

Impulse in der brasilianischen Altersversorgung zu Beginn der 1990er Jahre

**unter anderen gegeben von Dr. Klaus-Wilhelm Lege
mit den Altersversorgungseinrichtungen ABRAPP und APEP
in den Deutsch-Brasilianischen Industrie- und Handelskammern**

EDITORIAL

Ähnlich wie im Ausbildungswesen müssen wir auch bei der staatlichen Altersversorgung und in der Krankenfürsorge beobachten, daß die ehemals als besonders modern gerühmte brasilianische Sozialgesetzgebung heute nicht mehr in der Lage ist, das Wohl aller Bevölkerungsschichten zu garantieren. Leitende Angestellte oder hochqualifizierte Spezialisten müssen beispielsweise, falls sie sich nicht zusätzlich absichern, nach ihrer Pensionierung mit einem Bruchteil ihres letzten Gehalts auskommen.

Um einen Ausweg aus dieser unbefriedigenden Situation zu finden, richten immer mehr Unternehmen eine eigene betriebliche Altersversorgung ein und schließen für ihre Mitarbeiter Verträge zur Krankenfürsorge ab. Ein Gesetz von 1977 fordert, daß alle Angestellten durch betriebliche Altersvorsorgeeinrichtungen begünstigt werden sollen. Auf der anderen Seite verhindern gesetzliche Vorschriften aber, daß Firmen mit einer Belegschaft unter 100 Arbeitskräften eigene Pensionsfonds aufbauen. Unter dem Gesichtspunkt der Kosten kann eine eigene Altersversorgung außerdem nur für Unternehmen mit mehr als 1000 Angestellten wirtschaftlich geführt werden.

Vorstand und Geschäftsführung der Auslandshandelskammer haben diese Problematik seit längerem erkannt und sich deshalb entschlossen, für die Mitglieder der drei deutschen Auslandshandelskammern in Brasilien eine von ihr verwaltete Pensionskasse und eine Krankenversorgung einzurichten. Mit einem multiplen Pensionsfonds soll vor allem kleineren und mittleren Mitgliedsfirmen die Chance geboten werden, ihre Mitarbeiter kostengünstig abzusichern.

In der Annahme, daß unsere wichtige und auch notwendige Initiative auf das Interesse vieler Kammermitglieder trifft, ist die Titel-Reportage dieser Ausgabe der "Brasil-Alemanha em Revista" exklusiv diesem Thema gewidmet.

Dr. Klaus-Wilhelm Lege
Hauptgeschäftsführer der
Deutsch-Brasilianischen
Industrie- und
Handelskammer São Paulo

Kammern bieten Pensionsfonds für Mitglieder an

Insbesondere die kleinen und mittleren Mitgliedsunternehmen der drei Deutsch-Brasilianischen Industrie- und Handelskammern können demnächst eine weitere Dienstleistung in Anspruch nehmen: eine betriebliche Altersversicherung für ihre Angestellten. Die interessierten Unternehmen werden einen multiplen Pensionsfonds einrichten, der die staatliche Renten- und Krankenversicherung der Angestellten ergänzt.



O seminário atraiu muitos dirigentes interessados no fundo fechado de previdência

Das Seminar zog die Aufmerksamkeit vieler an dem privaten Versicherungs-Fonds interessierter Führungskräfte an.

Kammern bieten Pensionsfonds für Mitglieder an

Die Pensionskasse wurde Anfang Mai vom Rentenexperten André E. Montigny von der MW de Montigny Woerner Ltda. im Club Transatlântico vorgestellt. Der Grundgedanke ist einfach: Arbeitgeber und Arbeitnehmer leisten monatliche Zahlungen in einen Fonds, der letzterem nach seiner Pensionierung ein monatliches Entgelt auszahlt. Dieses Einkommen soll es dem Rentner ermöglichen, auch nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben den gewohnten Lebensstandard weitgehend beizubehalten.

Der von seinem Beratungsunternehmen für die Kammern ausgearbeitete Sparplan eignet sich, so Montigny, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen. "Es handelt sich um einen Sparplan mit *definiertem Beitrag*, bei dem die von Unternehmen und Arbeitnehmer entrichteten Prämien prozentuale Anteile des Arbeitslohns darstellen. Der Arbeitgeber geht keinerlei Risiken ein", erklärt er. Unter "Risiko" versteht sich folgendes: bei Sparplänen mit *festgelegtem Endergebnis* wäre die Kasse dazu verpflichtet, unabhängig von jeglichen Wirtschaftsfaktoren eine bestimmte Leistung zu erstatten.

Im Prinzip können die Kammermitglieder zwischen zwei Rentenplänen wählen.

Option A versteht sich als Ergänzung zur Leistung der staatlichen Versicherungsanstalt (INSS), so daß die Rente sich in diesem Fall insgesamt auf ca. 45% des letzten monatlichen Einkommens des in Pension gehenden Angestellten beläuft. Option B folgt demselben Prinzip, hier beläuft sich die maximale Vergütung für die oberste Einkommensstufe jedoch auf ca. 65% des Endgehalts. Tabelle 1 gibt einige Rechenbeispiele.

Der absolute Wert des vom Angestellten zu leistenden Beitrags (*Grundbeitrag*, GB) erhöht sich im gleichen Verhältnis wie sein Lohn. Das Unternehmen kann wählen, ob es

100% (Plan A) oder, bei besserer finanzieller Lage, 200% (Plan B) des Beitrags des Arbeitnehmers entrichten will. "Der Arbeitgeber kann auch einigen Angestellten den Plan A und anderen den Plan B anbieten. Das führt jedoch unvermeidlich zu Schwierigkeiten", gibt Montigny zu bedenken. Rubens Scuoppo, Berater der ABRAPP (Brasilianischer Verband der Geschlossenen Rentenfonds), stimmt dem zu: "Gesetzlich wäre dies möglich, doch die dadurch hervorgerufenen internen Konflikte dürfen schwer zu lösen sein".

Die Unternehmen können ebenso auf die Möglichkeit der *rückwirkenden Zah-*

Leistungen aus den Beitragskonten			
Beiträge des Versicherungsnehmers	Immer 100%		
Beiträge der Trägerunternehmen	Alter des Patienten des monatlich	Leistung in % geleisteten Beitrags	Art der Leistung
	55	80%	Frührente
	56	84%	
	57	88%	
	58	92%	
	59	96%	
	60	100%	normale Rente
	60-61	100%	
	+61	80%	Tod/Inkapazität Lösung von der Firma
	alle Altersstufen	100%	
	<55 Punkte	0%	
	>55 Punkte	80%	

lung (RZ) zurückgreifen, wobei die Dienstzeit des Angestellten im betreffenden Unternehmen vor der Einführung des neuen Versicherungssystems angerechnet wird. Im gegebenen Fall sollte der Arbeitgeber dieses für sämtliche Arbeitnehmer des Unternehmens ohne jegliche Diskriminierung tun.

Wer bezahlt?

In Unternehmerkreisen herrscht allgemein ein gewisser Vorbehalt gegen die Einführung von multiplen Rentenfonds. Dabei richten sich die Bedenken gegen die Kosten für Verwaltung und Beitragszahlungen. Das Beitragsvolumen ist unmittelbar an die Lohnabrechnung gebunden, wie aus den Schätzwerten von Tabelle auf S. 26 hervorgeht. Die Verwaltungskosten werden unter den Beteiligten aufgeteilt.

Devanir da Silva, Generaldirektor der ABRAPP, bedient sich einer Metapher, um den Unterschied zwischen den Fondstypen zu erklären. "Ein multipler Rentenfonds kommt einem maßgeschneiderten Anzug gleich: er ist genau auf den Kunden zugeschnitten. Der offene Fonds, der von Versicherungsgesellschaften und Finanzinstituten angeboten wird, ist wie ein Anzug "von der Stange", der geändert werden muß und nie perfekt sitzt", erläutert er. Die multiplen Fonds, so der ABRAPP-Vertreter, sind auf die Interessen und Bedingungen der einzelnen Trägerunternehmen abgestimmt.

Eines der wichtigsten Kennzeichen dieses Fondstyps ist, so Devanir da Silva, das

Fehlen von Zusammengehörigkeit. "Die Verwaltung ist individuell: die Höhe der Kosten verhält sich proportional zur Größe, Angstelltenzahl und anderen individuellen Variablen der am Fonds beteiligten Unternehmen. Sollte einer der Träger austreten, wird der Fonds nicht mehr mit dessen Verwaltungskosten belastet", führt er aus. Sollte ein Soll zurückbleiben, kann dies ohne weiteres durch das *Gemeinschaftskonto* getragen werden, dem Teil der Beiträge, der für die Verwaltungskosten bestimmt ist.

Medizinische und zahnmedizinische Versorgung

In dem von den Kammern angebotenen Versicherungsfonds sind - in einer zweiten Phase - die medizinische und zahnmedizinische Versorgung inbegriffen. Hier muß hervorgehoben werden, daß die drei Leistungen - Rente, ärztliche und zahnärztliche Versorgung - voneinander unabhängig sind und das Unternehmen sich auf nur eine oder zwei Versicherungsformen beschränken kann.

Die medizinische und zahnmedizinische Versorgung kann vom Angestellten, seinem Ehepartner bzw. Lebensgefährten, seinen Kindern bis zum Alter von 21 Jahren - bzw. 24 Jahren, sollten diese sich in einer Hochschulausbildung befinden -, bzw. ohne Altersgrenze bei 100%iger und dauerhafter Behinderung in Anspruch genommen werden.

Das System ähnelt dem einer gewöhnli-



Montigny: "O plano que elaboramos é o mais adequado para pequenas e médias empresas"

Montigny: "Der von uns entwickelte Plan ist besonders für kleine und mittlere Unternehmen geeignet"

chen Krankenversicherung mit Fachärzten, unter Vertrag stehenden Labors und Krankenhäusern, Kostendeckungen und Ausschlüssen etc. Der Unterschied macht sich bei den Beiträgen bemerkbar: die Kosten des von der Kammer angebotenen Plans liegen um 17 bis 29% niedriger als bei anderen auf dem Markt befindlichen Krankenversicherungen (s. Tabelle auf S.28).

Ein Risiko liegt in den vor allem bei kleineren Gruppen auftretenden Kostenschwankungen. Das Beratungsunternehmen MW schlägt die Schaffung einer Rücklage über *Aufnahmegebühren* vor. Diese Gebühren sollen sich bei Gruppen bis zu 500 Angestellten auf drei Monatsprämien belaufen. Bei größeren Gruppen könnten diese Gebühren tiefer angesetzt werden. Die Aufnahmegebühr wird dem Mitgliedsunternehmen - im Falle seines Rücktritts aus dem Fonds - zuzüglich der Investitionserträge zurückerstattet.

Welcher Plan auch immer gewählt wird - Rentenversicherung, Krankenversicherung oder beide zusammen -, die Mitgliedsfirma kann die Arbeit der Verwaltung jederzeit aus der Nähe verfolgen, da ihr Sitz im Aufsichtsrat des Fonds sichergestellt ist (keinerlei Restriktionen für eine Beteiligung von Arbeitnehmervertretern). Somit kann die Trägerfirma über die Investitionen und Ausgabenverteilung des Fonds mitentscheiden, womit sie zugleich die Verantwortung für eine gute Geschäftsführung mit der Verwaltung teilt.

Zeitplan zur Einführung der Rentenkasse

Projektstufe

- ◆ Vorstellung des Projekts
- ◆ Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Ausarbeitung der Dokumente
- ◆ Vorlegung der Dokumente (Satzung und Bestimmungen) vor der Regierung
- ◆ Vorbereitung von Verwaltungsmodellen
- ◆ Genehmigung durch die Regierung
- ◆ Mitteilung an Arbeitnehmer / Einschreibung
- ◆ Funktionsbeginn der Rentenkasse

Termin

- ◆ Anfang Mai 1993
- ◆ Ende Mai/Juni 1993
- ◆ Juli/August 1993
- ◆ September/November 1993
- ◆ November/Dezember 1993
- ◆ Dezember 1993
- ◆ Januar 1994

In Deutschland gibt es drei Versicherungsformen

Die Rentenfonds gehören weltweit zu den bedeutendsten institutionellen Anlegern. In Brasilien gibt es bereits 266 Fonds für etwa 2 Mio. Arbeitnehmer und acht Mio. Begünstigte. Ihr Vermögen (US\$ 20 Mrd.) ist im Vergleich zu dem der ausländischen Fonds noch recht bescheiden. In den Vereinigten Staaten verfügen die Fonds beispielsweise über rund US\$ 3 Bio., in Japan über US\$ 350 Mrd.

In Deutschland sind nahezu zwei Drittel der Arbeitnehmer betrieblich altersversorgt. Rund 97% der Unternehmen mit mehr als eintausend Angestellten haben ein Sparsystem eingerichtet.

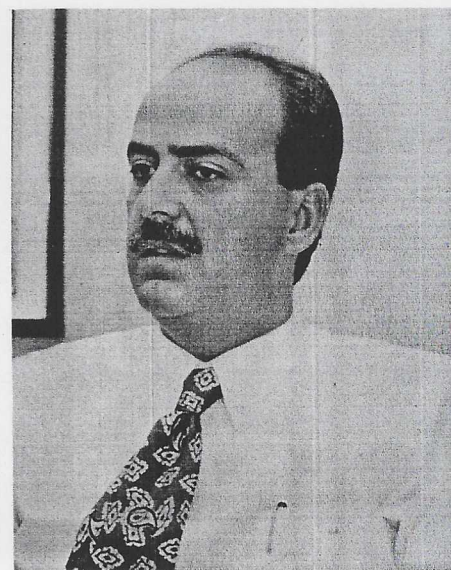
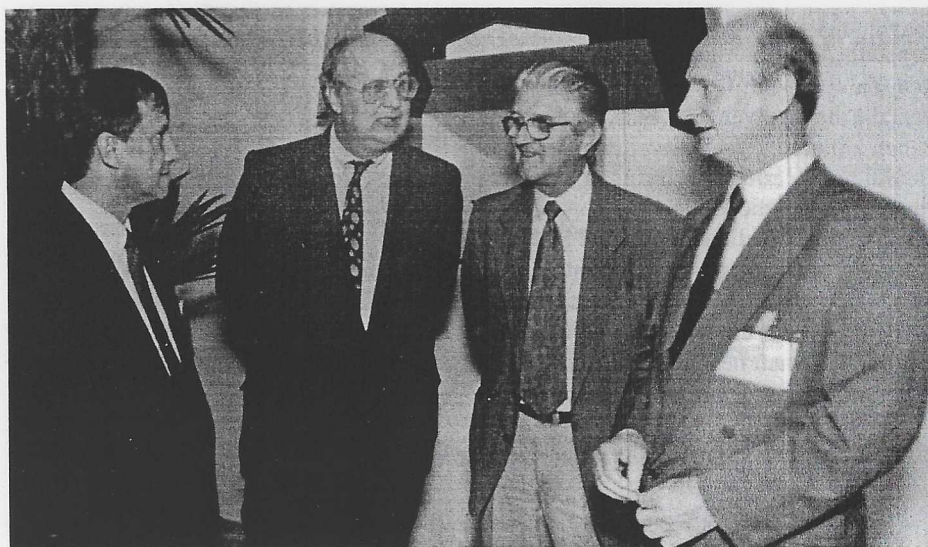
In der Bundesrepublik gibt es drei Versicherungsformen: direkte Rente, Pensionskasse und Direktversicherung. Die üblichste Form ist die direkte Rente aufgrund vorheriger Einzahlungen, bei der das Unternehmen im Falle von Ruhestand, Tod oder Behinderung die Versicherungsleistung erbringt, die zuvor mit dem Arbeitnehmer im Rahmen seines Versicherungsplans ausgehandelt wurde. Die Pensionskasse wird eher von großen Unternehmensverbänden verwendet und besteht aus einem geschlossenen Rentenfonds, über den der Arbeitnehmer die Versicherungsleistung erhält. Bei der Direktversicherung schließt das Unternehmen eine Versicherung auf den Namen des Arbeitnehmers ab. Der Unterschied zur Pensionskasse liegt in den Kosten der Leistung.



Leistungsarten:	
<input type="checkbox"/>	Rente
	* normale Rente
	* Frührente
	* Spätrente
<input type="checkbox"/>	Inkapazität
<input type="checkbox"/>	Lebensversicherung
<input type="checkbox"/>	Leistung bei Loslösung von der Firma

O presidente Claudio Sonder (esq.) abriu o seminário apostando no sucesso do plano de previdência privada da Câmara; abaixo, André de Montigny (esq.) e o gerente-geral, dr. Klaus-Wilhelm Lege (dir.), conversam com empresários; Devanir da Silva (mais abaixo): "Um bom plano de previdência privada é como um terno feito sob medida"

Kammerpräsident Claudio Sonder (li.) verweist bei der Eröffnung des Seminars auf den erwarteten Erfolg der betrieblichen Altersversicherung der Handelskammer; darunter: André E. Montigny (li.) und Hauptgeschäftsführer Dr. Klaus-Wilhelm Lege (re.) im Gespräch mit Unternehmern; Devanir da Silva (ganz unten): "Ein guter Rentenfonds ist wie ein maßgeschneiderter Anzug"



KRANKENVERSICHERUNG - ERWARTETE KOSTEN (MONATLICH, PRO KOPF)

	Marktübliche Kosten	Erwartete Schäden (bei Inanspruchnahme)	Erwartete Kosten des Multiplen Rentenfonds (inklusive Verwaltungskosten)	Kostendifferenz
Ärztliche Versorgung				
Plan Alpha (Standard)	US\$28,00	US\$20,00	US\$24,00	17%
Plan Delta (Spezial)	US\$42,00	US\$30,00	US\$34,20	23%
Zahnärztliche Versorgung	US\$11,00	US\$7,00	US\$8,50	29%