

PENSIONS FONDS – ERFAHRUNGEN AUS DEN USA UND KANADA¹

1. Einleitung	160
2. Wichtige Merkmale des kanadischen und amerikanischen Pensionssystems	161
3. Das amerikanische und kanadische Pensionssystem vor dem Hintergrund der Entwicklungen der letzten Jahre	166
4. Die Rolle der amerikanischen und kanadischen Gewerkschaften beim Kampf um die Pensionen der Arbeitnehmer	169
5. Resümee	173

Auszug aus WISO 3/2003

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Judith Vorbach

**Mitarbeiterin am
Institut für Sozial-
und Wirtschafts-
wissenschaften (ISW)**

1. Einleitung

Die Pensionsdebatte in Österreich im Frühjahr des Jahres 2003 wurde bestimmt von ständigen Hinweisen der Regierung auf ein knappes Budget und die drohende Überalterung der Gesellschaft und der Sorge vieler Arbeitnehmer um ihren Ruhestand, welche auch in Streiks und Großdemonstrationen in einem für Österreich bisher ungewohnten Ausmaß zum Ausdruck gebracht wurde.

Privatisierung des Pensions- systems

Zwar fallen die Kürzungen der Auszahlungen aus der öffentlichen Vorsorge, also der ersten Säule, für verschiedene Bevölkerungsgruppen unterschiedlich stark aus, der grundsätzliche Trend in Richtung Rückzug des Staates aus seiner Verantwortung für die Altersvorsorge ist jedoch offensichtlich. Eine Reduktion der ersten Säule bedeutet für viele Arbeitnehmer entweder eine Verminderung des Lebensstandards im Alter und/oder einen Zwang zur Vorsorge etwa mit Hilfe von Versicherungen und Pensionsfonds. Einer schleichenden Privatisierung des Pensionssystems ist mit jeder Kürzung der öffentlichen Pensionen somit Tür und Tor geöffnet, ohne dass dies offen ausgesprochen oder gar gefordert werden müsste.

Was eine neoliberal geprägte Umgestaltung des Pensionsystems für Arbeitnehmer bedeutet, lässt sich gut anhand der jüngsten Entwicklungen in den USA und Kanada ablesen, wo Pensionsfonds schon seit jeher eine zentrale Rolle in der Altersvorsorge spielen. Im Folgenden werden zunächst die Systeme dieser Länder beschrieben, die Gefahren anhand der Entwicklungen der letzten Jahre dargestellt und schließlich wird auf den gewerkschaftlichen Handlungsspielraum eingegangen.

2. Wichtige Merkmale des kanadischen und amerikanischen Pensionssystems²

Die Systeme beider Staaten unterscheiden sich zwar in einigen Details, sind sich grundsätzlich aber sehr ähnlich:

2.1. Die erste Säule – die öffentliche Vorsorge

Wie auch in den meisten europäischen Staaten ist das öffentliche Pensionssystem in den USA umlagefinanziert. Die Beiträge richten sich nach dem Einkommen. Im kanadischen System wurde auch für die erste Säule eine partielle Kapitaldeckung eingeführt. Zusätzlich wird eine Steuer zur Finanzierung eingehoben.

Die Pensionsleistungen aus der öffentlichen Hand sind in den USA und Kanada im Vergleich zu vielen europäischen Staaten, und vor allem auch zum österreichischen System, äußerst bescheiden. Sowohl in Kanada als auch in den USA kann ein Arbeitnehmer mit durchschnittlichem Einkommen im Alter von etwa 65 Jahren nur mit einer Auszahlung in der Höhe von vierzig Prozent seines Arbeitseinkommens aus dem öffentlichen Pensionssystem rechnen, wobei die prozentuelle Ersatzrate mit sinkendem Einkommen steigt. Sollen also in der Pension wesentliche Einbußen des Lebensstandards vermieden werden, sind die Arbeitnehmer gezwungen, weitere Einkommensquellen zu erschließen. Zu diesen Quellen gehören vor allem die betriebliche Vorsorge und individuelle Ersparnisse.

Pensionsleistungen aus der öffentlichen Hand sind in den USA und in Kanada relativ bescheiden

2.2. Die zweite Säule – die Betriebspension – ein Überblick

Somit spielen Betriebspensionen als Einkommen im Alter eine wesentliche Rolle. 43 Prozent der Beschäftigten im privaten Sektor sorgen zusätzlich mittels Pensionsfonds vor. Dennoch ist die Einführung einer Betriebspension von Seite der Arbeit-

geber her freiwillig. Ist diese jedoch im Betrieb vorhanden, ist der Beitritt für die Arbeitnehmer selbst hingegen verpflichtend.

Betriebspensionsmodelle sind ein wichtiger Bestandteil der Lohn- und Gehaltsverhandlungen

Bereits seit dem Zweiten Weltkrieg sind die Einführung und die Verbesserung von Betriebspensionsmodellen sowohl in Kanada als auch in den USA ein wichtiger Bestandteil der Lohn- und Gehaltsverhandlungen. Als Ziel für die Gewerkschaften gilt es heute, eine Ersatzrate aus öffentlicher und betrieblicher Pension zusammengenommen von 75 Prozent zu erreichen. Außerdem wird versucht, auf dem Weg der Lohn- und Gehaltsverhandlungen Möglichkeiten zum Pensionsantritt vor dem Alter mit 65 Jahren zu schaffen. Im Vergleich dazu beträgt die Nettoersatzrate bei Pensionsantritt von 65 Jahren bei Männern bzw. 60 Jahren bei Frauen in Österreich allein aus der öffentlichen Vorsorge etwa 88 Prozent.³

Es ist grundsätzlich gesetzlich vorgeschrieben, dass das Vermögen, welches in den Pensionsfonds gehalten wird, den Verpflichtungen entsprechen muss, die aus den Vorsorgeplänen erwachsen. Dennoch ist es legal, kurzfristig von dieser vollkommenen Deckung abzuweichen. In diesem Fall der Unterdeckung müssen vom Arbeitgeber aber Beiträge zugesprochen werden. Mit Hilfe dieser Vorschriften sollen die Versicherten eine Garantie erhalten, dass sie die versprochenen Auszahlungen auch tatsächlich bekommen. Im Falle des Konkurses muss ein Fonds mit ausreichendem Vermögen vorhanden sein, damit die Vorsorgepläne der Versicherten dennoch erfüllt werden können. Kommt es trotzdem zum Bankrott eines Pensionsfonds, springt die staatliche Rückversicherung für die Ansprüche der Pensionisten ein.

Investitionsrisiko

Übersteigt das vorhandene Vermögen die Verpflichtungen, entsteht häufig ein Konflikt zwischen den Fondsmitgliedern und den Arbeitgebern, wer von beiden die Erträge erhält. Die Arbeitgeber machen hierbei ihre Übernahme des Investitionsrisikos geltend. Der Überschuss wird als Argumentations-

Grundlage für niedrigere Beitragsverpflichtungen verwendet. Die Arbeitnehmer führen ins Treffen, dass das Risiko einer negativen Entwicklung aufgrund sehr konservativer Annahmen bei den Vorsorgemodellen gering sei. Selbst höhere Beitragsverpflichtungen würden in Form von geringeren Löhnen an die Arbeitnehmer weitergegeben.

Alleine in den USA gibt es etwa 46.000 Pensionsfonds, die sich in drei große Gruppen gliedern:⁴

- Firmenfonds von Großbetrieben (etwa 3,2 Billionen Dollar): Diese stellen vom veranlagten Kapital die größte Gruppe dar.
- Mehr-Firmen-Fonds von Gewerkschaften und Arbeitgebern (etwa 391 Mrd. Dollar): In „Multi-Employer-Plans“ (Kanada) bzw. „Taft-Hardley-Plans“ (USA) werden Arbeitnehmer aus unterschiedlichen Unternehmen aufgenommen; sie sind häufig branchen- oder regionalspezifisch organisiert.
- Staatliche und halbstaatliche Fonds (etwa 2,8 Billionen Dollar): Diese Betriebspensionsfonds für öffentlich Bedienstete zählen in den USA und in Kanada zu den größten Pensionsfonds.

2.3. Die zweite Säule – die Organisation

Die Lohn- und Gehaltsverhandlungen – und somit auch die Verhandlungen über Betriebspensionsmodelle – sind dezentral organisiert. Somit wird im amerikanischen und kanadischen Pensionssystem über einen wesentlichen Anteil der Altersvorsorge, eben die Betriebspension, nicht etwa sektorspezifisch oder gar landesweit entschieden, sondern auf der Ebene des einzelnen Unternehmens. Und dies betrifft nicht Detailfragen, sondern die grundsätzlichen Elemente des Vor-

*Gestaltung des
Betriebspensions-
modells im
einzelnen
Unternehmen*

sorgeplans, wie etwa die Frage, ob das System auf dem Leistungsprinzip (vgl. unten) oder dem Beitragsprinzip beruht.

*Verwaltung durch
die Arbeitgeber*

Die Vorsorgepläne selbst werden in der Regel einseitig von den Arbeitgebern verwaltet. Zwar werden bestimmte Merkmale in den Lohn- und Gehaltsverhandlungen mit den Gewerkschaften vereinbart und es müssen auch gewisse rechtliche Rahmenbedingungen eingehalten werden, jedoch obliegt die Verwaltung der Betriebspensionen im Wesentlichen der Arbeitgeberseite.

*die
Fondsmanager*

In den Pensionsfonds sind professionelle Fondsmanager beschäftigt, welche eigenständig darüber verfügen können, wie und wo dieses Geld finanziert und angelegt wird, wie also das Fondsvermögen verteilt wird und wie hoch das Risiko dabei sein soll. Sie sind bei den Firmenfonds sehr oft äußerst passive Aktionäre, die ein bestimmtes Wertpapier nur nach den Prinzipien Risiko und Ertragsrate beurteilen. Handelt ein Unternehmen in ihren Augen falsch, so werden die betreffenden Aktien eben verkauft und das Geld in ein anderes Unternehmen investiert. Nur sehr selten werden sie aktiv, um die Unternehmenspolitik mitzubestimmen oder als „Aktieninhaber“ auf die Geschäftsführung einzuwirken. Der Grund hierfür liegt nicht zuletzt darin, dass viele Fondsmanager darauf setzen, eben das andere Unternehmen wiederum als Kunden in Form eines Auftrags zur Verwaltung von dessen Pensionsfonds zu gewinnen. Leider befinden sich die Fondsmanager häufig in einem gravierenden Interessenskonflikt und wollen deshalb als Aktionäre „Störungen“ vermeiden, mit denen mögliche neue Geschäftsabschlüsse verhindert werden könnten.

*staatliche und
halbstaatliche
Fonds*

Anders gestaltet sich das Bild bei den staatlichen und halbstaatlichen Fonds. Durch ihre Größe werden sie zu einem äußerst gewichtigen Aktieninhaber vieler Unternehmen. Würden diese Pensionsfonds etwa ihren Aktienanteil an einem bestimmten Unternehmen einfach verkaufen, würde sich auf-

grund des hohen Volumens der angebotenen Aktien der Preis derselben merklich senken. Die Fonds der öffentlich Bediensteten sind weitaus aktivere Aktionäre als die meisten anderen Pensionsfonds. Aufgrund der Größe werden hier auch eine Vielzahl von Experten, etwa auch, was den Immobilienmarkt oder Risikokapitel betrifft, beschäftigt und die Veranlagungen sind demzufolge auch sehr breit gestreut. Der Einfluss solcher Fonds auf die verschiedensten wirtschaftlichen Bereiche ist somit beträchtlich.

Ein Beispiel für eine aktive Aktionärsrolle lieferte der legendäre Pensionsfonds der kalifornischen Staatsangestellten CalPERS (California Public Employees Retirement System). Bereits 1995 gehörte CalPERS mit einem Anlagevermögen von etwa 80 Mrd. Dollar zu den größten Kapitaleignern der Welt. Im selben Jahr wurde eine Liste mit den fünfzig am schlechtesten performenden Unternehmen innerhalb der 1.200 Unternehmen im Portfolio verfasst. Bei neun dieser Unternehmen wurden die Verwaltungsräte mit direkten Forderungen konfrontiert.⁵

*Beispiel
CalPERS*

Innerhalb der staatlichen Pensionsfonds haben die Gewerkschaften einen größeren Einfluss auf die Vorsorgepläne und das Investmentportfolio als in vielen kleineren Fonds. Viele der Mehr-Firmen-Fonds wiederum beruhen bereits auf gewerkschaftlicher Initiative bei den Lohn- und Gehaltsverhandlungen. Hier übernehmen die Gewerkschaften eine entscheidende Rolle im Management der Fonds, weshalb sich auch hier aus Arbeitnehmersicht mehrere Chancen auftun, die bei der gängigen Form der Betriebspension nicht gegeben sind.

*Einfluss der
Gewerkschaften*

2.4. Leistungsprinzip und Beitragsprinzip

Die Wahl eines dieser beiden Prinzipien ist ein wesentliches Merkmal des betrieblichen Vorsorgeplans:

Beim Leistungsprinzip (defined benefit) wird eine bestimmte Formel zur Berechnung der Höhe der Pensionszahlungen

Leistungsprinzip

verwendet. Die zu leistenden Beträge sind nicht von vorneher- ein genau bestimmt, sondern müssen ständig auf Basis der aktuellen Entwicklungen neu berechnet werden, damit eben der vorgegebene Auszahlungsbetrag erreicht werden kann. Nur zehn Prozent des Kapitals dürfen in Aktien des eigenen Unternehmens angelegt werden.

Beitragsprinzip

Beim Beitragsprinzip (defined contribution) wiederum ist die Höhe der Beitragszahlung fix. Das im Laufe der Jahre eingezahlte Geld der Arbeitnehmer wird in einem Fonds angelegt. Beim Pensionsantritt wird dieser Gesamtbetrag genommen und daraus die Rente bezahlt. Das Risiko für den Arbeitgeber ist hier geringer, weil der Beitragssatz auf einer bestimmten Höhe fixiert ist. Umgekehrt haben die Arbeitnehmer jedoch den Nachteil, dass sie erst bei Pensionsantritt wissen, wie hoch ihre Rente tatsächlich sein wird. Und diese hängt von der Entwicklung der Finanzmärkte zum Zeitpunkt des Pensionsantritts ab.

In den letzten Jahren wurde in den USA von leistungs- auf beitragsdefinierte Systeme umgestellt. Die so genannten 401(k)-Pläne⁶ sind nach dem Beitragsprinzip gestaltet und erfreuten sich in den USA vor allem zu Zeiten des Börsenbooms wachsender Beliebtheit. Hier besteht keine Beschränkung hinsichtlich der Aktienquote. Diese Alternative büßte mit den Unternehmenszusammenbrüchen und der Finanzmarktkrise aus Sicht der Arbeitnehmer gewaltig an Glanz ein.

3. Das amerikanische und kanadische Pensionssystem vor dem Hintergrund der Entwicklungen der letzten Jahre⁷

volatiler Aktienmarkt

Aktienkurse bewegen sich im zeitlichen Ablauf zwar sehr wohl nach oben, dies gilt aber nur für eine sehr langfristige Betrachtung. Extreme Kursverluste werden im Zeitablauf ausgeglichen, dies kann im schlechtesten Fall jedoch Jahrzehnte dauern: Nach dem „Schwarzen Freitag“ von 1929 wurde das gleiche Kursniveau erst in den 50er Jahren wieder erreicht.

In welcher Phase es zur Auszahlung der Pension kommt, ist somit Glückssache. Es gibt kein Geldverdienen „im Schlaf“ bei gleichzeitiger Sicherheit. Hohe Aktiengewinne sind als Belohnung des Anlegers für das übernommene Risiko zu betrachten.

Diese Tatsache wurde uns gerade in den letzten Jahren besonders deutlich vor Augen geführt. Wie nie zuvor war der Erfolg des amerikanischen bzw. kanadischen Pensionssystems mit seinem im Vergleich zu Österreich hohen Anteil an privaten Anbietern in den letzten Jahren eng an die Entwicklung der Aktienmärkte geknüpft. Die hohen Ertragsraten verleiteten auch Experten dazu, im Kapitaldeckungsverfahren die Lösung für die zu erwartenden demografischen Entwicklungen zu sehen.

Kapitaldeckungsverfahren

Zu Zeiten, als die Aktienpreise bereits schwindelerregende Höhen erreicht hatten, waren die Medien voll von Jubelmeldungen über Gewinne durch Investitionen in Aktien. Gleichzeitig wurde von Pensionsfonds und Versicherungen kräftig die Werbetrommel gerührt. Es wurden Erwartungshaltungen geweckt, die vor allem im Nachhinein ungerechtfertigt sind. Warnungen wurden als „unmodern“ abgetan.

ungerechtfertigte Erwartungshaltungen

In dieser allgemeinen Euphorie stieg allein in Deutschland der Anteil der Aktionäre an der Bevölkerung von 8,7 Prozent (1997) auf 18,5 Prozent (2000).⁸ In den USA setzten sich zunehmend die 401(k)-Pläne durch. Mittels der 401(k)-Pläne entstand der Effekt, dass das „Risiko des Alterns“ weg von der Gesellschaft und sogar den Unternehmen hin auf das einzelne Individuum übertragen wird, dass also individuelle Vorsorge ein Ersatz für die gesetzliche Altersvorsorge und das Leistungsprinzip ist.

*„Risiko des Alterns“
übertragen auf Individuum*

Das Unternehmen ENRON wurde zu einem tragischen Beispiel für den Aufstieg und Fall von vielen Betrieben der New Economy. Lange galt ENRON als die Hoffnung am neuen Markt und wurde von den Investoren dementsprechend unterstützt.

Der Zusammenbruch des Unternehmens, mit Schulden von mehr als 30 Mrd. Dollar, hat der Wirtschaftsordnung der USA, laut dem US-Ökonomen Paul Krugman, einen größeren Schaden zugefügt als die Terroranschläge in New York und Washington vom 11. September 2001. Auch die Namen WorldCom, Global Crossing oder Vivendi gelangten im Zusammenhang mit Bilanzskandalen zu einer traurigen Berühmtheit.⁹

*Finanzskandale,
Wertverluste*

Besonders tragisch waren diese Bilanzskandale für viele Mitarbeiter der Unternehmen selbst. Diese verloren sowohl ihren Arbeitsplatz als auch ihre Pension, die zu einem guten Teil auf Aktien des eigenen Unternehmens gründete. Aber die US-Wirtschaft und vor allem die Finanzmärkte schlitterten nach diesen Skandalen in einer ohnehin schwierigen Phase in eine erneute Krise. Nach den Höchstständen im Frühjahr 2000 mussten allein die Besitzer US-amerikanischer Aktien im Jahr 2002 Wertverluste in der Höhe von 6,7 Billionen Dollar hinnehmen.¹⁰

*Konsequenzen
Beitragsprinzip*

Beim Beitragsprinzip, bei dem also keine Auszahlungen in einer bestimmten Höhe garantiert werden, wirkten sich die einstürzenden Ertragsraten unmittelbar und direkt auf die Rentenhöhe der Arbeitnehmer aus. Ältere Arbeitnehmer in den USA sind im Zuge der Krise auf den Aktienmärkten gezwungen, sehr lange erwerbstätig bleiben zu müssen oder in ihrem Ruhestand an der Armutsgrenze zu leben.

*Konsequenzen
Leistungsprinzip*

Beim Leistungsprinzip schlägt diese Volatilität auf die Beitragshöhe durch. Beispielsweise basierten Betriebspensionsmodelle in Kanada auf der Annahme, dass der Pensionsfonds einen Ertrag abwirft, der um $4 \frac{1}{4}$ Prozent die Inflationsrate übersteigt. Nachdem aber dann zwei Jahre lang negative „Erträge“ erzielt wurden, sah sich ein großer Teil der kanadischen Pensionsfonds Verpflichtungen gegenüber, die ihre Vermögenswerte überstiegen. Somit war die gesetzlich vorgeschriebene volle Deckungspflicht nicht mehr erfüllt. In der Folge wurden die Arbeitgeber mit der Entscheidung konfrontiert, Sonderzahlungen zu leisten, um die Verluste auszuglei-

chen. Der Beitragssatz der Arbeitgeber erhöhte sich in diesen Jahren von 2 Prozent auf 9 Prozent des versicherten Einkommens. Zwar fallen die Lasten sinkender Erträge beim Leistungsprinzip auf die Arbeitgeber, aber es wird versucht, die zusätzlichen Kosten so gut es geht auf die Arbeitnehmer abzuwälzen. Die destabilisierende Wirkung volatiler Investitionserträge ist also beim Leistungsprinzip genauso gegeben wie beim Beitragsprinzip.

Dies spiegelt sich auch in der Einschätzung der eigenen Altersvorsorge vieler US-Amerikaner wider: Drei von vier Amerikanern glauben, dass sie im Alter nicht genügend Geld haben werden, um komfortabel leben zu können, was nicht ausschließlich auf die Börsenbaisse zurückzuführen ist. Laut einer Studie des Washingtoner Economic Policy Institute (EPI) sind die Alterssparer vermögen der unteren Einkommensklassen und des Mittelstandes auch während des Börsenbooms geschmolzen oder jedenfalls nicht mehr gewachsen.¹¹

*pessimistische
Einschätzungen*

4. Die Rolle der amerikanischen und kanadischen Gewerkschaften beim Kampf um die Pensionen der Arbeitnehmer¹²

4.1. Allgemeines

Selbstverständlich ist die Rolle der amerikanischen und kanadischen Gewerkschaften in einem System, bei dem nur 40 Prozent des Einkommens im Alter von der öffentlichen Vorsorge abgedeckt wird, eine andere als hierzulande. Zwar wird auch in Übersee um eine Erhöhung der Ertragsrate aus der ersten Säule gekämpft, die große Bedeutung der Pensionsfonds für das Alterseinkommen der Arbeitnehmer zwingt die Gewerkschaften jedoch, zusätzlich zur traditionellen Vertretung der Arbeitnehmer neue Wege einzuschlagen. So sieht es Bill Patterson von der US-amerikanischen Gewerkschaft AFL-CIO als eine neue Herausforderung, den Arbeitnehmern eine Stimme auf den Kapitalmärkten zu verleihen. De facto sind die Arbeitnehmer in den Vereinigten Staaten gleichzeitig die

*eine Stimme für
die Arbeitnehmer
auf den
Kapitalmärkten*

Eigentümer eines großen Kapitalvermögens, welches zwar in ihrem Namen gehalten wird, über welches sie aber nicht direkt bestimmen können.

*ein negativer
Kreislauf*

Dies kann zu einem letztlich für alle Beteiligten negativen Kreislauf führen: Die Pensionsfonds üben (direkten oder indirekten) Druck auf das Management der Unternehmen aus, eine möglichst hohe Rendite zu erwirtschaften. Dieser Druck wird im schlimmsten Fall durch Entlassungen an die Arbeitnehmer weitergegeben. Die Pensionsfonds ihrerseits stehen unter hohem Wettbewerbsdruck um Kunden – also Arbeitnehmer –, der durch Rankings um möglichst hohe Renditen zunehmend verschärft wird und der Kreislauf beginnt von vorne.¹³

*mit Hilfe der
Arbeitnehmer-
gelder eine
Politik der
Nachhaltigkeit
fördern*

Zum einen liegt es also sehr wohl im Interesse der Arbeitnehmer, dass mit ihrem Geld in den Pensionsfonds eine entsprechende Rendite erwirtschaftet wird, hängt doch ihr Einkommen im Alter zu einem sehr hohen Anteil von der Entwicklung dieser Fonds ab. Zum anderen handelt es sich eben um die Ersparnisse von Arbeitnehmern und deshalb müssen die Interessen der Arbeitnehmer insgesamt gewahrt werden. Neben der Funktion der Pensionsfonds als Vorsorgesystem fürs Alter muss mit Hilfe der Arbeitnehmergelder auch eine Politik unterstützt werden, mit deren Hilfe es Arbeitnehmern überhaupt erst möglich ist, in einen Ruhestand zu treten. Es müssen also damit unter anderem auch die Schaffung von Arbeitsplätzen, eine nachhaltige Entwicklung und die Mitbestimmung im Unternehmen gefördert werden. Ein Fall wie Enron, bei dem innerhalb von wenigen Wochen 70 Mrd. Dollar des Kapitals durch Insider-Geschäfte von Führungskräften unter der Mitwisserschaft des Vorstandes zerstört wurden, ist nicht zuletzt durch eine Reform des Regelwerks unbedingt zu verhindern:

4.2. Regulatorische Reformen

Aus diesem Grund wurde von AFL-CIO ein Forderungskatalog¹⁴ zusammengestellt, der unter anderem folgende Punkte enthält:

- 1) Die Arbeitnehmer an erste Stelle setzen
Es werden bessere Schadenersatzrechte gefordert. Verlieren Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz, soll ihnen in Schadensfällen wie Enron vorrangig Anspruch auf ihre Pensionsgelder gewährt werden. Es soll wieder vermehrt das Leistungsprinzip zum Einsatz kommen, bei dem die Pensionszahlungen garantiert sind. Beim Einsatz des Beitragsprinzips, wie etwa bei den 401(k)-Plänen in den USA, sollten Aktien des eigenen Unternehmens nicht in unverantwortlich hohem Ausmaß enthalten sein. Die Arbeitnehmer sollten Treuhänder für ihr Pensionsvermögen wählen dürfen.
- 2) Die Verantwortung der Manager einfordern
Stock-Option-Programme für Manager haben in vielen Fällen dazu geführt, dass diese nicht mehr die langfristigen Interessen der Aktieneigentümer berücksichtigt haben. Als Gegenmaßnahme sollte es Managern künftig etwa verboten werden, die bei Stock-Option-Programmen erhaltenen Wertpapiere während ihrer Beschäftigung im Unternehmen zu verkaufen.
Ein grundsätzliches Problem in den USA ist auch das sehr hohe Lohnniveau der Führungskräfte. Während vor etwa zwanzig Jahren ein Manager vierzig Mal so viel verdient hat wie ein normaler Arbeitnehmer, beträgt das Managergehalt heute 531 Mal so viel. Das Verhältnis zwischen den Gehältern der Arbeitnehmer und der Führungskräfte muss wieder in ein vernünftiges Verhältnis gebracht werden.
- 3) In den Unternehmen und auf den Kapitalmärkten muss wieder Integrität vorherrschen.
Die Interessenskonflikte zwischen Wirtschaftsprüfern und Finanzmarktanalysten müssen beseitigt werden. So sollten

Wirtschaftstreuhänder für ein Unternehmen, in dem sie die Bilanzen prüfen, keine Beratungstätigkeiten mehr durchführen dürfen.¹⁵

- 4) Die Beendigung der Korruption in der Politik
Unzulässiger Einfluss von Unternehmen auf die Politik muss beseitigt werden, indem verstärkt zu einer öffentlichen Finanzierung von Wahlkampfkampagnen übergegangen wird.

4.3. Einflussnahme in den Fonds

Die Einflussnahme in den Fonds geht entweder über eine direkte Mitsteuerung durch die Gewerkschaften oder über die Einbringung von Resolutionen in der Hauptversammlung.

*Repräsentanten
der Arbeit-
nehmer
in den Fonds*

Alleine die Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor haben 1,5 Billionen Dollar in Betriebspensionen gelagert. Hier werden die Interessen der Arbeitnehmer in den Fonds von eigenen Repräsentanten vertreten. Von Seiten der Gewerkschaft bekommen diese Repräsentanten eine Unterstützung darin, als aktive Treuhänder des Arbeitnehmerkapitals auftreten zu können. Grundsätzlich sollten aber die Interessen der Arbeitnehmer in sämtlichen Aufsichtsbehörden und Pensionsfonds selbst vertreten sein.

*gewerkschaft-
liche Aktivität
als Aktionäre*

Ein Beispiel für gewerkschaftliche Aktivität als Aktionäre stellen bereits 2001 – also noch vor der Enron-Pleite – die Aktionen der United Association of Plumbers (der Installateurgewerkschaft) dar. Sie reichten gemeinsam mit anderen Gewerkschaften, mit denen sie insgesamt 93 Millionen Dollar an Aktienbesitz aufwiesen, eine Resolution bei Disney Co. ein, wonach das Unternehmen nicht gleichzeitig Beratungsdienste von seinem Rechnungsprüfer in Anspruch nehmen dürfe. Disney Co. wandte sich daraufhin an die Securities & Exchange Commission (SEC), um diese Resolution verbieten zu lassen. Die SEC veranlasste aber, dass die Resolution beim jährlichen Treffen zur Wahl stand. Noch bevor es zur Wahl kam, häuften sich damals die großen Firmenskandale und

Disney Co. verzichtete freiwillig auf die Beraterdienste des eigenen Rechnungsprüfers. Schließlich wurden kurz vor dieser Wahl noch weitere Einschränkungen bezüglich der Aufgaben des Bilanzprüfers vorgenommen. Dennoch konnte die Resolution 44 Prozent der Stimmen gewinnen.

Dies ist ein Beispiel, wie die Gewerkschaften in ihrer Rolle als Vertreter der Arbeitnehmer als Aktionäre Verbesserungen der Unternehmensorganisation durchsetzen konnten. Im Wahljahr 2002 – dem Jahr der großen Bilanzskandale – gingen 28 Prozent der eingereichten Eigentümerresolutionen auf das Konto der Gewerkschaften. Das ist ein bedeutend höherer Anteil als etwa von institutionellen Investoren. Dieser Erfolg geht nicht zuletzt darauf zurück, dass es den Gewerkschaften gelingt, das allgemeine Interesse von Investoren zu vertreten und sie gleichzeitig schnell hinter sich zu mobilisieren.¹⁶

5. Resümee

Die Behauptungen, dass das solidarische Umlageverfahren in Österreich nicht mehr ausreichen würde, um die demografischen Entwicklungen abzufedern, und dass dafür mehrere Säulen notwendig seien, relativieren sich bei einem Blick nach Übersee. Tatsächlich zeigen sich die stark auf dem Kapitaldeckungsverfahren beruhenden Pensionssysteme in den USA und Kanada als äußerst krisenanfällig, was wirtschaftliche Schwankungen und insbesondere volatile Ertragsraten auf den Finanzmärkten angeht. Dies weckt wenig Vertrauen, dass mit Hilfe des Kapitaldeckungsverfahrens der relativen Zunahme der älteren Menschen besser zu begegnen sei als durch das Umlageverfahren.

Kapitaldeckungsverfahren ist krisenanfällig

Wie die Finanzmärkte in Zeiten der demografischen Wende, wenn also die angesparten Gelder von den zukünftigen Pensionisten nachgefragt werden, reagieren, lässt sich heute für das Kapitaldeckungsverfahren noch nicht vorhersagen. Genauso wenig kann die für das Umlageverfahren bestimmende Entwicklung der Reallöhne in den nächsten Jahrzehnten genau

prophezeit werden. Fest steht allerdings, dass bei zunehmend privatisierten Pensionssystemen die Verantwortlichkeit des Staates für die Einkommen der älteren Menschen immer weniger gegeben sein wird.

Anmerkungen:

- 1 Dieser Artikel basiert auf den Referaten von Bill Patterson (AFL-CIO-USA) und Bob Baldwin (CLC-Kanada) bei der ISW-Veranstaltung „Pensionsfonds – Erfahrungen aus den USA und Kanada“ am 28. November 2002 in Linz. Weitere Quellen sind gesondert ausgewiesen.
- 2 Dieses Kapitel orientiert sich vor allem am Referat von Bob Baldwin bei oben angesprochener Veranstaltung am 28. November 2002.
- 3 Neue Züricher Zeitung, „Heiß umkämpfte Rentenreform in Österreich“, 7. April 2003
- 4 Vgl. Mum, D., Klec, G.: Mythos Kapitaldeckung – Die Risiken der Privatversicherung, Wien 2002
- 5 Vgl. Vorbach, Judith: Der Aufschwung der institutionellen Anleger und die Auswirkungen auf Management und Arbeitnehmer, in: Ethische Investments – Sind Moral und Rendite vereinbar?, Hrsg. Hans Sallmutter, Fritz Freyschlag; Wien 2001, S. 17–28
- 6 Der Name ergibt sich aus dem entsprechenden Gesetzesparagrafen im Steuerkodex.
- 7 Dieses Kapitel orientiert sich vor allem am Referat von Bill Patterson bei oben angesprochener Veranstaltung am 28. November 2002.
- 8 Vgl. Wetzel, A.: Der Crash von 1929 und die aktuelle Situation – Ein Vergleich; DAI-Kurzstudie 2/2002
- 9 Vgl. Der Standard, „Kapitalismus in der Vertrauenskrise“, 28./29. Dezember 2002
- 10 Vgl. profil 31/29. Juli 2002, „Crash Cows“
- 11 Vgl. NZZ; 18. Oktober 2002; „Amerikas Renten auf wackeligen Beinen“
- 12 Dieses Kapitel orientiert sich vor allem am Referat von Bill Patterson bei oben angesprochener Veranstaltung am 28. November 2002.
- 13 Vgl. Vorbach, Judith: Der Aufschwung der institutionellen Anleger und die Auswirkungen auf Management und Arbeitnehmer, in: Ethische Investments – Sind Moral und Rendite vereinbar?, Hrsg. Hans Sallmutter, Fritz Freyschlag; Wien 2001, S. 17-28
- 14 Im Zuge der Reformen nach der amerikanischen Finanzmarktkrise wurden einige Schritte im Sinne des Forderungskataloges bereits unternommen.
- 15 Am 30. Juli trat in den USA der Sarbanes-Oxley-Act in Kraft, mit dem unter anderem eine Aufsichtsbehörde zur Kontrolle der Jahresabschlussprüfung börsennotierter Unternehmen eingeführt sowie bestimmte Beratungsleistungen als mit der Tätigkeit als Abschlussprüfer unvereinbar erklärt wurden. (Der Standard, 17. Dezember 2002)
- 16 Vgl. Business Week; July 15, 2002; „Getting the boss to behave“

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at