

**Titel:** Resilienz und Generationengerechtigkeit bei *Collective Defined Contribution Pension Funds*

**Abstract:** Weltweit werden Leistungszusagen in der betrieblichen Altersversorgung (*defined benefit pension plans*, *DB-Pläne*) durch Beitragszusagen (*defined contribution pension plans*, *DC-Pläne*) ersetzt. Dies betrifft vor allem die jungen Arbeitnehmer/ innen, die jetzt in den Beruf einsteigen. Das Verschwinden der *DB-Pläne* hat vielfältige Gründe, etwa das gestiegene Risikobewusstsein der Arbeitgeber, die verschärften aufsichtsrechtlichen Regelungen und auch das Niedrigzinsszenario.

Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen bewerten den Übergang von *DB-* zu *DC-* Plänen als massiven Eingriff in die Arbeitnehmerrechte und beklagen vor allem, dass das Kapitalanlage-Risiko auf die schwachen Schultern der Arbeitnehmer abgewälzt wird. Diese Kritik ist nicht unberechtigt. Allerdings muss man dem entgegenhalten, dass der Übergang von *DB-* zu *DC-* Plänen letztendlich nur zum Ausdruck bringt, dass *DB-Pläne* schlicht untragbar geworden sind, da sie vollkommen starr sind und sich nicht an geänderte ökonomische Rahmenbedingungen anpassen lassen. In der Folge wurden die unvermeidbaren Anpassungen dadurch umgesetzt, dass bestehende *DB-Pläne* für den Neuzugang geschlossen wurden. Die Generation der jungen Arbeitnehmer/innen ist doppelt betroffen, denn sie muss auch die Folgen der notwendigen Anpassungen in der Sozialversicherung tragen.

Im Vergleich zu *DB-Plänen* reagieren reine *DC-Pläne* unmittelbar und direkt auf Veränderungen der zugrunde liegenden Kapitalanlagen. Schocks an den Aktienmärkten, Verschiebungen der Zinskurve oder Veränderungen der Lebenserwartung wirken sich sofort auf die erwarteten bzw. gezahlten Renten aus.

Die Kernidee einer kollektiven Beitragszusage (*collective DC* bzw. *CDC-plan*) besteht darin, eine kollektive Reserve aufzubauen mit dem Ziel, externe Schwankungen abzufedern, um so die (erwarteten) Renten zu stabilisieren. Einzahlungen in oder Entnahmen aus der kollektiven Reserve konstituieren einen intergenerationalen Transfer zwischen Alt und Jung. Wir stellen ein *CDC-Pensionsmodell* mit überlappenden Generationen vor, und formulieren Regeln für den intergenerationalen Transfer. Schwerpunkt des Vortrags ist es, das Konzept der *Resilienz* zur Beurteilung von Pensionssystemen zur Diskussion zu stellen. Ganz allgemein versteht man unter der *Resilienz* die Eigenschaft eines Systems, externe (einmalige) Schocks zu absorbieren und die Fähigkeit, sich an systematische (dauerhafte) Veränderungen anzupassen. Unser Ansatz ermöglicht es, den intergenerationalen Transfer explizit zu messen.