

# Pensionskassen – Die Verantwortung wächst

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

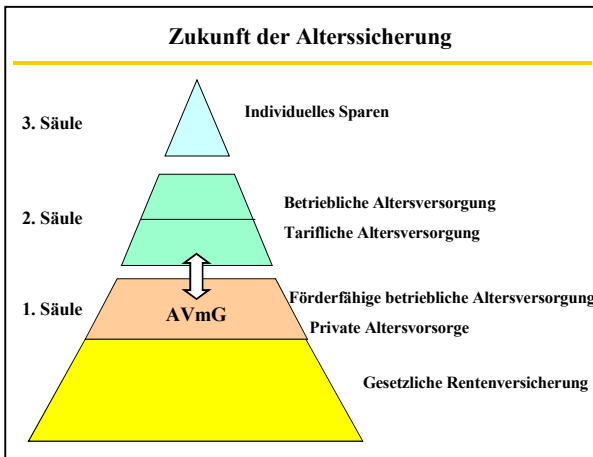
Die Alterssicherungssysteme in Deutschland befinden sich im Umbau. Schon heute zeichnet sich ab, dass das Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung schrittweise auf eine solidarisch finanzierte Grundsicherung zurückgeführt werden muss. Mit Verabschiedung des Altersvermögensgesetzes (AVmG) und des Hüttenknappschaftlichen Zusatzversicherungs-Neuregelungsgesetzes (HZvNG) hat der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung deutlich verbessert und insbesondere die Rechte der Arbeitnehmer deutlich gestärkt.

Der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch eine (förderfähige) Entgeltumwandlung und die sofortige Unverfallbarkeit der hieraus resultierenden Anwartschaften sowie der Einbezug von Arbeitnehmerbeiträgen sind die herausragenden Meilensteine der Weiterentwicklung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung. Der Gesetzgeber hat sich dabei für die vorrangige Förderung der externen kapitalgedeckten Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung entschieden. Dies ist in Anbetracht der demographischen Herausforderungen ein wegweisender Schritt. Denn mit dem Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen im Verhältnis zu den Rentenbeziehern muß die Alterssicherung in zunehmendem Umfang auf Kapitaldeckung umgestellt werden, um künftige Generationen durch einen entsprechenden Aufbau eines Altersvorsorgevermögens zu entlasten.

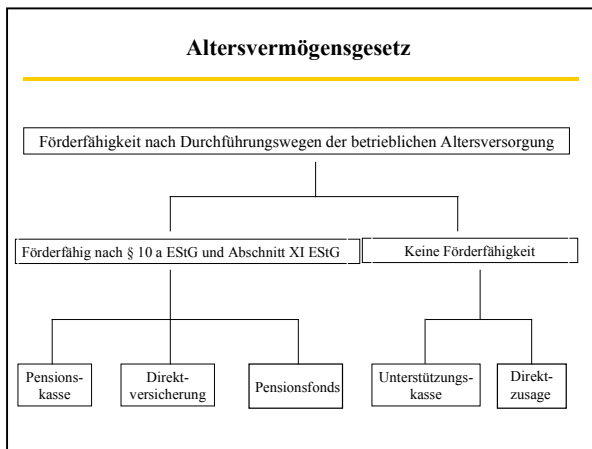
Der Erfolg der Reform wird daran gemessen werden, ob es durch die verbesserten Rahmenbedingungen zu einer flächendeckenden Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung innerhalb der nächsten Jahre kommen wird. Denn der

zusätzlichen kapitalgedeckten Altersversorgung kommt wegen der beschlossenen Absenkung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung zunehmend eine ersetzende und nicht wie bislang eine ergänzende Funktion zu.

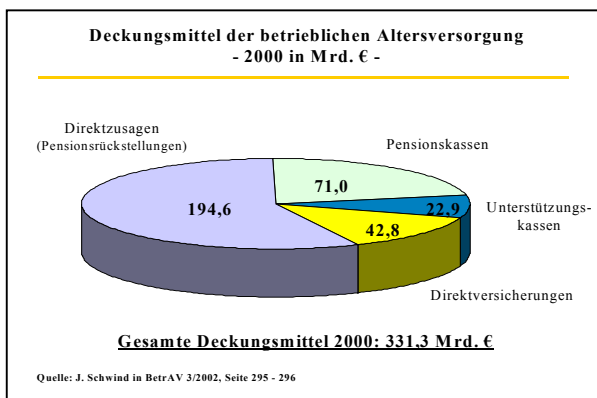
Ein schrittweises Abschmelzen des Versorgungsniveaus in der ersten Säule bedeutet, dass nicht nur die Ausweitung des Verbreitungsgrades, sondern insbesondere auch der Versorgungscharakter der Leistungen in der zweiten Säule künftig von besonderer sozialpolitischer Bedeutung sein wird. Dies gilt zumindest in dem Umfang, wie diese zum Aufbau einer (ersetzenden) Grundsicherung der Arbeitnehmer mit einbezogen und steuerlich gefördert werden. Die Wahrnehmung von individuellen Chancen und Risiken am Kapitalmarkt, für welche die jeweils individuelle Spar- und Risikobereitschaft des Einzelnen entscheidend ist, sollte vor diesem Hintergrund über die entsprechenden Produkte der dritten Säule erfolgen. Dies dient nicht nur der Unterscheidung von individuellen Sparvorgängen und der kollektiven Risikoabsicherung. Es besteht anderenfalls zudem die Gefahr, dass bei einem Eintritt der biometrischen Risiken (Alter, Tod, Invalidität) Arbeitnehmer und Arbeitgeber diese auf kollektiver Ebene über höhere Beiträge, z.B. zur gesetzlichen Rentenversicherung, (nochmals) ausgleichen müssen.



Kernelement der betrieblichen Altersversorgung ist die Absicherung von Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen gegen die biometrischen Risiken durch lebenslange Rentenleistungen auf Basis kollektiver Finanzierungsverfahren. Eine extern kapitalgedeckte Finanzierung ist zudem Voraussetzung für eine steuerliche Förderfähigkeit nach § 10 a EStG und Abschnitt XI EStG.



Die sozialpolitisch neue Bewertung der künftigen Funktion der externen kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung



im Gesamtsystem der Alterssicherung sowie die begleitende Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen, insbesondere die steuerfreie Dotierungsmöglichkeit nach § 3 Nr. 63 EStG während der Finanzierungsphase, haben zu einer deutlichen Renaissance des Durchführungsweges Pensionskasse geführt.

Die Pensionskassen sind der bedeutendste Weg der externen kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung.

Die Pensionskassen haben in 2001 und 2002 ihre Stellung im System der betrieblichen Altersversorgung deutlich verstärkt. Was sind die Gründe für den wachsenden Erfolg der Pensionskassen und deren steigenden Verbreitungsgrad ?

Viele traditionelle Firmenpensionskassen, wie z.B. die Pensionskassen von BASF, Bayer oder Hoechst, aber auch überbetriebliche Einrichtungen, wie der BVV, haben ihre Ursprünge bereits im 19. Jahrhundert. Pensionskassen haben damit eine über hundertjährige Erfahrung in der Durchführung von kapitalgedeckter betrieblicher Altersversorgung.

Das Leistungsangebot der traditionellen Pensionskassen beinhaltet lebenslange Rentenleistungen, Hinterbliebenenversorgung und Invaliditätsschutz auf Basis von Uni-Sex-Tarifen. Es entspricht damit heute wie in der Vergangenheit den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und deren Angehörigen nach einer Absicherung der biometrischen Risiken. Denn der eingeleitete Umbau der staatlichen Alterssicherungssysteme erfordert eine dem Risikoschutz in der ersten Säule vergleichbare Alterssicherung in der zweiten Säule. Ein solcher Schutz wird daher zunehmend von sozialpolitischer Bedeutung werden.

Durch ihre Betriebsnähe zeichnen sich die Firmenpensionskassen durch hohe Transparenz, vergleichsweise niedrige Verwaltungskosten, attraktive Leistungen und die Mitwirkungsmöglichkeiten sowohl der Arbeitgeber als auch der versicherten

Arbeitnehmer in den Vertretungsorganen der Pensionskassen aus. Abschluss- und Provisionsaufwendungen werden nicht geleistet und verteilungsfähige Überschüsse werden ausschließlich für die versicherten Arbeitnehmer verwendet.

Die Verbesserungen der steuerlichen Rahmenbedingungen haben bewirkt, dass bestehende Systeme der betrieblichen Altersversorgung nicht eingeschränkt, sondern ausgebaut bzw. auf eine externe kapitalgedeckte Finanzierung über eine Pensionskasse umgestellt worden sind.

Die betriebliche Altersversorgung ist zudem in nahezu allen Branchen zum Inhalt von Tarifverhandlungen geworden. Hierzu hat entscheidend der durch das AVmG eingeführte Anspruch des Arbeitnehmers auf eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung beigetragen. In zahlreichen Tarifbereichen sind bereits Tarifverträge über eine betriebliche Altersversorgung abgeschlossen worden. Dies ist ein entscheidender Beitrag zu einer flächendeckenden Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung.

Für mehrere Branchen, wie z.B. im Groß- und Außenhandel, der Ernährungsindustrie, der Süßwarenindustrie, der Milchwirtschaft, wurde die Umsetzung der tariflichen Altersversorgung vorrangig über den Durchführungsweg Pensionskasse vereinbart. Soweit auf Grund der tarifvertraglichen Regelungen von den Tarifvertragspartnern der Durchführungsweg für Arbeitgeber und Arbeitnehmer offen gelassen worden ist, so haben sich diese auf betrieblicher Ebene in einer Vielzahl von Fällen für die Umsetzung über eine Pensionskasse entschieden. Entscheidendes Momentum hierfür ist die bereits oben aufgezeigte Vorteilhaftigkeit des Durchführungsweges sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer. Insbesondere die einfache Handhabbarkeit und die langjährige Erfahrung bei der Umsetzung von Modellen der betrieblichen Altersversorgung dürfte für die Ar-

beitgeber ein maßgebliches Entscheidungskriterium gewesen sein. Für die Arbeitnehmer zeichnet sich die Pensionskasse gegenüber anderen Durchführungswegen grds. durch kalkulierbare Leistungen im Versorgungsfall auf Basis einer beitragsorientierten Leistungszusage aus.

Die hohe Akzeptanz des Durchführungsweges Pensionskasse bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie die verbesserten steuerlichen Rahmenbedingungen haben vor dem Hintergrund des erwarteten Ausbaus der zweiten Säule als zu einem „bedeutenden Markt für Altersversorgung“ dazu geführt, dass neben den bisher bestehenden Firmenpensionskassen ein neuer Typus von Pensionskasse entstanden ist. Diese neuen Einrichtungen werden in aller Regel in der Rechtsform der Aktiengesellschaft mit Gewinnerzielungsabsicht betrieben. Die traditionellen Firmenpensionskassen sind dagegen (bisher) ausschließlich in der Rechtsform des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit organisiert.

Mit dem neuen Typus von Pensionskassen, die ganz überwiegend von Lebensversicherungsunternehmen, aber auch von Finanzinstituten gegründet worden sind, haben zugleich neue Produkte, wie z.B. die fondsgebundene Lebensversicherung, welche zuvor auch von der Aufsicht ausschließlich der dritten Säule zugeordnet worden war, Einzug in die betriebliche Altersversorgung gehalten. Die neuen Leistungsangebote zeichnen sich

Rang	Name des VU	Bilanzsumme (Mio. €)	Versicherte Personen
1.	BVV Vers. Bankgewerbes	14.709	376.259
2.	Bayer-Pensionskasse	6.064	111.452
3.	IBM Deutschland PK	5.367	36.275
4.	Hoechst-Gruppe PK	4.945	106.635
5.	BASF Pensionskasse	4.020	94.589
6.	Baugewerbe ZVK	3.260	1.248.228
7.	Allianz-VK	3.002	54.836
8.	Degussa-Hüls PK	2.312	50.306
9.	Hamb. PK von 1905	2.016	106.034
10.	Verka PK	1.576	78.703
136	alle Pensionskassen	72.745	3.380.924

Quelle: GB BAV 2001, Teil B, Tab. 260

durch die bisher für die dritte Säule typische Möglichkeit der mehr individuellen Produktgestaltung aus.

Im Kalenderjahr 2002 sind von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) bislang (Stand: 20.12.2002) 22 neu gegründete Pensionskassen zum Geschäftsbetrieb zugelassen worden. Hiervon werden 21 Pensionskassen in der Rechtsform der Aktiengesellschaft betrieben. 10 Pensionskassen bieten eine fondsgebundene Lebensversicherung an, für das Rückdeckungsgeschäft erfolgte keine gesonderte Zulassung.

Das Erscheinungsbild der Pensionskassen ist bislang geprägt durch die traditionellen Firmenpensionskassen und die unabhängigen, überbetrieblichen Pensionskassen.

Mit dem Auftreten des neuen Typus von Pensionskassen wird das Erscheinungsbild vielfältiger werden und zu einer mehr differenzierten Wahrnehmung der Pensionskassen führen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der Ausbreitung der tariflichen Altersversorgung. Hier haben sich die Pensionskassen neuen Typs neben den Firmenpensionskassen bereits im Wettbewerb mit den anderen Durchführungswegen der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung etabliert und in einzelnen Branchenlösungen als der bevorzugte Durchführungsweg durchgesetzt.

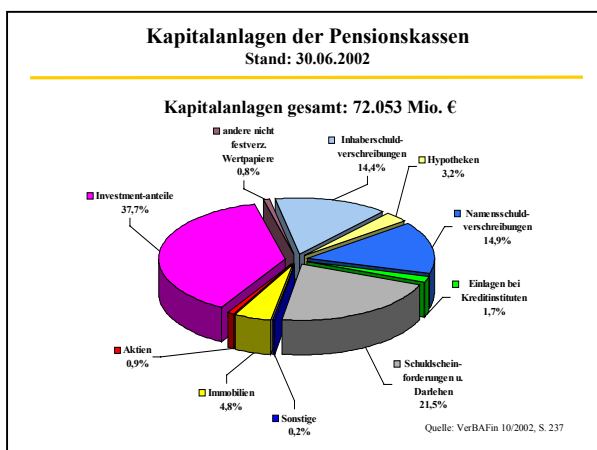
Auch die Sicherheit der Kapitalanlagen und die Beaufsichtigung der Kapitalanlagepolitik durch die BaFin haben mit zu

dem Erfolg der Pensionskassen beigetragen. Die aktuellen Entwicklungen an den Kapitalmärkten haben deutlich aufgezeigt, dass insbesondere den als besonders chancenreich eingestuften Anlageklassen ebenso höhere Risiken gegenüberstehen. So manche im Wettbewerb publizierten Renditeannahmen haben sich im Nachhinein als von eher „heroischer Natur“ erwiesen.

Für die Kapitalanlagetätigkeit der Pensionskassen gilt neben dem Versicherungsaufsichtsgesetz insbesondere die Kapitalanlageverordnung, das Anlagegrundschreiben R 29/2002 (VA) und das Berichtsrundschreiben R 30/2002 (VA).

Die negative Entwicklung an den Aktienmärkten, das Anhalten der Niedrigzinsphase sowie die zunehmende Volatilität an den Kapitalmärkten ist auch an den Pensionskassen nicht spurlos vorbeigegangen. Bei einem Fortdauern der gegenwärtigen, für die Versicherungsunternehmen negativen Kapitalmarktbedingungen werden sich die erzielbaren überrechnungsmäßigen Erträge künftig deutlich verringern. Dies sollte im Sinne einer sachlichen und offenen Informationspolitik sowohl gegenüber den Versicherten als auch den Arbeitgebern deutlich und offen kommuniziert werden.

Vergleicht man die Situation in Deutschland mit der in den Ländern, die bereits früher mit dem Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung begonnen haben, so stehen wir ganz of



**Alterseinkommen aus den drei Säulen (in %)**

---

**Einkommenszusammensetzung von Zwei-Personen-Rentnerhaushalten**

	Deutschland	Niederlande	Schweiz	Großbritannien	USA
1. Säule	85	50	42	65	45
2. Säule	5	40	32	25	13
3. Säule	10	10	26	10	42*

\* Davon 25% Erwerbseinkommen

Quelle: Deutsches Institut für Altersvorsorge GmbH (1999): "Reformerfahrungen im Ausland", S. 5.

fensichtlich erst am Beginn einer Neuorientierung.

Mit dem eingeleiteten Umbau nimmt auch die Verantwortung der an der Alterssicherung Beteiligten für deren Weiterentwicklung zu. Hierzu gehören in erster Linie die Beitragszahler, also Arbeitnehmer und Arbeitgeber, insbesondere aber auch der Gesetzgeber und die Tarifvertragsparteien. Diese müssen die arbeits- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass die externe kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung einen nachhaltigen Ausbau erfährt. Hierzu gehört auch die Verantwortung dafür, dass vorrangig in der zweiten Säule tatsächlich auch eine nachhaltige Alterssicherung der Arbeitnehmer und deren Angehörigen durch lebenslange Leibrenten, Hinterbliebenen- und Invaliditätsschutz erfolgt. Dies ist vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion über einen Umbau der gesetzlichen Alterssicherungssysteme notwendiger denn je.

Für die Pensionskassen bedeuten die sich abzeichnenden Entwicklungen ebenfalls ein mehr an Verantwortung und Herausforderungen. Produkt- und Ergebnisvergleiche werden ebenso zunehmen

wie das Informationsbedürfnis der Versicherten und der Trägerunternehmen. Volatilere Kapitalmärkte führen zu einem deutlichen Anstieg der Anforderungen an das Asset-Liability-Management und an die Berichtspflichten gegenüber der BA-Fin, z.B. durch die Einführung von Stresstests. In dem Maße, wie die betriebliche Altersversorgung an Gewicht zunimmt, zeichnet sich zudem ab, dass auch die Anforderungen durch den Gesetzgeber an die Flexibilität der Pensionskassen hinsichtlich der Übertragbarkeit von Anwartschaften und Ansprüchen steigen wird.

Die Pensionskassen müssen und werden sich den neuen Herausforderungen und der damit verbundenen Verantwortung stellen. Dass die Pensionskassen in der Lage sind, neue Herausforderungen umzusetzen und zu bewältigen, dafür steht der bisherige Erfolg und die lange Tradition der Pensionskassen als Spezialist für die Durchführung der externen kapitalgedeckten betrieblicher Altersversorgung und lässt diese mit Zuversicht in die Zukunft blicken.

Quelle: Pensionskassen - 1. Auflage März 2003, Einleitung