

18. April 2012

editorial

editorial

aktuelles

praxis

finanzen

archiv

Longial GmbH

Prinzenallee 13
40549 Düsseldorf
Tel. 02 11 49 37-76 00
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35
22297 Hamburg
Tel. 0 40 63 76-21 32
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de
www.longial.de

Postanschrift:
Postfach 10 35 65
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sehr geehrte Damen und Herren,

was meinen Sie: Wie weit kommt Deutschland bei der bevorstehenden Fußball- Europameisterschaft? Longial hat die Teilnehmer der 13. Handelsblatt Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung 2012 befragt, wie sie die Chancen Deutschlands einschätzen, Europameister zu werden. 54,8 Prozent der Befragten sind sich sicher, dass Deutschland den Titel holt. Sie dürfen gespannt sein. Über weitere interessante Ergebnisse der TED-Umfrage zu aktuellen bAV- Themen informiert ein Beitrag in der Rubrik "aktuelles".

Darüber hinaus beschäftigen wir uns in diesem Newsletter mit dem EU-Weißbuch zur Altersvorsorge und mit der aktuellen Fragestellung, ob es eine Rückwirkung des Urteils des EuGH zu den Unisextarifen gibt. Außerdem stellen wir kurz die derzeitig diskutierten Konzepte zur Reform des PSV-Beitragssystems vor.

Sollten Sie zu diesen und weiteren Themen rund um die betriebliche Altersversorgung Fragen haben oder eine tiefer greifende Beratung wünschen, stehen Ihnen unsere Pensionsexperten gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns, wenn Sie unseren Newsletter weiterempfehlen.

Ihre Longial- Geschäftsleitung



(Dr. Paulgerd Kolvenbach)



(Dr. Andreas Jurk)

PS: Um den Newsletter als PDF anzuzeigen, klicken Sie bitte [hier](#).



aktuelles

13. Handelsblatt Jahrestagung bAV: ein kurzer Rückblick

Unter dem Schwerpunkt "2012: Das Jahr der Reformen in der Altersvorsorge" fand vom **13. bis 15. März 2012** die **13. Handelsblatt Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung** in Berlin statt. Longial war in diesem Jahr der Sponsor der erstmals vor Ort durchgeführten TED- Umfragen.

In über 40 Vorträgen und Diskussionsrunden berichteten Referenten aus Politik und Wirtschaft über Themen wie:

- Anforderungen der EU an die Einrichtung der bAV,
- Perspektiven einer risikoorientierten PSV- Finanzierung,
- Unisex- Tarife und Garantiezinssenkung für die bAV sowie
- bilanzielle und steuerrechtliche Rahmenbedingungen.

Am Ende des jeweiligen Themenblocks wurden die Veranstaltungsteilnehmer aufgefordert, ihre Meinung zu ausgewählten bAV- Fragestellungen abzugeben. Zum Beispiel wollte Longial wissen, "Welche ist die größte Herausforderung für die bAV in den nächsten Jahren?".

Die Antworten zu dieser Frage und weitere interessante Ergebnisse aus der TED- Umfrage erfahren Sie im [Beitrag von Dr. Kolvenbach](#) oder unter www.longial.de.

Ines Klinger- Nolle, Marketing | PR bei Longial

EU- Weißbuch zur Altersvorsorge

Am 16. Februar 2012 hat die Europäische Kommission das Weißbuch "Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten" veröffentlicht.

Die von der Europäischen Kommission veröffentlichten Weißbücher enthalten Vorschläge für ein gemeinschaftliches Vorgehen der Mitgliedstaaten in einem bestimmten Bereich – so wie hier der Altersvorsorge. Sie sind keine

Rechtsakte, sondern enthalten eine Positionsbestimmung der Kommission und knüpfen oftmals an Grünbücher an, die einen Konsultationsprozess auf europäischer Ebene in Gang setzen. Wird ein Weißbuch vom Rat positiv aufgenommen, kann aus ihm ein Aktionsprogramm der Union für den betreffenden Bereich entstehen. Aus diesem wiederum resultiert dann ein Rechtsakt beispielsweise in Form eines Vorschlags für eine Richtlinie oder eine Verordnung.

Das Weißbuch zur Altersvorsorge verfolgt einen ganzheitlichen europäischen Ansatz für Rentenreformen und zwar sowohl für den staatlichen Bereich als auch für die betrieblichen und privaten Altersversorgungssysteme. Grundprinzipien der europäischen Rentenstrategien sind finanzielle Nachhaltigkeit, Angemessenheit und Sicherheit der Renten. Zentrale Ziele für die Reformanstrengungen sind daher:

- Die Erhöhung der Beteiligung am Arbeitsmarkt sowohl von älteren Menschen, als auch von Frauen, Migranten und Jugendlichen. Die Mitgliedstaaten sollen in diesem Rahmen die Balance von Erwerbs- und Rentenphase verbessern und hierzu unter Einbeziehung der Sozialpartner Vorschläge und Maßnahmen zum Arbeitsmarkt erarbeiten.
- Die Erhöhung der Alterseinkommen aus Zusatzvorsorge. Diese soll zum einen sicherer und kosteneffizienter werden, zum anderen kompatibler mit den Anforderungen flexibler Arbeitsmärkte sein und gleichzeitig die Mobilität nicht behindern.
- Die Geschlechtergerechtigkeit als zentrales Thema von Rentenreformen, da Frauen aufgrund kürzerer Erwerbsbiographien höheren Altersarmutsrisiken ausgesetzt sind.

Insbesondere zum zweiten Ziel, unter das auch die betriebliche Altersversorgung fällt, hat die EU- Kommission eine Reihe von Vorschlägen für Maßnahmen benannt. Sie beabsichtigt die Einleitung und Umsetzung umfassender, europaweit einheitlicher Regelungsstandards. Die für die betriebliche Altersversorgung bedeutendsten Vorschläge beziehen sich auf den seit 2007 im EU- Rat blockierten Richtlinienvorschlag für Mindeststandards in der bAV sowie die Frage, ob Regelungen von Solvency II auch für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) vollständig Anwendung finden sollen.

Zu den beabsichtigten Mindeststandards in der bAV zählen beispielsweise die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen, die Dynamisierung von Anwartschaften und die Übertragung von Anwartschaften bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten. EU- Kommissar Andor ließ auf der diesjährigen Handelsblatt Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung im März durchblicken, dass nach seiner persönlichen Meinung die Unverfallbarkeitsfristen in Deutschland zu lang wären.

Hinsichtlich der Regelungen zu Solvency II wird mit großer Spannung erwartet, welche konkrete Ausgestaltung die Vorschläge haben werden und ob insbesondere die vollständige Übertragung der Vorgaben zur Eigenmittelausstattung für Versicherungen auch für EbAV Anwendung finden werden. Auf der Handelsblatt Jahrestagung wurde allerdings von Vertretern der EU- Kommission versichert, dass es eine Eins- zu- eins- Übertragung der Regelungen nicht geben werde.

Es bleiben nun die konkreten Regelungen abzuwarten. Auf jeden Fall dürfte es einfacher sein, Richtlinienvorschläge durchzusetzen, da nach dem Vertrag von Lissabon der Rat mit qualifizierter Mehrheit und nicht mehr einstimmig entscheiden muss.

Anja Sprick, Rechtsanwältin bei Longial

TED- Umfrage: Unternehmen sehen Betriebsrenten als erste Wahl bei ergänzender Altersvorsorge – Kommunikation mit Arbeitnehmern muss jedoch verbessert werden

Ergebnisse einer von Longial durchgeführten TED- Umfrage zu aktuellen bAV- Themen

Unternehmen schätzen den Stellenwert der betrieblichen Altersversorgung (bAV) im Vergleich zu anderen sozialen Sicherungen als sehr hoch ein. So ergab eine aktuelle Unternehmensumfrage, dass mehr als die Hälfte der befragten Firmen eine betriebliche Altersversorgung als die wichtigste ergänzende Vorsorge neben der gesetzlichen Rente betrachten (Quelle: TED- Umfrage von Longial auf der 13. Handelsblatt Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung am 13. März 2012).

Wenn es um eine aktive Beteiligung der Unternehmen an einer bAV geht, reagieren die Umfrageteilnehmer jedoch zurückhaltend. So befürworten nur knapp 20 Prozent der befragten Unternehmen eine Mitverantwortung an der bAV ihrer Mitarbeiter. Einer größeren Beteiligung der Arbeitgeber an der Finanzierung einer bAV stimmen sogar nur knapp zehn Prozent zu. Die positiven Effekte einer arbeitgebergestützten bAV werden von den Unternehmen also nach wie vor nicht ausreichend gewürdigt. Insbesondere die Chancen, sich durch eine solide bAV bei jungen Talenten als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, bleiben so ungenutzt, ebenso die Möglichkeiten, den Übergang in die Rente flexibler zu gestalten.

Nachholbedarf sehen die Unternehmen, wenn es um die Verbreitung der bAV bei Arbeitnehmern geht. Um die Flächendeckung der bAV zu erhöhen, befürworten daher fast 50 Prozent der Arbeitgeber die Einführung eines Opting- out- Modells bei der Entgeltumwandlung. Jeweils über 20 Prozent möchten den Abschluss verbindlicher tarifvertraglicher Vereinbarungen und

sehen eine Verbesserung der steuerlichen Förderung als Möglichkeit, dassnoch mehr Arbeitnehmer in eine zusätzliche Altersvorsorge investieren.

Befragt nach den größten Herausforderungen für die bAV in den nächsten Jahren, geben die Unternehmen die Ertragsschwäche kapitalgedeckter Altersvorsorgesysteme (über 20 Prozent), den Abbau der Komplexität (ebenfalls über 20 Prozent) und die Gefahren aus den EU- Pensionsfonds-Richtlinien (20 Prozent) an. Insbesondere die Regulierung auf europäischer Ebene sehen die Unternehmen mit zunehmender Sorge. So ist knapp ein Drittel der Befragten der Meinung, dass in bewährte nationale Gestaltungen nicht eingegriffen werden sollte. Der Aussage "Eine Staaten übergreifende Regulierung sollte sich auf zentrale Grundsätze beschränken" stimmen 30 Prozent der Unternehmen zu.

Befragt nach der Einführung einer risikoorientierten PSV- Finanzierung, geben 50 Prozent der Umfrageteilnehmer an, dass dies überfällig sei. Das ist nicht überraschend, zeigt sich doch bei Unternehmen schon länger der Unmut über das bestehende Beitragsmodell. Knapp 30 Prozent geben jedoch auch zu bedenken, dass der Solidaritätsgedanke nicht ganz außer Acht gelassen werden darf. In Bezug auf die Berücksichtigung vorhandener Deckungsmittel auf die zukünftige Beitragshöhe gibt es allerdings durchaus noch divergierende Meinungen.

► Fazit:

Unternehmen schätzen den Stellenwert einer bAV als zusätzliche Altersvorsorge hoch ein, für eine arbeitgebergestützte bAV sind sie zum Großteil jedoch noch nicht bereit. Um eine möglichst hohe Flächendeckung der bAV zu erreichen, befürworten die Unternehmen die Einführung eines Opting- out- Modells. Den Regulierungen auf europäischer Ebene stehen die Unternehmen eher kritisch gegenüber.

Die Ergebnisse der TED- Umfrage auf der Handelsblatt Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung 2012 finden Sie unter www.longial.de.

Dr. Paulgerd Kolvenbach, Geschäftsführer (Sprecher) der Longial

praxis

Update zum Thema Unisextarife

Der EuGH hat in der Rechtssache "Test- Achats" am 1.3.2011 entschieden, dass Art. 5 Abs. 2 RL 2004/113 EG ab dem 21.12.2012 unwirksam ist, weil er den Mitgliedstaaten erlaubt, das Geschlecht als Risiko- und Berechnungsfaktor für Versicherungsprämien und -leistungen zu verwenden. Auch wenn rechtstechnisch die Gender- Richtlinie nicht auf die betriebliche Altersversorgung anzuwenden ist, dürfte der EuGH seine für die private Vorsorge aufgestellten Erwägungen auch für den Bereich "Beruf und Beschäftigung" treffen, wenn ein geschlechtsspezifisch kalkulierter Tarif oder eine Umrechnungstabelle direkt oder mittelbar die Leistungshöhe der betrieblichen Altersversorgung bestimmt. Es sprechen somit gute Gründe dafür, davon auszugehen, dass alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung betroffen sein werden, bei denen die Leistungshöhe sich aus der geschlechtsspezifischen Umrechnung eines Beitrags ergeben.

Nach dem Urteil des EuGH wurden in der Fachwelt verschiedene Meinungen geäußert, was die Rückwirkung des Urteils betrifft. In einer Leitlinie zur Anwendung der RL 2004/113/ EG im Anschluss an das Urteil des EuGH (K (2011) 9497 Rn. 7, v. 22.12.2011) wird der Wille des EuGH bekräftigt, dass mit dem Urteil gerade keine abrupte Umstellung des Marktes gewollt ist, sondern lediglich eine geänderte Regelung für Neuverträge. Dieser Wille wird im Weiteren nun auch mit dem Regierungsentwurf der VAG- Novelle 2012 bekräftigt. Mit dieser VAG- Novelle 2012 wird das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 geändert. Die im EuGH- Urteil für unwirksam erklärte Ausnahmeregelung in § 20 Absatz 2 Satz 1 AGG wird aufgehoben, und in § 33 wird dann ein neuer Absatz 5 angefügt, der im Kern die Umsetzung des Unisex- Urteils des EuGH nur für die ab 21.12.2012 abgeschlossenen Versicherungsverhältnisse vorsieht.

Eine weitere Frage stellt sich bei der Anwendung des EuGH- Urteils für Rückdeckungsversicherungen, die ein reines Finanzierungsinstrument für Unternehmen darstellen. Hier könnte man vertreten, dass weiterhin geschlechtsspezifische Tarife zur Anwendung kommen, weil hier die Gleichbehandlung der Versorgungsberechtigten durch die Zusage der gleichen Leistung bereits sichergestellt ist und lediglich die Finanzierung für den Arbeitgeber unterschiedlich teuer sein kann. Bei den deutschen Lebensversicherern ist keine einheitliche Tendenz bei der Kalkulation von Rückdeckungsversicherungen zu erkennen, die nach dem 21.12.2012 angeboten werden sollen. Die Anbieter von Rückdeckungsversicherungen scheinen demnach nach dem 21.12.2012 sowohl geschlechtsunabhängig als auch geschlechtsabhängig kalkulierte Rückdeckungsversicherungen anbieten zu wollen. Im Rahmen der weiteren Entwicklungen werden im Laufe des Jahres auch grundsätzliche Aussagen der BaFin erwartet, die die bestehenden Unsicherheiten beseitigen sollen.

Dr. Andreas Jurk, Geschäftsführer der Longial

Reform des PSV- Beitragssystems

Seit Gründung des PSV in den siebziger Jahren haben erhebliche Veränderungen bei den Durchführungswegen und dem Anlageverhalten der Arbeitgeber stattgefunden. Die klassische unternehmensinterne Finanzierung über die Bildung von Rückstellungen gibt es zwar nach wie vor noch. Es ist jedoch verstärkt zu beobachten, dass die Arbeitgeber eine entsprechende externe Finanzierung zur dauerhaften Erfüllbarkeit der eingegangenen Versorgungsversprechen anstreben. Daher wird von vielen Arbeitgebern gefordert, dieser Tatsache bei der Höhe der PSV- Beiträge Rechnung zu tragen.

Die Versuche auf gerichtlichem Weg eine Anerkennung dieser Sicherungsbemühungen zu erreichen, sind bislang gescheitert. Wir berichteten hierzu in den Ausgaben [IV/2009](#) und [III/2010](#).

Bereits seit dem sogenannten Gerke/ Heubeck- Gutachten aus 2002 wird eine Reform der Beitragsermittlung für den PSV gefordert. Dabei soll sich die Höhe des Beitrags stärker an dem Insolvenzrisiko, das die Zusage beinhaltet, orientieren. Derzeit wird die Diskussion aufgrund eines Konzepts der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) und eines von der Heubeck AG erstellten Gutachtens erneut verstärkt geführt.

Grundprinzip des Heubeck- Gutachtens ist, dass die Beitragsbemessungsgrundlage für den PSV- Beitrag um ein sogenanntes anrechenbares Vermögen reduziert wird. Das Gutachten schlägt dabei folgende Systematik vor:

- Bewertung des Verlustrisikos und der Verfügbarkeit des für die Pensionsverpflichtungen gebundenen Vermögens
- Bildung von Risikoklassen nach wirtschaftlichen und rechtlichen Kriterien
- Festlegung eines Prozentsatzes für die Vermögensanrechnung
- Bestimmung einer Netto- Beitragsbemessungsgrundlage unter Umrechnung des Verpflichtungsumfangs und des anrechenbaren Vermögens auf den Zeitwert

Pensionskassen und Direktversicherungen werden in die Systematik grundsätzlich einbezogen.

Die BDA hat mittlerweile ein deutlich vereinfachtes Konzept entwickelt. Im Vergleich zur differenzierten Vorgehensweise des Heubeck- Gutachtens führt dies nach Meinung einiger Teilnehmer der Handelsblatt- Jahrestagung nicht immer zu treffgenauen Ergebnissen. Nach dem BDA- Konzept wird bei der Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage wie bisher der Verpflichtungsumfang auf steuerlicher Basis ermittelt. Dies stellt die sogenannte Brutto- Beitragsbemessungsgrundlage (Brutto- BBG) dar. Von dieser Brutto- BBG wird bei Direktzusagen und Unterstützungskassen 40 Prozent des sogenannten anrechenbaren Vermögens und bei Pensionsfonds 80 Prozent des anrechenbaren Vermögens abgezogen. Dies ergibt dann die Netto- BBG. Anrechenbares Vermögen ist dabei bei der Direktzusage und bei der Unterstützungskasse einheitlich das handelsrechtliche Deckungsvermögen. Das heißt, das anrechenbare Vermögen muss ausschließlich für Altersversorgungsverpflichtungen zur Verfügung stehen und dem Zugriff anderer Gläubiger entzogen sein. Beim Pensionsfonds wird das zu berücksichtigende Pensionsfondsvermögen angerechnet. Vermögen, das nicht die handels- bzw. aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Qualifizierung von Deckungs- bzw. Pensionsfondsvermögen erfüllt, ist nicht anrechnungsfähig. Das Vorliegen derartig anrechenbaren Vermögens muss durch einen Wirtschaftsprüfer bestätigt sein, bei Rückdeckungsversicherungen reicht ein Nachweis des Versicherers aus. Weitere Differenzierungen hinsichtlich versicherungsförmiger und nicht- versicherungsförmiger Finanzierung bleiben unbeachtet. Gleiches gilt auch für die Unterscheidung zwischen rückgedeckten und pauschaldotierten Unterstützungskassen. Direktversicherungen und Pensionskassen sind dagegen im Rahmen des BDA- Konzepts bereits dem Grunde nach nicht in die PSV- Pflicht einbezogen.

➤ Fazit:

Eine in größerem Maße risikoorientierte PSV- Beitragsgestaltung ist grundsätzlich zu begrüßen. Der von Heubeck und in dem BDA- Konzept gewählte Ansatz der Ermittlung einer Netto- Beitragsbemessungsgrundlage durch Anrechnung von Vermögen erscheint grundsätzlich sinnvoll und praktikabel. Auch die Bildung von im Ergebnis drei beitragsrelevanten Risikoklassen mit differenzierten Prozentsätzen bezüglich der Anrechenbarkeit von Vermögen ist im Sinne der Einführung eines schlanken, transparenten und für alle Beteiligten einfach zu handhabenden Modells grundsätzlich zu unterstützen.

Bernd Wilhelm, LL.M., Rechtsanwalt, Leiter Fachbereich Recht | Steuern | Versorgungsträgermanagement



[Zurück zur Übersicht](#)