

Bericht der Leitung der Fachvereinigung Pensionskassen 2003

Vortrag gehalten auf der Tagung der Fachvereinigung Pensionskassen am 24.03.2003 in Königswinter

Von RA Joachim Schwind,
Vorstandsvorsitzender der Pensionskasse der Mitarbeiter der Hoechst-Gruppe VVaG



Bevor wir uns den Fachthemen zuwenden, möchte ich Sie zunächst über die aktuellen personellen Veränderungen in der Leitung der Fachvereinigung informieren:

Im Jahr 2002 ist es zu zahlreichen Neugründungen von Pensionskassen, insbesondere von Lebensversicherungsunternehmen in der Rechtsform der Aktiengesellschaft, gekommen. Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen, wurden die Herren Jörg Braun, Vorstand der Allianz-Pensionskasse AG sowie Herr Rainer Sauerwein, Vorstand der R+V Versicherung AG sowie der R+V Pensionsversicherung a.G. in der Sitzung der Leitung der Fachvereinigung am 31.01.2003 einstimmig als assoziierte Mitglieder neu in die Leitung der Fachvereinigung aufgenommen. Ich persönlich freue mich über die aktive Zusammenarbeit im Sinne einer Förderung unseres Durchführungsweges im System der betrieblichen Altersversorgung.

I. Fachtagung Pensionskassen

Am 24. März 2003 fand die 3. Frühjahrstagung der Fachvereinigung Pensionskassen in Königswinter statt. Die Tagung hatte wieder eine außerordentlich hohe Resonanz erzielt. Wir freuen uns über diesen Erfolg der Tagung, die neben den fachlichen Informationen das geeignete Forum für einen Erfahrungsaustausch bietet. Erstmals konnten über 200 Teilnehmer begrüßt werden. Das Programm zeichnete sich durch Fachbeiträge zu den aktuellen Herausforderungen auf dem Gebiet der Pensionsversicherungen aus. Dabei standen insbesondere die Themen Kapitalanlage, Risikomanagement, Stresstests, Steuerrechtliche Rahmenbedingungen, Uni-Sex-Tarife sowie die Abfindung von Versorgungsanwartschaften im Vordergrund. Ich hoffe, dass wir auch künftig vergleichbar attraktive Veranstaltungen anbieten können. Auch die nächste Frühjahrstagung soll „traditionell“ wieder in Königswinter stattfinden.

II. aba-Handbuch Pensionskassen

Die Pensionskassen haben erfreulicherweise ihre Stellung im System der betrieblichen Altersversorgung deutlich festigen können. Es war daher für mich von besonderer Wichtigkeit, dass Ihnen ein Nachschlagewerk zu den aktuellen Themen unseres Durchführungsweges als Arbeitshilfe zur Verfügung steht. Ich habe mich besonders darüber gefreut, dass das Handbuch rechtzeitig zu unserer Frühjahrstagung im März 2003 fertiggestellt und verteilt werden konnte. An dieser Stelle darf ich mich dafür herzlich bei den Autoren für die interessanten Beiträge und bei der aba-Geschäftsstelle, insbesondere bei Frau Dr. Uebelhack und Frau Drochner, für die wie immer perfekte Organisation und Unterstützung bedanken. Das Handbuch soll künftig regelmäßig aktualisiert und – das prüfen wir noch – um ein Kompendium für Gesetzestexte, BaFin-Rundschreiben etc. ergänzt werden. Wir hätten damit eine gute Arbeitsgrundlage für unsere Pensionskassen zur Verfügung.

III. BaFin Jahresgespräch 2003

Bei dem traditionellen Jahresgespräch mit Vertretern der BaFin in Bonn waren insbesondere nachfolgende Themenkomplexe Gegenstand der Diskussion:

Die BaFin hat klargestellt, dass künftig für Pensionskassen grundsätzlich die gleichen Anforderungen an die Solvabilitätsausstattung wie für die Lebensversicherungsunternehmen gelten werden. Dies bedeutet, dass nach Erlass der entsprechenden Rahmenverordnungen künftig auch die Pensionskassen freie Eigenmittel von rd. 4,5 % der Deckungsrückstellung ausweisen müssen. Ich weise an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass diese Voraussetzungen bis 2007, im Rahmen von Übergangsvorschriften bis spätestens 2009, erfüllt sein müssen.

Die BaFin stellte weiterhin klar, dass auch die Pensionskassen grds. die Stresstests gemäß der Richtlinie R 29/2002 durchführen müssen. Befreiungen hiervon sind für kleinere VVaG grundsätzlich möglich, soweit die Art der Kapitalanlagen sowie die Höhe der Stillen Reserven des jeweiligen Unternehmens dies im Einzelfall zulassen. Die BaFin informierte über bestehende Überlegungen zur Absenkung des Rechenzinses.

Eine Entscheidung hierüber ist jedoch noch nicht getroffen worden und liegt letztendlich beim BMF.

Die BaFin vertritt weiterhin die Auffassung, dass die Durchführung von förderfähigen Ehegattenversicherungen über eine Pensionskasse aus rechtlichen Gründen nicht möglich ist. Denn Pensionskassen sollten sich von ihrem Geschäftszweck her auf die Absicherung von wegfallendem Erwerbseinkommen im Sinne einer Alterssicherung konzentrieren. Einigkeit bestand darüber, dass ein Abstandsgebot zu den Lebensversicherungsunternehmen gewahrt bleiben sollte.

IV. Gesetzesvorhaben, Verordnungen und Rundschreiben

Die Leitung der Fachvereinigung hat wie in den Vorjahren wichtige Gesetzesvorhaben und Verlautbarungen der BaFin konstruktiv durch fachliche Stellungnahmen begleitet. Des Weiteren wurden in zahlreichen Einzelfällen den Mitgliedern der Fachvereinigung Hilfestellungen bei der Beantwortung von konkreten Sachfragen gegeben.

Schwerpunkte waren die Rundschreiben R 29 und R 30/2002 der BaFin zur Kapitalanlage sowie zur Führung des Deckungsstockverzeichnisses. Ferner galt es, zahlreiche Einzelfragen zur Einführung der nachgelagerten Besteuerung kritisch und konstruktiv zu begleiten. Hierzu zählten aber nicht nur steuerrechtliche Fragestellungen, sondern der gesamte Themenkomplex zur Durchführung der förderfähigen Altersversorgung. Darüber hinaus wurden auch Stellungnahmen im Rahmen der geplanten Reform des Versicherungsvertragsgesetzes zu den §§ 168, 174 und 189 VVG abgegeben.

Die Fachvereinigung Pensionskassen hat intensiv an der Stellungnahme zur Durchführungsverordnung-Altersvorsorge mitgewirkt. Nachdrücklich wurde darauf hingewiesen, dass die verwaltungstechnische Abwicklung der Riester-Förderung insbesondere für kleinere und mittlere Pensionskassen viel zu komplex angelegt worden ist.

Stark eingebunden ist die Fachvereinigung Pensionskassen auch über die User Group ZfA, an der auch Vertreter der Fachvereinigung Pensionskassen regelmäßig teilnehmen, um dort wichtige Verbesserungsvorschläge für den Zulagenantrag und den Kindergeldergänzungsbogen einzubringen. Die Verbesserungsvorschläge wurden in Zusammenarbeit mit den Interessen- und Fachverbänden der Banken, Sparkassen, Bausparkassen und der Investmentfondsbranche sowie der Versicherungswirtschaft erarbeitet. Ziel ist es, den derzeitigen Zulagenantrag, der zu einer fehlerhaften Antragstellung in ca. 70 % der Fälle führt, so zu vereinfachen, dass die Datenqualität erheblich verbessert wird. Die aktuellen Informationen aus der User Group ZfA werden zudem über einen e-mail-Verteiler, in den sich alle interessierten Kassen eintragen können, zur Verfügung gestellt.

Die Leitung der Fachvereinigung hat zudem mit Rundschreiben vom 12.02.2003 Hinweise der BaFin über die Zuführung von

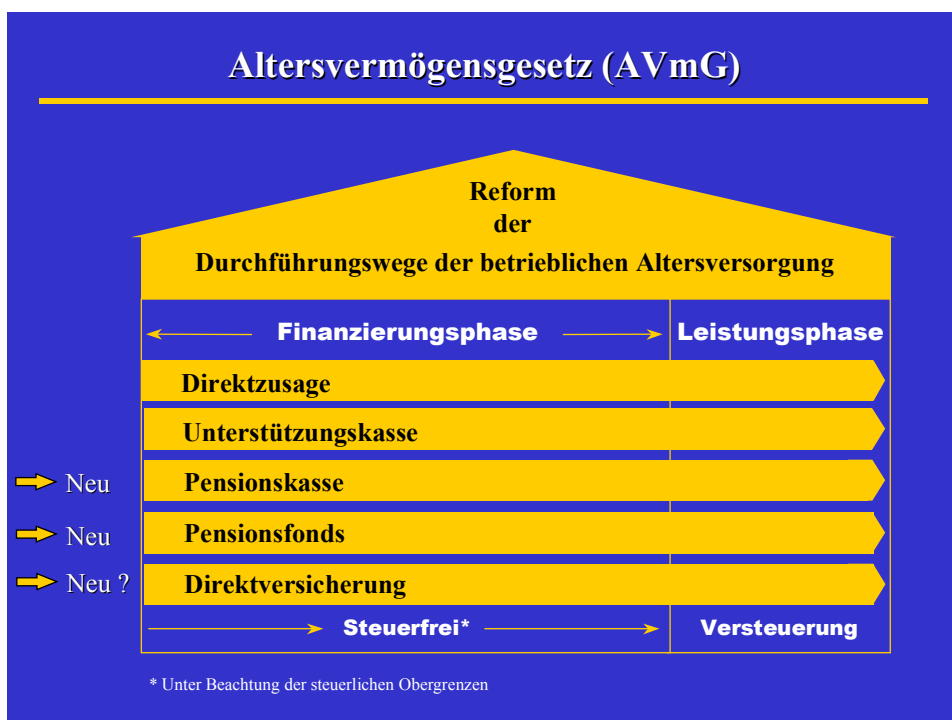
gesamthänderisch gehaltenen Fondsanteilen zum gebundenen Vermögen und mit Schreiben vom 04.11.2002 die Mustervertragsbedingungen für die Wertpapier-Spezialfonds an ihre Mitglieder versandt.

Kritisch hat die Leitung der Fachvereinigung Stellung genommen zur Verlautbarung der BaFin vom Februar 2003, wonach Pensionskassen und Pensionsfonds eine für Ehegatten zugesagte Hinterbliebenenversorgung auch auf Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft erstrecken sollten.

Hier vertreten wir nachdrücklich die Auffassung, dass in der betrieblichen Altersversorgung vergleichbar wie in der gesetzlichen Rentenversicherung eine ausdrückliche Gleichstellung anderer Formen des Zusammenlebens mit der der Ehe nicht zwingend vorgeschrieben ist und werden kann. Dieser Themenkomplex unterliegt nach unserer Auffassung vielmehr dem Gestaltungswillen der betrieblichen Versorgungswerke bzw. der Träger der betrieblichen Altersversorgung.

V. Aktuelle Situation

Die Diskussion über die Reform der gesetzlichen Rentenversicherung sowie die Neuordnung der Systeme der Sozialen Sicherung ist weiterhin in vollem Gange. Es bleibt abzuwarten, in welchem Umfang der Gesetzgeber die Vorschläge der Rürup-Kommission aufgreifen und umsetzen wird. Positiv ist nach Ansicht der Leitung Fachvereinigung zu bewerten, dass die Beiträge zur Alterssicherung insgesamt der nachgelagerten Besteuerung unterworfen werden sollen.



Als steuerlich attraktive Dotierungsmöglichkeit steht bisher bei der Pensionskasse sowohl der § 3 Nr. 63 EStG als auch der § 40 b EStG zur Verfügung. Auf diese steuerlichen Rahmenbedingungen sind in der Praxis viele Systeme ausgerichtet, insbesondere auch Modelle der tariflichen Altersversorgung. Im Zuge des Übergangs auf die nachgelagerte Besteuerung soll jedoch die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung von Beiträgen nach § 40 b EStG künftig entfallen, ohne dass – bisher – gleichzeitig eine entsprechende Erhöhung des Dotierungsrahmens nach § 3 Nr. 63 EStG vorgesehen ist. Sicherlich wird es auch hier zu Übergangsregelungen kommen; aber die vorgesehene drastische Einengung des Dotierungsrahmens würde sich deutlich negativ auf die bestehenden Systeme der betrieblichen Altersversorgung in den Unternehmen auswirken und dies wäre daher im Hinblick auf die zunehmend die 1. Säule ersetzende Funktion der 2. Säule ganz offensichtlich kontraproduktiv.

Denn mit der Möglichkeit der steuer- und beitragsfreien Dotierung nach § 3 Nr. 63 EStG ab 01.01.2002 hat der Gesetzgeber ein seit langem gefordertes positives Signal für die Ausbreitung und Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung gegeben. Dies und die Einführung des Rechtsanspruches auf betriebliche Altersversorgung gemäß § 1 a BetrAVG hat in der betrieblichen Praxis zur Einführung einer Vielzahl von neuen, zusätzlichen über Pensionskassen finanzierten Versorgungssystemen geführt. Hierbei ist besonders darauf hinzuweisen, dass diese Systeme oftmals auch durch (zusätzliche) originäre Arbeitgeberbeiträge finanziert werden und nicht nur Entgeltumwandlungsbeiträge vorsehen.

Eine so drastische Reduzierung des Dotierungsrahmens würde für diese gerade installierten Systeme entweder die Möglichkeit der Eigenvorsorge der Arbeitnehmer im Wege der Bruttoentgeltumwandlung oder aber den Dotierungsrahmen für die vom Arbeitgeber originär getragenen Beiträge entsprechend reduzieren.

Auch eine vorgesehene Erleichterung bei der Versteuerung von Leistungen, die auf Beiträgen auf Grund von Nettoentgeltumwandlungen beruhen, wird diese negativen Effekte nicht kompensieren können. Denn wirtschaftlich gesehen ist die Höhe des steuerlich geförderten Dotierungsrahmens das langfristig entscheidende Kriterium für den erfolgreichen Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung für die betroffenen Arbeitnehmer. Soweit der Gesetzgeber aus steuersystematischen Gründen künftig die Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG nicht mehr zulassen sollte, wäre es interessengerecht, wenn dies durch eine Erhöhung bzw. Verdoppelung des bestehenden Dotierungsrahmens des § 3 Nr. 63 EStG entsprechend ausgeglichen würde, um negative Auswirkungen in der betrieblichen Altersversorgung für die Arbeitnehmer auszuschließen.

Dass die steuerlichen Rahmenbedingungen für die Entwicklung eines jeden Durchführungsweges eines der entscheidenden Kriterien sind, lässt sich gerade am Beispiel unseres Durchführungsweges eindrucksvoll belegen.

Entwicklung Pensionskassen 2002

- **Anzahl der in Deutschland zugelassenen Pensionskassen (Stand 31.12.2002)**
Gesamt: 158
 - **in der Rechtsform des VVaG: 137**
davon:
 - mit Rückdeckungsgeschäft: 4
 - mit fondsgebundener Lebensversicherung: 0
 - **in der Rechtsform der AG: 21**
davon:
 - mit Rückdeckungsgeschäft: 0
 - mit fondsgebundener Lebensversicherung: 10

Quelle: Veröffentlichungen BaFin

© Joachim Schwind / 14. Mai 2003

War die Anzahl der Pensionskassen seit Jahren rückläufig, so wurden im Kalenderjahr 2002 insgesamt 22 Pensionskassen neu zum Geschäftsbetrieb zugelassen. Hiervon werden 21 Unternehmen in der Rechtsform der Aktiengesellschaft betrieben. 10 Pensionskassen bieten eine fondsgebundene Lebensversicherung an. Mit dem neuen Typus von Pensionskassen, die ganz überwiegend von Lebensversicherungsunternehmen, aber auch von Finanzinstituten gegründet worden sind, haben damit zugleich neue Produkte, die bisher ausschließlich der 3. Säule zugeordnet waren, Einzug in die betriebliche Altersversorgung gehalten. Das Erscheinungsbild der Pensionskasse ist hierdurch differenzierter und vielfältiger geworden. Wir werden daher im Interesse der betrieblichen Altersversorgung daran zu arbeiten haben, dass das Abstandsgebot zwischen der 2. und der 3. Säule erhalten bleibt.

Tarifliche Altersversorgung - Durchführungswege

- ➔ grds. sind alle Durchführungswege zulässig (z.B. im Tarifbereich Bau, Chemie, Handel)
- ➔ Tarifverträge/Versorgungswerke sehen in der Regel eine Beschränkung der möglichen Durchführungswege vor
- ➔ Pensionskasse ist häufig der bevorzugte Durchführungs-
weg (z.B. im Tarifbereich Metall) gefolgt von Direkt-
versicherung und Pensionsfonds

© Joachim Schwind / 14. Mai 2003

Bei der Umsetzung der Tariflichen Altersvorsorge konnten insbesondere die Pensionskassen einen positiven Beitrag leisten. Soweit die Tarifverträge bzw. Versorgungswerke den Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine Wahlmöglichkeit bzgl. des Durchführungsweges zulassen, haben sich die Pensionskassen mit Abstand als der bevorzugte Durchführungswege präsentiert.

Tarifliche Altersversorgung - Einflüsse auf die Wahl des Finanzierungsweges

- ➔ negative Entwicklungen an den Aktienmärkten
- ➔ steigendes Bewußtsein für Chancen und Risiken
- ➔ Haftung des Arbeitgebers
- ➔ Kalkulierbarkeit des erreichten Versorgungsniveaus

© Joachim Schwind / 14. Mai 2003

Bis vor wenigen Jahren hätte dieses Ergebnis wohl niemand für möglich gehalten. Entscheidend mit hierzu beigetragen haben sicherlich neben der Verbesserung der steuerrechtlichen Rahmenbedingungen auch die negativen Entwicklungen an den Kapital- und insbesondere an den Aktienmärkten. Das Bewusstsein darüber, dass mit höheren Chancen auch ein Mehr an Risiken einhergeht, ist offenbar bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern spürbar gestiegen.

Tarifliche Altersversorgung - Inanspruchnahme und Höhe der Entgeltumwandlung

- im Hinblick auf die Inanspruchnahme der tariflichen Altersversorgung und die Höhe der Entgeltumwandlung ergibt sich ein differenziertes Bild
- die Höhe der Beteiligungsquote schwankt nach Branche/Modell der tariflichen Altersversorgung und Unternehmen
- die Höhe der Beiträge aus Entgeltumwandlung liegen im Durchschnitt bei ca. 700 Euro p.a.; die regelmäßige Schwankungsbreite liegt zwischen 150 bis 1.500 Euro p.a.

© Joachim Schwind / 14. Mai 2003

So war für den Arbeitgeber die Frage der Sicherstellung der Ausfinanzierung der Versorgungszusage und für den Arbeitnehmer die Kalkulierbarkeit des erreichbaren Versorgungsniveaus ganz offensichtlich ein ganz entscheidendes Kriterium bei der Wahl des Durchführungsweges. Die versicherungsförmige Ausgestaltung und Ausrichtung der Pensionskasse bedeutet hier sicherlich ein Plus an Sicherheit und Kalkulierbarkeit und steht damit für eine interessengerechte Altersversorgung.

Tarifliche Altersversorgung - Förderung und Entgeltumwandlung

- ➔ grds. lassen die Tarifverträge eine Wahlfreiheit zwischen der steuer- und sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung (§ 3 Nr. 63 EStG) und der Entgeltumwandlung aus dem Nettoeinkommen mit Zulagenförderung (§ 10a EStG) zu
- ➔ die weitaus überwiegende Anzahl der teilnehmenden Arbeitnehmer hat sich für die steuer- und sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung entschieden

Die Höhe der Beteiligungsquote an der tariflichen Altersvorsorge schwankt stark je nach Branche und dem jeweiligen Tarifmodell, so dass sich eine einheitliche Aussage hierzu nicht treffen lässt. Gleiches gilt für die Höhe der Beiträge aus Entgeltumwandlung. Nach meiner Erfahrung liegen die Beiträge im Durchschnitt bei ca. 700 € p.a.

Förderverfahren - Vereinfachungen dringend notwendig !

- ➔ Ersetzen des Mindestbeitrages durch einen Festbetrag
- ➔ Antragsstellung im Rahmen der Einkommensteuererklärung
- ➔ Weiterleitung des Antrags und das Vorliegen der Fördervoraussetzungen durch das jeweilige Finanzamt an die ZfA

© Joachim Schwind / 14. Mai 2003

Soweit die Tarifverträge eine Wahlfreiheit zwischen der steuer- und sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung und der Nettoentgeltumwandlung mit Zulagenförderung zulassen, so hat sich die weitaus überwiegende Anzahl der Mitarbeiter für die steuer- und sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung entschieden.

Die bisherigen praktischen Erfahrungen haben gezeigt, dass das Förderverfahren ganz offensichtlich zu kompliziert ausgestaltet wurde und die Arbeitnehmer damit überfordert sind. So lässt sich auch aus der Presse entnehmen, dass über 70 % der eingereichten Anträge fehlerhaft ausgefüllt wurden. Das Förderverfahren muss daher dringend vereinfacht werden, damit es hier zu dem angestrebten Erfolg kommen kann. Entscheidende Verfahrenserleichterungen lassen sich mit nur geringfügigen Änderungen erreichen. So sollte der individuell differenzierte Mindesteigenbeitrag durch einen Festbeitrag ersetzt und der Antrag auf Zulage im Rahmen der Einkommensteuererklärung über das jeweilige Finanzamt an die BfA gestellt werden.

Staatliches Förderkonzept und betriebliche Altersversorgung

- ➔ Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung und steuerliche Förderung
- ➔ Bewußtsein für eigenverantwortliche Altersversorgung ist gestiegen
- ➔ die externen kapitalgedeckten Durchführungswege der bAV nehmen weiterhin an Bedeutung zu
- ➔ flächendeckendes Angebot von Modellen der tariflichen Altersversorgung
- ➔ deutliche Zunahme der Ausbreitung sowohl der betrieblichen als auch der tariflichen Altersversorgung

© Joachim Schwind / 14. Mai 2003

Nach der Reform ist vor der Reform. Ich glaube, diese Erfahrung haben wir mittlerweile alle gemacht. Es gibt also keinen Stillstand. Dies gilt insbesondere auch für die staatlichen Systeme der Sozialen Sicherung, welche laufend an die demografischen und wirtschaftlichen Herausforderungen angepasst werden müssen. Als ein zunehmend wichtiger Baustein im Gebäude der Alterssicherung ist die betriebliche Altersversorgung und damit auch unser Durchführungsweg von den Entwicklungen in der 1. Säule zumindest mittelbar betroffen. Die Pensionskassen werden die Chance haben und müssen diese auch aktiv wahrnehmen, den Ausbau der betrieblichen Altersversorgung weiter mit zu tragen und zu gestalten. Dass das staatliche Förderkonzept in die richtige Richtung weist, darüber kann kein Zweifel bestehen. Allerdings besteht auch kein Zweifel daran, dass auch manches noch verbesserungsfähig ist. Hierzu wollen wir als Fachvereinigung Pensionskassen gerne unseren Beitrag leisten. Für eine positive Zukunft stehen die Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung sowie die neuen steuerlichen Fördermöglichkeiten, die im Ergebnis zu einer deutlichen Zunahme der Ausbreitung von Modellen sowohl der betrieblichen als auch der tariflichen Altersversorgung geführt haben.

Die Pensionskasse hat in den letzten Jahren ihre Stellung im System der betrieblichen Altersversorgung behaupten können. Durch die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG präsentiert sie sich mit neuer Vitalität.

Mit dem steigenden Bewusstsein – der Arbeitnehmer aber auch der Arbeitgeber – für den eigenverantwortlichen Aufbau einer ausreichenden Alterssicherung wird die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung

künftig weiter zunehmen. Dies wird insbesondere auch für den Durchführungsweg Pensionskasse auf Grund eines externen kapitalgedeckten Finanzierungsverfahrens und seiner versicherungsförmigen Ausgestaltung gelten.

Quelle: BetrAV 4/2003, Seite 321 ff.