

Stellungnahme zu Vorschlägen aus dem Bundesarbeitsministerium zu Änderungen in Teilbereichen der betrieblichen Altersversorgung (Rentenbezugsphase bei Pensionsfonds und Rückdeckungsversicherungen im Insolvenzfall)

10. September 2015

Zusammenfassung

Die beiden Vorschläge aus dem Bundesarbeitsministerium zur Weiterentwicklung von Teilbereichen der betrieblichen Altersvorsorge sind grundsätzlich zu begrüßen.

Mit dem Vorschlag, bei Pensionsfonds die nichtversicherungsförmige Durchführung der Rentenbezugsphase bei der Beitragszusage mit Mindestleistung zuzulassen, wird eine flexiblere Kapitalanlagepolitik mit der Chance auf höhere Erträge ermöglicht.

Die geplante Fortführung von Rückdeckungsversicherungen im Insolvenzfall des Arbeitgebers würde Nachteile der Altersvorsorge für die berechtigten Arbeitnehmer vermeiden und den Pensionssicherungsverein administrativ entlasten.

Im Einzelnen

1. Aufsichtsrecht für Pensionsfonds sachgerecht weiterentwickeln (§ 112 Abs. 1b VAG-E, § 3 PFDockRV, PFRentZV)

Die aufsichtsrechtliche Weiterentwicklung für Pensionsfonds, wonach die Rentenbezugsphase bei der Beitragszusage mit Mindestleistung nicht mehr – wie bisher – zwingend versicherungsförmig ausgestaltet sein muss, ist grundsätzlich sehr zu begrüßen. Mit dieser Änderung wird Arbeitgebern mit Pensionsfonds eine zusätzliche Möglichkeit für eine flexiblere Kapitalanlagepolitik eröffnet,

womit auch die Chancen zur Erwirtschaftung höherer Renditen vergrößert werden. Diese Möglichkeit ist in Anbetracht der anhaltenden Niedrigzinsphase von großer Bedeutung. Zudem können Friktionen in der Anlagepolitik vermieden werden, die durch die Umstellung von der nichtversicherungsförmigen auf die versicherungsförmige Durchführung insbesondere bei „Firmen-Pensionsfonds“ entstehen.

Die größere aufsichtsrechtliche Flexibilität ist jedoch mit Bedingungen verknüpft, die das Potenzial dieser Änderung begrenzen. So können die Vorgaben, dass Arbeitgeber ab Versorgungsfall für die dann errechnete (regelmäßig über die Beitragsgarantie hinausgehende) Mindestrente eintreten müssen sowie der zwingende kollektivrechtliche Rahmen die Bereitschaft der Arbeitgeber, diese Möglichkeiten zu nutzen, bremsen.

Folgende Klarstellungen bzw. Änderungen sollten geprüft werden:

a. Vorgabe zum Nachweis der Arbeitgeberverpflichtung klarstellen (§ 112 Abs. 1b Nr. 4 VAG-E)

Die Vorgabe, wonach der Arbeitgeber seine „Verpflichtung“ (zur Leistung der Mindestrente) nachzuweisen hat, sollte dahingehend klargestellt werden, dass mit diesem Nachweis für den Arbeitgeber keine zusätzliche – inhaltlich ggf. sogar von der arbeitsrechtlichen Anforderung nach § 1 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG abweichende – Einstandspflicht begründet wird. Die Klarstel-



lung könnte im Gesetzestext erreicht werden, indem die Passage „...Verpflichtung des Arbeitgebers nachweist, selbst für die Erbringung der Mindesthöhe einzustehen“ ersetzt wird durch „Zusage des Arbeitgebers“. Somit würde deutlich, dass die gegenüber dem Pensionsfonds erklärte Haftung des Arbeitgebers nicht über den bestehenden arbeitsrechtlichen Haftungsumfang hinausgehen würde.

b. In Begründung Vorgabe zur kollektivrechtlichen Vereinbarung klarstellen

In der Begründung des Entwurfs zu § 112 Abs. 1b Nr. 1 VAG-E, wonach der Pensionsplan „auf einer kollektivrechtlichen Vereinbarung beruhen“ soll, sollte klargestellt werden, dass der Pensionsplan selbst keine kollektivrechtliche Vereinbarung sein muss, sondern lediglich die Zusagen, die diesem Plan zugrunde liegen, kollektivrechtlich vereinbart bzw. begründet sein müssen.

2. Fortführung von Rückdeckungsversicherungen nach Insolvenz erleichtern (§ 8 Abs. 3 BetrAVG-E)

Die geplante Erleichterung zur Fortführung von Rückdeckungsversicherungen im Insolvenzfall des Arbeitgebers durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) ist positiv zu werten. Mit dieser Änderung werden insbesondere Nachteile der Altersvorsorge für die berechtigten Arbeitnehmer vermieden und der PSV administrativ entlastet. Richtigerweise ist der Entwurf im Hinblick auf die in Frage kommenden Rückdeckungsversicherungen abstrakt und weit gefasst, um möglichst viele Fallgestaltungen der Praxis von der Fortführungsmöglichkeit zu erfassen. Gleichwohl regen wir zur Klarstellung und besseren Verständlichkeit folgende Änderungen bzw. Ergänzungen des Entwurfs an:

a. Anspruchsgrundlage zur Fortführung der Rückdeckungsversicherung gegenüber Versicherungsunternehmen klarstellen

Klarestellt werden sollte, dass sich der Anspruch zur Fortführung der Rückdeckungsversicherung gegen das Versicherungsunternehmen richtet und dadurch ein Versiche-

rungsnehmerwechsel erfolgt. Aus dem Entwurf ergibt sich nicht eindeutig, wer Adressat des Anspruchs auf Versicherungsnehmerwechsel sein soll. Der Verweis auf die Anzeige, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, ist insoweit nicht klar genug definiert.

b. Mögliche Kollisionen bei Pensionsfondszusagen vermeiden

Bei rückgedeckten Pensionsfondszusagen sollte im Insolvenzfall des Arbeitgebers und im Fall einer aufsichtsrechtlichen Genehmigung zur Fortführung des Pensionsfonds nach § 8 Abs. 1a BetrAVG klargestellt werden, welche Fortführungsoption – die Rückdeckungsversicherung durch den Berechtigten oder der Pensionsfonds mit der Rückdeckungsversicherung – Vorrang haben soll. Hier wäre die Fortführung des Pensionsfonds nach § 8 Abs. 1a BetrAVG im Zweifel vorzuziehen.

c. Regelungen für Besetzung der obersten Vertretung bei Pensionskassen anpassen

Um dem Fall Rechnung zu tragen, dass die Rückdeckungsversicherung eine Firmenpensionskasse ist, muss die Vorschrift in § 118b Abs. 3 Nr. 2 VAG ergänzt werden. In der aktuellen Fassung wird hier geregelt, dass die oberste Vertretung durch 50 % der Versicherten oder ihre Vertreter besetzt sein muss. Eine Ausnahme gilt für Pensionskassen, die das Rückdeckungsgeschäft betreiben. In diesem Fall muss dieses Recht den Versicherungsnehmern (also i. d. R. Unternehmen oder Unterstützungskassen) eingeräumt werden. Es sollte klargestellt werden, dass diese Ausnahmeregel auch bestehen bleibt, wenn durch die Anwendung des neuen § 8 Abs. 3 BetrAVG einzelne Personen einen direkten Anspruch gegen die Pensionskasse erwerben und diese daher nicht mehr ausschließlich Rückdeckungsgeschäft betreibt.

d. Fortführung sachgerecht steuerlich begleiten

Die fehlende steuerliche Flankierung der Fortführungsoption sollte nachgeholt werden, um finanzielle Nachteile für die Berechtigten zu vermeiden und die Versicherungsunter-



nehmen nicht zusätzlich zu belasten. Hierfür sollte klargestellt werden, dass die Übertragung der Versicherung auf den Berechtigten zu keinem lohnsteuerlichen Zufluss führt, sondern erst – entsprechend dem Prinzip der nachgelagerten Besteuerung – mit Beginn der Leistungsphase anfällt. Da der Berechtigte die Versicherung mit eigenen, i. d. R. bereits versteuerten Beiträgen fortsetzen kann, ergibt sich eine andere Situation für die steuerliche Behandlung im Leistungsfall. Bei den ursprünglichen Versorgungszusagen handelt es sich in den meisten Fällen um Direktzusagen oder Zusagen aus einer Unterstützungskasse, die nach § 19 EStG zu versteuern ist. Für die Leistungen aus eigenen, versteuerten Beiträgen würde die Anwendung des § 19 EStG auf eine Doppelbesteuerung hinauslaufen. Daher scheint es sinnvoll zu sein, die Leistungen insgesamt nach § 22 EStG zu behandeln. Dabei ist dann zu berücksichtigen, dass die Leistungen aus der ursprünglichen Zusage voll zu versteuern sind und die Leistungen aus eigenen Beiträgen mit dem sogenannten Ertragsanteil. Mit diesem Verfahren könnte auch zusätzlicher Verwaltungsaufwand für die Versicherungsunternehmen vermieden werden, weil dann bei der Besteuerung keine Lohnsteuermerkmale berücksichtigt werden müssten.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de