

Arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung durch Verwendung von Zeitkonten

Von Arbeitszeitkonten (oder Zeitkonten) spricht man, wenn der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber vereinbart, auf Entgelt für z.B. geleistete Überstunden oder sonstigen Mehrarbeitszeitvergütungen zugunsten einer Gutschrift auf einem Sonderkonto zu verzichten. Unerheblich ist dabei, ob eine zeitmäßige Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto erfolgt, oder der Zeitwert in einen Geldbetrag umgerechnet wird.

Für den Arbeitnehmer entsteht hierdurch die Möglichkeit, die bereits erdiente Vergütung auf einen späteren Zeitpunkt hinauszuschieben und sich diese erst im Rahmen einer Arbeitsfreistellung ggf. auch mit Wertsteigerung auszahlen zu lassen. Der lohnsteuerrechtliche Zufluss des Arbeitslohns entsteht durch die Buchung auf ein Zeitkonto erst in der aufgeschobenen Auszahlungsphase. Voraussetzung gemäß BMF-Schreiben vom 05.08.2002 Rn. 154 für den steuerrechtlich anerkannten Aufbau eines Zeitkontos ist, dass der gutzuschreibende Arbeitslohn noch nicht zur Auszahlung an den Arbeitnehmer fällig ist. Diese Rechtslage gilt erst für Vereinbarungen ab dem 01.01.2002. Bis zu diesem Zeitpunkt wurde von der Finanzverwaltung darauf abgestellt, dass der Lohnanspruch zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Zeitkontengutschrift noch nicht verdient war.

Der auf dem Zeitkonto gutgeschriebene Betrag, oder auch nur ein Teil hiervon, kann zudem zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden. Hierdurch kann der

Zufluss des Arbeitslohns sogar bis zum Rentenalter hinausgeschoben werden. Der steuerrechtliche Lohnzufluss richtet sich dann nach den verschiedenen Durchführungswegen in der betrieblichen Altersversorgung. Ein nicht unbedeutender Vorteil ist es, dass der Arbeitnehmer in der Auszahlungsphase verschiedene Freibeträge in Abhängigkeit vom gewählten Durchführungsweg geltend machen kann.

Soweit von der Umwandlung in betriebliche Altersversorgung Gutschriften von Zeitkonten betroffen sind, die vor dem 01.01.2002 gebildet wurden, ist Voraussetzung für eine lohnsteuerliche Anerkennung, dass die wahlweise Verwendung der Gutschriften für Leistungen aus betrieblicher Altersversorgung vor Aufbau des Zeitkontos vereinbart wurde. War dies nicht der Fall, so wurde die Umwandlung steuerrechtlich noch zugelassen, soweit die Vereinbarung über die wahlweise Verwendung noch bis zum 31.12.2000 nachgeholt wurde.

Sind von der Umwandlung in betriebliche Altersversorgung steuerfreie Zuschläge für bspw. Nachtarbeit auf dem Zeitkonto betroffen, so bleibt die Steuerfreiheit dieser Beträge grundsätzlich erhalten. Voraussetzung hierfür ist, dass die betroffenen Vergütungsbestandteile gesondert auf dem Zeitkonto erfasst und ausgewiesen werden. Sofern ein Zinsertrag aus den steuerfreien Beträgen resultiert, ist dieser zu versteuern, da die Verzinsung die Ursache in der späteren Auszahlung hat und nicht die Vergütung für tatsächlich geleistete Arbeit darstellt.

In dieser Ausgabe:

Arbeitnehmerfinanzierte bAV durch Verwendung von Zeitkonten	1
Bilanzierung von Wertpapiergebundenen Versorgungszusagen	1
Transferierbarkeit von Pensionskassenverträgen	2/3
Neue Wege in der Insolvenzversicherung?	3/4
Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherungsträger	5

Bilanzierung von wertpapiergebundenen Versorgungszusagen

Beitragsorientierte Leistungszusagen stellen eine moderne Form der Ausgestaltung einer unmittelbaren Versorgungszusage dar. Dabei wird ein fiktiver Beitrag mittels einer Transformationstabelle in eine Versorgungsleistung umgerechnet, die als Kapital oder Rente im Alter, bei Invalidität oder im Todesfall ausgezahlt wird. Es ist möglich, eine solche Versorgungszusage zu finanzieren, indem in Höhe des „Beitrags“ Anteile an einem Publikumsfonds erworben werden. Wird diese versorgungsspezifische Kapitalanlage mit dem Versorgungsversprechen verknüpft, in dem dem Arbeitnehmer statt der Garantieleistung aus der Transformationstabelle der Wert der angelegten Fondsanteile im Versorgungsfall zugesagt wird, wenn dieser höher ist als der Garantiewert, kann man von einer fondsunterlegten oder fondsgebundenen Versorgungszusage sprechen. Solche Zusagegestaltungen bieten sich insbesondere an, wenn eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung finanziert wird.

Mit Schreiben vom 17.12.2002 (IV A 6-S 2176-47/02) hat sich das Bundesministerium der Finanzen zu der Frage geäußert, wie bei wertpapiergebundenen Pensionszusagen die Rückstellungen gemäß § 6a EStG zu ermitteln sind. Vor dem Hintergrund, dass ein Rechtsanspruch bestehen muss und ungewisse Erhöhungen oder Verminderungen der Pensionsleistung nicht berücksichtigt werden dürfen, kommt das BMF zu dem Ergebnis, dass nur die garantierte Mindestleistung bei der Bewertung gemäß § 6a EStG berücksichtigt werden kann. Eine zusammengefasste Bewertung von Wertpapier und Pensionsrückstellung scheidet ebenso wie bei einer Rückdeckungsversicherung aus.

Damit wird der in der Literatur (Ververs/Nolte DB 2002, S. 1281) vertretenen Auffassung eine Absage erteilt, dass derartige Verpflichtungen in der Handels- und Steuerbilanz mit dem Nominalwert anzusetzen sind.

Transferierbarkeit von Pensionskassen-Verträgen

Das abgelaufene Jahr 2002 hat gezeigt, dass ein Großteil der betrieblichen Entgeltumwandlungsangebote von Arbeitgebern an Arbeitnehmer über den Finanzierungsweg Pensionskasse durchgeführt werden. Dies gilt sowohl für eine Vielzahl von entsprechenden Regelungen in Branchen-Tarifverträgen (z.B. Bauwirtschaft, Druckindustrie, Groß- und Aussenhandel NRW, Hotel- und Gaststättengewerbe, Metall-/Elektroindustrie) als auch für Hunderte von Individualvereinbarungen von nicht tarifgebundenen Unternehmen.

Neben den traditionellen Pensionskassen wie Hamburger Pensionskasse (HPK), Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft (PKdW) oder Höchster Pensionskasse, sowie branchenspezifischen Versorgungsträgern wie der Metall-Kasse (Angebot der „MetallRente“) bzw. die Pensionskasse „Ernährung und Genuss“ haben gerade die neu gegründeten Pensionskassen großer deutscher Versicherer (z.B. Pensionskassen von Allianz, Victoria, Gerling, Gothaer) viele Rahmenverträge mit Branchen, Verbänden, Konzernen und mittelständischen Unternehmen schließen können. Auch die Versorgungseinrichtungen des öffentlichen Rechts (z.B. die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) sind meistens Pensionskassen. Dies wird bereits ab 2003 verstärkt dazu führen, dass Mitarbeiter bei Arbeitgeberwechsel ihre abgeschlossenen Pensionskassen-Verträge auf den neuen Arbeitgeber transferieren wollen. In jedem Fall gehen die Arbeitnehmer davon aus, dass die vollen Deckungsmittel des Vertrages zur Verfügung stehen und ggf. auf eine andere Pensionskasse übertragen werden können.

Diese verbesserte Transferierbarkeit von aus Entgeltumwandlung finanzierter betrieblicher Altersversorgung liegt sowohl im Interesse des Arbeitnehmers als auch des Gesetzgebers. So hat dieser durch die Einfügung des Abs. 4 in § 4 BetrAVG die Übertragbarkeit der durch Entgeltumwandlung erworbenen Versorgungsanswartschaften auf einen neuen Arbeitgeber oder auf eine Versorgungseinrichtung des Arbeitgebers auf Verlangen des Arbeitnehmers erleichtert, soweit der neue Arbeitgeber bzw. neue Versorgungsträger zustimmt. Die ergänzende Regelung wurde erforderlich, damit die im Rahmen der von Entgeltumwandlungen erworbenen Versorgungsanswartschaften bei einem Arbeitsplatzwechsel mitgenommen werden können.

Der Arbeitnehmer kann folglich verlangen, dass der alte Arbeitgeber den Barwert der bei ihm erworbenen Anwartschaften auf den nachfolgenden Arbeitgeber bzw. auf einen von diesem eingeschalteten Versorgungsträger überträgt, wenn der neue Arbeitgeber bereit ist, im Ergebnis die Zusage zu übernehmen. Es ist nicht erforderlich, dass der neue Arbeitgeber eine inhaltsgleiche Zusage erteilt. Ausreichend ist eine wertgleiche Zusage, also z.B. anstelle einer Zusage auf Alters- und Invaliditätsleistungen, die der alte Arbeitgeber gegeben hat, eine – dann allerdings betragsmäßig höhere – Zusage nur auf Altersleistungen.

Die Höhe der Übertragungswerte, die mitgenommen werden können, bestimmt sich entsprechend der für die Abfindung unverfallbarer Anwartschaften geltenden Regelung in § 3 Abs. 2 BetrAVG. Dort ist festgehalten, dass sich die Abfindung nach dem Barwert der nach § 2 BetrAVG bemessenen künftigen Versorgungsleistungen im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechnet (Höhe der unverfallbaren Anwartschaft). Soweit sich der Anspruch auf die künftigen Versor-

gungsleistungen gegen ein Unternehmen der Lebensversicherung, einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse richtet, berechnet sich die Abfindung nach dem geschäftsplanmäßigen Deckungskapital im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder, soweit die Berechnung des Deckungskapitals nicht zum Geschäftsplan gehört, nach dem Zeitwert (Rückkaufswert) gemäß § 176 Abs. 3 des Gesetzes über den Versicherungsvertrag (VVG).

Die Übertragung einer durch Entgeltumwandlung erworbenen Versorgungsanswartschaft muss nicht unbedingt schon mit dem Arbeitsplatzwechsel gefordert werden; sie kann auch später verlangt werden, so dass der Arbeitnehmer unverfallbare Anwartschaften aus Entgeltumwandlung gegebenenfalls bei einem Arbeitgeber bündeln kann. Dadurch wird erreicht, dass der Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalls die Versorgungsleistungen lediglich von einem Versorgungsträger erhält. § 4 Abs. 4 BetrAVG gilt gemäß § 30 g Abs. 2 BetrAVG allerdings nur für Anwartschaften, die auf ab dem 01.01.2001 erteilten Zusagen beruhen.

Nach Meinung der Literatur ist nicht eindeutig geklärt, ob der Gesetzgeber durch die Verwendung des Begriffes „Barwert“ in § 4 Abs. 4 BetrAVG bewusst diese Vorschrift nur auf die Übertragung von unverfallbaren Anwartschaften aus Entgeltumwandlungszusagen verwendet wissen will, die mit Hilfe einer unmittelbaren Versorgungszusage oder einer Unterstützungskasse durchgeführt wurden. Dieser Schluss könnte insofern nahe liegen, da der Gesetzgeber bei Unternehmen der Lebensversicherung oder bei Pensionskassen auf das Deckungskapital als Wertbestimmung für die Abfindung abstellt.

Wir gehen jedoch davon aus, dass nach Sinn und Zweck des Gesetzes sich das Übertragungsrecht gemäß § 4 Abs. 4 BetrAVG nicht nur auf unmittelbare Versorgungszusagen und Unterstützungskassen beziehen kann. Der Gesetzgeber beabsichtigt eindeutig eine Verbesserung der Portabilität von Leistungen aus betrieblicher Altersversorgung, um damit die volkswirtschaftlich notwendige Flexibilität der Arbeitnehmer nicht zu behindern. Auch die Intention der Bündelung von Versorgungsleistungen bei einem Versorgungsträger deutet auf die Absicht hin, dass sich das Übertragungsrecht auf alle Durchführungswege erstrecken soll, also auch auf Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

Folglich kann daraus geschlossen werden, dass auch Versicherer und Pensionskassen verpflichtet sind, ihre Deckungsmittel bei Anforderung auf einen neuen Arbeitgeber und dessen Versorgungsträger zu übertragen. Wird die Übertragung zum Zeitpunkt des Ausscheidens verlangt, sind die bis dahin angesammelten Deckungsmittel dem neuen Arbeitgeber oder dessen Versorgungsträger zur Verfügung zu stellen. Erfolgt eine Übertragung erst später, so sind die bis dahin fortentwickelten Deckungsmittel heranzuziehen. Spannend ist jedoch die Frage, ob die Versicherer oder die Pensionskasse in einem solchen Übertragungsfalle einen sog. Stornoabschlag einbehalten dürfen. Dieser kann sich durchaus in Höhe von ca. 5 % der Deckungsmittel bewegen.

Eine ähnliche Fragestellung ist den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern aus der Vergangenheit in Zusammenhang mit Direktversicherungsverträgen bekannt. Hier besteht bis heute

Fortsetzung von Seite 2

ein Übertragungsabkommen zwischen der großen Mehrzahl der Lebensversicherungsgesellschaften in Deutschland, dass bei einem Transfer eines Direktversicherungsvertrages aus einem Gruppenversicherungsvertrag auf einen anderen Versicherer die vollen Deckungsmittel übertragen werden. Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) war damals treibende Kraft bei dem Zustandekommen dieses Übertragungsabkommens.

Wie sieht nun die Praxis bei den Pensionskassen aus, die ja genauso wie die Direktversicherungen als versicherungsförmiger Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung gelten?

Zuerst ist festzustellen, dass zwischen einer Direktversicherungszusage und einer Pensionskassenzusage keine grundsätzlichen Unterschiede bestehen. Alle einschlägigen Regelungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) für Lebensversicherungsunternehmen gelten auch für die Pensionskassen. Die Kalkulation der Tarife und die Berechnung der Versorgungsanwartschaften erfolgen auch bei den Pensionskassen nach den gleichen versicherungsmathematischen Grundsätzen. Die Pensionskassen werden ebenfalls von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) - Bereich Versicherungen - kontrolliert.

Weiterhin ist davon auszugehen, dass Arbeitgeber oder Branchenverbände, die mit einer Pensionskasse einen Rahmenvertrag über die Durchführung von Entgeltumwandlung getroffen haben, nicht daran interessiert sind, mit anderen Pensionskassen ähnliche Verträge abzuschließen. Neu eintretende Mitarbeiter, die Pensionskassenverträge bei anderen Anbietern abgeschlossen haben, werden u.E. nur die Möglichkeit erhalten, ihre Entgeltumwandlung ausschließlich über die vom Arbeitgeber angebotene Pensionskasse fortzuführen. Der Mitarbeiter hat unter Berücksichtigung der o.a. Argumentation die Möglichkeit, die bereits in der Vergangenheit angesammelten Pensionskassen-Mittel auf den aktuellen Versorgungsträger zu übertragen (dessen Zustimmung bzw. die des Arbeitgebers vorausgesetzt).

Und wie verhalten sich nun die Pensionskassen bzw. welche Pensionskassen-Mittel erhält der Mitarbeiter?

Neue Wege in der Insolvenzsicherung ?

Im Rahmen des Altersvermögensgesetzes wurde mit dem Pensionsfonds ein weiterer Durchführungsweg in die betriebliche Altersversorgung eingeführt. Die Beteiligten am Gesetzgebungsverfahren mussten sich natürlich in diesem Zusammenhang auch mit der Frage befassen, wie der neu geschaffene Pensionsfonds in das bestehende Insolvenzsicherungssystem eingeordnet werden sollte.

Aus dieser Diskussion ergaben sich sehr schnell weitergehende Fragestellungen, die letzten Endes dazu führten, dass man die gesamte derzeitige Insolvenzsicherungsstruktur auf den Prüfstand stellte. Man gab insbesondere zu bedenken, dass Insolvenzrisiken sicherlich eine unterschiedliche Qualität besitzen. So muss man wohl das Insolvenzsicherungsrisiko aus einer Direktzusage des Arbeitgebers anders bewerten, als wenn die gleiche Zusage über einen Pensionsfonds abgewickelt wird.

Leider gibt es bis zum heutigen Tage noch kein entsprechendes Übertragungsabkommen zwischen den Pensionskassen. Angeblich gibt es bereits erste zarte Annäherungen zu diesem Thema, doch konkrete Ergebnisse oder ein Terminplan, bis zu welchem Zeitpunkt ein solches Übertragungsabkommen stehen soll, sind nicht absehbar.

Nachfragen bei einzelnen Pensionskassen zur individuellen Beurteilung und Handhabung der Frage nach Übertragung von Pensionskassen-Mitteln auf andere Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungsträger führten zu unterschiedlichen Ergebnissen. Einige Pensionskassen (z.B. MetallKasse, PKdW) deuteten an, dass bei einem entsprechenden Wunsch des Arbeitnehmers der volle Deckungsstock auf eine andere Pensionskasse übertragen werden würde. Dies sei jedoch keine allgemein gültige Aussage, sondern würde im jeweiligen Einzelfall geprüft werden.

Viele Versicherer-Pensionskassen versuchen ihre Kunden bzw. deren Arbeitnehmer dahingehend zu vertrösten, dass bei Arbeitgeberwechsel und Ausschluss der Möglichkeit der beitragspflichtigen Fortführung des Vertrages beim neuen Arbeitgeber, bis zum Abschluss eines Übertragungsabkommens der Vertrag beitragsfrei gestellt werden sollte. Einige wenige Pensionskassen sehen zudem lt. Geschäftsplan und Interpretation der Gesetzeslage derzeit keine vorzeitige Auszahlungsmöglichkeiten / Abfindungen bei aus Entgeltumwandlung finanzierter betrieblicher Altersversorgung vor.

Wir empfehlen Unternehmen mit größeren Mitarbeiterbeständen bzw. Branchenverbänden, ggf. schriftliche Absprachen mit der vertraglich verbundenen Pensionskasse zu treffen, dass bis zum Abschluss eines Übertragungsabkommens zwischen den Pensionskassen sichergestellt ist, dass auf Wunsch eines ausscheidenden Arbeitnehmers und bei Zustimmung des neuen Arbeitgebers die Deckungsmittel der Pensionskasse auf dessen Versorgungsträger übertragen werden. Diese Vereinbarung wäre optimal, wenn die Pensionskasse bei einer solchen Übertragung auf einen Stornoabschlag verzichten würde.

Unser Institut unterstützt Sie gerne bei den Gesprächen / Verhandlungen mit Ihrem Versorgungsträger.

Auch eine individuelle Berücksichtigung der Bonität des Arbeitgebers bei der Höhe des Insolvenzsicherungsbeitrages wurde diskutiert.

Wegen der Komplexität der aufgeworfenen Fragen wurden schließlich die Professoren Dr. Wolfgang Gerke und Dr. Klaus Heubeck beauftragt, in Rahmen eines Gutachtens mögliche neue Wege in der Insolvenzsicherung aufzuzeigen. Das Gutachten liegt nun seit Mitte des Jahres 2002 vor. Wesentliches Ergebnis des Gutachtens ist ein Vorschlag zur Neuordnung der Insolvenzsicherung nach Risikoklassen. Im Gegensatz zur bisherigen Regelung, bei der für die Durchführungswege gleiche Beitragssätze veranschlagt wurden, werden im Rahmen des neuen Vorschlags die Beiträge nach Risikoklassen differenziert.

Fortsetzung von Seite 3

Bisherige Regelung:

	Direktzusage	Unterstützungskasse	Pensionskasse	Pensionsfonds	Direktversicherung
Beiträge an den PSV aG.	ja	ja	nein	ja	nein

Vorschlag für Neuregelung (Drei-Risikoklassenkonzept):

	Risikogruppe		
	I	II	III
Risikoprofil	Unternehmensindividuelles Insolvenzrisiko	Unternehmensindividuelles Insolvenzrisiko reduziert durch abgegrenzte Vermögensmasse	Insolvenzrisiko eines Versicherungsunternehmens
Durchführungsweg	-Pensionszusage -Unterstützungskasse (reservepolsterfinanziert) -Direktversicherung*	-Pensionsfonds -Pensionskasse -Asset-Backing-Modelle	-Direktversicherung -kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse**

*) widerrufliches Bezugsrecht, wirtschaftliche Beeinträchtigung durch Beleihung oder Abtretung

**) ein Rückgriff durch das Trägerunternehmen oder den Insolvenzverwalter muss vollständig ausgeschlossen sein.

Für die **Risikogruppe I** soll es bei dem bisherigen System der Beitragsfestsetzung bleiben. Bonitätsaspekte der Firmen sollen zunächst außer Betracht gelassen werden.

In der **Risikogruppe II** sind die Durchführungswege erfasst, bei denen das Insolvenzrisiko für die Versorgungsansprüche durch eine ausgegliederte Vermögensmasse reduziert ist. Der Beitragssatz sollte das im Normalfall niedrigere Risiko und die Qualität der Kapitalanlage widerspiegeln und auf diese Weise Anreize zu einer ausreichenden Kapitalausstattung und einem vernünftigen Vermögensmanagement bieten. Beim Pensionsfonds sollte bei der Beitragsermittlung zusätzlich auch das Risiko der nicht vollständigen Erfüllbarkeit der Leistungen berücksichtigt werden.

Risikogruppe III umfasst die Durchführungsformen, bei denen die Insolvenzversicherung nur im Fall der Zahlungsunfähigkeit des Versicherungsunternehmens in Anspruch genommen werden muss. Wenn man diesen Fall überhaupt als sicherungsnotwendig definiert, könnte die Absicherung ebenfalls über den Pensions-Sicherungs-Verein mit einem im Vergleich zur Risikogruppe II nochmals niedrigeren Beitrag erfolgen.

Der Vorschlag zur Neuordnung der Insolvenzversicherung führt bei den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse und rückgedeckte Unterstützungskasse zu einer gegenüber dem bisherigen Status erheblich veränderten Einschätzung des Insolvenzrisikos, was von den betroffenen Institutionen je nach Interessenlage teils begrüßt und teils vehement abgelehnt wird. Die nun günstigere Einschätzung des Insolvenzrisikos bei der **rückgedeckten Unterstützungskasse** wird allgemein begrüßt und als systemgerecht empfunden, da das Insolvenzrisiko bei diesem Durchführungsweg im Kern vom Insolvenzrisiko des involvierten Versicherungsunternehmens bestimmt wird und als äußerst gering einzuschätzen ist.

Die Einstufung der - bisher nicht sicherungspflichtigen - **Pensionskasse** in Risikoklasse II hat hingegen zu erheblichen Diskussionen geführt und wird von den Betroffenen rundweg abgelehnt. Die Gegner dieser Einstufung weisen insbesondere darauf hin, dass die Pensionskassen als Lebensversicherungsunternehmen den gleichen strengen Vorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes unterliegen wie die Anbieter von

Direktversicherungen. Damit ergäbe sich folgerichtig eine Einstufung der Pensionskassen in Risikoklasse III.

Darüber hinaus führt die Einstufung der Pensionskassen in Risikoklasse II zu einem Widerspruch im vorgeschlagenen System, da die rückgedeckte Unterstützungskasse unabhängig davon, ob die Rückdeckung über eine Pensionskasse oder ein anderes Lebensversicherungsunternehmen erfolgt, in die günstigere Risikoklasse III eingestuft wird.

Die Einstufung des **Pensionsfonds** in Risikoklasse II ist von interessierter Seite natürlich begrüßt worden, da damit eine Besserstellung im Vergleich zur derzeitigen Situation erreicht würde. Insbesondere die Tatsache, dass man sich hinsichtlich des Insolvenzrisikos von der Direktzusage absetzen und mit der Pensionskasse „gleichziehen“ könnte, wird positiv gesehen, da man sich in einer besonderen Konkurrenzsituation zur Pensionskasse sieht. Die Nähe zur Pensionskasse hinsichtlich des Insolvenzrisikos wird im Übrigen unter anderem damit begründet, dass es seit kurzem auch Pensionskassen erlaubt ist, fondsgebundene Rentenversicherungen anzubieten. Da in diesem Fall Teile des Beitrages auf Risiko des Begünstigten angelegt werden, und somit nicht der Versorgungsträger, sondern der Begünstigte das Kapitalanlageisiko trägt, würden hier im Prinzip die gleichen Kapitalanlagevorschriften wie für Pensionsfonds gelten. Insofern würde zumindest die „fondsgebundene Pensionskasse“ einem ähnlich ausgestalteten Pensionsfonds gleichen.

Einig ist man sich jedoch in allen an der Diskussion beteiligten Gruppen darüber, dass in jedem Fall eine „**Sozialisierung von Altlasten**“ vermieden werden muss. Das heißt, Arbeitgeber die im Rahmen der vorgeschlagenen Neuordnung den Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung zugunsten einer niedrigeren Risikoklasse wechseln, sollten zur Zahlung von Ausgleichsbeträgen an den Pensions-Sicherungs-Verein verpflichtet werden.

Es bleibt abzuwarten, zu welchen Ergebnissen die derzeit stattfindende Diskussion letztendlich führen wird. Das letzte Wort wird aber immer der Gesetzgeber haben, ohne den eine Neuregelung der Insolvenzversicherung nicht durchführbar ist.

Die Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherungsträger

Seit dem 01.07.2002 werden die jährlichen Renteninformationen der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung versandt. Eine solche Information erhalten bis spätestens zum Jahr 2005 alle in einer gesetzlichen Rentenkasse Versicherten, die das 27. Lebensjahr vollendet und mindestens 5 Beitragsjahre zurückgelegt haben. Die Renteninformation enthält neben allgemeinen Hinweisen folgende wichtigen Informationen:

- Die bisher erworbenen Rentenanwartschaften
- Die Höhe der Rente wegen voller Erwerbsminderung
- Hochrechnungen über die mögliche künftige Altersrente ab dem 65. Lebensjahr
- Die bisher in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlten Beiträge

Die bisher erworbenen Rentenanwartschaften richten sich im Wesentlichen nach den eingezahlten Pflicht- oder freiwilligen Beiträgen. Die Zeiten, für die eine Beitragszahlung erfolgt ist, sind – sofern sie gemeldet wurden – detailliert dem Kontoauszug zu entnehmen. So kann nachvollzogen werden, ob diese, ebenso wie das für die Beitragszahlung zugrunde liegende Entgelt, korrekt und vollständig sind. Erkennbare Lücken sollten durch Einreichen entsprechender Unterlagen, die die fehlenden Zeiten belegen, geschlossen werden.

Wurde ein Jahr lang der Durchschnittsverdienst aller Versicherten verdient, wird ein Entgeltpunkt gutgeschrieben, bei einem höheren oder geringeren Verdienst erfolgt eine höhere bzw. geringere Gutschrift. Die Summe aller Entgeltpunkte wird mit dem jeweils aktuellen geltenden Rentenwert vervielfältigt, um so die Rente im Alter 65 zu errechnen.

Der Ausweis der Rente wegen voller Erwerbsminderung wird

unter Berücksichtigung der Zeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres ermittelt. Für diesen noch ausstehenden Zeitraum wird der Durchschnitt der Entgeltpunkte der bisherigen Versicherungszeiten für jedes in der Zukunft liegende Jahr angerechnet.

Bei der Berechnung der Regelaltersrente ab dem 65. Lebensjahr wurde unterstellt, dass künftig jährlich so viele Entgeltpunkte wie im Durchschnitt der letzten 5 Kalenderjahre erworben werden. Zusätzlich werden zwei Varianten von Anwartschaftserhöhung, nämlich mit einer unterstellten jährlichen Erhöhung von 1,5 % und 3,5 %, ausgewiesen.

Insbesondere durch den Anpassungssatz von 3,5 % p.a. ergeben sich relativ hohe monatliche Werte der jährlichen Altersrente ab dem 65. Lebensjahr. Derart hohe Aufschläge gab es zuletzt vor ca. 30 Jahren und sind für die Zukunft nicht wahrscheinlich. Die Anpassung der Altersrenten hängt von der Entwicklung der Nettolöhne ab und durch steigende Sozialabgabenbelastung werden diese, wenn überhaupt, dann nicht um 3,5 % p.a. ansteigen. Eine Änderung der Berechnungsgrundlagen ist nicht vorgesehen.

Der zweite Schwachpunkt zeigt sich in der Tatsache, dass keine Inflationsrate berücksichtigt ist. Hier wird die BfA jedoch künftig über mögliche Inflationsverluste informieren.

Insgesamt ist der Kontoauszug durchaus informativ und relativ leicht nachzuvollziehen. Durch den Ausweis von irreführend hohen Beträgen könnten jedoch die Versicherten fälschlicherweise davon ausgehen, dass sie im Alter keine finanziellen Lücken haben und auf eine zusätzliche private Vorsorge verzichten. Hier besteht noch ein erheblicher Handlungsbedarf.

Impressum:

Herausgeber:



Dr. Lutz
Beratungsinstitut
für Altersversorgung GmbH

Ungererstrasse 42
80802 München

Tel.: +49-89-388 372-60
Fax: +49-89-388 372-88
E-Mail: muenchen@dr-lutz-institut.de

Bremsstrasse 12
50969 Köln

Tel.: +49-221-936 434-0
Fax: +49-221-936 434-40
E-Mail: koeln@dr-lutz-institut.de

WWW.DR-LUTZ-INSTITUT.DE

Verantwortlich:

Nicole Koller

Dr. Lutz Beratung - das ist umfassende und kompetente Betreuung bei allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (BAV) und der Vergütungsoptimierung.

Wir entwickeln nicht nur individuelle Pensions- und Entlohnungskonzepte für Führungskräfte und ihre Mitarbeiter, sondern sorgen auch zuverlässig für deren Umsetzung.

Unser Team berät und betreut Sie

-kompetent mit erfahrenen und hochmotivierten Mitarbeitern

-individuell mit kundenorientierten und flexiblen Konzepten

-zielgerichtet mit strategisch durchdachter und systematischer Umsetzung

-progressiv mit Bezug auf internationale Entwicklung

-partnerschaftlich mit Fairness und Offenheit