen.

- „*Job Centres*“: Die öffentliche Arbeitsvermittlung (Job Centres) wird künftig rentenbezogene Informationen beim Arbeitsplatzwechsel anbieten.
- Informationen am Arbeitsplatz: Wesentliches Element dieser Strategie ist die o.g. Einführung von „*Stakeholder Pensions*“, die dem Arbeitgeber bestimmte Informationsverpflichtungen auferlegen und zugleich Anbietern von Altersvorsorgeprodukten Zugang zu den Mitarbeitern eines Unternehmens verschaffen.
- Weiterbildung für Erwachsene: Non-Profit-Organisationen (Pre-Retirement-Association, Money Management Council) bieten Weiterbildung an bzw. fördern die Ausbildung entsprechender Lehrkräfte oder stellen selbst Ausbilder bereit. Auch von gewerkschaftlicher Seite wird entsprechendes Informationsmaterial – hauptsächlich allerdings für Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsgremien der Fonds – bereitgestellt.
- Ausbildung an Schulen: Es bestehen Bestrebungen, die Curricula an allgemeinbildenden Schulen um ein Segment "Personal Finance" zu erweitern. Außerdem bieten Finanzdienstleister diesbezügliche Informationsprogramme an.
- Über diese Initiativen hinaus ist die britische Regierung bestrebt, regelmäßige persönliche Informationen über Rentenansprüche aus der öffentlichen und betrieblichen Säule in möglichst transparenter Form zu geben. Derzeit werden auf Anforderung lediglich Auskünfte über die zu erwartenden Leistungen aus der öffentlichen Altersvorsorge gegeben. Künftig (ab 2005) sollen kombinierte Mitteilungen, die die zu erwartenden staatlichen Leistungen und die ergänzenden Altersvorsorgesysteme aus der zweiten Säule umfassen, unaufgefordert versendet werden.

B.7 Gesamteinschätzung

Grundsätzlich wird das britische System als erfolgreich beurteilt, da die Wohlfahrt von Problemgruppen gesichert und eine ausreichende Diversifikation der Altersvorsorgesysteme erreicht werden konnte. Das öffentliche Rentensystem scheint darüber hinaus auch auf lange Sicht tragfähig zu sein, wie verschiedene Projektionen zeigen.

Die zusätzliche Altersvorsorge spielt eine wesentliche Rolle. Rund 70 Prozent der Erwerbstätigen sind davon abgedeckt. Der Abdeckungsgrad betrieblicher Rentenpläne ist recht hoch und stark mit dem Einkommen korreliert. Der Besitz sonstiger „*Personal*



Pensions“ ist stark vom Alter abhängig, am höchsten sind die Partizipationsraten bei den 25-34 jährigen. Pensionsfonds spielen eine große Rolle in der Vermögensbildung: Ungefähr die Hälfte des privaten Finanzvermögens und ungefähr ein Viertel des gesamten privaten Vermögens bestehen aus entsprechenden Guthaben.

Die weitaus überwiegende Mehrheit der Bevölkerung wird daher künftig Rentenzahlungen aus mehreren Quellen erhalten. Neuere Reformen in der Alterssicherung (Anhebung der „*Minimum Income Guarantee*“, Teilung der Pensionsansprüche bei Scheidung, Verbesserung der Ansprüche bei Übernahme von häuslichen Pflege- und Erziehungsaufgaben) haben die öffentliche Grundsicherung weiter ausgebaut.

Tab. 9: Anteil der Beschäftigten mit einer privaten/betrieblichen Altersvorsorge („contracted out“ aus SERPS) in Prozent aller Beschäftigten

	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96
“Occupational”*								
“Defined-benefit”	41	39	38	37	37	36	35	35
Privater Sektor	23	22	20	20	19	18	18	17
Öffentlicher Sektor	17	16	16	16	16	16	16	17
“Defined-contribution”								
Privater Sektor	1	1	1	1	1	1	1	1
Personal	13	16	17	18	18	17	16	15

*bezieht sich nur auf solche Pläne, mit denen ein „*Contracting out*“ aus SERPS vorgenommen wurde. Quelle: Department of Social Security (2000a).

Tab. 10: Zusätzliche Altersvorsorge für Vollzeitbeschäftigte

Alter	„Occupational pension“	„Personal pension“	
	% insgesamt	% insgesamt	% der Berechtigten
Männer	58	28	67
18-24	25	15	20
25-34	53	37	79
35-44	67	29	88
45-54	70	28	93
55-64	59	21	51
Frauen	41	17	28
18-24	14	5	6
25-34	55	25	56
35-44	47	17	32
45-54	45	18	32
55-59	31	13	20

Quelle: General Household Survey 1995, zitiert nach Whitehouse 2002a



Tab. 11: Zusätzliche Altersvorsorge nach Geschlecht und Einkommen

Einkommen	Männer		Frauen	
	Occupational	Personal	Occupational	Personal
0-5,000	52	24	39	21
5-7,500	33	29	23	24
7,500-10,000	35	29	44	22
10-12,500	52	33	59	24
12,500-15,000	61	28	72	18
15,000-	77	28	83	23

Quelle: General Household Survey 1995, zitiert nach Whitehouse 2002a

Folgende Kritikpunkte lassen sich nach Ansicht des Experten anführen:

- Der Verpflichtungsgrad im System ist möglicherweise zu gering. Ein unzureichender Informationsstand und das komplizierte System führen zu einer immer noch zu unzureichenden Altersvorsorge in der Mehrheit der Bevölkerung. Das Informationsangebot wird zwar zielstrebig verbessert, aber die öffentliche Diskussion zielt nicht darauf hin, den Verpflichtungsgrad des Systems (z. B. in Richtung auf höhere obligatorische Einzahlungen in private Rentenpläne) zu erhöhen. Der Erfolg einer über die bisherigen Obligationen nicht hinausgehenden freiwilligen Lösung ist allerdings in Frage zu stellen, weil überhöhte Kosten, Betrug und der Verkauf ungeeigneter Altersvorsorgeprodukte in der Vergangenheit zu erheblichen Vertrauensverlusten in das gesamte britische Rentensystem geführt haben.
- Die Komplexität des Systems ist zu hoch: Mit „*Stakeholder Pensions*“, „*Occupational Pensions*“, „*Personal Pensions*“ und „*State Second Pension*“ stehen vier Alternativen für die obligatorische verdienstabhängige Altersvorsorge zur Auswahl. Das System sollte nach Meinung des Experten vereinfacht werden, u.a. möglicherweise durch die Abschaffung der Personal Pensions, die gänzlich durch „*Stakeholder Pensions*“ ersetzt werden könnten.



B.8 Literatur

Umfrageergebnisse:

Whitehouse, Edward (2002): Pension Reform – Advance Funded Old Age Provision. Personal Income Tax and Social Security Contribution Systems. London. Verfügbar unter www.vorsorgestudien.de.

Whitehouse, Edward (2002a): Policy Approaches to Promote Private, Hybrid and Occupational Old-Age Provision in the United Kingdom. London. Verfügbar unter www.vorsorgestudien.de.

Weitere Literatur:

Baker & McKenzie (Hrsg.) (2001): The Effective Tax Burden of Companies in the Member States of the EU – The Perspective of a Multinational Investor. March 2001. Verfügbar unter www.bakernet.com/BakerNet/Resources/Publications/Recent+Publications/The+Effective+Tax+Burden+of+Companies+in+the+Member+States+of+the+EU+-+The+Perspective+of+a+Multinat.htm. (26.11.2001).

Bundesministerium der Finanzen (2001): Fachblick. Monatsbericht des BMF Oktober 2001. Berlin. Verfügbar unter www.bundesfinanzministerium.de/Anlage7918/Teil-2-Monatsbericht-Oktober-2001-Berichte-und-Analysen-Pdf.pdf.pdf (29.11.2001).

Department of Social Security (2001): Child Benefit. Verfügbar unter www.dss.gov.uk/lifeevent/benefits/child_benefit.htm#what (19.11.2001).

Department of Social Security (2000): Stakeholder pensions. Your guide. London. Verfügbar unter www.pensionguide.gov.uk/down/pm8.html (31.10.2001).

Department of Social Security (2000a): Social Security Statistics. London 2000. Verfügbar unter www.dss.gov.uk/asd/SSS_2000.pdf (31.10.2001).

Disney, Richard (1999): Das britische Alterssicherungssystem. In: Deutsches Institut für Altersvorsorge (Hrsg.): Gesetzliche Alterssicherung. Reformerfahrungen im Ausland. Ein systematischer Vergleich aus sechs Ländern. Köln.

Ernst & Young (2000): The Global Executive. Verfügbar unter www.ey.com/GLOBAL/gcr.nsf/EYPassport/Welcome-The_Global_Executive-EYPassport (19.11.2001).

Inland Revenue (2001): Tax Allowances 2001-2002. Verfügbar unter: www.inlandrevenue.gov.uk/pdfs/irins.pdf (19.11.2001).



Inland Revenue (2001a): Income Tax. A Guide for People with Children. Verfügbar unter www.inlandrevenue.gov.uk/pdfs/ir171.pdf (19.11.2001).

C Kanada

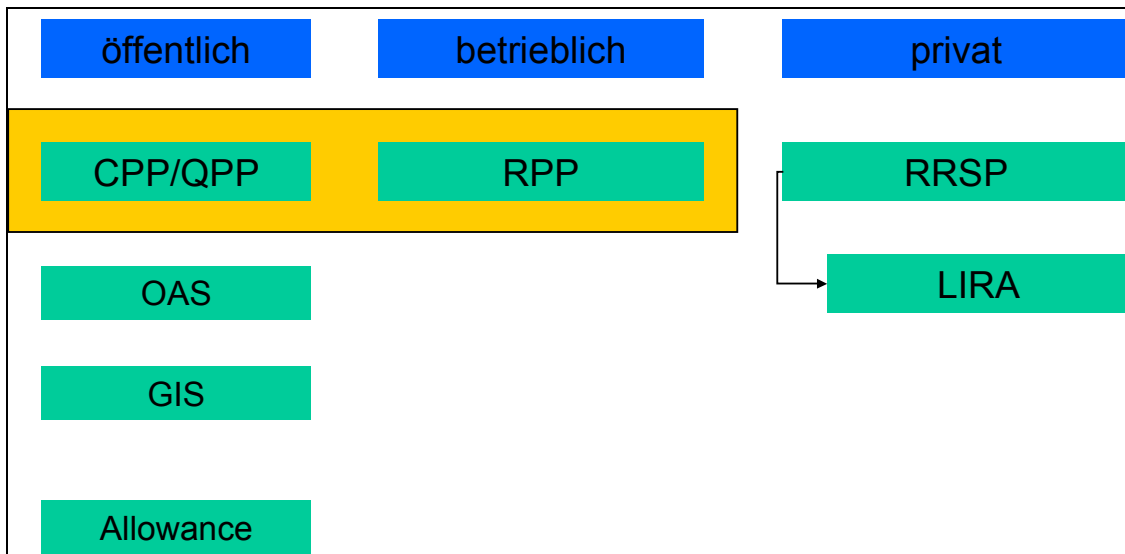


Abb. 6: Das kanadische Rentensystem in der Gesamtübersicht (hell unterlegt: erwerbsabhängige Komponenten)

C.1 Öffentliche Alterssicherung

C.1.1 Überblick

Das kanadische System verfügt über eine stark gegliederte und – allerdings einkommensabhängig unterschiedlich – leistungsfähige öffentliche Säule der Alterssicherung. Sie setzt sich zusammen aus einer einkommensabhängigen und beitragspflichtigen Rentenversicherung (Canada Pension Plan (CPP)), einer beitragsunabhängigen Grundsicherung (Old Age Security (OAS)), einer zusätzlichen beitragsunabhängigen Unterstützung für Niedrigverdiener (Guaranteed Income Supplement (GIS)) sowie einer weiteren Zusatzleistung (Allowance) für Ehepaare, von denen ein Partner sich bereits im Ruhestand befindet und der andere kurz vor der Altersgrenze steht.

C.1.2 Canada Pension Plan

Einzahlungen in den Canada Pension Plan (CPP), bzw. sein Pendant in Quebec: den Quebec Pension Plan, sind obligatorisch für alle Personen im Lebensalter zwischen 18 und 70 Jahren, sie müssen auf Jahreseinkommen zwischen C\$ 3,500 und C\$ 38,000 ge-



leistet werden.⁵⁷ Der Beitrag von 8.6 Prozent (in 2001) wird hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Selbständige zahlen allein den gesamten Beitrag. Bis 2003 ist eine Anhebung auf 9.9 Prozent vorgesehen.

Die anfänglichen Auszahlungen berechnen sich als Anteil des durchschnittlichen Arbeitseinkommens des Rentenzugangsjahres, dieser hängt von der Anzahl der Beitragsjahre und dem Verdienstniveau ab. Jährliche Anpassungen finden statt, um Änderungen des Verbraucherpreisindex zu berücksichtigen. Normalerweise beginnen die Auszahlungen mit dem 65. Lebensjahr, frühestens mit 60 und spätestens mit 70. Bei früher als mit dem 65. Lebensjahr beginnenden Auszahlungen wird ein Abschlag von 0.5 % für jeden Monat, bei später beginnenden Auszahlungen ein Aufschlag von 0.5 % für jeden Monat vorgenommen. Um Auszahlungen vor dem 65. Lebensjahr in Anspruch nehmen zu können, muss das Beschäftigungsverhältnis enden oder der Arbeitnehmer muss weniger verdienen, als die maximale Leistung in diesem System beträgt.

Hinterbliebene Ehegatten/gesetzliche Partner erhalten reduzierte Leistungen, auch wenn sie selbst nicht eingezahlt haben. Außerdem wird die Erwerbsunfähigkeit und der Tod des Beitragszahlers in der Einzahlungsphase (für Ehegatten/Partner und Kinder) abgesichert.

C.1.3 Old Age Security und ergänzende Leistungen

Die „*Old Age Security*“ (OAS) ist ein ergänzendes Bürgergeld, welches ab dem 65. Lebensjahr an alle Kanadier gezahlt wird. Die maximale Leistung beträgt derzeit monatlich 436.55 Dollar, sie wird jährlich viermal an die Veränderung des Konsumentenpreisindex angepasst. Für Bezieher hoher Alterseinkommen wird die Leistung reduziert.⁵⁸ Rentenbezieher mit niedrigem Einkommen können darüber hinaus einkommensergänzende Leistungen erhalten („*Guaranteed Income Supplement*“ (GIS)).⁵⁹ Ehepaare kön-

⁵⁷ Die Obergrenze orientiert sich am Durchschnittseinkommen, die Untergrenze ist derzeit eingefroren.

⁵⁸ Ab C\$ 55,309 Dollar Jahreseinkommen wird die Leistung um 15 Prozent reduziert, ab C\$ 90,070 entfällt sie völlig. Die Leistung wird auf individueller Basis berechnet, d.h. für Ehepaare findet keine Zusammenveranlagung statt. Somit kann eine einkommensabhängige Kürzung bei einem Ehegatten erfolgen, während dem anderen die volle Unterstützung gezahlt wird.

⁵⁹ Die maximale monatliche Leistung beträgt C\$ 338 bis C\$ 519, abhängig vom Familienstand und dem Bezug von OAS beim Ehepartner/gesetzlichen Partner. Die Leistung wird eingestellt, wenn das Einkommen (außer OAS) eines Paares mit zwei OAS-Beziehern mehr als C\$ 16,224 bzw. bei



nen zusätzliche Unterstützung im Rahmen einer „*Allowance*“ genannten Leistung erhalten, wenn ein Partner bereits 65 oder älter ist (OAS-Bezieher) und der andere im Lebensalter zwischen 60 und 64 ist. Weitere Detailregelungen bestehen für Hinterbliebene von OAS-Empfängern. Die Leistung ist ebenfalls einkommensabhängig, eigene Nicht-OAS-/GIS-Einkommen werden zu 75 Prozent angerechnet.

Außerdem bestehen Unterstützungsmöglichkeiten durch die Provinzregierungen, allerdings in geringer Höhe.⁶⁰ Für Nicht-OAS-Berechtigte ist zusätzliche Sozialhilfeunterstützung möglich: Wegen des Bürgergeldcharakters der OAS kann dieser Fall vor allem dann eintreten, wenn bestimmte Anforderungen bezüglich der Wohnsitzdauer („*residency requirements*“) nicht erfüllt werden.

C.1.4 Wohneigentum

Die Wohneigentumsquote ist in Kanada recht hoch, sie beträgt bei 65jährigen und Älteren 67 Prozent. Der Median-Wert des Wohneigentums beträgt C\$ 120,000. Nur 10 Prozent der Immobilieneigentümer haben Restschulden, mit einem Median-Wert von C\$ 40,000.

C.1.5 Gesundheitssystem

Medizinisch notwendige Arzt- und Krankenhausleistungen werden von *Medicare* übernommen, das größtenteils aus zentralstaatlichen Mitteln finanziert wird. Nicht durch *Medicare* abgedeckt sind Zahnpflege, verschreibungspflichtige Medikamente, Brillen sowie Langzeitpflege außerhalb von Krankenhäusern. Allerdings gibt es zur Finanzierung dieser Leistungen Steuererleichterungen (tax credits) für Geringverdienende. Für Medikamente erhalten Senioren außerdem Unterstützung durch die Provinzen, z. T. einkommensabhängig gestaffelt. Der öffentliche Anteil an der Finanzierung des gesamten Gesundheitswesens beträgt ca. 71 Prozent. Ergänzende private Krankenversicherungen werden größtenteils vom Arbeitgeber abgeschlossen und finanziert. Z. T. erstrecken sich deren Leistungszusagen auch auf den Ruhestand. Versicherungsprämien umfassen ca. ein Drittel der gesamten privaten Gesundheitsausgaben. Pflegekosten für Bedürftige in öffentlichen Heimen werden üblicherweise vom Staat übernommen.

nur einem OAS-Bezieher mehr als C\$ 30,192 beträgt. Die einkommensabhängige Reduzierung beträgt C\$ 1 für C\$ 2 zusätzliches Einkommen (bei alleinstehenden OAS-Empfängern).

⁶⁰ Z.B. zwischen C\$ 2.5 und C\$ 83 je Monat in Ontario.



C.1.6 Einschätzung der Leistungsfähigkeit der öffentlichen Säule unter Berücksichtigung der Kosten für Wohnen und Gesundheit

Kanada verfügt über eine vergleichsweise breite Alterssicherung im öffentlichen Bereich, die z. T. beitragsunabhängig ausgestaltet ist. Allerdings werden die öffentlichen Leistungen mit steigendem Einkommen stark reduziert, so dass nur in unteren Einkommensbereichen ausreichende Lohnersatzraten erzielt werden können. Die Lohnersatzraten aus öffentlichen Programmen sind bei Niedrigeinkommensbezieher*innen sehr hoch.⁶¹ Daraus resultiert eine im internationalen Vergleich sehr niedrige Altersarmutsquote: 5.3 Prozent verglichen mit z. B. 7 Prozent in Deutschland und 20.7 Prozent in den USA.⁶²

Die zusätzliche Alterssicherung auf betrieblichen und privatem Wege gewinnt mit steigendem Einkommen stark an Bedeutung. Für einen Arbeitnehmer mit einem Einkommen von C\$ 35,400⁶³ und 35 Jahren Einzahlungsdauer beträgt die Ersatzrate durch die staatlichen Programme ca. 40 Prozent. Für einen Arbeitnehmer mit einem Einkommen von C\$ 106,200 beträgt die Ersatzrate aus öffentlichen Mitteln unter denselben Voraussetzungen lediglich 12 Prozent. Die Einkommenszusammensetzung nach Einkommensklassen spiegelt die einkommensabhängige relative Degression öffentlicher Leistungen deutlich wider: Für das unterste Einkommensquintil der Rentenbezieher setzen sich die Rentenleistungen zu zwei Dritteln aus OAS/GIS und zu einem weiteren Fünftel aus CPP zusammen. Für das oberste Einkommensquintil kommen weniger als ein Fünftel der Alterseinkünfte aus beiden Programmen zusammen.⁶⁴ Im internationalen Vergleich fallen geringe Gesundheitsausgaben im Alter an. Die hohe Wohneigentumsquote bei hohem Entschuldungsgrad bewirkt zudem eine relativ geringe Wohnkostenbelastung im Alter.

⁶¹ Vgl. Banting/Boadway (1997), S. 7, Fig. 2. Danach betragen die Einkommensersatzraten nach Beispielrechnungen der „*Human Resources Development Canada*“ aus CPP/QPP und OAS/GIS zwischen 80 Prozent (Alleinstehender) und 110 Prozent (Ehepaare mit nur einem Verdienender) mit Jahreseinkommen bis zu C\$ 20,000.

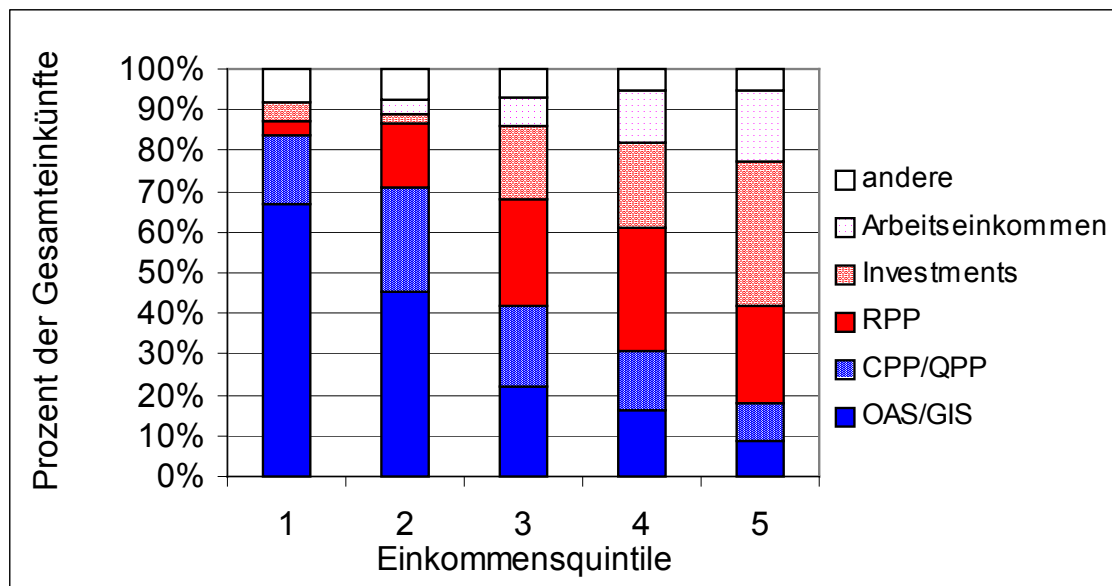
⁶² Armutsquoten nach Berechnungen in Smeeding (2001), Definition für Armutsschwelle: Das mit der Haushaltsgröße gewichtete Einkommen ist geringer als 50 Prozent des Medianeinkommens.

⁶³ Das Durchschnittseinkommen betrug 1999 C\$ 34,700.

⁶⁴ Vgl. Banting/Boadway (1997), S. 6, Table 2. Die Daten stammen aus dem Survey of Consumer Finances 1992.



Abb. 7: Kanada - Zusammensetzung der Einkünfte von Rentnern 1992



Quelle: Statistics Canada, Survey of Consumer Finances 1992, zitiert nach Banting/Boadway 1997.

C.2 Ergänzende kapitalgedeckte Systeme

Registered Pension Plans (RPP), getragen von Unternehmen, Regierung oder Gewerkschaften, gewährleisten eine zusätzliche betriebliche Alterssicherung für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern. Das System besteht bereits seit der Zeit vor dem 1. Weltkrieg, und ist daher gegenwärtig das reifste und (noch) bedeutendste System der zusätzlichen Alterssicherung. Ein zusätzliches System bilden individuelle Sparpläne (Registered Retirement Savings Plans (RRSP)). Es besteht seit 1957 und ist gegenwärtig das am stärksten wachsende System. Es wird im Laufe der nächsten zwanzig Jahre vermutlich das dominierende System der zusätzlichen Alterssicherung werden.

Ähnlich wie bei den IRAs in den USA besteht auch in Kanada die Möglichkeit, die in einem betrieblichen Pensionsplan (RPP) erworbenen Ansprüche beim Arbeitsplatzwechsel auf eine Sonderform des RRSP zu übertragen (Locked-in Retirement Account (LIRA)).

Wegen der inhaltlichen Querbezüge werden im Folgenden, abweichend von den übrigen Länderbeschreibungen, zunächst die individuellen Sparpläne beschrieben, anschließend die Ausgestaltung der betrieblichen Säule.



C.2.1 Registered Retirement Savings Plans (RRSPs)

C.2.1.1 Überblick

„Registered Retirement Savings Plans“ (RRSPs) stellen die am weitesten verbreitetste Form der privaten Altersvorsorge dar: Ca. 55 Prozent der Haushalte haben mindestens ein Mitglied mit einem entsprechenden Sparplan. Das in RRSPs angelegte Gesamtvolumen umfasst ungefähr 40 Prozent des gesamten Finanzanlagevolumens der privaten Haushalte (ohne den Gegenwartswert von Plänen der betrieblichen Altersvorsorge).⁶⁵

RRSPs haben vor allem eine Bedeutung als „tax shelter“ für Selbständige, für Beschäftigte ohne Pensionsplan und für Beschäftigte mit häufigem Arbeitgeberwechsel, die keine unverfallbaren Ansprüche in betrieblichen Plänen erwerben können. Die Einzahlungen können vom zu versteuernden Einkommen abgezogen werden. Auszahlungen müssen versteuert werden, Kapitalerträge sind in der Ansammlungsphase steuerfrei.

RRSPs stellen eine – allerdings abhängig von der Anlageform – grundsätzlich sehr liquide Form der Geldanlage dar, da keine Strafsteuer auf vorzeitige Entnahmen erhoben wird, sondern lediglich eine Quellensteuer gezahlt werden muss, die mit der individuellen Einkommensteuer verrechnet wird. Einzahlungen sind bis zum 69. Lebensjahr möglich, danach müssen Auszahlungen begonnen werden. Lediglich aus den sogenannten LIRAs, in denen Guthaben aus der betrieblichen Altersvorsorge beim Arbeitgeberwechsel geparkt werden können, ist keine Entnahme vor Vollendung des 55. Lebensjahres möglich.

C.2.1.2 Regulierung in der Sparphase

Der Regulierungsrahmen für RRSPs wird grundsätzlich durch die Steuerbehörden gestaltet. Es besteht keine spezielle, sondern lediglich eine anlageformspezifische bzw. anbieterspezifische Regulierung: 70 Prozent der im Rahmen von RRSP angelegten Gelder sind Depositen bei Finanzdienstleistern, darunter oft zinstragende Titel, die grundsätzlich durch staatliche Ausfallsicherungen abgedeckt sein können. 30 Prozent der Sparpläne werden von den Anlegern selbst gemanagt, hier besteht keine Garantie der Einlagen. Dies gilt generell auch für Anlagen in Form von Aktien. Staatliche Garantien bestehen lediglich für den Fall einer Anlage in staatlichen Rentenpapieren oder der Anlage bei Institutionen, die der staatlichen Einlagensicherung unterliegen. Im Falle der Insol-

⁶⁵ Das Guthaben beträgt im Median-Wert allerdings nur C\$ 20,000 (Mittelwert C\$ 56,422) im gesamten Bevölkerungsdurchschnitt, bei Älteren (55-64 Jahre) beträgt die Partizipationsrate 67 Prozent mit Median-Anlagevolumina von C\$ 50,000 (Mittelwert \$ 97,000).



venz können RRSP-Guthaben mithaften. Sie können aber üblicherweise nicht als Sicherheit für Kredite verwendet werden.⁶⁶

Es besteht weitgehende Freiheit bei der Wahl der Anlageform, allerdings müssen 70 Prozent inländische Anlagen sein (Ausnahmeregelungen gelten für Derivate, die auf ausländische Titel lauten, und Venture-Capital-Anlagen). Es gibt keine weiteren Anlagenvorschriften bzw. risikobegrenzende Regulierungsmaßnahmen.

Anbieter müssen lizenzierte Institutionen wie Banken, Versicherungsgesellschaften, Kapitalanlagegesellschaften und Trust Companies sein. Die Wahl des Providers ist vollkommen frei, die Verlagerung von Guthaben auf andere Anbieter ist relativ einfach. Die Finanzintermediäre werden durch eine zentrale Aufsichtsbehörde („*Superintendent of Financial Institutions, Canada*“) beaufsichtigt. Besondere Bestimmungen gelten für Kreditgenossenschaften und andere Finanzinstitutionen, die nur in einer Provinz operieren. Diese werden durch die Provinzen beaufsichtigt.

C.2.1.3 Regulierung in der Bezugsphase

C.2.1.3.1 Entnahmezeitpunkte

Eine Entnahme aus RRSP ist jederzeit möglich. Mit Vollendung des 69. Lebensjahres muss entnommen werden, entweder in Form einer Annuität oder in Form eines Auszahlungsplans („*Registered Retirement Income Fund*“ (RRIF)) mit minimalen jährlichen Auszahlungsbeträgen, differierend zwischen 5 Prozent (mit 70 Jahren) und 20 Prozent des Guthabens (mit 94 Jahren). Entnahme aus LIRAs sind frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres möglich (Umwandlung in einen „*Life Income Fund*“ bzw. einen „*Life Retirement Income Fund*“). Es bestehen dieselben Anforderungen bezüglich minimaler Auszahlungen wie bei normalen Auszahlungsplänen (RRIF); besondere Regelungen zur vorzeitigen Entnahme bei finanziellen Notlagen gelten in der Provinz Ontario.

C.2.1.3.2 Gestaltung von Annuitäten

Annuitäten müssen nicht lebenslang laufen, aber mindestens bis zum 90. Lebensjahr.⁶⁷ Eine Inflationsindexierung der Annuitäten ist nicht üblich. Zulässige Kriterien für die

⁶⁶ Diese Regelung erscheint in gewissem Maße inkonsistent, da RRSP-Guthaben im Falle der Insolvenz ja offensichtlich als Sicherheit für Gläubiger fungieren können.



Berechnung von Annuitäten sind Alter, Geschlecht sowie verfügbare Angaben über Gesundheitsmerkmale.

C.2.2 Registered Pension Plans (RPPs)

C.2.2.1 Überblick

Zielgruppe der betrieblichen Alterssicherung durch „Registered Pension Plans“ (RPPs) sind prinzipiell alle abhängig Beschäftigten. Es besteht keine Verpflichtung zum Angebot eines RPP durch ein Unternehmen und auch kein gesetzlicher Zwang für Beschäftigte, an einem bestehenden Pensionsplan teilzunehmen. De facto verpflichten aber Unternehmen, die einen Pensionsplan anbieten, ihre Arbeitnehmer zur Teilnahme, zumindest wenn diese älter als 35 Jahre bzw. mehr als 5 Jahre im Unternehmen beschäftigt sind. Wegen der relativ hohen Ersatzraten öffentlicher Rentensysteme im Bereich niedriger Einkommen sind RPPs vor allem in Schichten mit mittleren und höheren Einkommen verbreitet. Im Jahr 1998 hatten rund 33 Prozent der Erwerbspersonen bzw. rund 40 Prozent der Erwerbstätigen einen RPP.⁶⁸

RPPs werden außer durch das Steuerrecht auch durch Pensionsgesetze (Pension Standards Legislation) reguliert. Daraus folgt u.a., dass es für RPPs im Gegensatz zu RRSPs ein Mindestalter für die Entnahme gibt. Es existieren RPPs sowohl vom „Defined-contribution“- als auch vom „Defined-benefit“-Typ. Die Einzahlungslimite bei „Defined-contribution“-RPPs sind ähnlich denen bei RRSPs: Die Einzahlungsgrenzen liegen derzeit bei C\$ 13,500⁶⁹; oder 18 Prozent des Einkommens.⁷⁰ Die Einzahlungslimite bei „Defined-benefit“-RPPs errechnen sich aus einer maximalen Rente, aus der sich die maximale Einzahlung dann aktuarisch ableiten lässt. Der Gegenwartswert der RPP-Rente dient zur Berechnung der verbleibenden Einzahlungsspielräume in RRSPs (jährliche Kalkulation eines sog. „pension adjustment“-Betrages).

⁶⁷ Allerdings dürfen Annuitäten keine Garantien über den Zeitraum „90 minus Lebensalter des Einzahlers“ bzw. seines Ehepartners (was immer geringer ist) bieten, um eine zeitnahe Besteuerung der Auszahlungen sicherzustellen.

⁶⁸ Siehe Statistics Canada (2001).

⁶⁹ Steigerungen um je 1,000 Dollar sind für 2004 und 2005 geplant.

⁷⁰ Die Einzahlungsobergrenze für „Defined Benefit“-Pläne ist im allgemeinen höher als die für Defined-Contribution“-Pläne. Der Berechnungsmodus führt darüber hinaus dazu, dass Einzahler in Plänen mit vielen Nebenleistungen (Inflationsindexierung, Frühverrentungsvorteile) ein höheres Einzahlungslimit haben als andere.



C.2.2.2 Regulierung in der Sparphase

Die Regulierung ist in den einzelnen kanadischen Provinzen unterschiedlich, sie weist aber generell einen hohen Grad an Homogenität auf. Bundesstaatliche Regulierungen gelten nur für bestimmte Gruppen von Beschäftigten.

Wenn ein RPP von einem Unternehmen angeboten wird, dann muss jeder Vollzeitbeschäftigte zur Teilnahme berechtigt sein, sofern er zur definierten Zielgruppe gehört. Beschäftigte dürfen nicht mehr als 50 Prozent der Einzahlungen leisten. I.d.R. werden die Einzahlungen hälftig auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgeteilt. Oft übernimmt der Arbeitgeber aber auch einen höheren Anteil.

Der Arbeitgeber/Pensionsplananbieter muss eine Aufsichtsperson („Custodian“) ernennen, die nicht mit dem Arbeitgeber identisch sein darf. Die Investmentpolitik unterliegt lediglich allgemeinen Sorgfaltspflichten („prudent man rule“, „prudent portfolio rule“). Die Anlagegrundsätze müssen schriftlich fixiert sein. Es sind keine Investments von mehr als 10 Prozent des Buchwerts in einen einzigen Titel möglich (mit Ausnahme ausfallgesicherter Anlagen und Staatsanleihen). Steuerrechtliche Regelungen sehen – wie auch bei den RRSPs – einen minimalen Inlandsanteil von 70 Prozent vor.

Die Vorschriften sehen in den meisten Fällen die Unverfallbarkeit der Ansprüche nach zwei Jahren (Alberta: 5 Jahre) vor. Nach Ablauf dieser Fristen können die Beiträge nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auch nicht mehr entnommen werden. Eine Entnahme ist dann nur noch als sofortige oder aufgeschobene Rentenzahlung möglich. Alternativ kann eine Übertragung in eine besondere Form von RRSPs (Locked Retirement Accounts (LRAs)) erfolgen, aus denen eine Entnahme frühestens mit dem 55. Lebensjahr möglich ist. Erworbene Ansprüche sind nicht generell inflationsindexiert: Im Privatsektor wird zumeist keine Inflationsindexierung vorgenommen, im staatlichen Sektor ist sie dagegen üblich.

Pensionsansprüche können im Insolvenzverfahren nicht angetastet werden, sie können auch nicht als Kreditsicherheit dienen. Allerdings ist eine Teilung der Ansprüche bei Scheidungen möglich. Bei „Defined-benefit“-Plänen haftet der Arbeitgeber für die Erfüllung der Verpflichtungen des Fonds. Ist er dazu nicht in der Lage, greift in Ontario ein Garantiefonds.

Dem Anbieter obliegen bestimmte Informationspflichten:

- schriftliche Information über die Geschäftsbedingungen und die Pflichten und Rechte der Mitglieder,



- bei Beendigung der Mitgliedschaft (auch bei Eintritt in die Rentenbezugsphase) schriftliche Information über die geleisteten Einzahlungen, die Pensionsansprüche, die Todesfalleistungen und Übertragungsmöglichkeiten,
- jährliche Benachrichtigungen über die Kapitaldeckung des Fonds und die erworbenen Ansprüche,
- Zugang zu allen Unterlagen („full text of the plan“), aktuarischen Beurteilungen, jährlichen Informationen und Statements bezüglich der Finanzlage.

C.2.2.3 Regulierung in der Entnahmephase

Grundsätzlich ist eine Entnahme nur in Form einer lebenslangen Annuität möglich, auch unter Vereinbarung von Rentengarantiezeiten. Eine Rentenvereinbarung auf befristete Zeit ist nicht möglich. Steuerlich nicht sanktionierte Auszahlungen aus RPPs können frühestens mit Erreichen des 60. Lebensjahres erfolgen, oder wenn das Alter plus Anzahl der Beschäftigungsjahre 80 übersteigt. Die Annuitäten müssen zwingend eine Absicherung des Ehepartners durch eine Hinterbliebenensicherung in Höhe von mindestens 60 Prozent der Pensionsansprüche vorsehen. Der Ehepartner kann allerdings durch schriftliche Vereinbarung darauf verzichten.

C.3 Staatliche Anreize zur Förderung der Altersvorsorge

Die Anreize zur Förderung der privaten Altersvorsorge sind vor allem steuerlicher Art, da die Besteuerung nachgelagert in der Rentenbezugsphase erfolgt, d.h. dann, wenn die individuellen Steuersätze üblicherweise niedriger als in der Erwerbsphase sind.

Die Zielgruppe von RRSPs umfasst grundsätzlich alle Personen, die Arbeitseinkommen oder Einkommen aus Vermietung beziehen sowie Selbständige. Die Einzahlungsgrenze wird bereits von Personen erreicht, die C\$ 75,000 verdienen, so dass die Anreize darüber hinaus geringer werden. Außerdem bestehen zusätzliche Anreize bei Paaren mit starken Einkommensunterschieden.

Das jährliche Einzahlungslimit liegt derzeit bei C\$ 13,500 oder 18 Prozent des Einkommens (der jeweils geringere Wert ist ausschlaggebend, inkl. Lohn, Gehalt und Selbständigeneinkommen). Die absolute Einzahlungsgrenze ist seit beinahe 10 Jahren nicht mehr angepasst worden. Eine Anpassung der Einzahlungslimite auf C\$ 15,500 ist im Jahre 2005 vorgesehen.

Die abzugsfähigen Beiträge werden um die Einzahlungen gemindert, die im Rahmen von betrieblichen Pensionsplänen (RPP) geleistet werden. Die Einzahlungsgrenzen sind auf das individuelle Einkommen ausgelegt, Ehepaare werden nicht gemeinsam veranlagt. Die Einzahlungsgrenzen beziehen sich auf das Einkommen des Vorjahres.



Nicht genutzte RRSP-Einzahlungsspielräume können in die Zukunft unbegrenzt übertragen werden. Eine einmal getätigte Einzahlung kann in jedem beliebigen Jahr in der Zukunft vom zu versteuernden Einkommen abgezogen werden. Eine kumulative Überschreitung der Einzahlungsgrenzen um C\$ 2,000 im gesamten Ansparzeitraum ist möglich. Ehegatten können Einzahlungen zugunsten ihres Partners leisten, so dass bei Entnahme die – möglicherweise geringeren – Grenzsteuersätze des Partners zum Tragen kommen.

Die Haushalte erhalten jährlich Nachricht über ihre freien Einzahlungslimite: Dies wird von einigen Beobachtern als hochwirksamer Anreiz zur Einzahlung in RRSPs angesehen. Außerdem erfolgen jährliche Benachrichtigungen über den Stand der Einzahlungen in RRSPs.

Nach dem Tod eines RRSP-Anlegers kann das Guthaben ohne steuerlichen Nachteil auf den Ehegatten übertragen werden. Sofern als Nutznießer ein unterhaltsberechtigtes Kind benannt wird, erfolgt die Versteuerung üblicherweise über einen Zeitraum von mehreren Jahren.

C.3.1 Steuerliche Behandlung anderer Anlageformen

Während Kapitalerträge und Wertsteigerungen bei Entnahmen aus Sparplänen in der Rentenbezugsphase voll versteuert werden müssen, müssen bei normalen Finanzanlagen Wertsteigerungen nur zu 50 Prozent versteuert werden. Die Dividendenbesteuerung außerhalb von Sparplänen ist komplex: Die Regelungen führen dazu, dass in oberen Einkommenssegmenten ungefähr zwei Drittel der Dividendeneinkünfte versteuert werden müssen. Allgemein dürften die Vorteile der nachgelagerten Besteuerung die Nachteile einer vollen Gewinnbesteuerung jedoch kompensieren. Selbstgenutztes Wohneigentum wird nicht auf der Basis unterstellter Mieten besteuert, allerdings können auch Schuldzinsen nicht steuerlich geltend gemacht werden. Wertsteigerungen bei selbstgenutztem Wohneigentum sind ebenfalls steuerfrei.

C.3.2 Stabilität der Besteuerung

Grundsätzlich kann die Besteuerung der Altersvorsorgeaufwendungen und der Alterseinkünfte als stabil eingestuft werden. Bisherige Änderungen hatten nur geringen Umfang und betrafen im Wesentlichen die Höherverdienenden. Gegenwärtige Diskussionen setzen an der Erhöhung der Obergrenzen für die jährlichen steuerbegünstigten Einzahlungen an. Darüber hinaus sollen weitere Gründe für Steuerfreistellungen bei Auszahlungen aus RRSPs eingeführt werden, nachdem bereits für den Ersterwerb von Wohneigentum und zu Ausbildungszwecken entsprechende Vergünstigungen eingeführt wurden.



C.4 Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge⁷¹

Das kanadische Einkommensteuersystem weist drei Tarifzonen auf. Familienstandsabhängige Entlastungen werden als Steuergutschriften (tax credits) gewährt, so dass das zu versteuernde Einkommen nicht mit dem Familienstand variiert. Ein breites Spektrum an Haushaltstypen weist damit ähnliche Grenzsteuersätze auf und erfährt ähnliche Anreize zur steuerlich geförderten Altersvorsorge. Renteneinkommen werden steuerlich bevorzugt behandelt und sind weitgehend steuerfrei gestellt. Sie werden darüber hinaus nicht mit Sozialversicherungsabgaben belastet. Im Folgenden werden die wesentlichen im Kontext der Altersvorsorge relevanten Merkmale des kanadischen Einkommensteuer- und Sozialversicherungssystems im Detail stichpunktartig beschrieben.

C.4.1 Einkommensteuer

- Körperschaftsteuersystem: Teilanrechnungssystem (Teilanrechnung der auf Ausschüttungen entfallenden Körperschaftsteuer auf die Einkommensteuer des Anteilseigners).⁷²
- Steuergutschriften
 - Basis-„Tax Credit“ C\$ 1,212.27 (1999)/ C\$ 1,185.92 (2001)⁷³
 - Steuererleichterung für Verheiratete: „Tax Credit“ C\$ 972 (1999)/C\$ 1,107 (2001), um 17 Prozent (1999)/16 Prozent (2001) für Einkommen reduziert, die C\$ 572 (1999)/C\$ 630 (2001) übersteigen. Wird auch Alleinerziehenden gewährt.
- Steuererleichterungen für Kinder:
 - „*Child Tax benefit*“: Grundzahlung von C\$ 1,104 (1999)/C\$ 1,117 (2001) je Kind zzgl. C\$ 219 (1999)/C\$ 221 (2001) für jedes Kind unter 7, wenn keine Kinderbetreuungskosten abgezogen werden zzgl. C\$ 77 (1999)/C\$ 78 (2001) für das dritte und alle weiteren Kinder. Die Grundzahlung wird ggf. um 25 Prozent

⁷¹ Die Angaben für das Jahr 1999 wurden aus Whitehouse 2002 übernommen. Die Quellen für aktuellere Daten sind jeweils separat angegeben. In den Beispielrechnungen wurden die Daten aus 1999 unterstellt.

⁷² Angabe für Ontario. Bundesministerium der Finanzen (2001), S. 47.

⁷³ Canada Customs and Revenue Agency (2001).



der in Ansatz gebrachten Kinderbetreuungskosten reduziert und oberhalb bestimmter Einkommensgrenzen gekürzt.⁷⁴

- Für Familien mit geringen Einkommen wird ein zusätzlicher „*National child benefit supplement*“ (NCB) gewährt und ein Tax Credit bei der „*Goods and Services Tax*“ gewährt.
- Steuererleichterungen für Ältere:
 - Personen, die älter als 65 sind, erhalten einen „*Age Credit*“ in Höhe von 17 Prozent (1999)/16 Prozent (2001) (bis zu einem Maximum von C\$ 3,482 (1999)/C\$ 3,619 (2001)) des Einkommens bis zu C\$ 25,921 (1999)/C\$ 26,941 (2001). Übersteigende Einkommensbestandteile werden zu 15 Prozent angerechnet.
 - Zusätzliche Steuererleichterungen werden auf Renteneinkommen gewährt: ein „*Tax Credit*“ auf Einkommen aus Betriebsrenten und private Rentenversicherungen bis zu C \$1,000.
 - Einkommen aus öffentlichen Quellen ist voll zu versteuern, mit Ausnahme der bedarfsabhängigen Leistungen (GIS).

- Tab. 12: Einkommensteuertarif Kanada

untere Grenze der Tarifzone 1999 (C\$)	untere Grenze der Tarifzone 2001 (C\$) ⁷⁵	Steuersatz 1999 (%)	Steuersatz 2001 (%) ⁷⁵
0	0	17	16
29,590	30,754	26	22
59,180	61509	29	26
	100,000	29	29

- “State income taxes” und “Local income taxes”

⁷⁴ Aktuelle Informationen siehe Canada Customs and Revenue Agency (2001a).

⁷⁵ Werte für 2001 siehe Department of Finance (2001). Auf Steuern über C\$ 15,000 wurde bis 2000 außerdem ein Zuschlag von 5 Prozent („deficit reduction surtax“) erhoben.



-
- Alle Provinzen/Territorien erheben eigene Einkommensteuern, die proportional zur Bundessteuer sind und zwischen 44 und 69 Prozent der Bundessteuer betragen.^{76, 77} Québec hat eine abweichende Regelung.

C.4.2 Sozialversicherungsbeiträge

- Arbeitnehmerbeiträge:
 - 3,5 Prozent (1999)/4,3 Prozent (2000 und 2001) des Einkommens bis zu einem Höchstbeitrag von C\$ 1,186.50 (1999)/C\$ 1,329.90 (2000) nach Abzug eines Grundfreibetrages von C\$ 3,500. Der maximale Beitrag wird demnach bei einem Einkommen von C\$ 37,400 (1999)/C\$ 37,600 (2000) erreicht.
 - Arbeitslosenversicherung: 2.55 Prozent (1999)/2.25 Prozent (2001)⁷⁸ des Einkommens bis zu einem Einkommen von C\$ 39,000 je Jahr. Es wird allerdings ein Tax Credit in Höhe von 17 Prozent des Beitrags gewährt.
- Arbeitgeberbeiträge:
 - Arbeitgeber zahlen den gleichen Beitrag wie die Arbeitnehmer zum CPP/QPP und das 1.4-fache des Arbeitnehmerbeitrags zur Arbeitslosenversicherung. Außerdem tragen die Arbeitgeber die Beiträge zur Berufsunfallversicherung.
- Keine Sozialversicherungsbeiträge auf Renteneinkommen.

⁷⁶ Werte für 1999. In den Beispielrechnungen ist ein Satz von 50.5 Prozent unterstellt. Dies entspricht dem gewichteten Durchschnitt aller Provinzen.

⁷⁷ Eine aktuelle Übersicht zu den Einkommensteuern der Provinzen findet sich in Canada Customs and Revenue Agency (2001).

⁷⁸ Für die Werte 2000 und 2001 siehe Human Resources Development Canada (2000).



Tab. 13: Kanada - Steuerbelastung und Sozialversicherungsbelastung für verschiedene Haushaltstypen 1999

Haushaltstyp	<i>Einzelperson</i> (im üblichen Erwerbstätigenalter)					<i>Ehepaare</i> (im üblichen Erwerbstätigenalter)									<i>Rentner</i> (Einzelperson)		
	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2	2	1	1	1	0	0	0
Kinder (Anzahl)	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2	2	1	1	1	0	0	0
Einkommen/Durchschnittseinkommen (1. Verdiener, 2. Verdiener)	0.67	1	1.67	0.67	0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	0.33	0.67	1
Einkommensteuer (in % des Bruttoeinkommens)	16.8	21.5	28.7	-3.3	2.4	17.5	18.5	19.6	12.1	15.7	18.4	12.4	15.3	17.6	0	0	14.7
Einkommensteuer inkl. AN-Anteil SV (in % des Bruttoeinkommens)	22.3	27.2	32.3	2.3	7.9	23.2	24	25.2	17.8	21.2	24	18.1	20.8	23.2	0	0	14.7
Einkommensteuer inkl. AN+AG Anteil SV (in % der Bruttoarbeitskosten)	27.1	31.8	35.1	8.3	13.6	28	28.7	29.9	23	26.1	28.8	23.2	25.7	28	0	0	14.7
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN-Anteil-SV, 1. Verdiener (in % des Bruttoeinkommens)	29.8	43.3	43.6	49.6	30.9	43.3	43.3	43.3	48.3	48.3	48.3	45.8	45.8	45.8	0	0	0.6
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN+AG-Anteil 1. Verdiener (in % der Bruttoarbeitskosten)	34.5	47	43.6	52.9	35.4	47	47	47	51.7	51.7	51.7	49.3	49.3	49.3	0	0	0.6
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN-Anteil-SV 2. Verdiener (in % des Bruttoeinkommens)	—	—	—	—	—	—	30.9	29.8	—	35.9	34.8	—	33.4	32.3	—	—	—
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN+AG-Anteil-SV 2. Verdiener (in % der Bruttoarbeitskosten)	—	—	—	—	—	—	35.4	34.5	—	40.1	39.1	—	37.8	36.8	—	—	—



C.5 Financial Literacy

Es gibt keine obligatorischen Ausbildungsprogramme im Bereich "Financial Literacy". Bildungspolitik ist Angelegenheit der Provinzen, daher gibt es keinen „nationalen“ Ansatz in der Ausbildung in Finanzangelegenheiten, lediglich einzelne Beispiele für entsprechende Schulkurse zum Thema Ökonomie, die – möglicherweise – zu einem gewissen Grad auch Themen aus dem Bereich der persönlichen Finanzplanung abdecken.

Es existieren ebenfalls keine übergreifenden Programme zum Bereich „persönliche Rentenplanung“. Entsprechende Angebote können von großen Unternehmen für ihre Angestellten gemacht werden, dazu sind die Arbeitgeber aber nicht verpflichtet. Im Rahmen von RPPs werden oft entsprechende Informationsveranstaltungen angeboten, die aber nicht reguliert sind und vielfach eher als Verkaufsveranstaltung eingestuft werden müssen.

Untersuchungen zur Financial Literacy in Kanada liegen nach Auskunft der Experten liegen nicht vor.

C.6 Gesamtschätzung

Das kanadische System hat nach Auffassung der Experten sehr effektiv dazu beigetragen, die Altersarmut zu verringern. Darüber hinaus gibt es Indizien dafür, dass sich die Einkommenssituation im Alter im Durchschnitt i.d.R. nicht verschlechtert: Die Sparquoten scheinen im Alter zu steigen, die Median-Werte des Vermögens weisen mit C\$ 202,000/C\$ 85,000 für Verheiratete/Alleinstehende ein recht hohes Niveau auf. Die Entwicklung der Zusammensetzung der Alterseinkünfte zeigt einen steigenden Anteil der kapitalgedeckten Zusatzversorgung und einen sinkenden Anteil insbesondere der beitragsunabhängigen öffentlichen Systeme (1978: 52.2 Prozent OAS/GIS; 16.9 Prozent CPP; 30.9 Prozent RRSP/RPP; 1998: 25.1 Prozent OAS/GIS; 25.2 Prozent CPP; 49.8 Prozent RRSP/RPP).

Kritisch zu betrachten seien die negativen Arbeitsanreize, die wegen relativ zum Vorruhestandseinkommen hoher beitragsunabhängiger Altersversorgung in niedrigen Einkommensklassen auftreten, da zusätzliche eigene Einkommen diese Versorgungsansprüche reduzieren.

Darüber hinaus stelle die demographische Entwicklung neue Probleme: Langfristig werden sich die öffentlichen Ausgaben für die Alterssicherung vermutlich verdoppeln. Die ergänzenden privaten und betrieblichen Systeme könnten in der derzeitigen Ausgestaltung wenig zur Dämpfung dieses Ausgabenanstieges beitragen, da sie vornehmlich die Segmente der Höherverdienenden abdecken. Diese Entwicklung zwingt vermutlich zu



zu einem stärkeren Ausbau obligatorischer Systeme der Alterssicherung (CPP) bzw. zum Einbau obligatorischer Elemente in bestehende freiwillige Systeme (RRSP).

C.7 Literatur

Umfrageergebnisse:

Fretz, Deborah/Macnaughton, Alan/Veall, Michael R. (2002): Policy Approaches to Promote Private and Occupational Old-Age Provision in Canada. Hamilton. Verfügbar unter www.vorsorgestudien.de.

Whitehouse, Edward (2002): Pension Reform – Advance Funded Old Age Provision. Personal Income Tax and Social Security Contribution Systems. London.
www.vorsorgestudien.de.

Ergänzende Literatur:

Banting, Keith G./Boadway, Robin (Hrsg.) (1997): Reform of Retirement Income Policy. International and Canadian Perspectives. Kingston, Ontario.

Bundesministerium der Finanzen (2001): Fachblick. Monatsbericht des BMF Oktober 2001. Berlin. Verfügbar unter www.bundesfinanzministerium.de/Anlage7918/Teil-2-Monatsbericht-Oktober-2001-Berichte-und-Analysen-Pdf.pdf.pdf (29.11.2001).

Canada Customs and Revenue Agency (2001): Frequently Asked Questions www.cca-adrc.gc.ca/tax/individuals/faq/2000_rate-e.html (20.11.2001).

Canada Customs and Revenue Agency (2001a): Canada Child Tax Benefit. Verfügbar unter www.cca-adrc.gc.ca/newsroom/factsheets/2001/july/cctb0701-e.html. (29.11.2001).

Canada Customs and Revenue Agency (2001b): Federal Tax Schedule 1. Verfügbar unter www.cca-adrc.gc.ca/E/pbg/tf/5000-s1eq/5000-s1-01e.pdf. (17.12.2001).

Department of Finance (2001): Impact of Federal Income Tax Cuts on Families and Individuals – Update. Verfügbar unter: http://www.fin.gc.ca/update01-1/bkgrndr2001_e.html. (17.12.2001).

Deloitte (2001): Executive tax Breaks. Winter 2001. Verfügbar unter www.deloitte.ca/en/Pubs/tax/Executive/Exec_01-1.asp (28.11.2001).

Ernst&Young (2000): The Global Executive. Verfügbar unter [www.ey.com/global/vault.nsf/EYPassport/Canada_Global/\\$file/Global_-_Canada.pdf](http://www.ey.com/global/vault.nsf/EYPassport/Canada_Global/$file/Global_-_Canada.pdf) (20.11.2001).



Human Resources Development Canada (2000): News Release Dec. 1, 2000. Verfügbar unter www.hrdc-drhc.gc.ca/common/news/insur/00-71.shtml (20.11.2001).

Smeeding, Timothy M. (2001): Income Maintenance in Old Age: What Can be Learned from Cross National Comparisons. Luxembourg Income Study Working Paper No. 263. Verfügbar unter <http://lisweb.ceps.lu/publications/liswps/263.pdf> (28.11.2001).

Statistics Canada (2001): Proportion of labour force and paid workers covered by a registered pension plan (RPP) by sex. Verfügbar unter: www.statcan.ca/english/Pgdb/People/Labour/labor26a.htm (28.11.2001).

D Niederlande

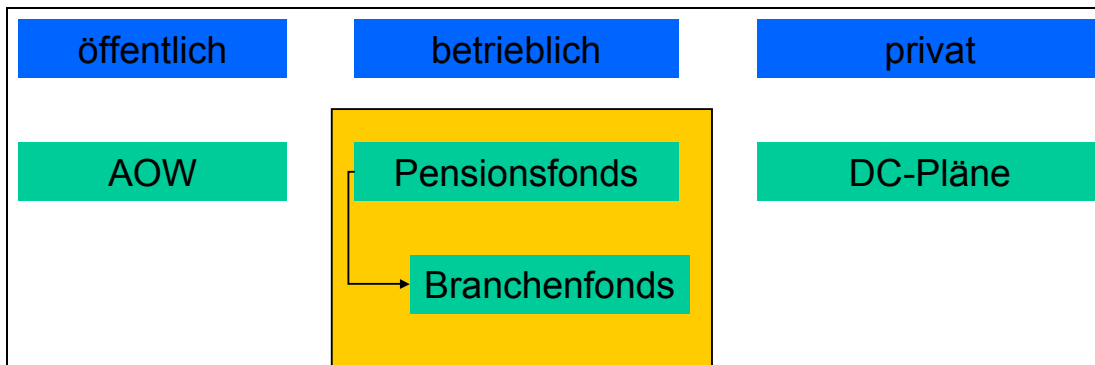


Abb. 8: Das niederländische Rentensystem in der Gesamtübersicht (hell unterlegt: erwerbsabhängige Komponenten)

D.1 Kurzbeschreibung des Alterssicherungssystems

Die Niederlande verfügen über ein Dreisäulensystem der Altersvorsorge, dessen zweite Säule (betriebliche Altersvorsorge) recht stark ausgeprägt ist, und dessen dritte Säule (private Altersvorsorge) eine vergleichsweise geringe Rolle spielt. Die staatliche Altersvorsorge hat starken Umverteilungscharakter: Ihre Leistungen sind nicht vom Einkommen oder Beiträgen abhängig, sondern lediglich vom Familienstand. Rund 90 Prozent aller Arbeitnehmer besitzen eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge. Dieser hohe Abdeckungsgrad ist zum großen Teil auf den quasi-obligatorischen Charakter der betrieblichen Alterssicherung zurückzuführen. Dieses Quasi-Obligatorium beruht auf tarifvertraglichen Vereinbarungen, die häufig eine obligatorische Mitgliedschaft von Unternehmen in branchenweiten Pensionsfonds vorsehen.

Öffentliche Leistungen umfassen im Durchschnitt knapp 50 Prozent des Einkommens der Rentner, weitere ca. 30 Prozent stammen aus der betrieblichen Altersvorsorge. Einkommen aus Vermögen umfasst lediglich rund 20 Prozent der Alterseinkünfte (einschließlich unterstellter Mieten für Eigentümerwohnungen).

D.2 Die öffentliche Altersvorsorge

D.2.1 Leistungen

Die Leistungen in der öffentlichen Altersvorsorge sind eine von Einkommen und Vermögen unabhängige Pauschale, die ab dem 65. Lebensjahr gezahlt wird. Es erfolgt keine Bedürftigkeitsprüfung. Einzelpersonen erhalten 70 Prozent des gesetzlich festgelegten Mindesteinkommens nach Steuern, Personen, die in einem gemeinsamen Haushalt leben, nur 50 Prozent.



Die Leistung ist lohnindexiert, da das Mindesteinkommen (Anfang 2001: 1155 Euro vor Steuern/946 Euro nach Steuern) an die Höhe der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitseinkommen gekoppelt ist. In den letzten zwanzig Jahren sank die Relation der öffentlichen Rentenleistungen zu den Durchschnittslöhnen allerdings, da der zugrundegelegte Mindestlohn eingefroren bzw. lediglich preisindexiert war. Weitere Gründe liegen darin, dass die tarifvertraglichen Durchschnittseinkommen außervertragliche Zusatzleistungen nicht (sofort) widerspiegeln und außerdem Änderungen in der Arbeitseinkommensverteilung die Höhe der Renten nicht beeinflussen.

D.2.2 Beiträge

Die Beiträge zur staatlichen Altersversorgung sind einkommensabhängig: Sie betragen 17.9 Prozent des zu versteuernden Einkommens aus Arbeit und Wohneigentum⁷⁹ bis zu einer Bemessungsgrenze von 27,009 Euro (Obergrenze der ersten beiden Stufen des Steuertarifs 2001). Beiträge werden nur von Personen gezahlt, die das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Der stark umverteilende Charakter der ersten Säule setzt in bestimmten Segmenten negative Arbeitsanreize (z. B. für Ehepartner). Allerdings bleiben die Belastungen für Niedrigverdiener gering.

D.2.3 Wohnkosten und Gesundheitsausgaben

Die Wohneigentumsquote unter den niederländischen Rentnern ist recht niedrig. Im Mittel aller Haushalte, in denen wenigstens eine Person über 65 ist, liegt sie bei 31.9 Prozent. Am höchsten ist die Wohneigentumsquote bei „jungen Rentnern“ zwischen 65 und 70 Jahren mit 41.2 Prozent. Das durchschnittliche unterstellte Einkommen aus selbstgenutztem Wohneigentum (abzgl. Hypothekenkosten) für die Rentner lag 1999 bei 12 Prozent ihres Bruttoeinkommens.

Das Krankenversicherungssystem ist ein Mischsystem mit öffentlichen und privaten Bestandteilen. Eine öffentliche Krankenversicherung (sickness fund) ist obligatorisch für Personen mit einem Einkommen bis zu 29,864 Euro (2001).⁸⁰ Bezieher höherer Einkommen sichern sich zumeist privat ab: Die Prämien für private Krankenversicherungen bestimmen sich grundsätzlich nach den individuellen Risiken. Allerdings muss jedem Kunden ein bestimmter Leistungsumfang zu einem bestimmten maximalen Preis ange-

⁷⁹ Die Niederlande haben seit Anfang 2001 ein Schedules-Steuersystem, siehe zu näheren Erläuterung Abschnitt D.3.3.

⁸⁰ Die Prämie beträgt derzeit 160 Euro pro Jahr zzgl. 7.95 Prozent (1.7 Prozentpunkte Arbeitnehmeranteil) des Einkommens bis zu einem Einkommen von 103 Euro täglich.



boten werden.⁸¹ Rentenbezieher können für eine der beiden Alternativen (öffentliche oder private Krankenversicherung) optieren.

Die Krankenversicherungen decken die meisten Gesundheitskosten ab. Eine zusätzliche Versicherung (AWBZ), die für Pflegekosten und außerordentlich hohe Gesundheitsausgaben aufkommt, ist ebenfalls obligatorisch.⁸² Je nach Einkommenshöhe der Rentenbezieher schwankt der Anteil der Gesundheitsausgaben am verfügbaren Einkommen zwischen weniger als 10 und mehr als 20 Prozent.⁸³

D.2.4 Einschätzung der Leistungsfähigkeit der öffentlichen Säule unter Berücksichtigung der Kosten für Wohnen und Gesundheit

Die öffentliche Säule der Alterssicherung gewährleistet in den Niederlanden eine breite Abdeckung mit allerdings tendenziell geringen Lohnersatzraten bei Normal- und Beserverdienenden. Im Mittel liegen die Lohnersatzraten knapp unter 60 Prozent (für Singles) bzw. bei rund 50 Prozent für Ehepaare. Im untersten Einkommensquintil werden Ersatzraten von knapp 90 Prozent für Ehepaare erreicht, im obersten Quintil beträgt die Ersatzrate aus öffentlichen Mitteln dagegen deutlich weniger als 40 Prozent.⁸⁴

Die Belastungen aus Wohnkosten sind – gemessen an der im internationalen Vergleich geringen Wohneigentumsquote im Alter – hoch. Ebenfalls recht hohe Belastungen erwachsen den niederländischen Rentnern aus einem international vergleichsweise hohen Anteil an Gesundheitsausgaben an ihren verfügbaren Einkommen.

D.3 Die betriebliche Alterssicherung

D.3.1 Grundsätzliches

Die öffentliche und die betriebliche Alterssicherung sind in den Niederlanden typischerweise eng verbunden, da häufig von betrieblichen Pensionsfonds ein bestimmtes Er-

⁸¹ Derzeit beträgt diese maximale Prämie 1,720 Euro im Jahr.

⁸² Die AWBZ wird mit 10.25 Prozent des Einkommens finanziert, das den ersten beiden Stufen der Steuerprogression unterliegt.

⁸³ Prämien und Zuzahlungen für Privatversicherte auf Leistungen, die von "sickness funds" versichert sind, in Prozent des verfügbaren Einkommens.

⁸⁴ Angaben nach Disney/D'Ercole/Scherer (1998), siehe auch die Ersatzquoten in Tab. 1.



satzniveau, bezogen auf das letzte Einkommen unter Berücksichtigung der Leistungen aus der ersten Säule, angestrebt wird.⁸⁵

Pensionspläne in der betrieblichen Alterssicherung sind generell vom Typ „Defined benefit“. Am weitesten verbreitet (73 Prozent aller Arbeitnehmer mit betrieblicher Zusatzvorsorge) sind Pensionsansprüche, die sich nach dem Endgehalt berechnen. Zunehmend werden die Leistungen aber auch auf der Basis von Durchschnittsverdiensten berechnet, so dass die Verbindung von Einzahlungen zu Leistungen tendenziell enger wird. In den meisten Fällen sind die Betriebsrenten preis- oder lohnindexiert. Dies ist aber nicht regulatorisch vorgeschrieben, sondern hängt von der finanziellen Situation des einzelnen Pensionsfonds ab.

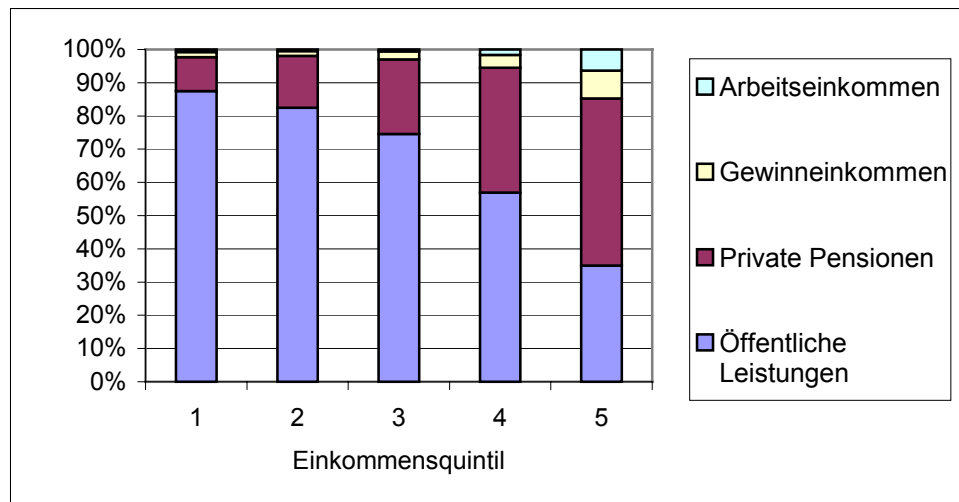
Grundsätzlich ist die Verbindung von Leistungen und diskontierten Einzahlungen der Versicherten in "Defined-benefit"-Systemen weniger eng als in "Defined-contribution"-Systemen. Es besteht daher ein impliziter Vertrag zwischen Unternehmen, Arbeitnehmern und Betriebsrentenbezieher: In Zeiten, in denen die Kapitalerträge des Pensionsfonds gering und Einkommenssteigerungen hoch sind, erfolgen Einkommenstransfers zugunsten der Älteren. In der umgekehrten Situation (hohe Fondserträge, geringe Einkommenszuwächse) sinken die Prämien für den Pensionsfonds. Die Einhaltung dieses impliziten Vertrages erfordert allerdings kollektive Vereinbarungen in bestimmten Branchen/Sektoren und obligatorische Mitgliedschaft in den Pensionsfonds.

Die Beiträge zu den Pensionsfonds werden üblicherweise zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern geteilt. Einzahlungen werden üblicherweise erst ab einem bestimmten Mindesteinkommen geleistet, unterhalb dessen die Sicherung ausschließlich durch die öffentliche Alterssicherung erfolgt.

⁸⁵ Häufig wird eine Einkommensersatzrate von 70 Prozent des Einkommens vor Steuern, bezogen auf eine vierzigjährige Dauer der Erwerbstätigkeit, angestrebt. In vielen Fällen wird dieses Ersatzniveau allerdings – wegen kürzerer Erwerbszeiten – nicht erreicht. Außerdem bewirkt dieser Berechnungsmodus unter Berücksichtigung der öffentlichen Leistungen geringere Ersatzraten bei Alleinstehenden und doppelverdienenden Paaren.



Abb. 9: Niederlande - Zusammensetzung der Einkommen von Rentnern



Quelle: 1993-94 Housing Demand Survey, zitiert nach de Vos/Kapteyn (2001).

D.3.2 Regulierung

Ein Pensionsfonds muss eine separate Institution sein, Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind zu jeweils 50 Prozent im Board vertreten. Die Fonds unterliegen bestimmten Sorgfaltspflichten („prudential rules“) bezüglich der Bewertung von Anlagen und dem Grad der Mindestkapitaldeckung, die durch die Aufsichtsbehörde (Pension and Insurance Board) bestimmt werden.

Die Mitgliedschaft in Pensionsfonds (Branchenfonds) ist in vielen Branchen – aufgrund von Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden – für alle Unternehmen obligatorisch. Allerdings können Unternehmen für einen Austritt aus diesen Branchenfonds optieren, wenn sie mit eigenen Pensionsfonds ein gleiches oder höheres Leistungsniveau anbieten können.

Die Unverfallbarkeitsfristen sind kürzer als ein Jahr. Eine Übertragbarkeit auf andere Arbeitgeber ist häufig gewährleistet. Das betriebliche Pensionssystem stellt aus diesen Gründen kein Mobilitätshemmnis dar.

Hinsichtlich der Wahl der Anlageformen unterliegen die Pensionsfonds lediglich allgemeinen Sorgfaltspflichten, sie werden von der Aufsichtsbehörde zudem einer aktuari-schen Überprüfung unterzogen. Traditionell investieren die Pensionsfonds zu hohen Anteilen in staatliche Rentenpapiere mit geringem Risiko. Z. T. geht dies auf frühere Regulierungsbeschränkungen zurück. Derzeit bestehen keine detaillierten regulatorischen Vorschriften für die Portfoliostruktur mehr. In den letzten Jahren ist der Aktienanteil im Vermögen der Pensionsfonds deutlich gestiegen.



D.3.3 Steuerliche Anreize für die betriebliche Altersvorsorge

Seit Anfang 2001 haben die Niederlande ein Schedules-Steuersystem. Danach werden Arbeitseinkommen, unterstellte Einkommen aus selbstgenutztem Wohneigentum und unternehmerische Gewinne in vier Progressionsstufen besteuert. Kapitaleinkünfte (unterstellte 4 Prozent des Vermögens) werden dagegen pauschal mit 30 Prozent besteuert. Die betriebliche Altersvorsorge wird nachgelagert besteuert, Beiträge und Kapitaleinkünfte sind steuerfrei, während Entnahmen besteuert werden. Diese Steuervorteile werden nur dann gewährt, wenn die Auszahlungen in Form von Annuitäten erfolgen. Es gelten jährliche Einzahlungsgrenzen: 2 Prozent des Einkommens bei Pensionsfonds, deren Leistungen sich am Endeinkommen orientieren, und 2.25 Prozent des Einkommens bei Pensionsfonds, deren Leistungen sich am Durchschnittseinkommen orientieren.

Da die Berechnung der Beiträge für die öffentliche Altersvorsorge am zu versteuernden Einkommen ansetzt, besteht für Niedrigverdiener ein zusätzlicher Anreiz zur Minderung der Steuerbemessungsgrundlage durch Altersvorsorgesparen. Da Beiträge zur öffentlichen Altersvorsorge nur bis zum 65. Lebensjahr gezahlt werden müssen, werden Rentenleistungen nicht nachgelagert mit Altersvorsorgebeiträgen belastet.

D.4 Die private Alterssicherung

Ergänzend werden „Defined-contribution“-Pläne, üblicherweise von der Versicherungswirtschaft, aber auch von Pensionsfonds angeboten. Die steuerlichen Vergünstigungen entsprechen denen in der betrieblichen Altersvorsorge, sofern der Anbieter ein gesetzlich zugelassenes Versicherungsunternehmen bzw. ein Pensionsfonds ist, die Auszahlungen spätestens im Alter von 70 beginnen und in Form von Annuitäten erfolgen. Die Einzahlungen dürfen derzeit 1,036 Euro pro Jahr nicht übersteigen. Zusätzliche Beträge dürfen von Personen eingezahlt werden, die unzureichende Ansprüche in der betrieblichen Altersvorsorge erworben haben.



D.5 Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge⁸⁶

Das niederländische Einkommensteuersystem weist sehr niedrige Steuersätze in den unteren Zonen des Steuertarifs und hohe Spitzensteuersätze auf. Das zu versteuernde Einkommen in diesen beiden Stufen des Steuertarifs dient zugleich als Bemessungsgrundlage für Sozialversicherungsbeiträge (Alterssicherung, Hinterbliebensicherung, Pflegeversicherung). Rentner müssen keine Altersvorsorgebeiträge entrichten, sie sind durch zusätzliche Freibeträge darüber hinaus auch steuerlich bessergestellt. Im Folgenden werden die wesentlichen im Kontext der Altersvorsorge relevanten Merkmale des niederländischen Einkommensteuer- und Sozialversicherungssystems im Detail stichpunktartig beschrieben.

D.5.1 Einkommensteuer und familienbezogene Leistungen⁸⁷

- Körperschaftsteuersystem: Shareholder Relief (Unternehmensgewinne werden beim Anteilseigner bei wesentlicher Beteiligung ($\geq 5\%$) ermäßigt besteuert. Bei nicht wesentlicher Beteiligung Besteuerung eines fiktiven Ertrages von 4 Prozent p.a. mit 30 Prozent).⁸⁸
- Steuerfreibeträge:
 - Grundfreibetrag NLG 8,799.
 - Steuererleichterungen für Ehepaare: Bei Einkommen eines Ehegatten unter NLG 8,380 können NLG 8,380 vom anderen Ehegatten als Freibetrag in Anspruch genommen werden.
 - Steuererleichterungen für Alleinerziehende: gesonderter Freibetrag von NLG 6,704 zzgl. 12 Prozent des Einkommens außerhalb des Haushalts (bis zu einem Maximum von NLG 6,704).

⁸⁶ Die Angaben für das Jahr 1999 wurden aus Whitehouse 2002 übernommen. Die Quellen für aktuellere Daten sind jeweils separat angegeben. In den Beispielrechnungen wurden die Daten aus 1999 unterstellt.

⁸⁷ Das niederländische Steuersystem wurde mit Wirkung vom 1.1.2001 auf ein Schedulensystem umgestellt. In diesem Zusammenhang wurde auch die Systematik der Steuerbeträge durch ein System von Steuergutschriften ersetzt. Siehe zur aktuellen Ausgestaltung des niederländischen Steuersystems Ministry of Finance (2001).

⁸⁸ Siehe Baker & McKenzie (2001) und Bundesministerium der Finanzen (2001), S. 46.



- Werbungskosten: 12 Prozent des Einkommens (Minimum NLG 258, Maximum NLG 3,174).
- Steuererleichterungen für Ältere:
 - zusätzlicher Freibetrag von NLG 511 für über 65jährige. Wenn das Einkommen geringer als NLG 56,974 ist, steigt dieser Freibetrag auf NLG 2,152.
 - unter bestimmten Bedingungen Gewährung eines zusätzlichen Freibetrages von NLG 511 (NLG 3,507 bei Einkommen unter NLG 56,794).
- Transferleistungen für Familien hängen von der Anzahl und dem Alter der Kinder ab. Für eine Familie mit zwei Kindern zwischen 6 und 12 Jahren beträgt die Leistung NLG 4,230 je Jahr.
- Tab. 14: Einkommensteuertarif Arbeitseinkommen Niederlande

untere Grenze der Tarifzone 1999 (NLG)	untere Grenze der Tarifzone 2001 (NLG) ⁸⁹	Steuersatz 1999 (%)	Steuersatz 2001 (%) ⁸⁹
0	0	6.2	2.95
15,000	32,769	7.5	8.2
48,175	59,520	50	42
105,955	102,052	60	52

⁸⁹ Daten für 2001 siehe Ministry of Finance (2001).



D.5.2 Sozialversicherungsbeiträge

- Arbeitnehmeranteil
 - Arbeitslosenversicherung: 6.1 Prozent des Bruttoeinkommens (abzgl. Kompensationsbetrag⁹⁰) bis zu NLG 80,910, maximaler Beitrag NLG 28,188; Krankenversicherung 1.55 Prozent des Bruttoeinkommens (abzgl. Kompensationsbetrag), wenn das Einkommen NLG 64,300 unterschreitet.⁹¹
 - Weitere Beiträge auf die Einkommen in den ersten beiden Progressionsstufen des Einkommensteuertarifs (17.9 Prozent Rentenversicherung, 1.4 Prozent Hinterbliebenversicherung, 10.25 Prozent AWBZ).⁹²
- Arbeitgeberanteil
 - Arbeitslosenversicherung 4.95 Prozent, Krankenversicherung 5.85 Prozent auf der gleichen Bemessungsgrundlage wie die Arbeitnehmer. Erwerbsunfähigkeitsversicherung 7.75 Prozent des Bruttoeinkommens abzüglich Kompensationsbetrag.⁹²
- Beiträge für Rentner
 - Rentner zahlen 11 Prozent des Renteneinkommens für Krankenversicherung und Hinterbliebenensicherung (1999).

⁹⁰ Arbeitgeber zahlen eine Kompensation für die Umstellung der AWBZ von Arbeitgeber- auf Arbeitnehmerzahlungen.

⁹¹ Bis zu einer Bemessungsgrenze von NLG 54,810 zzgl. eines Fixbetrages von NLG 396, wenn die Einkünfte geringer als NLG 64,300 sind. Werte für 1999, für 2000 geringfügige Änderungen, siehe Ernst & Young (2000), S. 10.

⁹² Für 2000 geringfügige Änderungen, siehe Ernst & Young (2000), S. 10.



Tab. 15: Niederlande - Steuerbelastung und Sozialversicherungsbelastung für verschiedene Haushaltstypen 1999

Haushaltstyp	<i>Einzelperson</i> (im üblichen Erwerbstätigenalter)					<i>Ehepaare</i> (im üblichen Erwerbstätigenalter)									<i>Rentner</i> (Einzelperson)		
	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2	2	1	1	1	0	0	0
Kinder (Anzahl)	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2	2	1	1	1	0	0	0
Einkommen/Durchschnittseinkommen (1. Verdiener, 2. Verdiener)	0.67	1	1.67	0.67	0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	0.33	0.67	1
Einkommensteuer (in % des Bruttoeinkommens)	5.1	6.7	21.7	2.9	2.9	4.8	5.8	6	4.8	5.8	6	4.8	5.8	6	1.4	4.1	5.8
Einkommensteuer inkl. AN-Anteil SV (in % des Bruttoeinkommens)	31.2	35.6	39.2	9.7	15.8	30.8	32	33.8	23.8	26.7	29.6	27.8	29.7	32	7.3	14.5	19.3
Einkommensteuer inkl. AN+AG Anteil SV (in % der Bruttoarbeitskosten)	40.3	44.4	44.3	21.8	27	40.3	41.1	42.8	34.2	36.5	39.2	37.7	39.1	41.2	18.9	25.9	30.3
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN-Anteil-SV, 1. Verdiener (in % des Bruttoeinkommens)	44.4	53	50	40	40	40.8	53	53	40.8	53	53	40.8	53	53	16.8	25.2	53
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN+AG-Anteil 1. Verdiener (in % der Bruttoarbeitskosten)	53	58.2	50	49.2	49.2	47.4	58.2	58.2	47.4	58.2	58.2	47.4	58.2	58.2	27.2	36.7	58.2
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN-Anteil-SV 2. Verdiener (in % des Bruttoeinkommens)	—	—	—	—	—	—	34.8	44.4	—	34.8	44.4	—	34.8	44.4	—	—	—
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN+AG-Anteil-SV 2. Verdiener (in % der Bruttoarbeitskosten)	—	—	—	—	—	—	42.9	53	—	42.9	53	—	42.9	53	—	—	—



D.6 Financial Literacy

Bisherige Studien zum Kenntnisstand über das Rentensystem zeigen im Allgemeinen erhebliche Kenntnisdefizite sowohl bezüglich der Charakteristika des betrieblichen Versorgungssystems als auch hinsichtlich der Fördermöglichkeiten in der privaten Zusatzvorsorge auf.

Es existieren jedoch keine öffentlichen Programme zur Förderung der „Financial Literacy“ im Allgemeinen oder zur Schulung von Kenntnissen in der privaten Altersvorsorge im Besonderen. Schulungsprogramme zur Planung der privaten Altersvorsorge wurden bis vor kurzem lediglich von privaten Versicherungsunternehmen angeboten, die sich an Personen richteten, die in der betrieblichen Altersvorsorge keine oder nur unzureichende Ansprüche erwerben können (z. B. Selbständige).

Die betriebliche Altersvorsorge mit ihrem obligatorischen Charakter und typischerweise geringen Wahlmöglichkeiten ließ bislang keine diesbezüglichen Ausbildungsprogramme erforderlich erscheinen. Lediglich in Fällen, wo betriebliche Altersvorsorgeprogramme umstrukturiert wurden und Auswahlentscheidungen von Arbeitnehmern getroffen werden mussten, wurden von Fall zu Fall Schulungen von Arbeitgebern angeboten. In jüngster Zeit zeigen sich allerdings Bestrebungen, das System der betrieblichen Altersvorsorge zu flexibilisieren (siehe auch den folgenden Abschnitt D.7). In diesem Zusammenhang überlegen die Gewerkschaften, diesbezügliche Informationsprogramme aufzulegen.

D.7 Gesamteinschätzung

Generell wird das niederländische Alterssicherungssystem sowohl in der niederländischen Öffentlichkeit als auch vom Experten positiv beurteilt. Insbesondere die Diversifikation der makroökonomischen Risiken durch die Inanspruchnahme verschiedener Systeme wird als Vorteil hervorgehoben. Als Konsequenz aus der weitverbreiteten Teilnahme der Unternehmen an kollektiven Fonds sind beinahe alle Arbeitnehmer durch eine Form der betrieblichen Altersvorsorge zusätzlich gesichert. Als Nachteil dieses System wird allerdings eine zu geringe Wettbewerbsintensität mit der Folge zu geringer Kostenkontrolle und geringer Vielfalt unter den Pensionsfonds angesehen.

Die geförderte betriebliche und private Altersvorsorge habe allerdings keine unmittelbar erkennbaren positiven Effekte auf die private Ersparnis. Obwohl die Altersvorsorgeersparnisse in der Zeit nach dem 2. Weltkrieg stark angestiegen sind, sind die Sparquoten annähernd konstant geblieben. Das bedeute aber nicht notwendigerweise, dass diese Sparformen die freiwillige Ersparnis verdrängt haben. Ursächlich für dieses Phänomen



könne auch der Ausbau der öffentlichen Altersvorsorge sein. Darauf deuteten zumindest mikroökonomische Untersuchungsergebnisse hin.

Die künftige Entwicklung (geschätzte Verdopplung) des Altersquotienten stelle hohe Anforderungen an die Weiterentwicklung des Systems: Die Kosten der öffentlichen Alterssicherung werden stark steigen, wenngleich sie sich nicht verdoppeln werden (u.a. wegen stärkerer Erwerbsbeteiligung und Koppelung an das Nettoeinkommen, das wegen steigender Beiträge zur Altersvorsorge sinkt).

Gegenwärtig werden eine Reihe von Reformen in der Alterssicherung diskutiert.

- Reformoptionen für die öffentliche Alterssicherung:
 - *Verbreiterung der Beitragsbasis*: durch Beteiligung wohlhabender Rentenbezieher an den Kosten der Alterssicherung.
 - *Indexierung*: durch Anpassung der Rentenleistungen nicht mehr mit der Steigerungsrate der Tariflöhne, sondern nur noch mit der Preissteigerungsrate. Allerdings wird andererseits sogar eine Steigerung mit der Rate der Effektivlöhne erwogen, um die öffentliche Zusatzleistungen reduzieren zu können und eine automatische Anpassung an den steigenden Lebensstandard zu ermöglichen.
 - *Renteneintrittsalter*: Erhöhung durch Beschränkung der bislang weitreichenden Frühverrentungsmöglichkeiten. Eine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters wird dagegen im Allgemeinen nicht als attraktive Option angesehen.
 - *Zusatzleistungen für Ein-Personen-Haushalte/Einschränkung von Missbrauchsmöglichkeiten*: durch Einebnung der Unterschiede zwischen den öffentlichen Leistungen für Ein- und Zwei-Personen-Haushalte.

- Reformoptionen für die betriebliche Alterssicherung:
 - *Reduzierung des Leistungsniveaus*, da einige Arbeitnehmergruppen im Bereich mittlerer und hoher Einkommen überversichert erscheinen.
 - *Berücksichtigung der öffentlichen Altersvorsorge*: keine direkte Kopplung der betrieblichen Leistungen an die öffentlichen Leistungen mehr, so dass das Risiko verringerter öffentlicher Leistungen auf den Arbeitnehmer übertragen wird. Vielfach wird ein anderer Berechnungsmodus zur Beseitigung bestehender Diskriminierungen von Einzel- und Doppelverdienern gefordert.
 - *Höhere Flexibilität*: Pensionspläne tendieren zu einer größeren Vielfalt von Gestaltungsformen (z. B. Wahl zwischen höheren Pensionsleistungen und Hinterbliebenenversorgung) und geringerem Eintrittsalter, um höhere Leistungen er-



möglichen bzw. die negativen Wirkungen reduzierter Arbeitszeiten in der Vorruhestandsphase kompensieren zu können. Darüber hinaus werden erweiterte Möglichkeiten für Unternehmen und Arbeitnehmer diskutiert, aus branchenweiten Pensionsfonds austreten zu können.

D.8 Literatur

Umfrageergebnisse:

Meijdam, Lex (2002): Policy Approaches to Promote Private and Occupational Old-Age Provision in the Netherlands. Tilburg. Verfügbar unter www.vorsorgestudien.de.

Whitehouse, Edward (2002): Pension Reform – Advance Funded Old Age Provision. Personal Income Tax and Social Security Contribution Systems. London. Verfügbar unter www.vorsorgestudien.de.

Weitere Literatur:

Baker & McKenzie (Hrsg.) (2001): The Effective Tax Burden of Companies in the Member States of the EU – The Perspective of a Multinational Investor.

March 2001. Verfügbar unter

www.bakernet.com/BakerNet/Resources/Publications/Recent+Publications/The+Effective+Tax+Burden+of+Companies+in+the+Member+States+of+the+EU+-+The+Perspective+of+a+Multinat.htm. (26.11.2001).

Bundesministerium der Finanzen (2001): Fachblick. Monatsbericht des BMF Oktober 2001. Berlin. Verfügbar unter www.bundesfinanzministerium.de/Anlage7918/Teil-2-Monatsbericht-Oktober-2001-Berichte-und-Analysen-Pdf.pdf.pdf (29.11.2001).

Disney, Richard/D'Ercole, Marco Mira /Scherer, Peter (1998): Resources during Retirement. OECD Working Paper AWP 4.3.

de Vos, Klaas/Kapteyn, Arie (2001): Pension Provision in the Netherlands. In: Disney, Richard/Johnson, Paul (2001): Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries. Cheltenham, S. 236 - 259.

Ernst & Young (2000): The Global Executive. Verfügbar unter

[www.ey.com/global/vault.nsf/EYPassport/Netherlands_Global/\\$file/Global_-_Netherlands.pdf](http://www.ey.com/global/vault.nsf/EYPassport/Netherlands_Global/$file/Global_-_Netherlands.pdf) (29.11.2001).



Ministry of Finance (2001): Taxation in the Netherlands 2001. Den Haag. Verfügbar unter

www.minfin.nl/default.asp?CMS_TCP=tepAsset&id=A5AC250C5B6745B5B67B94342DDBEB21 (23.11.2001).

E Schweden

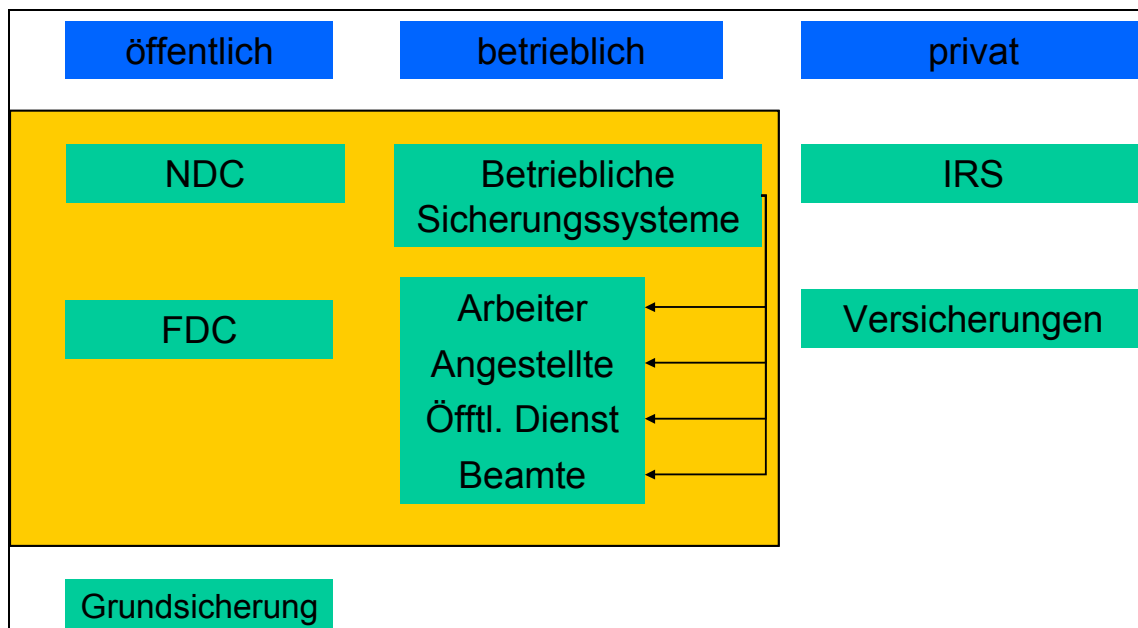


Abb. 10: Das schwedische Rentensystem in der Gesamtübersicht (hell unterlegt: erwerbsabhängige Komponenten)

E.1 Öffentliche Alterssicherung

Das öffentliche System der schwedischen Alterssicherung wurde in den neunziger Jahren in mehreren Stufen grundsätzlich reformiert. Ziele dieser Reformen waren einerseits die Beseitigung „unfairer“ Umverteilungseffekte und die Verhinderung eines starken Anstiegs der Beitragssätze. Andererseits sollte ein Rahmen geschaffen werden, in dem obligatorische Ersparnisse mit privatem Anlagemanagement kombinieren werden können.

Im Ergebnis dieser Reformen besteht die erste Säule des schwedischen Rentensystems aus einer Kombination von zwei Systemen vom „Defined-contribution“-Typ: ein umlagefinanziertes System („notional defined contribution system“ (NDC)) und ein kapitalgedecktes „(financial defined contribution system“ (FDC)). Die Guthaben im NDC-System verzinsen sich mit der Rate des durchschnittlichen Einkommenswachstums („economic rate of return“), die Guthaben im FDC-System verzinsen sich mit den Erträgen am Kapitalmarkt („financial rate of return“). Im FDC-System hat der Anleger die Wahl unter derzeit rund 460 verschiedenen Investmentfonds, die keiner spezifischen Regulierung bezüglich der Anlageformen unterliegen.⁹³

⁹³ Vgl. zu einer Kurzdarstellung des schwedischen Sozialversicherungssystems auch Schwedisches Institut (2001).



In das System sind alle Einkommensbezieher (auch die Selbständigen) einbezogen, sofern sie ein jährliches Mindesteinkommen (derzeit Skr 10,000) erzielen. Der Beitragsatz liegt gegenwärtig bei 18.5 Prozent der gesamten Einkünfte (16 Prozent NDC, 2.5 Prozent FDC), die Beiträge werden bei abhängig Beschäftigten hälftig auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgeteilt.

Die Altersgrenze ist flexibel angelegt: Auszahlungen (auch teilweise zu 25, 50 oder 75 Prozent) können separat aus beiden Systemen frühestens mit Vollendung des 61. Lebensjahres verlangt werden. Es existiert keine obere Altersgrenze. Auszahlungen erfolgen obligatorisch als Annuitäten.⁹⁴ Im NDC-System werden die Rentenleistungen an das Wachstum der Realeinkommen zuzüglich der Inflationsrate angepasst. Es existiert außerdem ein Korrekturfaktor, der die Auswirkungen demografischer Veränderungen berücksichtigt. Die Annuitäten im FDC-System sind entweder fix oder variabel: Es besteht die Möglichkeit der Übertragung des Guthabens an eine öffentliche Agentur, die auf der Basis der Lebenserwartung eine Annuität berechnet. Alternativ kann der Sparer das Konto auch selbst verwalten, was – auf der Basis seiner Erträge – eine variable Annuität zur Folge hat (jährliche Neukalkulation der Annuität auf der Basis des jeweiligen Kontostandes).

Unabhängig von den Einzahlungen besteht ein Anspruch auf eine steuerfinanzierte Grundrente, die in Verbindung mit einer bedarfsorientierten Wohnkostenunterstützung üblicherweise ein staatlich festgelegtes Existenzminimum sichert.⁹⁵ Anspruch besteht mit Vollendung des 65. Lebensjahres, für Erwerbsunfähige auch früher. Diese Leistung ist völlig unabhängig vom sonstigen Sicherungssystem. Erhöhungen werden diskretionär auf sozialpolitischer Ebene entschieden, ohne die Funktionsfähigkeit der anderen Sicherungssysteme (NDC/FDC) zu tangieren.

Die Lohnersatzrate aus dem umlagefinanzierten Verfahren liegt bei Renteneintritt mit 65 (Arbeitsbeginn im Alter von 22) und einem unterstellten jährlichen Wachstum der Einkommen von 2 Prozent bei 38 Prozent. Unter Berücksichtigung einer ebenfalls zweiprozentigen Ertragsrate auf die Einzahlungen im FDC-System resultiert insgesamt eine Ersatzrate, bezogen auf das letzte Einkommen vor dem Ruhestand, von 46 Prozent. Ein späterer Renteneintritt ergibt höhere Renten wegen längerer Einzahlungsdauer, absolut höherer Anpassungsbeträge aufgrund von Indexierungen und Kapitalerträgen so-

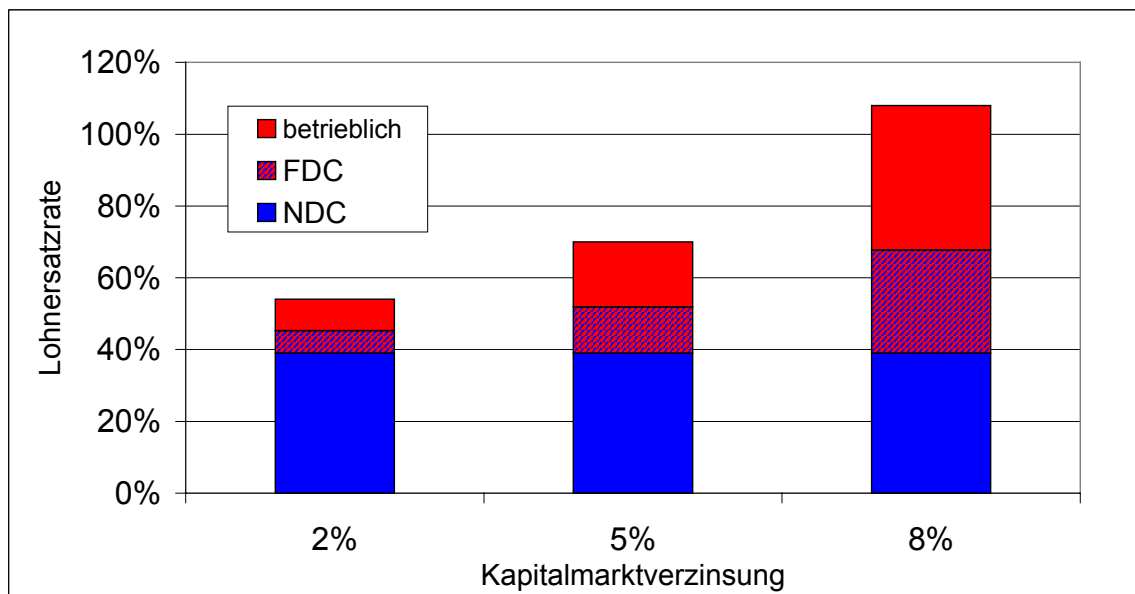
⁹⁴ Die Annuitäten berücksichtigen bei beiden Geschlechtern eine einheitliche Lebenserwartung.

⁹⁵ Voraussetzung für den Bezug voller Leistungen ist allerdings eine mindestens vierzigjährige Wohnsitzdauer in Schweden. Sofern diese nicht erreicht wird, besteht die Möglichkeit der ergänzenden Unterstützung im Rahmen von Sozialhilfeleistungen.



wie einer geringeren Restlebenserwartung. Bei Verschiebung des Rentenbeginns um 5 Jahre auf das Eintrittsalter 70 beträgt die Ersatzrate unter den genannten Bedingungen bereits 61 Prozent. Die Lohnersatzraten hängen stark von den tatsächlich erzielten Erträgen im FDC-System ab. Unter der Annahme einer fünfprozentigen Verzinsung – und ergänzender Einzahlungen von 3.5 Prozent des Einkommens in eine betriebliche Altersvorsorge – ergibt sich eine Ersatzrate bei Renteneintrittsalter 65 von 70 Prozent.

Abb. 11: Schweden - Zusammensetzung der Alterseinkünfte (Beispielrechnung)



Quelle: Daten: Palmer 2002, Grafik ZEW; Beispielrechnung: Renteneintritt mit 65/Einzahlungsdauer 43 Jahre, Durchschnittseinkommen

E.1.1 Ausgaben für Wohnung und Gesundheit

Die Wohneigentumsquote, bezogen auf den gesamten Bevölkerungsdurchschnitt, ist mit 55 Prozent (40 Prozent Eigenheime, 15 Prozent Eigentumswohnungen) recht hoch. Die Wohnkosten für Rentnerhaushalte betragen rund 23/17 Prozent (Single/Paare) des verfügbaren Einkommens für Eigentümer, dagegen rund 34/24 Prozent (Single/Paare) für Mieter.⁹⁶

Bei medizinischen Behandlungskosten gilt ein Selbstbehalt von SKr 900 (ca. SKr 120 je Arztbesuch), für Medikamentenverschreibungen sind Gebühren von max. SKr 1,800 je

⁹⁶ Siehe Swedish Institute (2000).



Jahr selbst zu tragen. Max. sind also SKr 2,700 (od. 3 Prozent des Medianeinkommens eines Rentners) vom Leistungsempfänger selbst zu übernehmen. Allerdings sind zahnärztliche Leistungen nicht ausreichend abgedeckt. (Die Kosten des Arztbesuchs und ca. 60 Prozent der sonstigen Leistungen müssen selbst bezahlt werden). Die Gemeinden kommen für sonstige Unterstützungsleistungen (Pflege) auf und erheben dafür Gebühren: Diese Gebühren sind so hoch, dass dem Patienten nach ihrem Abzug noch ungefähr das staatlich festgesetzte Existenzminimum verbleibt.

E.2 Betriebliche Alterssicherung

Die öffentliche Säule der Altersversorgung hat eine recht niedrige Beitragsbemessungsgrenze (ca. das 1.5-fache des Durchschnittseinkommens). Dementsprechend steigt die Bedeutung der zusätzlichen Altersvorsorge für die Lebensstandardsicherung, je weiter diese Bemessungsgrenze überschritten wird. Für den Medianrentner repräsentiert das Einkommen aus der betrieblichen und zusätzlichen privaten Altersvorsorge rund 15 Prozent seiner Alterseinkünfte.

Die Mitgliedschaft in ergänzenden betrieblichen Systemen der Altersvorsorge ist weitgehend obligatorisch. Alle Gruppen von Arbeitnehmern (Angestellte, Arbeiter im privaten Sektor, öffentlich Bedienstete und Beamte, Bank- und Versicherungsangestellte) sind von verschiedenen betrieblichen Zusatzsystemen abgedeckt.

Die betriebliche Altersvorsorge reduziert nicht die Ansprüche auf Garantieleistungen des Staates, wenn die Leistungen der ersten Säule nicht ausreichen. Die Garantieleistungen der Grundsicherung werden also nur dann reduziert (bzw. überflüssig), wenn die Ansprüche aus der ersten Säule der Alterssicherung entsprechend hoch ausfallen.

– Betriebliche Altersvorsorge für Angestellte in Industrie und Handel (ITP, ITPK)

Die Angestelltenversicherung ist ein „Defined-benefit“-System, das eine Mitgliedschaft über mindestens 360 Monate erfordert, um Leistungen in voller Höhe erlangen zu können. Oberhalb eines Gehalts von SKr 369,000 in 2001 ist auch die Einzahlung in einen „Defined-contribution“-Plan möglich.⁹⁷ Die Leistungen des „Defined-benefit“-Plans sind von der Höhe der letzten Entlohnung abhängig, sofern in den letzten Jahren keine außergewöhnlichen Gehaltssteigerungen zu verzeichnen waren. Bei vollem Leistungsanspruch resultieren zusätzliche Leistungen in Höhe von 10 Prozent des letzten Einkommens für Einkommen bis zur Bemessungsgrenze der öffentlichen Alterssicherung.

⁹⁷ Es wird über eine Umwandlung des gesamten Systems in ein „Defined-contribution“-System diskutiert, bislang allerdings ohne Ergebnis.



Danach beträgt das Supplement 65 Prozent (bis zu einer bestimmten Obergrenze⁹⁸), dann wiederum bis zu einer bestimmten Obergrenze⁹⁹ 32.5 Prozent. Erwerbsunfähigkeit und Hinterbliebenensicherung sind abgedeckt.

Die Einzahlungen können nach Wahl des Arbeitgebers einer bestimmten Versicherungsgesellschaft (Alecta) übertragen werden oder im Unternehmen verbleiben. Bei größeren Unternehmen ist letzteres häufig der Fall, es muss dann eine Pensionsgarantieversicherung abgeschlossen werden. Bei Arbeitsplatzwechsel zwischen verschiedenen Bereichen (zum Beispiel vom öffentlichen Sektor in den privaten, ITP-abgedeckten Sektor) koordinieren sich die Anbieter der Pläne untereinander.

Es existiert eine weitere betriebliche Zusatzversicherung (ITPK): ein „Defined-contribution“-System, in das 2 Prozent des Verdienstes vom 28. Lebensjahr eingezahlt werden.¹⁰⁰ Die Anlage erfolgt in Versicherungsprodukten (traditionelle und fondsgebundene Rentenversicherungen).

Die Leistungen der ITP werden als lebenslange Annuität ausgezahlt, die Leistungen der ITPK können auf Wunsch des Mitglieds fünf Jahre nach Rentenbeginn als Einmalzahlung vereinnahmt werden. Es besteht außerdem die Möglichkeit, ITP-Leistungen bei Frühverrentung (z.B. ab dem 62. Lebensjahr) in Anspruch zu nehmen.

- *Betriebliche Altersvorsorge für Arbeiter*

Für Arbeiter existiert eine betriebliche Zusatzversicherung vom „Defined-contribution“-Typ. In dieses System werden 3.5 Prozent des Einkommens eingezahlt. Wahlweise können Rentengarantiezeiten als Hinterbliebenenschutz durch zusätzliche Zahlungen erworben werden. Als Anlageformen stehen traditionelle und fondsgebundene Rentenversicherungen zur Verfügung, die im Prinzip bei den Unternehmen erworben werden können, die auch die ITPK für die Angestellten anbieten.

- *Betriebliche Altersvorsorge für den Öffentlichen Dienst*

Beschäftigte des öffentlichen Dienstes sind durch ein zusätzliches „Defined-contribution-System“ abgesichert. Darüber hinaus enthält das System eine zusätzliche „Defined-benefit“-Komponente, mit der 62.5 Prozent des über der Beitragsbemessungs-

⁹⁸ SKr 738,000 in 2001.

⁹⁹ Skr 1,107,0000 in 2001.

¹⁰⁰ Sofern die Person später als 1939 geboren ist. Für frühere Jahrgänge gelten geringfügig höhere Sätze.



grenze in der öffentlichen Sicherung liegenden Einkommens ersetzt werden. Dafür müssen Einzahlungen von 3.5 bis 4.5 Prozent des Einkommens bis zur Bemessungsgrenze in der öffentlichen Rentenversicherung, und 1 bis 2.1 Prozent für darüber liegende Einkommen gezahlt werden. Die Versicherung schließt Frühverrentungsvorteile für bestimmte Gruppen (Feuerwehr, Polizei) und einen Todesfallschutz für die Angehörigen ein. Die Beitragszahler können aus einer Reihe von Anlagealternativen (konventionelle Rentenversicherungen, fondsgebundene Versicherungen, Arbeitgeberdarlehen¹⁰¹) wählen. Ohne aktive Wahl des Einzahlers wird automatisch bei einer bestimmten Versicherungsgesellschaft angelegt.

- *Zusatzvorsorge für Beamte*

Auch für Beamte existiert ein Zusatzvorsorgesystem vom „Defined-benefit“-Typus. Das Zusatzsystem für Beamte erfordert 30 Jahre Einzahlungen, um volle Leistungen zu erhalten. Auszahlungen sind ab dem 60. Lebensjahr möglich, erfolgen i.d.R. aber erst mit 65, da dann die Ersatzrate höher ist. Die Ersatzrate des öffentlichen Systems wird unterhalb der Bemessungsgrenze des öffentlichen Systems um 10 Prozent aufgestockt, für die über der Beitragsbemessungsgrenze liegenden Einkommensbestandteile wird bis zu einem bestimmten Einkommensgrenze eine Einkommensersatzrate von 65 Prozent gewährleistet. Für darüber hinausgehende Einkommen werden Leistungen von 32.5 Prozent des Einkommens gezahlt.¹⁰² Die Leistung berechnet sich auf der Basis des Einkommensdurchschnitts der letzten fünf Jahre vor Renteneintritt.

Auch für die Beamten besteht eine weitere Zusatzsicherung in Form eines „Defined-contribution“-Systems, in die 1.5 Prozent des Verdienstes eingezahlt werden müssen. Aus dieser Zusatzsicherung wird wahlweise eine lebenslange Rente oder eine Zeitrente über 5 Jahre finanziert. Es bestehen keine Wahlmöglichkeiten bezüglich der Anlageformen.

E.3 Private Zusatzsicherung

Über die beschriebenen Formen der betrieblichen Zusatzvorsorge hinaus besteht die Möglichkeit, steuerlich begünstigt in sog. „*Individual Retirement Savings Accounts*“ (IRS) bzw. privaten Versicherungen steuerfrei einzuzahlen. Die Abzugsmöglichkeit ist

¹⁰¹ Beim Arbeitgeber (also der entsprechenden Gebietskörperschaft) verbleibende Einzahlungen müssen mit der Rendite staatlicher Rentenpapiere verzinst werden.

¹⁰² Die Einkommensgrenzen entsprechen den o.g. für die Versicherung der Angestellten (ITP).



begrenzt auf derzeit SKr 36,900.¹⁰³ Entnahmen aus diesen Konten bzw. Versicherungen dürfen erst ab dem 55. Lebensjahr erfolgen und müssen sich über einen Zeitraum von mindestens 5 Jahren erstrecken.

Einschränkungen bei der Witwenrente, die Aktienmarkthausse in den Neunzigerjahren, die fortschreitenden Finanzmarktderegulierung und die Einführung fondsgebundener Lebensversicherungen sowie die Reformen in den übrigen Vorsorgebereichen haben in der jüngeren Vergangenheit zu einem steigendem Interesse an zusätzlicher privater Vorsorge geführt.

E.4 Staatliche Anreize zur Förderung der Altersvorsorge

Altersvorsorgaufwendungen werden nachgelagert besteuert: Beiträge zur öffentlichen und betrieblichen Altersvorsorge und bis zum Höchstbeitrag auch zur privaten Altersvorsorge sind steuerbefreit; die Entnahmen (inkl. der Erträge) werden dementsprechend als normales Einkommen besteuert. (Fiktive) Erträge von steuerlich abzugsfähigen Fonds und Versicherungen werden zudem im Zeitpunkt des Entstehens mit 15 Prozent besteuert.¹⁰⁴ Der Ertragsanteil wird somit doppelt in der Ansparphase und in der Entnahmephase besteuert. Ausgenommen sind die Erträge, die im Rahmen der öffentlichen Säule (FDC) bespart werden. Nicht steuerlich abzugsfähige Anlagen werden dagegen lediglich mit 9/30 Prozent besteuert.

E.5 Regulierung

E.5.1 Institutionelle Ausgestaltung

In Schweden existiert eine staatliche Allfinanzaufsicht (Finansinspektionen) für Banken, Versicherungen und Wertpapiermärkte.

E.5.2 Regulierung in der Ansparphase

Für Versicherungsunternehmen gelten folgende Portfolioregulierungen: Reserven, die zur Abdeckung von laufenden Versicherungszusagen erforderlich sind, müssen bestimmte Portfoliostrukturen aufweisen. Es gelten folgende Obergrenzen für die Portfoliobestandteile: Aktien 25 Prozent, Immobilien 25 Prozent, Kredite, die nicht mit Immobilien besichert sind, 10 Prozent, Liquidität (Sichteinlagen) 3 Prozent. Der Rest dieses Teils der Reserven muss in Rentenwerten gehalten werden. Alle anderen Reserven

¹⁰³ Entspricht dem Einfachen der sog. „allgemeinen Bemessungsgrundlage“.

¹⁰⁴ Es wird ein fiktiver Ertrag, basierend auf der durchschnittlichen Verzinsung von Regierungsanleihen aus dem Vorjahr, unterstellt.



(gegen Ende der neunziger Jahre rund 60 Prozent des Anlagenvolumens) können unter Zugrundelegung allgemeiner Sorgfaltspflichten („prudent investment policy“) investiert werden. Daraus resultiert für diesen Portfolioteil ein deutlich höherer Aktienanteil als für die o.g. technischen Reserven.

Investmentfonds sind nach EU-Regeln reguliert, es gibt keine separaten schwedischen Vorschriften. Das gilt auch für die Fonds, die die FDC-Guthaben der kapitalgedeckten öffentlichen Alterssicherung verwalten. Diese Fonds sind allerdings durch ihre Registrierung als zugelassener Provider an bestimmte Informationspflichten gebunden und müssen darüber hinaus Gebührenrabatte gewähren.

Insolvenzvorschriften für Finanzdienstleister sehen die Rückzahlung mindestens der eingezahlten Prämien und der nach dem Abzug anderer Schulden verbleibenden Guthaben an die Gläubiger vor.

E.5.3 Regulierung in der Entnahmephase

Auszahlungen aus der privaten steuerlich geförderten Vorsorge dürfen frühestens mit 55 beginnen und müssen über einen Zeitraum von mindesten fünf Jahren gestreckt sein. Eine Barauszahlung des gesamten Guthabens ist nicht erlaubt. Die Verrentungsvorschriften in den betrieblichen Versorgungssystemen sind im entsprechenden System (unterschiedlich) definiert.

Nach europäischer Rechtsprechung muss eine für beide Geschlechter die gleiche Lebenserwartung bei der Berechnung von Annuitäten in öffentlichen und betrieblichen Systemen zugrundegelegt werden. Für private Zusatzversicherungen gelten diese Vorschriften nicht, allerdings dürfen Zusatzinformationen bezüglich der Familiengeschichte und genetische Informationen nur in einem kleinen Teil der Fälle (abhängig von der Höhe der Versicherungssumme) verwendet werden.

E.6 Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge¹⁰⁵

Das schwedische Einkommensteuersystem besitzt drei Tarifzonen, darüber hinaus erheben die Kommunen eine proportionale Einkommensteuer und eine Pauschalsteuer. Die Durchschnittssteuersätze und Grenzsteuersätze variieren in der Erwerbsphase nur geringfügig zwischen verschiedenen Haushaltstypen. Rentner mit niedrigen Einkommen können besondere Steuererleichterungen geltend machen. Oberhalb eines Einkommens von Skr 109,000 existieren aber keine Vergünstigungen gegenüber Erwerbstätigen

¹⁰⁵ Die Angaben für das Jahr 1999 wurden aus Whitehouse 2002 übernommen. Die Quellen für aktuellere Daten sind jeweils separat angegeben.



mehr. Auf Renteneinkommen werden keine Sozialabgaben erhoben. Im Folgenden werden die wesentlichen im Kontext der Altersvorsorge relevanten Merkmale des schwedischen Einkommensteuer- und Sozialversicherungssystems stichpunktartig im Detail beschrieben.

E.6.1 Einkommensteuer und familienbezogene Transfers

- Körperschaftsteuersystem: Shareholder Relief (ausgeschüttete Unternehmensgewinne werden beim Anteilseigner ermäßigt besteuert).¹⁰⁶
- Steuerfreibeträge
 - Grundfreibetrag einkommensabhängig zwischen SKr 8,700 (1999)/10,000 (2001) und SKr 18,100 (1999)/19,500 (2001).¹⁰⁷
 - Zusätzliche Steuerreduzierung bei der kommunalen Einkommensteuer von SKr 1,320, wenn das Einkommen SKr 135,000 nicht überschreitet. Der „Tax Credit“ wird um 1.2 Prozent des übersteigenden Einkommens reduziert. Es existieren keine Vergünstigungen für Ehepaare oder Kinder.¹⁰⁸
- Steuererleichterungen für Ältere:
 - Ältere können einen besonderen Abzug von der Steuerbemessungsgrundlage zwischen SKr 8,700 und SKr 55,900 in Anspruch nehmen (in Abhängigkeit vom Renteneinkommen). Auf diesen zusätzlichen Betrag werden 65 Prozent des Einkommens angerechnet, das die Mindestrente übersteigt (1999). (Diese Vergünstigungen laufen 2003 aus).¹⁰⁹
- Transferleistungen für Familien
 - Je unterhaltsberechtigtes Kind SKr 9,000 (1999).

¹⁰⁶ Siehe Baker & McKenzie (2001) und Bundesministerium der Finanzen (2001), S. 46.

¹⁰⁷ Siehe European Tax Handbook 2001.

¹⁰⁸ Werte für 1999 und 2001 identisch. Siehe European Tax Handbook 2001

¹⁰⁹ Palmer 2001.



- Tab. 16: Einkommensteuertarif (Bundessteuern) Schweden

untere Grenze der Tarifzone 1999 (SKr)	untere Grenze der Tarifzone 2001 (SKr) ¹¹⁰	Steuersatz 1999 (%)	Steuersatz 2001 (%) ¹¹⁰
0		0	0
219,400	252,600	20	20
360,000	395,400	25	25

- Kommunale Einkommensteuern

- Die Kommunen erheben darüber hinaus Einkommensteuern von 26.4 bis 33.15 Prozent (1999)/26 bis 35 Prozent (2001) zuzüglich einer Pauschalsteuer von 200 SKr.¹¹¹

¹¹⁰ Daten für 2001 siehe Swedish Institute (2001).

¹¹¹ Daten für 2001 siehe Swedish Institute (2001). In den Beispielrechnungen sind Durchschnittswerte für 1999 unterstellt.



E.6.2 Sozialversicherungsbeiträge

- Arbeitnehmeranteil
 - Beiträge zur öffentlichen Alterssicherung 6,95 Prozent des Einkommens (auf Einkommen bis zu SKR 304,239 (2001) im alten Rentensystem¹¹², im neuen Rentensystem 9,25 Prozent.¹¹³

- Arbeitgeberanteil
 - Arbeitgeber zahlen Gesamtabgaben von 33.06 Prozent (1999)/32.82 Prozent (2001)¹¹⁴ (für Alterssicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung u.a.).

- Keine Sozialversicherungsbeiträge auf Renteneinkommen.

¹¹² European Tax Handbook 2001, S. 567

¹¹³ Siehe Palmer (2001), S. 7.

¹¹⁴ Daten für 2001 siehe Swedish Institute (2001).



Tab. 17: Schweden - Steuerbelastung und Sozialversicherungsbelastung für verschiedene Haushaltstypen 1999

Haushaltstyp	<i>Einzelperson</i> (im üblichen Erwerbstätigenalter)					<i>Ehepaare</i> (im üblichen Erwerbstätigenalter)									<i>Rentner</i> (Einzelperson)		
	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2	2	1	1	1	0	0	0
Kinder (Anzahl)	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2	2	1	1	1	0	0	0
Einkommen/Durchschnittseinkommen (1. Verdiener, 2. Verdiener)	0.67	1	1.67	0.67	0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	0.33	0.67	1
Einkommensteuer (in % des Bruttoeinkommens)	24.9	27.2	34.8	24.9	24.9	27.2	26	26.2	27.2	26	26.2	27.2	26	26.2	2.5	26.2	29.4
Einkommensteuer inkl. AN-Anteil SV abzgl. Kindergeld (in % des Bruttoeinkommens)	32	34.3	40.5	19.9	26	34.3	33.1	33.3	26.3	27	28.4	30.3	30	30.9	2.5	26.2	29.4
Einkommensteuer inkl. AN+AG Anteil SV abzgl. Kindergeld (in % der Bruttoar- beitskosten)	48.9	50.6	55.3	39.8	44.4	50.6	49.7	49.8	44.6	45.1	46.2	47.6	47.4	48	2.5	26.2	29.4
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN-Anteil-SV, 1. Verdiener (in % des Bruttoeinkommens)	39.7	36.6	50.6	39.7	39.7	36.6	36.6	36.6	36.6	36.6	36.6	36.6	36.6	36.6	30.6	51.7	31.8
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN+AG-Anteil 1. Verdiener (in % der Bruttoarbeitskosten)	54.7	52.4	62.9	54.7	54.7	52.4	52.4	52.4	52.4	52.4	52.4	52.4	52.4	52.4	30.6	51.7	31.8
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN-Anteil-SV 2. Verdiener (in % des Bruttoeinkommens)	—	—	—	—	—	—	27.8	39.7	—	27.8	39.7	—	27.8	39.7	—	—	—
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN+AG-Anteil-SV 2. Verdiener (in % der Bruttoarbeitskosten)	—	—	—	—	—	—	45.7	54.7	—	45.7	54.7	—	45.7	54.7	—	—	—



E.7 Financial Literacy

Im Zusammenhang mit der Einführung des kapitalgedeckten öffentlichen Rentensystem (FDC) wurde die Öffentlichkeit – u.a. durch massive Öffentlichkeitsarbeit der Anbieter, Informationen der Regierung und die begleitende Medienberichterstattung – für das Thema Alterssicherung sensibilisiert. Es werden jährlich Informationen über die bestehenden Ansprüche in der öffentlichen und in der betrieblichen Alterssicherung versandt. Derzeit wird darüber diskutiert, diese noch für die öffentliche und betriebliche Säule separaten Informationen zusammenzufassen.

Spezifische öffentliche (Schul-)Programme zur Information über das neue Rentensystem gibt es bislang nicht. Die Sozialversicherungsbehörde ist von der Regierung mit der Bereitstellung besserer Informationen über das öffentliche Rentensystem beauftragt worden. Der Effekt solcher Informationskampagnen soll anschließend mit Hilfe von Umfragen überprüft werden.

E.8 Gesamteinschätzung

Das Alterssicherungssystem wird vom Experten sehr positiv beurteilt, da die öffentliche Rentenversicherung und die ergänzenden betrieblichen Systeme weitgehend von Umverteilungseffekten befreit sind. Nicht-beitragsäquivalente Leistungen werden nicht mehr aus Versicherungsbeiträgen, sondern aus Steuermitteln finanziert.

Das Ersatzniveau aus der öffentlichen Säule gewähre eine Grundsicherung, die ausreiche, Altersarmut zu verhindern. In der Verbindung der umlagefinanzierten öffentlichen Sicherung mit der obligatorischen öffentlichen kapitalgedeckten und betrieblichen Sicherung könne voraussichtlich ein hohes Sicherungsniveau erreicht werden. Die Verbindung von umlagefinanziertem und kapitalgedecktem Verfahren in der öffentlichen Alterssicherung zuzüglich der betrieblichen Alterssicherung stellt nach Ansicht des Experten eine gute Risikodiversifikation im Versorgungssystem her. Für die Zukunft ist – trotz demografischer Veränderungen – Beitragssatzstabilität angestrebt, deren Wahrung durch die Umstellung des öffentlichen Rentensystems auf „Defined-contribution“-Systeme ermöglicht wird.

Die stärkere Beitragsbezogenheit der Leistungen in der Rentenversicherung führe dazu, dass sich die Einkommensverteilung der Rentner und der Erwerbstätigen angleiche. Dies könne auch dazu führen, dass die Alterseinkommen von Geringverdienenden (relativ) absinken. Zu Härten könne es auch bei Immigranten kommen, die aufgrund der Beitragsbezogenheit der Leistungen tendenziell geringere Alterseinkünfte erhalten als im alten, 1999 abgelösten Rentensystem.



Die freie Wahl der Anlage in der öffentlichen kapitalgedeckten Alterssicherung (FDC) erlaube es dem Einzelnen, die Kapitalmarktchancen zu nutzen. Allerdings sei es durchaus fraglich, ob eine eingeschränkte Anzahl von z. B. Indexfonds nicht die bessere Alternative darstellen würde. Auch die Parallelität der kapitalgedeckten Altersvorsorgesysteme im öffentlichen und betrieblichen Bereich könne – wegen der damit verbundenen höheren Verwaltungskosten – kritisch beurteilt werden.

Kritisch sei darüber hinaus die Abschaffung der Hinterbliebenensicherung in der öffentlichen Säule zu sehen: Die Ehegattenabsicherung solle man möglicherweise wieder einführen, da sie geringere Kosten verursacht, als eine Sicherung durch eigene Ansprüche des Ehepartners.

E.9 Literatur

Umfrageergebnisse:

Palmer, Edward (2002): Policy Approaches to Promote Private and Occupational Old-Age Provision in Sweden. Stockholm. Verfügbar unter: www.vorsorgestudien.de.

Whitehouse, Edward (2002): Pension Reform – Advance Funded Old Age Provision. Personal Income Tax and Social Security Contribution Systems. London. Verfügbar unter www.vorsorgestudien.de.

Weitere Literatur:

Baker & McKenzie (Hrsg.) (2001): The Effective Tax Burden of Companies in the Member States of the EU – The Perspective of a Multinational Investor. March 2001. Verfügbar unter www.bakernet.com/BakerNet/Resources/Publications/Recent+Publications/The+Effective+Tax+Burden+of+Companies+in+the+Member+States+of+the+EU+-+The+Perspective+of+a+Multinat.htm. (26.11.2001).

Bundesministerium der Finanzen (2001): Fachblick. Monatsbericht des BMF Oktober 2001. Berlin. Verfügbar unter www.bundesfinanzministerium.de/Anlage7918/Teil-2-Monatsbericht-Oktober-2001-Berichte-und-Analysen-Pdf.pdf.pdf (29.11.2001).

Ernst & Young (2001): The Global Executive. Verfügbar unter: [www.ey.com/global/vault.nsf/EYPassport/Sweden_Global/\\$file/Global_-_Sweden.pdf](http://www.ey.com/global/vault.nsf/EYPassport/Sweden_Global/$file/Global_-_Sweden.pdf) (17.12.2001).

European Tax Handbook 2001, International Bureau of Fiscal Documentation), Amsterdam.



Schwedisches Institut (2001): Tatsachen über Schweden. Das schwedische Sozialversicherungssystem. Verfügbar unter www.si.se/docs/infosweden/tyska/ts5u.pdf.

(23.11.2001).

Swedish Institute (2000): Housing and Housing Policy in Sweden. Verfügbar unter www.si.se/docs/infosweden/engelska/fs84m.pdf (23.11.2001).

Swedish Institute (2001): Fact Sheets on Sweden. Taxes in Sweden. Verfügbar unter www.si.se/docs/infosweden/engelska/fs35y.pdf. (23.11.2001).

F Schweiz

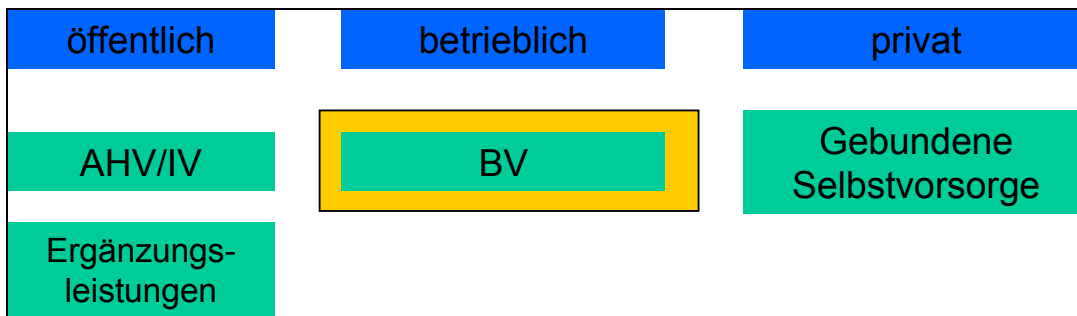


Abb. 12: Das schweizerische Rentensystem in der Gesamtübersicht (hell unterlegt: erwerbsabhängige Komponente)

F.1 Öffentliche Alterssicherung

Die Alter- und Hinterlassenenversicherung/Invalidenversicherung (AHV/IV) garantiert ein jährliches Mindesteinkommen von SFr 12,060. Versichert sind alle Schweizer, unabhängig von ihrem Erwerbsstatus und ihrem Einkommen. Das System hat stark redistributiven Charakter. Die maximale Rentenleistung ist zweimal so hoch wie die minimale. Die Leistungen betragen zwischen rund 20 Prozent und 40 Prozent des Durchschnittseinkommens. Die durchschnittliche Rentenleistung aus diesem System entsprach 1998 rund 37 Prozent des durchschnittlichen Arbeitseinkommens.

Dieses umlagebasierte System wird durch Versichertenbeiträge und Steuern finanziert. Abhängig Beschäftigte und Arbeitgeber zahlen jeweils 4.9 Prozent des Bruttolohns in das System, Selbständige 9.2 Prozent.¹¹⁵ Bei Nicht-Erwerbstätigen bemessen sich die Beiträge nach den sozialen Verhältnissen.¹¹⁶

Das Rentenzugangsalter beträgt gegenwärtig 65 für Männer und 62 für Frauen.¹¹⁷ Die Leistungen bemessen sich nach der Anzahl der Einzahlungsjahre und nach dem Lebens-

¹¹⁵ 8.4 Prozent des Einkommens entfallen auf die AHV, 1.4 Prozent auf die IV. Eine detaillierte Darstellung zur Beitragskalkulation für Arbeitnehmer findet sich unter www.avs-ai.ch/Home-D/allgemeines/MEMENTOS/2.01-D.pdf. Für Selbständige finden sich detaillierte Angaben unter www.avs-ai.ch/Home-D/allgemeines/MEMENTOS/2.02-D.pdf.

¹¹⁶ Es werden die Vermögenshöhe und der Bezug von Renten als Kriterien herangezogen. Details finden sich unter www.avs-ai.ch/Home-D/allgemeines/MEMENTOS/2.03-D.pdf.

¹¹⁷ Das Rentenzugangsalter für Frauen steigt in den kommenden Jahren, eine Angleichung auf ein einheitliches Rentenzugangsalter von 65 wird mittelfristig angestrebt.



zeiteinkommen, in dessen Berechnung auch Kindererziehungszeiten und Betreuungszeiten berücksichtigt werden. Das für die Rentenberechnung maßgebliche Einkommen ist das durchschnittliche Lebenseinkommen, frühere Beiträge werden mit der durchschnittlichen Lohnsteigerungsrate auf den Zeitpunkt des Rentenzugangs aufgezinnt. Bei Einkommen von weniger als dem Dreifachen der Mindestrente werden 75 Prozent der Mindestrente pauschal und 26 Prozent des versicherungsfähigen Einkommens gezahlt. Bei Einkommen darüber werden 104 Prozent der Mindestrente und eine variable Komponente von 16 Prozent des versicherungsfähigen Einkommens gezahlt. Die Leistungen hängen darüber hinaus vom Familienstand ab: Verheiratete erhalten 150 Prozent der einfachen Rente. Die Leistungen sind indexiert, sie werden alle zwei Jahre gemäß den durchschnittlichen Steigerungsraten von Löhnen und Preisen angepasst. Dieses Intervall soll auf drei Jahre verlängert werden.

Leistungen aus der AHV/IV werden durch Ergänzungsleistungen aufgestockt, die allerdings bedarfsabhängig gezahlt werden, so dass ein jährliches Mindesteinkommen von SFr 16,880 für Ledige und Sfr 25.320 für Verheiratete (2001) gewährleistet ist.

F.1.1 Ausgaben für Gesundheit und Wohnen

Die schweizerischen Rentner sind durch einen im internationalen Vergleich relativ hohen Anteil der Gesamtausgaben für Medikamente und Krankenversicherung belastet. Nach den Zahlen der jüngsten Einkommens- und Verbrauchserhebung 1998 geben schweizerische Rentner knapp 6 Prozent Ihrer Gesamtausgaben für Gesundheitspflege (therapeutische Produkte, ambulante Dienstleistungen, Krankenhausleistungen) sowie weitere knapp 9 Prozent für Krankenversicherungsprämien aus.¹¹⁸

Der Anteil der Wohnkosten an den Gesamtausgaben umfasste 1998 für Rentner knapp 18 Prozent der Gesamtausgaben. Insbesondere Alleinstehende sind jedoch oft durch relativ zum Einkommen hohe Mietkosten belastet. Für Einzelpersonen (Durchschnitt über alle Ein-Personen-Haushalte) liegt der Anteil der Wohnkosten an den *Gesamtausgaben* bei über 21 Prozent.¹¹⁹ 48 Prozent der Ein-Personen-Rentner-Haushalte wiesen im Zeitraum 1990-92 einen Anteil der Wohnkosten an den *Gesamteinnahmen* von über 25 Prozent auf.

¹¹⁸ Siehe Bundesamt für Statistik (2001).

¹¹⁹ Vgl. Bundesamt für Statistik (2001).



Die Wohneigentumsquote der über 64jährigen lag 1990 bei 47,7 Prozent, mit allerdings erheblichen kantonalen Unterschieden und – damit zusammenhängend – erheblichen Unterschieden zwischen ländlichen und städtischen Gebieten.¹²⁰

F.1.2 Einschätzung der Leistungsfähigkeit der öffentlichen Säule unter Berücksichtigung der Kosten für Wohnen und Gesundheit

Die öffentliche Altersvorsorge hat einen hohen Abdeckungsgrad, da sie erwerbsunabhängig ausgestaltet ist, auf allerdings niedrigem Niveau. Bei mittleren und höheren Einkommen sichert das Einkommen aus der AHV den Lebensstandard nicht. Belastend wirken sich vergleichsweise hohe private Gesundheitskosten und insbesondere bei Einpersonenhaushalten relativ zu den Gesamtausgaben häufig hohe Mietausgaben aus.

F.2 Kapitalgedeckte private und betriebliche Alterssicherungssysteme

F.2.1 Betriebliche Alterssicherung

Einzahlungen in eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge sind in der Schweiz obligatorisch, wenn eine Einkommensschwelle von Sfr. 24,720 (2001) überschritten wird.¹²¹ Rund 75 Prozent der Erwerbstätigen werden gegenwärtig von diesem System erfasst. Allerdings beziehen derzeit erst ca. 30 Prozent der Rentner Einkommen aus betrieblicher Altersvorsorge, da das System in seiner gegenwärtigen Gestalt erst 1985 eingeführt wurde. Es ist das Ziel, langfristig inkl. der öffentlichen Leistungen eine Einkommensersatzquote von 60 Prozent nach Steuern – bezogen auf das verfügbare Einkommen vor dem Ruhestand – bzw. von 70 Prozent vor Steuern zu erreichen.

Die Anbieterseite ist sehr stark fragmentiert, 1998 gab es über 10,400 Pensionsfonds. Allerdings konzentrieren sich die Mitglieder zu 70 Prozent auf die 100 größten Fonds. Die Fonds unterliegen einer strikten Regulierung bezüglich ihrer Anlagepolitik und der institutionellen Ausgestaltung.

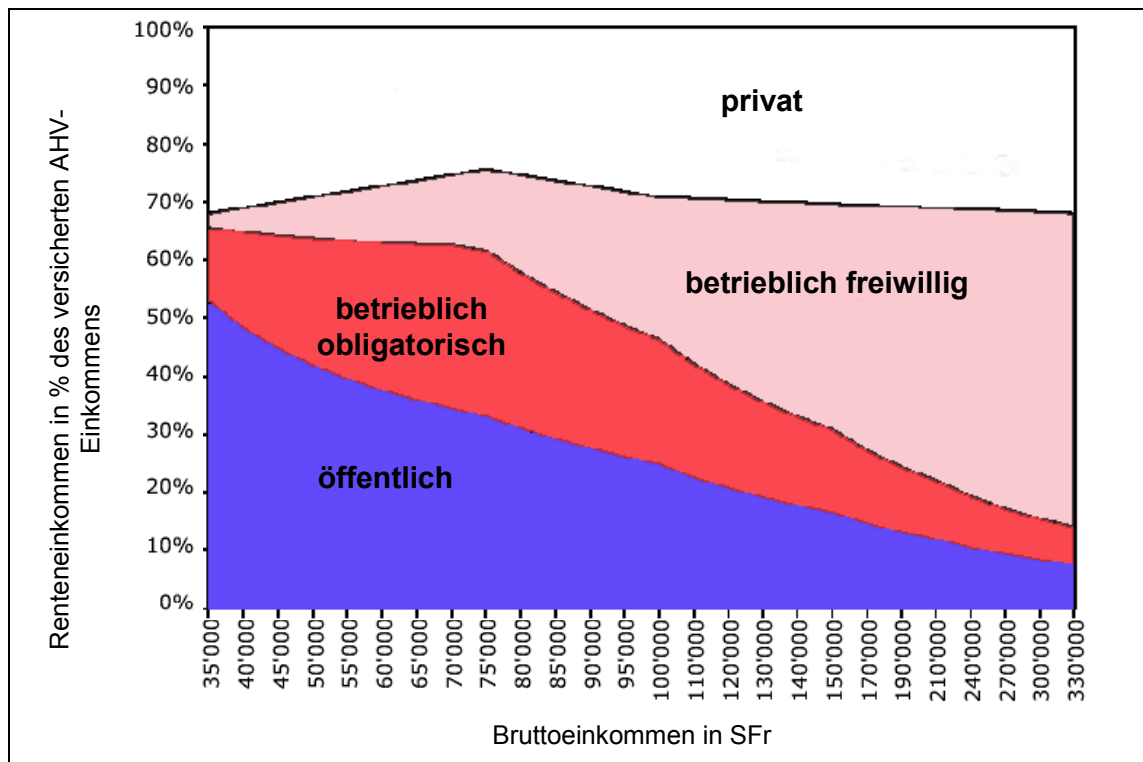
Zusätzlich können steuerbegünstigt private Ersparnisse zu Vorsorgezwecken gebildet werden. Einbezogen sind alle Selbständigen und alle Arbeitnehmer, die auch von der zweiten Säule abgedeckt werden. Entsprechende Produkte werden von Banken und

¹²⁰ Eine ausführliche Analyse der Wohnsituation und Wohnkosten der schweizerischen Rentner findet sich in Arend/Höpflinger (1997). Zur Wohneigentumsquote siehe S. 24ff., zu besonders hohen Mietbelastungen bei Ein-Personen-Rentnerhaushalten siehe S. 30 ff.

¹²¹ Geregelt durch das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG), verfügbar unter www.admin.ch/ch/d/sr/8/831.40.de.pdf (16.11.01).

Versicherungen angeboten. Wegen der sinkenden Leistungsfähigkeit des öffentlichen Systems und wegen der attraktiven Steuervergünstigungen wird ihre Bedeutung wachsen. Diese dritte Säule hat eine lebensstandardsichernde Funktion vor allem in Schichten mit hohem Einkommen.

Abb. 13: Relation der drei Säulen in der schweizerischen Altersversorgung (idealtypisch)



Quelle: Libera (2001), zitiert nach Souza-Poza/van Dam (2002).

F.3 Staatliche Anreize zur Förderung der Altersvorsorge

Die Besteuerung ist nachgelagert: Einzahlungen sind steuerabzugsfähig, alle Auszahlungen – ob als Annuität oder als Kapitalauszahlung – sind steuerpflichtig. Die Fonds selbst sind weitgehend steuerbefreit. Es gelten bestimmte Kriterien für die Steuerbefreiung (ausschließliches Ziel Altersvorsorgesparen, kollektiver Ansatz/keine individuellen Lösungen, gute Dokumentation der Regularien, angemessenes Verhältnis von Einzahlungen und Auszahlungen, keine Diskriminierung). Die Einzahlungen müssen mit einer Rate von mindestens 4 Prozent p.a. verzinst werden.¹²²

¹²² Nach Art. 15 BVG legt der Bundesrat diesen Mindestzinssatz fest.



F.3.1 Regulierung

F.3.1.1 Regulierung in der Ansparphase

Zielgruppe sind alle Arbeitnehmer mit einem Einkommen oberhalb des sog. Koordinationsabzugs (entspricht der doppelten Mindestrente, jährlich Sfr 24,720 in 2001), die älter als 24 Jahre sind. Personen mit niedrigerem Einkommen müssen nicht an diesen Systemen teilnehmen und nehmen üblicherweise auch nicht teil. Pflichtbeiträge müssen auf Einkommen geleistet werden, die zwischen dieser unteren Einkommensgrenze und dem Dreifachen dieses Einkommens (jährlich also Sfr 74,160 in 2001) liegen (sog. koordinierter Lohn). Freiwillige Einzahlungen können auch darüber hinaus geleistet werden.¹²³ Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen sich an der Finanzierung beteiligen, der Arbeitgeber jedoch zu mindestens 50 Prozent. Im Durchschnitt zahlt der Arbeitgeber nahezu zwei Drittel des Gesamtbeitrages.¹²⁴

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Pensionsfonds anzubieten, bzw. einem existierenden Fonds beizutreten. Die Fonds müssen juristisch vom Arbeitgeber getrennt sein (Stiftung, Trust, Genossenschaft, öffentliche Körperschaft (bei öffentl. Arbeitgebern). Die Überwachung erfolgt durch die AHV/IV-Büros und Auditoren der Fonds. Private Pläne müssen volle Kapitaldeckung aufweisen, öffentliche Systeme mit Staatsgarantie können auch teilkapitalgedeckt sein.

Im betrieblichen System müssen auch Hinterbliebene und Erwerbsunfähigkeit abgesichert werden. Die minimale Ehegattenabsicherung umfasst 60 Prozent der vollen Rente.

¹²³ Eine fest definierte Obergrenze für diese zusätzlichen – steuerbegünstigten – Leistungen besteht nicht: Die Einzahlungen für die Altersvorsorge müssen dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zwischen Einkommen und zu erwartender Rentenleistung entsprechen. Insbesondere besteht kein Trade-off zu den steuerbegünstigten Einzahlungsmöglichkeiten in die dritte, private Säule der Alterssicherung.

¹²⁴ Dieser höhere anteilige Beitrag kann durch Zusatzleistungen für das Management und durch höhere Einzahlungen bei „Defined-benefit“-Plänen erklärt werden.



Tab. 18: BV-Beiträge in Prozent des koordinierten Lohnes

Altersgruppe		Beitrag in Prozent des koordinierten Lohnes
Männer	Frauen	
25-34	25-31	7
35-44	32-41	10
45-54	42-51	15
55-65	52-62	18

Quelle: Art. 16 BVG

F.3.1.2 Anbieter

Nach dem Betriebsrentengesetz müssen Arbeitgeber einen juristisch selbständigen Pensionsfonds einrichten oder einem existierenden Fonds beitreten. Darüber hinaus ist eine öffentliche Registrierung notwendig.¹²⁵

Grundsätzlich lassen sich zwei Typen unterscheiden:

- einzelne Fonds, die von Arbeitgebern selbst betrieben werden,
- Fondspools, die von Versicherungsgesellschaften, Banken oder Unternehmensverbänden errichtet und verwaltet werden. Bei diesen gepoolten Fonds behalten die einzelnen Fonds ihre jeweiligen Statuten und individuellen Regelungen bei. Sie werden auch aktuarisch getrennt behandelt. Es gibt aber ein gemeinsames Board und meist auch eine gemeinsame Anlagepolitik. Bei Insolvenz eines Fonds ist der gesamte Pool nicht haftbar. Sofern verfügbar, springt ein Garantiefonds ein.

F.3.1.3 Anlagevorschriften und sonstige Vorschriften

Die Aufsicht ist fragmentiert: Das Bundesministerium für Sozialversicherung ist für nationale und internationale Unternehmen zuständig, das Finanzministerium für bestimmte Fonds von Beamten und die Versicherungsaufsicht für Pensionsfonds, die von Versicherungsgesellschaften gemanagt werden.

Die Regulierung eines jeden Pensionsplans muss von einem Board von Treuhändern gestaltet werden (paritätisch besetzt mit Arbeitnehmern und Arbeitgebern), zusammen

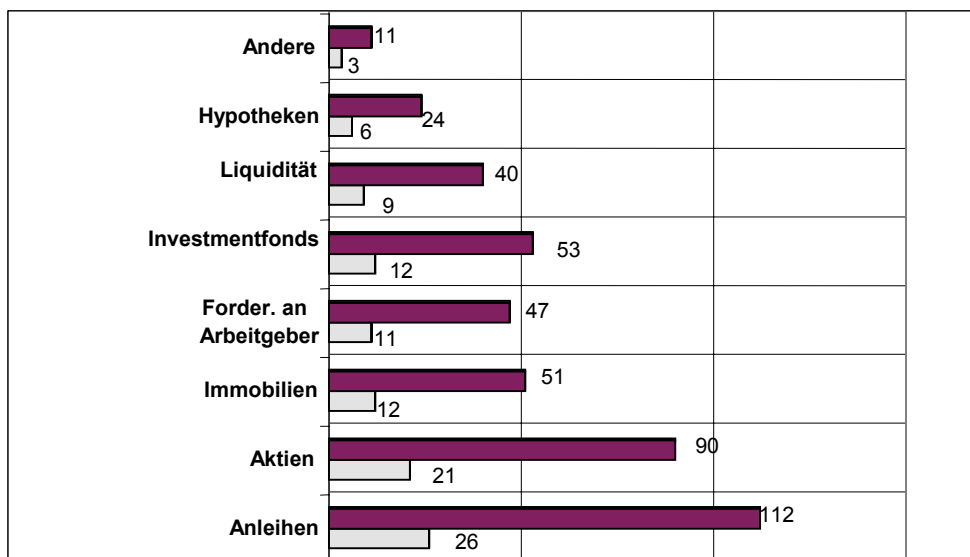
¹²⁵ Es existiert aber auch eine ganze Reihe von Fonds, die nicht registriert sind oder die keine Beitragszahler haben. Diese Fonds haben wohlthätige Aufgaben bzw. nehmen keine neuen Einzahlungen mehr entgegen oder stellen reinen Finanzierungsinstrumente dar. Siehe Queisser/Vittas (2000), S. 30.



mit einem akkreditierten Aktuar. Die Regulierungsvorschriften müssen außerdem von Aufsichtsbehörde und Steuerbehörde genehmigt werden.

Es gelten recht rigide Anlagevorschriften, die vorsehen, dass ein Großteil der Anlagen in wenig riskante Anleihen, Immobilien und Darlehen an den Arbeitgeber investiert wird. Neben den bisher schon genannten institutionellen Vorkehrungen (Board von Treuhändern, Aufsicht, Aktuare/Auditoren) existiert ein Garantiefonds. Das Insolvenzrisiko ist nicht zu unterschätzen: Im Jahr 2000 traten mehr als 2000 Insolvenzen auf, zurückzuführen vornehmlich auf die Insolvenz von kleinen Unternehmen mit gepoolten Pensionsplänen. Die volle Übertragbarkeit von Ansprüchen beim Arbeitgeberwechsel ist rechtlich geregelt, die Einzahlungen sind sofort unverfallbar.¹²⁶

Abb. 14: Portfoliostruktur schweizerischer Pensionsfonds 1998



Quelle: Bundesamt für Statistik (2001), zitiert nach Sousa-Poza/van Dam (2002), dunkle Balken: Investments in Mrd. SFr, helle Balken: Portfolioanteil in Prozent.

F.3.1.4 Regulierung in der Entnahmephase

Das offizielle Rentenzugangsalter ist 65 für Männer und 62 für Frauen (Januar 2001). Eine zunehmende Anzahl von Unternehmen und Pensionsfonds ermöglichen es ihren Mitgliedern allerdings, auch früher in Rente zu gehen. Anreiz für diese Frühverrentungspraxis sind u.a. die mit dem Alter steigenden Beiträge. Die meisten Leistungemp-

¹²⁶ Allerdings werden Überschussbeiträge des Arbeitgebers erst mit längeren Fristen – zwischen 5 und 30 Jahren - unverfallbar. Siehe Dresdner Bank (2000), S. 68.



fänger haben ein Kapitalwahlrecht und können sich sowohl für die Einmalauszahlung als auch für die Auszahlung in Form einer Rente entscheiden (sofern die Regularien des einzelnen Fonds dies vorsehen). Seit 1995 besteht die Möglichkeit, für Bau und Kauf eines Hauses bzw. die Tilgung von Hypotheken Auszahlungen vor Rentenbeginn vornehmen zu lassen, die allerdings normal versteuert werden müssen.¹²⁷ Darüber hinaus bestehen lediglich drei Möglichkeiten, eine Kapitalauszahlung vor dem Rentenalter zu verlangen: wenn sich ein Beschäftigter selbständig macht, bei Auswanderung aus der Schweiz, und in Bagatellfällen.¹²⁸

Die Rentenleistungen hängen in „Defined-benefit“-Systemen vom Einkommen vor Renteneintritt ab: entweder orientiert am letzten Einkommen vor Rentenbeginn oder an einem Durchschnittswert über einen längeren Zeitraum. In „Defined-contribution“-Systemen ist ein Konversionsfaktor von 7,2 Prozent (minimale Konversionsrate nach Betriebsrentengesetz) auf das angesammelte Guthaben zur Berechnung der jährlichen Rente vorgeschrieben. Eine Reduzierung auf 6,8 Prozent (bis zum Jahr 2016) wird derzeit diskutiert.

F.3.2 Zusätzliche private Alterssicherung

Die Zielgruppe zusätzlicher privater Alterssicherung sind abhängig Beschäftigte, die auch von der zweiten Säule abgedeckt werden, sowie Selbständige. Die dritte Säule setzt sich aus steuerlich begünstigten „gebundenen Altersvorsorgekonten“ und sonstigen, nicht steuerbegünstigten freiwilligen Ersparnissen zusammen.¹²⁹

Einzahlungen in gebundene Konten können vom zu versteuernden Einkommen abgezogen werden. Die hierfür vorgesehenen Höchstbeträge unterscheiden sich danach, ob der Steuerpflichtige selbständig oder abhängig beschäftigt ist (siehe Tabelle). Bei der Entnahme müssen die Ersparnisse versteuert werden.

¹²⁷ Eine Rückzahlung ist nur dann erforderlich, wenn innerhalb eines Jahres das mit diesen Geldern erworbene Eigenheim verkauft und kein neues erworben wird.

¹²⁸ D.h., wenn die Guthaben geringer als die Beiträge eines Jahres sind.

¹²⁹ Letztere werden im Folgenden nicht weiter behandelt.



Tab. 19: Maximaler jährlicher Abzug in der dritten Säule (1989-2001)

Jahr	Normaler Abzug in SFr.	Selbständige ohne betriebliche Alterssicherung
		20% des Einkommens, aber ein Maximum (in SFr.) von
1989	4,320	21,600
1990	4,608	23,040
1991	4,608	23,040
1992	5,184	25,920
1993	5,414	27,072
1994	5,414	27,072
1995	5,587	27,936
1996	5,587	27,936
1997	5,731	28,656
1998	5,731	28,656
1999	5,789	28,944
2000	5,789	28,944
2001	5,933	29,664

Quelle: Libera (2001), zitiert nach Sousa-Poza/van Dam (2002).

Anbieter sind Banken und Versicherungen, die Überwachung erfolgt durch die entsprechenden Aufsichtsbehörden (Bankenaufsicht/Versicherungsaufsicht). Es existiert keine besondere Absicherung: Die Einlagen bei Banken sind i.d.R. bis zu bestimmten Grenzen durch Einlagensicherungsfonds gesichert. Bezüglich der Anlageformen gibt es keine Risikobeschränkung. Einzahlungen können jederzeit unterbrochen und wieder aufgenommen werden. Die Möglichkeit der Übertragung von Guthaben auf andere Institutionen oder auch in betriebliche Pensionspläne ist gegeben. Invalidität und Todesfall können mitversichert werden. Eine Auszahlung ist i.d.R. erst ab 60 möglich. Frühere steuerunschädliche Auszahlungen sind bei Verwendung für den Kauf bzw. die Entschuldung selbstgenutzter Immobilien möglich.



F.4 Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge¹³⁰

Die Schweiz verfügt über ein kantonal stark differenziertes Steuersystem, so dass repräsentative Daten über die durchschnittliche Steuerbelastung nur mit großem Aufwand ermittelt werden können. Die im nachstehenden Abschnitt beschriebenen Beispielrechnungen unterstellen, dass der/die Steuerpflichtige(n) im Kanton und in der Kommune Zürich ansässig sind.¹³¹ Unter den dort gegebenen steuerlichen Bedingungen sind die steuerlichen Anreize zur Altersvorsorge wegen der niedrigen Steuersätze und Grenzsteuersätze im internationalen Vergleich recht gering. Renteneinkommen werden steuerlich nicht bevorzugt behandelt, sind aber sozialabgabenfrei. Im Folgenden werden die wesentlichen im Kontext der Altersvorsorge relevanten Merkmale des schweizerischen Einkommensteuer- und Sozialversicherungssystems im Detail stichpunktartig beschrieben.

F.4.1 Einkommensteuer

- Körperschaftsteuersystem: Klassisches System (Besteuerung des ausgeschütteten Gewinns bei der Gesellschaft und beim Anteilseigner ohne Tarifiermäßigung).¹³²
- Freibeträge
 - Keine Grundfreibeträge (aber ein Einkommensbereich, der nicht besteuert wird. s.u.)
- Steuererleichterungen für Kinder
 - SFr 5,600 Sozialabzug für jedes unterhaltsberechtigtes Kind zzgl. eines weiteren Abzug von SFr 700 (1999 und 2001)¹³³

¹³⁰ Die Angaben für das Jahr 1999 wurden aus Whitehouse 2002 übernommen. Die Quellen für aktuellere Daten sind jeweils separat angegeben. In den Beispielrechnungen wurden die Daten aus 1999 unterstellt.

¹³¹ Nach Auffassung der Schweizer Rentenexperten geben diese Berechnungen kein repräsentatives Bild der Einkommensteuerbelastung in der Schweiz. Die OECD geht in ihren internationalen Steuerbelastungsvergleichen – auf Empfehlung der entsprechenden Schweizer Behörden – jedoch von dieser Berechnungsgrundlage aus.

¹³² Angabe für Zürich. Siehe Bundesministerium der Finanzen (2001), S. 46.

¹³³ bei der direkten Bundessteuer im Postnumerando-System, siehe Eidgenössische Steuerverwaltung (2001a).



- Werbungskostenpauschale
 - Abzug von 3 Prozent des Nettoeinkommens (nach Sozialabgaben), Minimum SFr 1,800/ Maximum SFr 3,600 (1999) bzw. Minimum SFr 1,900/ Maximum SFr 3,800 (2001).¹³⁴
- Transferzahlungen an Familien
 - keine öffentlichen Transfers.¹³⁵
- Tab. 20: Einkommensteuertarif Schweiz (für Einzelpersonen)¹³⁶

Bundessteuern		kantonale Steuern (Zürich)	
untere Grenze der Tarifzone 1999 (SFR)	Steuersatz	untere Grenze der Tarifzone 1999 (SFR)	Steuersatz
0	0	0	0
16,100	0.77	5,500	2
27,900	0.88	9,600	3
36,500	2.64	13,700	4
48,600	2.97	20,400	5
63,800	5.94	28,600	6
68,800	6.6	38,100	7
91,100	8.8	49,000	8
118,400	11	63,900	9
154,700	13.2	92,500	10
664,400	11.5*	121,000	11
		165,900	12
		224,300	13

* bezieht sich auf das Gesamteinkommen

Unterschiedlich hohe Einkommensteuern werden auf kantonaler und kommunaler Ebene erhoben. Die Modellrechnungen unterstellen, dass der/die Steuerzahler im Kanton und in der Stadt Zürich leben. Die tatsächliche Steuerschuld errechnet sich als ein Viel-

¹³⁴ Werte für 2001 siehe European Tax Handbook 2001.

¹³⁵ Im Kanton Zürich müssen Arbeitgeber SFr 2,476 für jedes unterhaltsberechtigtes Kind an ihre Arbeitnehmer zahlen.

¹³⁶ Siehe zu aktualisierten Daten für alle Kantonshauptorte und entsprechenden marginalen Gesamtsteuerbelastungen Eidgenössische Steuerverwaltung (2001), S. 11.



faches des Betrages, der aus den oben genannten Steuersätzen resultiert.¹³⁷ Ältere Personen können in Zürich einen ergänzenden Steuerfreibetrag von SFr 3,200 (Einzelperson)/SFr 4,500 (Ehepaar) in Anspruch nehmen.

¹³⁷ Für 1999 waren folgende Multiplikatoren wirksam: Zürich Kanton 108 Prozent, Zürich Stadt 130 Prozent, Kirchensteuern (römisch katholisch 13 Prozent, protestantisch 11 Prozent). Die Modellrechnungen unterstellen, dass der/die Steuerzahler protestantisch sind, daraus resultiert ein Multiplikator von 2,49.



F.4.2 Sozialversicherungsbeiträge

- Arbeitnehmeranteil: 5.05 Prozent Beitrag zur AHV/IV+EO¹³⁸ zzgl. 1.5 Prozent Beitrag zur Arbeitslosenversicherung auf Einkommen bis SFr 97,200 (1999)/SFr 106,700 (2001) zzgl. 0.5 Prozent des Einkommens zwischen SFr 97,200 (1999)/SFr 106,701 (2001) und SFr 243,000 (1999)/ SFr 267,000 (2001).¹³⁹
- Arbeitgeberanteil in gleicher Höhe wie Arbeitnehmeranteil.

¹³⁸ Gesamtbeitrag 8.4 Prozent (Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)) plus 1.4 Prozent (Invalidenversicherung IV)) plus 0.3 Prozent (Erwerbsausfallentschädigungen (EO)), entfällt jeweils zu gleichen Teilen (0.5 Prozent) auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ohne Beitragsbemessungsgrenze. In den Beispielrechnungen ist darüber hinaus ein Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag von jeweils 5 Prozent zur betrieblichen Alterssicherung berücksichtigt. Dies entspricht den Mindestbeiträgen für Männer zwischen 35 und 44 bzw. Frauen zwischen 32 und 41.

¹³⁹ Daten für 2001 siehe Ernst & Young (2001).



Tab. 21: Schweiz - Steuerbelastung und Sozialversicherungsbelastung für verschiedene Haushaltstypen 1999

Haushaltstyp	<i>Einzelperson</i> (im üblichen Erwerbstätigenalter)					<i>Ehepaare</i> (im üblichen Erwerbstätigenalter)									<i>Rentner</i> (Einzelperson)		
	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2	2	1	1	1	0	0	0
Kinder (Anzahl)	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2	2	1	1	1	0	0	0
Einkommen/Durchschnittseinkommen (1. Verdiener, 2. Verdiener)	0.67	1	1.67	0.67	0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	0.33	0.67	1
Einkommensteuer (in % des Bruttoeinkommens)	7.3	10.2	15.2	2.6	3.7	6.9	7.4	9.7	5	5.7	8.1	5.8	6.4	8.8	4.2	9.3	13.3
Einkommensteuer inkl. AN-Anteil SV abzgl. Kindergeld (in % des Bruttoeinkommens)	18.8	21.7	26.7	1.9	9.1	18.5	19	21.2	8.4	11.2	14.7	13.3	14.8	17.9	4.2	9.3	13.3
Einkommensteuer inkl. AN+AG Anteil SV abzgl. Kindergeld (in % der Bruttoar- beitskosten)	27.2	29.8	34.3	12	18.5	26.9	27.4	29.4	17.8	20.3	23.6	22.2	23.7	26.4	4.2	9.3	13.3
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN-Anteil-SV, 1. Verdiener (in % des Bruttoeinkommens) inkl. Kin- dergeld	25	31.1	35.7	19.9	20.6	25.7	28.6	30.5	24.5	25.5	30.5	24.6	28.4	30.5	10	17.6	22.9
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN+AG-Anteil 1. Verdiener (in % der Bruttoarbeitskosten)	32.7	38.2	41.9	28.2	28.8	33.4	36	37.7	32.3	33.2	37.7	32.4	35.8	37.7	10	17.6	22.9
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN-Anteil-SV 2. Verdiener (in % des Bruttoeinkommens)	—	—	—	—	—	—	28.6	30.5	—	25.5	30.5	—	29.7	30.5	—	—	—
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN+AG-Anteil-SV 2. Verdiener (in % der Bruttoarbeitskosten)	—	—	—	—	—	—	36	37.7	—	33.2	37.7	—	36.9	37.7	—	—	—



F.5 Financial Literacy

Explizite öffentliche Programme zur Altersvorsorgeplanung existieren nach Wissen der befragten Experten nicht. Lediglich (Groß-)Unternehmen bieten vereinzelt Vorbereitungskurse auf den Ruhestand an, in denen entsprechende Inhalte vermittelt werden. Allgemein wird der Kenntnisstand der Schweizer bezüglich des Rentensystems als recht gering eingeschätzt.

F.6 Gesamteinschätzung

Das System wird von den Experten grundsätzlich positiv beurteilt. Zum einen seien die Risiken für Altersarmut aufgrund der weitreichenden, wenngleich niedrigen Abdeckung durch die öffentliche Säule gesunken. Zum anderen sei das öffentliche Alterssicherungssystem gerade wegen seines geringen Leistungsniveaus eher zukunftsfähig als vergleichbare Systeme in anderen Ländern. Anpassungen werden aber auch hier künftig nicht zu vermeiden sein.

Empirische Erhebungen vermitteln den Eindruck, dass Einkommen und Ausgaben der Rentner weitgehend kongruent sind, d.h. dass weder wesentliche Engpässe bestehen noch dass wesentliche Mittel zur Ersparnis zur Verfügung stünden. In Zukunft werde sich dies vermutlich – zugunsten höherer Vermögensbestände/Ersparnis – ändern. 40 (60) Prozent aller Einkommen von Rentnerhaushalten lagen im Jahr 2000 über Sfr 4000 (3000) im Monat (vor Steuern/nach Gesundheitsausgaben).

Die Abstimmung zwischen öffentlicher Altersversorgung und betrieblicher Zusatzversorgung habe sich bewährt. Es bestünden gute Gründe dafür, anzunehmen, dass künftig die Älteren überdurchschnittliche Einkommen erzielen werden – was vor allem der stark ausgeprägten zweiten (betrieblichen) Säule der Altersvorsorge zu verdanken sei.

Allerdings gebe es Tendenzen zu einer Verstärkung von Ungleichheiten in der Vermögensverteilung bei Älteren. Kritisch sei u.a. zu sehen, dass Arbeitnehmer mit Einkommen unterhalb des sog. Koordinationslohns keine zusätzliche Absicherung durch betriebliche Altersvorsorge erhalten. Dieses Risiko treffe vor allem Teilzeitbeschäftigte.

Wesentliche Kritikpunkte an der betrieblichen Alterssicherung seien der zu geringe Grad an Wettbewerbsintensität im System und die zu restriktiven Anlagebeschränkungen. Beides wirke renditesenkend, hier besteht nach Ansicht der Experten Reformbedarf. Darüber hinaus sei das gesamte System zu komplex. Das System sei wegen seiner Intransparenz oft kritisiert worden, geplante Änderungen des Betriebsrentengesetzes sähen bereits steigende Informationsverpflichtungen für die Anbieter vor.



F.7 Literatur

Umfrageergebnisse:

Sousa-Poza, Alfonso/van Dam, Jacob (2002): Policy Approaches to Promote Private and Occupational Old-Age Provision in Switzerland. St. Gallen. Verfügbar unter www.vorsorgestudien.de.

Whitehouse, Edward (2002): Pension Reform – Advance Funded Old Age Provision. Personal Income Tax and Social Security Contribution Systems. London. Verfügbar unter: www.vorsorgestudien.de.

Weitere Literatur:

Arend, Michael/Höpflinger, Francois (1997): Zur Wohnversorgung und Wohnsituation älterer Menschen in der Schweiz. Zürich 1997. Verfügbar unter: www.mypage.bluewin.ch/hoepf/fhtop/NFP32-Wohnen.pdf (15.11.2001).

Bundesamt für Statistik (2001): Einkommens- und Verbrauchserhebung 1998. Erste Ergebnisse. Verfügbar unter www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber06/puk/dev8fr01.htm (02.12.2001)

Bundesministerium der Finanzen (2001): Fachblick. Monatsbericht des BMF Oktober 2001. Berlin. Verfügbar unter www.bundesfinanzministerium.de/Anlage7918/Teil-2-Monatsbericht-Oktober-2001-Berichte-und-Analysen-Pdf.pdf.pdf (29.11.2001).

European Tax Handbook 2001, International Bureau of Fiscal Documentation), Amsterdam.

Eidgenössische Steuerverwaltung (2001): Steuerbelastung in der Schweiz 2000. Kantonshauptorte. Verfügbar unter www.estv.admin.ch/data/index-d.htm (29.11.2001).

Eidgenössische Steuerverwaltung (2001a): Abzüge, Ansätze und Tarife für die natürlichen Personen bei der direkten Bundessteuer. Verfügbar unter: www.estv.admin.ch/data/dvs/index/d/index.htm → Merkblätter (29.11.2001).

Libera (2001): „Social Insurance, Valid as of January 1st 201“, veröffentlicht von A-TAG Libera G, Zürich.

Dresdner Bank (2000): Bedeutung von Pensionsfonds – ein internationaler Vergleich. Frankfurt a.M. Verfügbar unter:

www.beraterbank.de/knowhow/economicresearch/veroeffentlichungen/pub_trends_spezial/trends_spezial_200003.pdf (16.11.01)



Queisser, Monika/Vittas, Dimitri (2000): The Swiss Multi-Pillar Pension System. Development Research Group World Bank. Working Paper. Verfügbar unter [wbln0018.worldbank.org/research/workpapers.nsf/bd04ac9da150d30385256815005076ce/fc1b882155586c538525693b006da2d9/\\$FILE/wps2416.pdf](http://wbln0018.worldbank.org/research/workpapers.nsf/bd04ac9da150d30385256815005076ce/fc1b882155586c538525693b006da2d9/$FILE/wps2416.pdf). (23.11.2001).

G USA

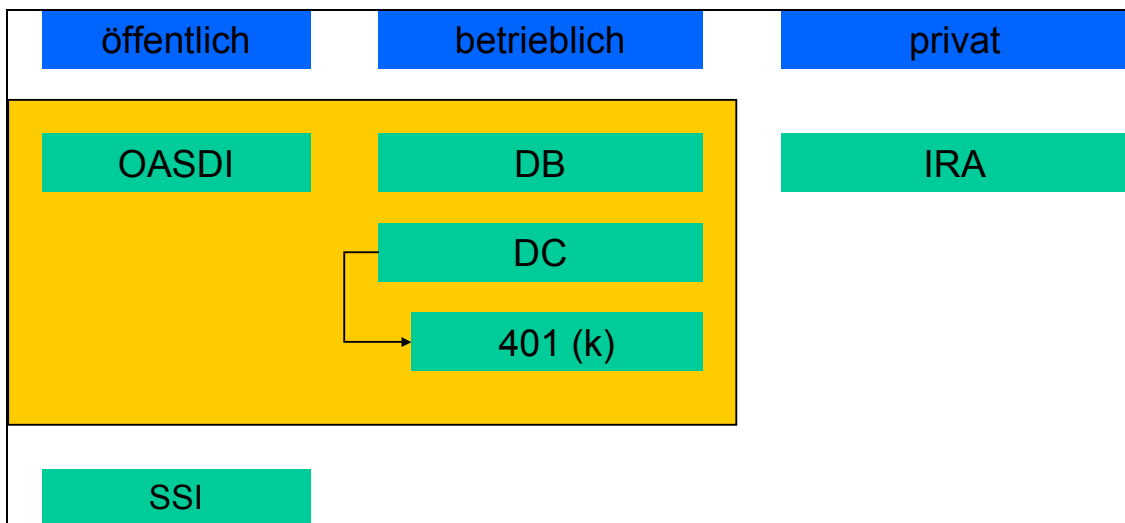


Abb. 15: Das US-amerikanische Rentensystem in der Gesamtübersicht (hell unterlegt: erwerbsabhängige Komponenten)

G.1 Öffentliche Alterssicherung

Die öffentliche Alterssicherung setzt sich aus einer beitragspflichtigen Sozialversicherung („*Old Age, Survivors and Disability Insurance*“ (OASDI)) und einer ergänzenden Mindestabsicherung („*Supplemental Security Income*“ (SSI)) zusammen. OASDI wird von der Bundesregierung getragen, im Jahre 2000 waren rund 153 Mio. Beschäftigte Mitglied. Die einzigen nicht von OASDI erfassten Gruppen sind Beschäftigte im öffentlichen Dienst (die allerdings die Möglichkeit haben, beizutreten) sowie Eisenbahnangestellte (die durch ein gesondertes, ähnlich strukturiertes System erfasst werden).

Die Leistungen der OASDI hängen von der Höhe der Einzahlungen ab: Die Einzahlungen sind lohnindexiert, sie werden mit der Rate des durchschnittlichen Lohnzuwachses auf den Zeitpunkt des Rentenzugangs aufgezinnt. Der Rentenberechnung wird der Durchschnittsverdienst aus den 35 Einzahlungsjahren mit den höchsten Verdiensten zugrundegelegt. Dieser Berechnungsmodus garantiert, dass die anfängliche Versicherungsleistung ungefähr mit dem Durchschnittseinkommen wächst. Nach dem Renteneintritt sind die Leistungen jedoch lediglich inflationsindexiert (Anpassung um Änderungen des Konsumentenpreisindexes).

Die Lohnersatzrate, bezogen auf das Einkommen unmittelbar vor Renteneintritt, ist niedrig: Für einen Durchschnittsverdiener mit ununterbrochenen Einzahlungen liegt sie bei rund 39 Prozent. Tatsächlich beträgt die Lohnersatzrate für männliche Beschäftigte im Durchschnitt nur rund 36 Prozent. Die Gründe für diese Differenzen sind u.a. unter-



brochene Beschäftigungsverläufe bzw. zu kurze Einzahlungszeiten oder Frühverrentungen.¹⁴⁰ Diese Durchschnittswerte sind wegen der starken Umverteilungseffekte allerdings nur bedingt aussagekräftig. Für die ersten \$ 511 dieses Durchschnittseinkommens beträgt die Lohnersatzrate 90 Prozent, für die nächsten \$ 2,820 32 Prozent, für darüber hinausgehende Einkommensbestandteile 15 Prozent bis zur Beitragsbemessungsgrenze (2001: \$ 80,400¹⁴¹). Der Beitragssatz beträgt derzeit jeweils 6.2 Prozent für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Im OASDI-System gibt es keine Mindestrente (außer für Beschäftigte mit mindestens 20 Einzahlungsjahren und sehr niedrigen Einkommen). Eine Mindestversorgung stellt ansonsten nur das „Supplemental Security Income“ (SSI) dar, eine bedarfsabhängige Unterstützung von Älteren (über 65) und Behinderten/Erwerbsunfähigen. Gezahlt werden derzeit monatlich \$ 531 für alleinstehende Ältere oder Erwerbsunfähige und \$ 796 für ältere oder erwerbsunfähige Ehepaare. Rentenzahlungen aus der OASDI werden bis auf \$ 20 auf das SSI angerechnet.

G.1.1 Ausgabenstruktur im Alter: Gesundheit und Wohnen

Die USA verfügen über eine sehr hohe Wohneigentumsquote: Personen im Alter zwischen 65 und 74 haben zu 81.5 Prozent selbstgenutztes Wohneigentum mit einem Median-Wert von \$ 95,000. Zwei Drittel dieser Haushalte sind entschuldet; bei dem restlichen Drittel beträgt die Median-Restschuld rund \$ 29,000. Bei noch Älteren ist die Eigentumsquote etwas geringer (77 Prozent), bei zugleich etwas geringerer Verschuldung. Schuldzinsen aus Hypotheken können in den USA von der Bemessungsgrundlage der Einkommensteuer abgezogen werden.

Das öffentliche Gesundheitssystem weist einen geringen Sicherungsgrad auf. Es existieren zwei öffentliche Programme:

- Die Zielgruppe von *Medicare* sind ältere Personen (ab dem 65. Lebensjahr) und Personen, die länger als zwei Jahre erwerbsunfähig sind.¹⁴² Das Programm besteht aus zwei Komponenten: Teil A für stationäre Krankenhausleistungen, Teil B für Arztbesuche, sonstige Gesundheitsdienstleistungen und ambulante Krankenhausver-

¹⁴⁰ Frühestmögliches Renteneintrittsalter ist 62, normales Renteneintrittsalter (ab dem keine Abschläge wegen Frühverrentung (5/9 eines Prozentes für jeden Monat) auf die Rentenleistung fällig werden) ist 65. Das normale Renteneintrittsalter soll künftig schrittweise auf 67 heraufgesetzt werden.

¹⁴¹ Siehe Social Security Administration: www.ssa.gov (23.11.2001).

¹⁴² Detaillierte Informationen über Medicare sind verfügbar unter www.medicare.gov/Basics/Overview.asp (23.11.2001).



sorgung. Teil A wird aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen finanziert. Wer OASDI-Leistungen bezieht, ist beitragsfrei versichert. Teil B wird zu drei Vierteln vom Staat subventioniert, \$ 50 muss der Versicherte derzeit jährlich selbst zahlen, sofern er sich bereits im Alter von 65 versichert. Mit jedem späteren Jahr des Versicherungsbeginns steigt diese Prämie um 10 Prozent.

- Nicht durch *Medicare* abgedeckt sind die Medikamentenversorgung außerhalb von Krankenhäusern und die Langzeitpflege. Wegen dieser Versorgungslücken werden im Allgemeinen Zusatzversicherungen abgeschlossen (29 Prozent der Medicare-Versicherten erhalten Versicherungsleistungen durch frühere Arbeitgeber, 24 Prozent haben private Zusatzversicherungen abgeschlossen, 13 Prozent erhalten Unterstützung durch *Medicaid* (s.u.), 9 Prozent haben andere Quellen für die zusätzliche Abdeckung medizinischer Kosten. Lediglich 10 Prozent der Medicare-Versicherten haben ausschließlich Anspruch auf Medicare-Leistungen).
- *Medicaid* sichert Personen mit geringem Einkommen zusätzlich. Anspruchsberechtigt ist, wer SSI bezieht und älter als 65 Jahre ist. Auch die Pflegekosten werden bei bedürftigen Personen durch Medicaid übernommen.

Bezogen auf die durchschnittliche Leistung aus der öffentlichen Alterssicherung, beträgt die durchschnittliche Entlastung durch ersparte Mieten bei Eigentümern bei rund 20 Prozent. Allerdings stehen dieser Entlastung Gesundheitsausgaben von rund 35 Prozent gegenüber.

G.2 Zusätzliche betriebliche und private Altersvorsorge

G.2.1 Betriebliche Altersvorsorge

Der betrieblichen Altersvorsorge sind grundsätzlich die sog. 401 (k)-Pläne (arbeitgeberfinanzierte private Sparpläne vom Typ „Defined-contribution“) und „Defined-benefit“-Pläne zuzurechnen. Diese Pensionspläne erfassten 1999 rund 47 Prozent aller Arbeitnehmer, schwerpunktmäßig langfristig Beschäftigte, ältere Beschäftigte, Beschäftigte größerer Unternehmen, Beschäftigte mit höheren Einkommen und Vollzeitbeschäftigte. Das Ansparen in diesen Plänen ist freiwillig, es wird durch Steueranreize (nachgelagerte Besteuerung, s.u.) gefördert. Außerdem wurde jüngst eine ergänzende steuerliche Förderung durch Steuergutschriften („tax credits“) für Niedrig- bis Mittelverdiener einge-



führt.¹⁴³ Mit dem „Federal Thrift Plan“ besteht für Bundesbedienstete eine besondere Institution der Altersvorsorge.¹⁴⁴

G.2.2 Private Alterssicherung

Staatlich gefördert wird das Vorsorgesparen in sog. „Individual Retirement Accounts“ (IRA), die in zwei Typen existieren: „frontloaded“ (mit nachgelagerter Besteuerung der Einzahlungen und Kapitalerträge) und „backloaded“ (sog. „Roth IRA“; Einzahlungen aus versteuertem Einkommen, dafür unversteuerte Entnahme). Die Einzahlungen stammen häufig aus „Rollovers“ aus der betrieblichen Altersvorsorge, da unverfallbare Ansprüche aus einem Pensionsplan bei Arbeitgeberwechsel steuerunschädlich in einen IRA übertragen werden können. Zu sonstigen Einzahlungen sind nur Personen berechtigt sind, die über unterdurchschnittliche Einkommen verfügen oder die nicht durch eine betriebliche Alterssicherung abgedeckt sind. In den vergangenen Jahren stammten ca. 90 Prozent der Einzahlungen aus „Rollovers“.

G.3 Staatliche Anreize zur Förderung der Altersvorsorge

Die Anreize zum Altersvorsorgespahren sind vor allem steuerlicher Art. Im Jahr 2001 galten folgende Bedingungen:

- Betriebliche Altersvorsorge:
 - "Defined-contribution"-Pläne: Steuerbegünstigt sind Beiträge bis zu \$ 35,000 oder 25 Prozent des Arbeitnehmereinkommens (was immer niedriger ist) (2002: \$ 40,000 oder 100 Prozent des Arbeitnehmereinkommens). Arbeitnehmerbeiträge für freiwillige Leistungen sind auf \$ 10,500 begrenzt. Die Grenzbeträge sind inflationsindexiert.
 - "Defined-benefit"-Pläne: Beiträge für eine jährliche Rente von max. \$ 140,000 (2002: \$ 160,000) sind steuerlich abzugsfähig. Der Grenzbetrag ist inflationsindexiert.

¹⁴³ Es handelt sich um eine einkommensabhängige Steuergutschrift von 10 bis 50 Prozent der ersten \$ 2000 Einzahlung in „*tax qualified retirement plans*“.

¹⁴⁴ Die Regelungen des Federal Thrift Plan sehen vor, dass 1 Prozent des Einkommens obligatorisch eingezahlt werden müssen. Weitere 1 bis 11 Prozent können freiwillig steuerfrei eingezahlt werden. Die Anlage erfolgt nach Wahl der Beschäftigten in verschiedenen Fonds (Government Bonds, diverse Aktienfonds, Corporate Bond Fonds). Die Aufteilung der Einzahlungen kann alle sechs Monate geändert werden, Guthaben können einmal im Monat auf andere Konten verlagert werden.



- Private Altersvorsorge (IRAs): Einzahlungen bis zu \$ 2,000 je Jahr (oder 100 Prozent des Arbeitsentgelts, wenn dieses niedriger ist) sind steuerbegünstigt. Der Betrag steigt bis auf \$ 5,000 in 2008, danach wird die Grenze inflationsindexiert.

Über die steuerlichen Anreize hinaus werden informatorische Anreize zur ergänzenden privaten und betrieblichen Altersvorsorge gegeben: Es erfolgt eine jährliche Benachrichtigung über den Stand des Rentenkontos in der staatlichen Säule sowie die zu erwartenden Erwerbsunfähigkeitsentgelte und künftigen Rentenzahlungen. Daran knüpft eine Public-Awareness-Kampagne zur Bedeutung zusätzlicher Altersvorsorge an, die von einem privat-öffentlichen Konsortium initiiert wurde. Für (betriebliche) Pensionspläne gibt es eine Pflicht zur jährlichen Auskunft über die Pensionsansprüche auf Anfrage des Anlegers, aber keine Pflicht zur Auskunft ohne entsprechende Anfrage. Allerdings sind regelmäßige Auskünfte bei „Defined-contribution“-Plänen üblich, größere Arbeitgeber geben auch regelmäßige Auskünfte über die zu erwartenden Leistungen bei „Defined-benefit“-Plänen.

G.3.1 Steuerliche Behandlung anderer Formen der Kapitalanlage

Grundsätzlich müssen sonstige Formen der Kapitalanlage aus versteuertem Einkommen gebildet werden, Ausnahme stellen lediglich bestimmte „*Educational savings funds*“ dar. Zinsen und Dividenden müssen versteuert werden, allerdings sind Zinsen auf viele öffentliche Wertpapiere von der Federal Income Tax befreit. Es besteht die Möglichkeit, Steuerzahlungen zu verschieben, indem Annuitäten aus Kapitalerträgen erworben werden. Wertsteigerungen müssen bis zu gewissen Obergrenzen (20 Prozent bei Langfristanlagen (Laufzeit länger als 1 Jahr), 25 Prozent bei Kurzfristanlagen) versteuert werden. Hohe Freibeträge existieren für den Verkauf von Wohneigentum (\$ 250,000/\$ 500,000 für Ledige/Verheiratete). Hypothekenzinsen sind steuerlich abzugsfähig, unterstellte Eigentüermieten werden nicht besteuert.

G.4 Regulierung

G.4.1 Finanzmarktaufsicht

Die Aufsicht über arbeitgeberfinanzierte Sparpläne obliegt dem US-Department of Labor (DOL) und dem Internal Revenue Service (IRS) des U.S. Treasury Department. Das IRS prüft die Erfüllung der Anforderungen für die steuerliche Abzugsfähigkeit. Das DOL überwacht die Solidität des Asset-Managements, ob ausreichende Kapitaldeckung vorliegt, um die Ansprüche zu finanzieren und ob Arbeitnehmer die ihnen zustehenden Ansprüche erhalten. Viele dieser Aufgaben werden an private Dienstleister delegiert.



Pensionsplan-Anbieter haben jährlich Bericht über grundlegende Aktivitäten, Einkünfte, Ausgaben, Anlagen, Anzahl der Teilnehmer u.a. zu erstatten, geprüft durch einen öffentlich zertifizierten Wirtschaftsprüfer (CPA: Certified Public Accountant). Für „Defined Benefit“-Pensionspläne ist darüber hinaus die Überprüfung durch einen zertifizierten Aktuar notwendig. 10 bis 15 Prozent der „Defined-benefit“-Pläne werden von Versicherungsgesellschaften gemanagt, die zudem der Versicherungsaufsicht unterliegen.

IRAs dürfen nur durch Banken, Versicherungsunternehmen, Wertpapierhäuser und andere behördlich zugelassene Finanzintermediäre angeboten werden und unterliegen damit dem entsprechenden bereichsspezifischen Regulierungssystem. Die Bankenaufsicht wird durch State banking agencies, den Comptroller of the Currency bzw. das Federal Office of Thrift Supervision wahrgenommen. Für Local Credit Unions ist eine spezielle Bundesbehörde zuständig, für die Großbanken die Federal Reserve. Wertpapierhäuser unterstehen einer selbstorganisierten Aufsicht (SEC-Supervision). Die Versicherungsaufsicht erfolgt durch State Agencies.

G.4.2 Regulierungen in der Sparphase

Vorschriften zur Nichtdiskriminierung: Allen Beschäftigten, die mehr als 1000 Stunden im Jahr arbeiten und die älter als 21 sind, muss die Teilnahme an arbeitgeberfinanzierten Plänen ermöglicht werden, sofern der Arbeitgeber einen Plan anbietet.

Institutionelle Regelungen: Betriebliche Pensionsfonds müssen separate, vom Arbeitgeber unabhängige Institutionen sein, die einen oder mehrere Treuhänder für Management und Kontrolle benennen. Diese Treuhänder haben allgemeine Sorgfaltspflichten zu erfüllen („prudent man rule“). Auch bezüglich der Anlagepolitik gelten lediglich diese allgemeinen Sorgfaltspflichten, die z. B. zur Diversifikation des Portfolios anhalten. Einzige spezifische Restriktion: Es dürfen nicht mehr als 10 Prozent des Vermögens in Wertpapieren des Arbeitgebers angelegt werden. Diese Regelung gilt nicht für 401(k)-Pläne.

Unverfallbarkeitsvorschriften: Für Arbeitgebereinzahlungen gelten zwei Optionen, unter denen der Arbeitgeber auswählt: Unverfallbarkeit zu 100 Prozent nach fünf Jahren, oder zu 20 Prozent nach 3 Jahren bis zu 100 Prozent nach 7 Jahren. Arbeitnehmereinzahlungen werden sofort unverfallbar. Spezialregelungen gelten bei Pensionsfonds mit sehr wenigen Mitgliedern.¹⁴⁵

¹⁴⁵ Jousten ((2001), S. 348) weist darauf hin, dass „Defined-contribution“-Pläne im Allgemeinen kurze Unverfallbarkeitsfristen haben, „Defined-benefit“-Pläne tendenziell längere. Bei einem Drittel der „Defined-contribution“-Pläne seien die Arbeitgebereinzahlungen sofort unverfallbar.



Portabilität: Es besteht keine Pflicht eines betrieblichen Pensionsfonds, Übertragungen aus früheren Beschäftigungsverhältnissen zu akzeptieren. Dies kann aber durchaus möglich sein, wahrscheinlicher ist aber die Übertragung in einen IRA.

Informationspflichten: Zusammenfassende Information über den Pensionsplan bei müssen bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses gegeben werden, danach Informationen bei Änderung der Planausgestaltung. Eine jährliche Berichterstattung über Zahlungseingänge, Ausgänge, Anlagen und Verbindlichkeiten ist vorgeschrieben.

Gebühren: Es existieren keine Begrenzungen; grundsätzlich ist es Aufgabe des Treuhänders, über eine vertretbare Gebührengestaltung zu wachen. Prinzipiell könnte ein Treuhänder auch haftbar gemacht werden, wenn ein Verstoß dagegen vorläge.

Insolvenzschutz:

- Für „Defined benefit“- Pläne existiert eine separate Versicherung (Pension Benefit Guarantee Corporation (Bundesbehörde)), in die Pflichtbeiträge gezahlt werden müssen.
- Die Solvenz von Versicherungsunternehmen wird durch die Versicherungsaufsicht garantiert, die Regelungen differieren in den Bundesstaaten; Solvenzgarantien beziehen sich grundsätzlich auf alle Verbindlichkeiten der Versicherungsunternehmen, so z. B. auch auf bestimmte Assets (z.B. „guaranteed investment contracts“ (GIC)), die sich großer Beliebtheit als Anlageinstrument von „Defined-contribution“-Plänen erfreuen.
- Bei sonstigen Anlageformen von Investmentfonds (Aktienanlagen, Corporate Bonds) besteht kein Schutz gegen Verluste durch Missmanagement oder Betrug bei Investmentfonds; es existieren allerdings Garantiefonds gegen Verluste durch Ausfall eines lizenzierten Wertpapierhauses.

Beleihung: Im Rahmen von Plänen, zu denen freiwillige Beiträge geleistet werden (insbesondere 401 k) können Darlehen auf die Arbeitnehmereinzahlungen zuzüglich aufgelaufener Zinsen, aber max. \$ 50,000, aufgenommen werden. Die Rückzahlung muss innerhalb von fünf Jahren erfolgen, bei Verwendung für selbstgenutztes Wohneigentum innerhalb von 15 Jahren, ansonsten muss der Darlehensbetrag als vorzeitige Entnahme versteuert werden.

G.4.3 Regulierung in der Entnahmephase

Bei Auszahlung als Annuität kann die Entnahme jederzeit, unabhängig vom Alter, beginnen, wenn das Beschäftigungsverhältnis endet. Allerdings darf die Entnahme nur in Form regelmäßiger Auszahlungen erfolgen. Einmalauszahlungen sind erst ab einem Lebensalter von 59 ½ Jahren steuerunschädlich möglich. Ansonsten wird eine zehnprozen-



tige Strafsteuer erhoben. Allerdings gibt es eine Reihe von Ausnahmen (siehe Tabelle). Spätestens mit dem 70. Lebensjahr müssen Auszahlungen aus einem steuerlich begünstigte Vertrag begonnen werden, die minimale Höhe der Auszahlungen ist reguliert und hängt von der Lebenserwartung und dem Anlagevolumen ab.

Tab. 22: Anlässe für vorzeitige Auszahlungen aus nachgelagert besteuerten Altersvorsorgekonten (10prozentige Strafsteuer wird nicht erhoben)

	IRA	401(k)
1. Ende eines Arbeitsverhältnisses mit 55 oder älter	Nein	Ja
2. Auszahlung als Rente ^a	Ja	Ja ^b
3. dauerhafte und vollständige Erwerbsunfähigkeit	Ja	Ja
4. Tod des Kontoinhabers	Ja	Ja
5. Abzugsfähige medizinische Ausgaben	Ja	Ja
6. Auszahlung an Ehepartner bei Scheidung	Nein	Ja
7. Erwerb einer Krankenversicherung für Arbeitslose	Ja	Nein
8. Ausgaben für höhere Schulbildung	Ja	Nein
9. Ersterwerb von selbstgenutztem Wohneigentum ^c	Ja	Nein

a: entweder als Annuität oder in Form eines langlaufenden Auszahlungsplans mit weitgehend gleichbleibenden Raten, der mit hoher Wahrscheinlichkeit bis zum Lebensende absichert; b: Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber, der die Rente zahlt, muss beendet sein; c: Obergrenze für steuerfreie Auszahlungen \$ 10,000.

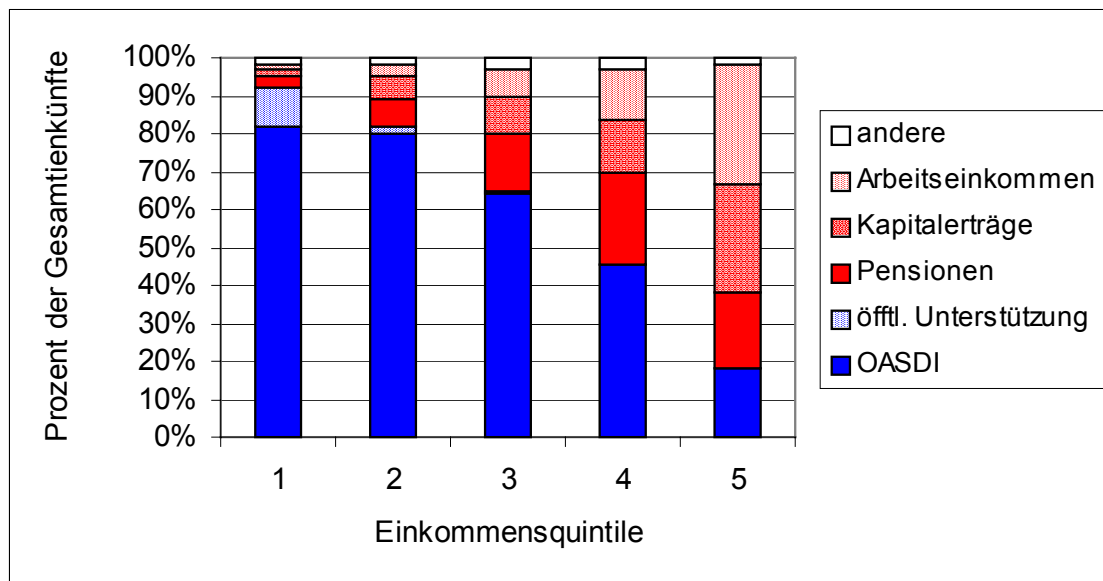
Die Auszahlung aus „Defined-contribution“- Plänen erfolgt in mehr als 75 Prozent aller Fälle in Form einer Einmalzahlung. Bei „Defined Benefit“- Plänen war früher die Auszahlung als Annuität üblich, allerdings werden auch hier vermehrt (partielle) Kapitalauszahlungen angeboten. Damit solche Kapitalauszahlungen bei nachgelagerter Besteuerung nicht notwendigerweise dem Spitzensteuersatz unterliegen, existiert eine besondere Steuervergünstigung, die nur einmal im Leben in Anspruch genommen werden kann.

Sofern bei betrieblichen Plänen Auszahlungen als Annuitäten erfolgen, dürfen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in die Berechnung eingehen. Wenn Annuitäten im Rahmen eines arbeitgeberfinanzierten Plans erworben werden, dann ist eine Annuität mit Hinterbliebenenschutz obligatorisch. Der überlebende Ehegatte erhält mindestens 50 Prozent der gemeinsamen Pension, sofern er nicht auf diesen Anspruch verzichtet. Es müssen Annuitäten angeboten werden, die einen Hinterbliebenenschutz auch in der Sparphase vorsehen.

Im Rahmen von IRAs sind keine Verpflichtungen zum Angebot bestimmter Annuitäten vorgesehen. Annuitäten müssen also nach den üblichen Marktgegebenheiten erworben werden. Üblicherweise existieren keine Einschränkungen bezüglich der anzuwendenden Kriterien, die Regulierung ist allerdings möglicherweise in den Bundesstaaten unterschiedlich.



Abb. 16: USA - Einkommensstruktur von Rentnern 1998



Quelle: Daten: US Social Security Administration 1998, zitiert nach Thompson 2002, Grafik: ZEW

G.5 Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge¹⁴⁶

Das Einkommensteuersystem der USA differenziert deutlich nach Familienstand sowie nach Alter (Erwerbsphase vs. Rentenbezugsphase) und Einkommenshöhe. Dementsprechend differieren die einkommensteuerlichen Durchschnittsbelastungen. Wegen des Entzugs von Vergünstigungen mit steigendem Einkommen kommt es insbesondere bei Niedrigverdienern, Alleinerziehenden und Familien zu relativ hohen Grenzbelastungen und entsprechenden steuerlichen Anreizeffekten durch die nachgelagerte Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen. Einkommen von Rentnern sind sozialabgabenfrei, darüber hinaus profitieren Rentner von steuerlichen Vergünstigungen. Im Folgenden werden die wesentlichen im Kontext der Altersvorsorge relevanten Merkmale des amerikanischen Einkommensteuer- und Sozialversicherungssystems im Detail stichpunktartig beschrieben.

G.5.1 Einkommensteuer

- Körperschaftsteuersystem: Klassisches System (Besteuerung des ausgeschütteten Gewinns bei der Gesellschaft und beim Anteilseigner ohne Tarifiermäßigung).¹⁴⁷

¹⁴⁶ Die Angaben für das Jahr 1999 wurden aus Whitehouse 2002 übernommen. Die Quellen für aktuellere Daten sind jeweils separat angegeben.

¹⁴⁷ Angabe für Zürich. Siehe Bundesministerium der Finanzen (2001), S. 46.



-
- Allgemeine Steuervergünstigungen:¹⁴⁸
 - Grundfreibetrag von \$ 7,200 (1999)/\$ 7,600 (2001) für Verheiratete, \$ 6,350 (1999)/\$ 6,650 (2001) für Haushaltsvorstände bzw. \$ 4,300 (1999)/\$ 4,550 (2001) für Singles vom zu versteuernden Einkommen.
 - Weiterer persönlicher Freibetrag von \$ 2,750 (1999)/\$ 2,900 (2001), wird um 2 Prozent je \$ 2,500 reduziert, um die das Einkommen \$ 189,950 (1999)/\$ 199,450 (2001) für Verheiratete, \$ 126,600 (1999)/ \$ 132,950 (2001) für Singles and \$ 158,300 (1999)/ \$ 166,200 (2001) für Haushaltsvorstände übersteigt.
 - Steuervergünstigungen für Kinder
 - Abzug von \$ 2,750 (1999)/\$ 2900 (2001) für jedes unterhaltsberechtigten Kind von der Bemessungsgrundlage
 - Tax Credit von bis zu \$ 500 (1999)/\$ 600 (2001) je Kind; Einkommen, die \$ 110,000 (Verheiratete) bzw. \$ 75,000 (andere) übersteigen, werden zu 5 Prozent angerechnet. Steuerzahler mit drei oder mehr unterhaltsberechtigten Kindern erhalten zusätzliche Unterstützung (1999).
 - Steuervergünstigungen für Niedrigeinkommensbezieher
 - Arbeitnehmer mit geringen Einkommen erhalten einen „Earned Income Tax Credit“ (EITC) , der unabhängig von der Höhe der Steuerschuld gewährt wird.
 - Dieser beträgt
 - für Steuerzahler ohne Kinder (zwischen 25 und 65) 7.65 Prozent auf Einkommen bis zu \$ 4,530 (1999)/4750 (2001). Reduzierte EITC werden im Einkommensintervall zwischen \$ 5,670 (1999)/6000 (2001) und \$ 10,200 (1999)/ \$ 10,710 (2001) gezahlt.¹⁴⁹
 - für Steuerzahler mit einem Kind 34 Prozent auf Einkommen bis zu \$ 6,800 (1999)/7100 (2001). Reduzierte EITC werden im Einkommensintervall zwischen \$ 12,460 (1999)/13100 (2001) und \$ 26,928 (1999)/\$ 28,281 (2001) gezahlt.

¹⁴⁸ Daten für 2000 siehe Ernst & Young (2000), Daten für 2001 siehe Internal Revenue Service (2001b) und <http://taxes.about.com>. (17.12.2001).

¹⁴⁹ Die maximalen Leistungen für 2000 betragen \$ 2,353 für Personen mit einem Kind, \$3,888 für Personen mit zwei oder mehr Kindern. Für Personen ohne Kinder beträgt der maximale EITC \$ 353. Siehe Internal Revenue Service (2001).



-
- für Steuerzahler mit zwei oder mehr Kindern 40 Prozent auf Einkommen bis zu \$ 9,540 (1999)/10,000 (2001). Reduzierte EITC werden im Einkommensintervall zwischen \$ 12,460 (1999)/13100 (2001) und \$ 30,580 (1999)/ \$ 32,321 (2001) gezahlt.
 - Darüber hinaus wird ab Veranlagungszeitraum 2002 eine zusätzliche Steuergutschrift für Niedrigverdienende eingeführt, die diese in Anspruch nehmen können, sofern sie in einen IRA, einen 401 (k)-Plan oder einen anderen Pensionsplan eines Arbeitgebers einzahlen. Die Höhe der Steuergutschrift beträgt: 10 bis 50 Prozent eines Maximums von \$ 2,000. Die maximale Steuergutschrift von 50 Prozent wird bis zu einem Einkommen von \$15,000 für Singles/\$ 30,000 Ehepaare gewährt. Die minimale Gutschrift von 10 Prozent erhalten Singles mit einem Einkommen bis zu \$ 25,000/Ehepaare mit einem Einkommen bis zu \$ 50,000.¹⁵⁰
 - Steuervergünstigungen für Ältere
 - zusätzlicher Standardabzug von \$ 5,350 (Single)/\$ 8,900 (Ehepaare) 1999 bzw. \$ 5,600 (Single)/\$ 9,400 (Ehepaare) (2001).
 - zusätzlicher „Tax Credit“ für Rentner und Erwerbsunfähige mit niedrigem Einkommen (max. \$ 1,125), wird eingestellt, wenn das gesamte Einkommen \$ 17,500 übersteigt oder die nicht-steuerpflichtigen öffentlichen Rentenleistungen \$ 5,000 übersteigen.¹⁵¹
 - Steuervergünstigungen für Renteneinkommen: Sozialversicherungsleistungen (Public-Pension Benefits), die ins steuerpflichtige Einkommen einbezogen werden, sind begrenzt auf die Hälfte der jährlichen Leistungen oder den das Einkommen von \$ 32 000 (für Ehepaare) bzw. \$ 25 000 (für andere) übersteigenden Betrag. Der geringere Betrag ist ausschlaggebend. Ein Maximum von 85 Prozent der Leistungen muss versteuert werden, wenn das Einkommen \$ 44,000 (Verheiratete)/ \$ 34 000 (Singles) übersteigt.¹⁵²

¹⁵⁰ Siehe <http://taxes.about.com/library/weekly/aa092701a.htm>.

¹⁵¹ Werte für Singles, 1999 und 2001 identisch. Für Werte in 2001 siehe Internal Revenue Service (2001a).

¹⁵² Werte für Singles, 1999 und 2001 identisch. Für Werte in 2001 siehe Internal Revenue Service (2001c).



• Tab. 23: Einkommensteuertarif USA

untere Grenze der Tarifzone 1999 (\$), Single	untere Grenze der Tarifzone 1999 (\$), zusammenveranlagtes Ehepaar	untere Grenze der Tarifzone 2001 (\$) ¹⁵³ Single	untere Grenze der Tarifzone 2001 (\$), zusammenveranlagtes Ehepaar	Steuer-satz 1999 (%)	Steuer-satz 2000 (%) ¹⁵³
0	0	0	0	15	10
		6001	12001	15	15
25,750	43,050	27,051	45,201	28	27.5
62,450	104,050	65,551	109,251	31	30.5
130,250	158,550	136,751	166,501	36	35.5
283,150	283,150	297,351	297,351	39.6	39.1

¹⁵³ Angaben für 2001 www.bankrate.com und <http://about.taxes.com> (17.12.2001)



-
- Bundesstaatliche und kommunale Einkommensteuern:¹⁵⁴
 - Die überwiegende Mehrheit der amerikanischen Bundesstaaten erhebt eine eigene Einkommenssteuer. Hinzu kommen lokale Einkommensteuern der Kommunen. Die Regelungen sind nach Bundesstaat und Kommune unterschiedlich.¹⁵⁵

G.5.2 Sozialversicherungsbeiträge

- Arbeitnehmerbeiträge:
 - Beiträge 6.2 Prozent für OASDI (Beitragsbemessungsgrenze \$ 72,600 (1999)/ 76,200 (2001)) und 1.45 Prozent für die Krankenhausversicherung im Rentenalter.
- Arbeitgeberbeiträge:
 - Arbeitgeber zahlen Beiträge in gleicher Höhe zzgl. 6.2 Prozent für die Arbeitslosenversicherung (Beitragsbemessungsgrenze \$ 7,000) sowie Beiträge zu den Unfallversicherungen und zusätzliche Arbeitslosenunterstützungspläne der Bundesstaaten.
- Beiträge von Rentnern:
 - Auf Renteneinkommen werden keine Sozialversicherungsbeiträge erhoben. Personen, die weiterhin erwerbstätig sind, müssen bis zum 70. Lebensjahr Beiträge zahlen.

¹⁵⁴ Für eine aktuelle Übersicht über die Einkommensteuer der amerikanischen Bundesstaaten siehe Federation of Tax Administrators (2001). Zur Ausgestaltung der bundesstaatlichen Einkommensteuern siehe auch State of Wisconsin (2001).

¹⁵⁵ Die Beispielrechnungen unterstellen, dass der Steuerzahler in Detroit, Michigan, lebt.



Tab. 24: USA - Steuerbelastung und Sozialversicherungsbelastung für verschiedene Haushaltstypen 1999

Haushaltstyp	<i>Einzelperson</i> (im üblichen Erwerbstätigenalter)					<i>Ehepaare</i> (im üblichen Erwerbstätigenalter)									<i>Rentner</i> (Einzelperson)		
	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2	2	1	1	1	0	0	0
Kinder (Anzahl)	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2	2	1	1	1	0	0	0
Einkommen/Durchschnittseinkommen (1. Verdiener, 2. Verdiener)	0.67	1	1.67	0.67	0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	1,0	1,0.33	1,0.67	0.33	0.67	1
Einkommensteuer (in % des Bruttoeinkommens)	16.2	18.2	24.4	-1.7	6.7	14.9	16.8	17.9	11	14	15.7	13.1	15.4	16.8	0	5.4	11
Einkommensteuer inkl. AN-Anteil SV (in % des Bruttoeinkommens)	23.9	25.9	32	6	14.4	22.6	24.4	25.5	18.7	21.6	23.3	20.8	23	24.4	0	5.4	11
Einkommensteuer inkl. AN+AG Anteil SV (in % der Bruttoarbeitskosten)	29.3	31.1	36.9	12.6	20.5	28.1	29.8	30.8	24.5	27.2	28.8	26.4	28.5	29.8	0	5.4	11
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN-Anteil-SV, 1. Verdiener (in % des Bruttoeinkommens)	29.9	29.9	42.9	51	45.9	29.9	29.9	29.9	51	29.9	29.9	29.9	29.9	29.9	0	30	15
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN+AG-Anteil 1. Verdiener (in % der Bruttoarbeitskosten)	34.9	34.9	47	54.4	49.7	34.9	34.9	34.9	54.4	34.9	34.9	34.9	34.9	34.9	0	30	15
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN-Anteil-SV 2. Verdiener (in % des Bruttoeinkommens)	—	—	—	—	—	—	29.9	29.9	—	29.9	29.9	—	29.9	29.9	—	—	—
Grenzbelastung Einkommensteuer inkl. AN+AG-Anteil-SV 2. Verdiener (in % der Bruttoarbeitskosten)	—	—	—	—	—	—	34.9	34.9	—	34.9	34.9	—	34.9	34.9	—	—	—



G.6 Financial Literacy

Die Ergebnisse bisheriger Studien zum Kenntnisstand in Finanzangelegenheiten im Allgemeinen und bezüglich der Altersvorsorgeplanung im Besonderen lassen vermuten, dass erhebliche Defizite bestehen.

In Schulen werden vielfach entsprechende Kurse („financial education“, „personal finance“) angeboten, deren Inhalt nicht standardisiert ist, und deren Effekte vermutlich gering sind. Von Finanzdienstleistern werden vielfach „Retirement Income Planning“-Programme bzw. Tools angeboten, die u.a. der Verkaufsförderung dienen. Eine wesentliche Informationsquelle für die Rentenplanung ist der Arbeitgeber, sofern dieser Informationsmaterial bereitstellt und über die zu erwartenden Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge informiert.

Wesentlichster Bestimmungsgrund für die Teilnahme an einem Pensionsplan ist das Bestehen eines solchen Plans beim Arbeitgeber. Es zeigt sich, dass das Angebot an Pensionsplänen besonders in Branchen mit einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad hoch ist. Arbeitgeber mit einem hohen Anteil an jüngeren Arbeitnehmern, Teilzeitbeschäftigten und Geringverdienern bieten mit geringerer Wahrscheinlichkeit einen Pensionsfonds an.

G.7 Gesamteinschätzung

Die Wirkungen der geförderten betrieblichen und privaten Altersvorsorge lassen sich nicht abschließend beurteilen: Für „Defined-benefit“-Pläne wurde in verschiedenen Untersuchungen ein Substitutionseffekt (durch geförderte Ersparnis) von rund 40-60 Prozent ermittelt, für IRAs reichen die Ergebnisse von diesbezüglichen Untersuchungen von 0 bis 100 Prozent.

Als Vorzüge des amerikanischen Systems können nach Ansicht des Experten folgende Eigenschaften hervorgehoben werden:

- Es besteht eine weite Spanne an Auswahlmöglichkeiten für den Anleger.
- Die Kosten für den öffentlichen Sektor sind gering.
- Das Altersvorsorgesystem orientiert sich zunehmend auf Sparpläne vom Typ „Defined-contribution“. Dies impliziert steigende Eigenverantwortung der Sparer und fördert zudem die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt, da bei „Defined benefit“-Plänen erhebliche Verluste durch häufigen Arbeitsplatzwechsel auftreten.



Als wesentliche Nachteile werden angesehen:

- Das System erfasst Personen mit niedrigen Einkommen nur ungenügend. Die USA weisen unter allen entwickelten Ländern die höchste Rate an Altersarmut auf.¹⁵⁶
- Das System tendiert dazu, Einkommensunterschiede zu vergrößern, da wenige Niedrigverdiener erfasst werden und aufgrund des größtenteils freiwilligen Charakters des Systems auch erhebliche Unterschiede im Partizipationsgrad zwischen Mittel- und Hochverdienern bestehen.
- Die möglicherweise negativen Auswirkungen der Risikoverschiebung auf den Anleger, die mit dem zunehmenden Übergang auf „Defined-contribution“-Pläne einhergehen, lassen sich noch nicht beurteilen. Es liegt die Vermutung nahe, dass viele Anleger das Risiko von Aktien unterschätzt haben. Mit dem Übergang zu individualisierten, dezentralisierten „Defined-contribution“-Plänen im Gegensatz zu „Defined-benefit“-Plänen, die typischerweise für größere Gruppen abgeschlossen werden, geht außerdem möglicherweise eine Erhöhung administrativer Kosten einher.
- Die Effekte der längeren Lebenserwartung und steigender Rentnerzahlen belasten das System, schaffen allerdings auch Knappheit beim Arbeitsangebot, so dass künftig zunehmend Beschäftigungsmöglichkeiten auch für Rentner mit geringem Einkommen entstehen könnten.
- Generelle Tendenzeinschätzung: Das System in den USA hat möglicherweise einen etwas zu hohen Grad an Freiwilligkeit. Ein etwas stärkerer Zwang bei den privaten Programmen und etwas mehr Umverteilung im System seien anzuraten.

Tab. 25: Arbeitnehmerbeteiligung an arbeitgeberfinanzierten Pensionsplänen 1989 und 1999

	Teilnehmer (Millionen)		Prozent der Gesamtheit	
	1989	1999	1989	1999
Beteiligung	48.6	61.5	41.5%	47.0%
Nichtbeteiligung weil				
-- Arbeitgeber keinen Plan anbietet	54.3	51.1	46.4	39.0
-- Arbeitnehmer nicht teilnehmen will ^a	14.1	18.3	12.1	14.0
Total	117.0	130.9	100.0%	100.0%

^a schließt diejenigen ein, die nicht anspruchsberechtigt sind bzw. vom Arbeitnehmer nicht zugelassen werden, Quelle: U.S. GAO (2000)/Current Population Survey, zitiert nach Thompson (2002).

¹⁵⁶ Der Experte bezieht sich hier auf Awad/Israeli (1999), die 50 Prozent des Medianeinkommens als Armutsschwelle definieren.



Tab. 26: Gruppen mit geringem Beteiligungsgrad an betrieblicher Altersvorsorge

	Anzahl Arbeit- nehmer (Millionen)	Abdeckung in Prozent
Teilzeitbeschäftigte	45	21
jünger als 30	39	30
Beschäftigte in Unternehmen mit weniger als 25 Beschäftigten	29	24
Einkommen geringer als \$ 20,000	52	19

Quelle: U.S. GAO (2000)/Current Population Survey, zitiert nach Thompson (2002)

Tab. 27: Besitz von nachgelagert besteuerten Altersvorsorgekonten, 1998
(IRAs, arbeitgeberfinanzierte Pläne, Pläne für Selbständige)

	Prozent der Haus- halte, die Vorsor- gekonten haben	Medianwert des Guthabens (\$ 1000)
nach Einkommen (1988\$):		
weniger als 10,000	7.9	5.3
10,000 to 24,999	25.1	11.1
25,000 to 49,999	52.5	10.6
50,000 to 99,999	71.6	24.6
100,000 or more	84.3	88.2
Nach Alter des Haushaltsvorstands (Jahre)		
jünger als 35	40.7	6.4
35-44	54.3	15.6
45-54	57.4	29.7
55-64	50.9	33.6
65-74	36.6	30.3
75 and over	15.7	25.0
Alle Haushalte	45.2	18.1

Quelle: Survey of Consumer Finances, Kenickell et al. (2000), zitiert nach Thompson (2002)



G.8 Literatur

Umfrageergebnisse:

Thompson, Lawrence (2002): Policy Approaches to Promote Private and Occupational Old-Age Provision in the United States. Washington. Verfügbar unter www.vorsorgestudien.de.

Whitehouse, Edward (2002): Pension Reform – Advance Funded Old Age Provision. Personal Income Tax and Social Security Contribution Systems. London. www.vorsorgestudien.de.

Weitere Literatur:

Awad, Yaser/Iraeli, Nirit (1999): Poverty and Income Inequality: An International Comparison, 1980s and 1990s. Working Paper No. 166. Luxembourg Income Study. Luxembourg. www.lis.ceps.lu. (20.11.2001).

Bundesministerium der Finanzen (2001): Fachblick. Monatsbericht des BMF Oktober 2001. Berlin. Verfügbar unter www.bundesfinanzministerium.de/Anlage7918/Teil-2-Monatsbericht-Oktober-2001-Berichte-und-Analysen-Pdf.pdf.pdf (29.11.2001).

Ernst&Young (2000): The Global Executive. Verfügbar unter [www.ey.com/global/vault.nsf/EYPassport/United_States_Global/\\$file/Global_-_United_States.pdf](http://www.ey.com/global/vault.nsf/EYPassport/United_States_Global/$file/Global_-_United_States.pdf). (20.11.2001).

Federation of Tax Administrators (2001): State Individual Income Taxes. Verfügbar unter www.taxadmin.org/fta/rate/ind_inc.html (20.11.2001).

Internal Revenue Service (2001): Earned Income Credit. Verfügbar unter www.irs.gov/tax_edu/teletax/tc601.html (20.11.2001).

Internal Revenue Service (2001a) : Credit for the Elderly or the Disabled. Publication 524. Verfügbar unter <http://ftp.fedworld.gov/pub/irs-pdf/p524.pdf> (20.11.2001).

Internal Revenue Service (2001b) : Exemptions, Standard Deduction, and Filing Information. Publication 501. Verfügbar unter ftp.fedworld.gov/pub/irs-pdf/p501.pdf (20.11.2001).

Internal Revenue Service (2001c) : General Rule for Pensions and Annuities. Verfügbar unter: http://www.irs.gov%2fforms_pubs%2fpubs%2fp939toc.htm (17.12.2001)

Jousten, Alain (2001): Pension Provision in the United States. In: Disney, Richard/Johnson, Paul (2001): Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries. Cheltenham, S. 334 – 362.



Kennickell, Roger, Martha Starr-McCluer and Brian J. Surette. 2000. "Recent Changes in U.S. Family Finances: Results from the 1998 Survey of Consumer Finances." www.federalreserve.gov/pubs/oss.

State of Wisconsin (2001): Individual Income Tax Provisions in the States. Informational Paper. Verfügbar unter: www.legis.state.wi.us/lfb/informationalpapers/2001/4.pdf (29.11.2001).

U.S. General Accounting Office (2000): Pension Plans: Characteristics of Persons in the Labor Force Without Pension Coverage. GAO/HEHS-00-131. www.gao.gov. (29.11.2001).