



1/01

# VISION

**DIE NEUAUSRICHTUNG  
DER BETRIEBLICHEN  
ALTERSVERSORGUNG  
NACH DEM ALTERS-  
VERMÖGENSGESETZ  
(AVmG)**

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

## NEUAUSRICHTUNG NACH DEM ALTERSVERMÖGENSGESETZ

**Am 11. Mai 2001 hat der Bundesrat mit seiner Zustimmung zum Altersvermögensgesetz das Gesetzgebungsverfahren zur Rentenreform 2000/2001 beschlossen. Das Gesamtkonzept der Rentenreform erhält nach der ebenso in Kraft getretenen Neuregelung der Renten wegen verminderter Erwerbsunfähigkeit und der Absenkung der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung (Altersvermögensergänzungsgesetz) somit den abschließenden Gesetzesverbund.**

Jedes Unternehmen, auch diejenigen, die bisher die Einführung einer Betrieblichen Altersversorgung bewusst oder unbewusst ablehnten, werden durch die die Betriebliche Altersversorgung betreffenden Regelungen tangiert: Jeder Mitarbeiter wird ab dem 01.01.2002 mit einem Anspruch auf Entgeltumwandlung und damit mit einem Anspruch auf Betriebliche Altersversorgung ausgestattet.

Auch die bereits mit Betrieblicher Altersversorgung umgehenden Unternehmen, losgelöst davon, ob diese arbeitgeberfinanziert oder als Entgeltumwandlung besteht, werden ihre bisherigen Altersversorgungssysteme überprüfen und up-daten, um den gesetzlichen Neuerungen zu genügen.

Die Einführung der nachgelagerten Besteuerung bei Pensionskassen, die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen, die Einführung von Beitragszusagen mit Mindestleistung sowie die Einführung des Pensionsfonds als fünftem Durchführungsweg ergeben die weiteren Schwerpunkte des Altersvermögensgesetzes. Insbesondere die nachträglich aufgenommenen Änderungen zum Pensionsfonds bezüglich Insolvenzsicherung und Auffangrisiko bei unverfallbaren Anwartschaften für den Arbeitgeber zeigen deutlich, dass es sich bei den Pensionsfonds nicht um den Königsweg der Betrieblichen Altersversorgung handelt.

Zielsetzung des Altersvermögensgesetzes

stellt die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die lange geforderte Kapitaldeckung der Betrieblichen Altersversorgung und der privaten Altersvorsorge dar. Die im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens eingetretenen Verzögerungen bedingen zum einen Interessensverlust an den Neuerungen, andererseits lösen sie schnellen Handlungsbedarf aus, da wesentliche Änderungen, wie die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen bereits für ab dem 01.01.2001 erteilte Zusagen Gültigkeit haben.

### EINFÜHRUNG VON PENSIONS-FONDS

Die wohl bedeutendste Änderung im Bereich der Betrieblichen Altersversorgung stellt die Einführung des Pensionsfonds als fünf-

tem Durchführungsweg der Betrieblichen Altersversorgung dar. Der Pensionsfonds stellt sich dabei wie eine Pensionskasse als rechtlich selbständige Einrichtung auf, die gegen Zahlung von Beiträgen Betriebliche Altersversorgung durchführt.

Explizit stellt § 1 Abs. 1 BetrAVG heraus, dass die Vorschriften des BetrAVG für die neugeschaffene Pensionsfondszusage gelten. Somit existieren jetzt neben der unmittelbaren Versorgungszusage vier mittelbare Versorgungszusagen: Direktversicherungs-, Unterstützungskassen-, Pensionskassen- und Pensionsfondszusage.

Entsprechend der Entwicklung der Betrieblichen Altersversorgung von früheren Leistungszusagen zu den aktuellen beitragsorientierten Zusagen geht der Gesetzgeber mit der Einführung der reinen Beitragszusage mit Mindestleistung noch einen weiteren Schritt Richtung Haftungsminimierung auf Seiten des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kommt bei einer Beitragszusage seinem Versorgungsversprechen nach, indem er die in Aussicht gestellte Beitragszahlung tätigt. Andererseits verpflichtet der Gesetzgeber entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der vergangenen Jahre den Arbeitgeber nun eindeutig zur Erfüllung der Versorgungsansprüche gegenüber den Arbeitnehmern unabhängig von der Wahl des Durchführungsweges (unmittelbar oder mittelbar).

Die Einstandspflicht des Arbeitgebers beschränkt sich bei dieser neuen Zusagenform auf die Mindestleistung, indem als Minimum die

eingezahlten Beiträge abzüglich der Kosten für Risikoübernahme für Invaliditäts- und Todesfall-schutz gewährleistet werden.

Die Beitragszusage mit Mindestleistung kann über die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds instal-

liert werden. Das Haftungsrisiko für die Mindestleistung wird dabei jedoch durch die konservative, auf Sicherheit ausgelegte Kapitalanlage der Direktversicherungen und Pensionskassen selten ein existierendes Risiko darstellen; anders bei den Pensionsfonds, wenn dort die in Aussicht gestellte risikoreichere Kapitalanlage durchgeführt wird.

Die Zusage über den Pensionsfonds ist entgegen vorherigen Entwürfen insolvenz-sicherungs-pflichtig unabhän-

gig davon, ob es sich um eine Leistungszusage, eine beitragsorientierte Leistungszusage oder um eine Beitragszusage mit Mindestleistung handelt. Beitragsbemessungsgrundlage ist wie bei der Direktzusage der Teilwert der Pensionsverpflichtung.

Entgegen bisherigen Entwürfen ist im Gegenzug die Insolvenzsicherung für die Beitragszusage mit Mindestleistung in den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse weggefallen.

### VERKÜRZUNG DER UNVERFALLBARKEITSFRISTEN

Bereits für Zusagen, die nach dem 01.01.2001 erteilt wurden, gelten die neuen Unverfallbarkeitsfristen: Demnach ist eine Versorgungszusage unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer mindestens 30 Jahre alt ist und die Versorgungszusage mindestens 5 Jahre bestanden hat. Für Altzusagen bleibt es grundsätzlich bei den alten Fristen, wobei hier durch Unterstellung einer neuen Zusage zum 01.01.2001, die Unverfallbarkeit bei Vorliegen des Mindestalters 30 spätestens zum 01.01.2006 erreicht wird.

Diese nun vollzogene Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen, die schon zur Änderung des Betriebsrentengesetzes im Jahr 1999 angedacht war, soll zum einen den frauenfeindlichen Charakter der alten Regelung (Mindestalter 35 Jahre und 10 Jahre Bestand der Versorgungszusage) korrigieren, zum anderen der andererseits geforderten Mobilität nicht im Wege stehen.

### EINIGE BESONDERHEITEN BEZÜGLICH DER UNVERFALLBARKEIT:

- Die vergangenheitsbezogene 12/3-er Regelung entfällt ersatzlos.
- Bei nachfolgend aufgeführten Entgeltumwandlungszusagen existiert unabhängig vom Durchführungsweg die sofortige Unverfallbarkeit.
- Bei unmittelbaren Versorgungszusagen und Unterstützungskassenzusagen wird bei Entgeltumwandlungen und bei beitragsorientierten Zusagen sowie generell bei Beitragszusagen mit Mindestleistung die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft nicht über das bisher vorgeschriebene ratierliche Verfahren (m/n-tel-Methode) bestimmt. Zur Vermeidung von Nachfinanzierungen nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters definiert sich der unverfallbare Anspruch aus dem Betrag, der sich aus den bis zum Ausscheiden verwendeten Beiträgen ergibt.
- Ein neues Nachfinanzierungsrisiko generierte der Gesetzgeber jedoch bei dem neuen Durchführungsweg „Pensionsfonds“ bei Verwendung von Leistungszusagen, evtl. bei beitragsorientierten Zusagen oder Entgeltumwandlungen: Ein Arbeitnehmer, der vor dem Erteilen der Zusage über den Pensionsfonds über eine längere Betriebszugehörigkeit verfügt, kann eine ratierliche Anwartschaft erreichen, so dass die angesammelten Deckungsmittel des Pensionsfonds nicht ausreichen und der Arbeitgeber für dieses Risiko nachfinanzierend aufkommt.

### DIE ENTGELTUMWANDLUNG

Zwei gänzlich neue Schritte begeht der Gesetzgeber im Zusammenhang mit der neu definierten Entgeltumwandlung. Erstens besitzt gem. § 1a Abs. 1, Satz 1 BetrAVG jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung und zweitens kann über die Entgeltumwandlung die neugeschaffene steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge (§10e EStG) ausgenutzt werden, wodurch private Altersvorsorge und Betriebliche Altersversorgung nicht mehr streng voneinander getrennt existieren, sondern vielmehr ineinander vermischt werden.

Bei der Wahl des Durchführungsweges für die Entgeltumwandlung besitzt der Arbeitgeber ein sog. Wahlvorrecht: Er hat die Möglichkeiten, zur Umsetzung der Entgeltumwandlung den Pensionsfonds oder die Pensionskasse festzulegen. Verzichtet der Arbeitgeber auf sein Wahlvorrecht, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Durchführungsweg Direktversicherung. Die beiden verbleibenden Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse können mit beiderseitigem Einverständnis weiterhin gewählt werden. *Fortsetzung Rückseite ~*

**PKDWW.**

Den für diese Ausgabe vorgesehenen Artikel...

„Die neue Erwerbsunfähigkeitsrente“

...finden Sie auf unserer website [www.pkdw.de](http://www.pkdw.de)

Das Recht auf Entgeltumwandlung wird beschränkt auf jährlich bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (für 2001: 4176,- DM); mindestens beträgt sie 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (für 2001: 336,- DM).

Neben o.g. Ober- und Untergrenzen haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedoch die Freiheit zu entscheiden, welche Versorgungsleistungen zugesagt werden und vor allem welche Zusageform verwendet wird. Insbesondere kann eine Entgeltumwandlung demnach auch auf Basis einer Beitragszusage mit Mindestleistung durchgeführt werden, wobei sich hierbei die Frage stellt, ob die im schlechtesten Fall zugesicherte Mindestleistung noch die in der Legaldefinition der Entgeltumwandlung verwandte wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen darstellt.

## BESONDERHEITEN BEZÜGLICH DER ENTGELTUMWANDLUNG:

- Gem. § 17 Abs. 5 BetrAVG können tarifvertragliche Entgeltansprüche nur dann in wertgleiche Anwartschaften auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden, wenn der Tarifvertrag entsprechendes regelt und zulässt.
- Die seit der Novellierung des Betriebsrentengesetzes im Jahr 1999 geltenden für den Arbeitgeber definierten Anpassungsprüfungspflichten werden in Bezug auf Entgeltumwandlungen wieder zurückgeschraubt: Leistungen aus Entgeltumwandlungen, die nicht über eine Beitragszusage mit Mindestleistung durchgeführt werden, sind unabhängig von der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers mit ein Prozent pro Jahr anzupassen. Entsprechend der alten Fassung des § 16 BetrAVG reicht bei den Durchführungsweegen Direktversicherung und Pensionskasse die Verwendung aller Überschüsse zur Erhöhung der Leistung, um der Anpassungsprüfungspflicht genüge zu tun.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Barwert einer unverfallbaren Anwartschaft aus einer Entgeltumwandlung auf den neuen Arbeitgeber oder dessen Versorgungseinrichtung zu übertragen, falls der Arbeitnehmer entsprechendes fordert.
- Eine unverfallbare Anwartschaft aus einer Entgeltumwandlung kann unabhängig von der Höhe des Anspruchs nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers übertragen werden.

Als Höchstgrenzen gelten weiterhin die Obergrenzen gem. § 3 BetrAVG.



## FÖRDERUNG DER ALTERSVORSORGE

### Förderweg 1

Gemäß § 3 Nr. 63 EStG ergibt sich als weitere flankierende Maßnahme zur Unterstützung des Aufbaus der Betrieblichen Altersversorgung, dass die Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse oder an einen Pensionsfonds in Höhe von bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei gestellt werden. Für die ebenfalls durchführbaren Entgeltumwandlungen ergibt sich hier ab dem Jahr 2008 jedoch neben der Steuerfreiheit die Sozialabgabenpflicht.

Nach § 22 Nr. 5 EStG werden die entsprechenden Leistungen den sonstigen Einkünften zugeordnet. Dabei wird ein Pauschbetrag für Werbungskosten von 200 DM abgezogen.

### Förderweg 2

Die Förderung der kapitalgedeckten, privaten Altersvorsorge (§ 10a EStG) erfolgt schrittweise. Der Höchstbetrag der förderungsfähigen Altersversorgungsbeiträge zuzüglich der dafür festgelegten Zulage beginnt für das Jahr 2002 bei 525 Euro und steigt bis zum Jahr 2008 auf 2.100 Euro. Die Beiträge und Zulagen können als Sonderausgaben steuerlich abgezogen werden. Das bisherige prozentuale Anleihen an die Bemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung und die damit verbundene Dynamik der Höchstbeträge wurde durch Festbeträge ersetzt.

Zum begünstigten Personenkreis gehören alle Steuerpflichtigen, die Pflichtbeiträge zur ge-

setzlichen Rentenversicherung entrichten. Ausgeschlossen sind Selbständige, Rentner, freiwillig Versicherte und in berufsständischen Versorgungseinrichtungen Pflichtversicherte.

Während private Altersversorgungsverträge zum Erhalt der Zulagen komplexen Vorschriften unterliegen und von einem neugeschaffenen Zulagenamt zertifiziert werden müssen, stellen sich die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds als automatisch und ohne Zertifizierung förderfähig dar, wenn die Leistungen als lebenslange Renten erbracht werden.

Das Gesetz geht davon aus, dass grundsätzlich jeder Steuerpflichtige eine Zulage erhalten hat. Wenn der Sonderausgabenabzug günstiger ist, wird er im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung bei der Einkommensteuer berücksichtigt und gleichzeitig die Einkommensteuer um den Anspruch auf Zulage erhöht.

Eine Förderung gemäß § 10a EStG setzt voraus, dass der Entgeltumwandlungsbeitrag individuell versteuert und verbeitragt wurde. Zur Vermischung von privater Altersvorsorge und Betrieblicher Altersversorgung kommt es dann, wenn der Arbeitnehmer verlangt, dass bei der Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, über eine Pensionskasse oder über einen Pensionsfonds die o.g. Voraussetzungen für die steuerliche Förderung erfüllt werden.

### Förderweg 3

Gemäß § 40b EStG können Beiträge für Zukunftssicherungsleistungen bis zu einer Höhe von 3408,- DM p.a. mit einer Pauschalsteuer von 20% zuzüglich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag versehen werden. Hierzu stehen die Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse zur Verfügung.

Die Gesamtförderung kann als Summe der in den drei Förderwegen dargestellten Altersversorgungen wahrgenommen werden. Dabei stellt die Pensionskasse den einzigen der drei geförderten Durchführungswege dar, mit dem jeder Förderweg in Anspruch genommen werden kann.

Andreas Fritz

|             | DIREKTVERSICHERUNG | PENSIONSKASSE | PENSIONSFONDS |
|-------------|--------------------|---------------|---------------|
| Förderweg 1 |                    | ■             | ■             |
| Förderweg 2 | ■                  | ■             | ■             |
| Förderweg 3 | ■                  | ■             |               |

## PERSONALIEN



Nach über 32-jähriger Tätigkeit für die Pensionskasse in Vorstand und Geschäftsführung geht Herr **Dipl.-Vw. Manfred Vest** am 30. Juni 2001 in den Ruhe-

stand. Seit 1963 ehrenamtlich in den verschiedenen Gremien der Pensionskasse tätig übernahm er 1991 die Geschäftsführung und 1997 auch den Vorstandsvorsitz der Kasse und hat mit seiner Persönlichkeit, seinem Geschick, Fachwissen und engagierten Auftreten wesentlich mit dazu beigetragen, den guten Ruf der Pensionskasse weiter zu festigen und die Entwicklung der Kasse nachhaltig voran zu bringen.

Ebenfalls zum 30. Juni 2001 verabschieden

wir Herrn **Günter Kellner** in den Ruhestand. Herr Kellner engagierte sich neben seiner Tätigkeit bei der Duisburger Kupferhütte seit 1983 in den Gremien ehrenamtlich für die Belange der Pensionskasse und kombinierte dabei Sachverstand mit starker Persönlichkeit.

Seit 1987 ist Herr Diplom-Sozialwirt **Kurt Stiller** in Vorstand und Aufsichtsrat der Pensionskasse mit Engagement und Einsatz tätig gewesen. Der Abteilungsleiter in Rente der Veba Oel AG hat sich ehrenamtlich für die Belange der aktiven und passiven Mitglieder eingesetzt und sein Fachwissen immer wieder zum Nutzen der Pensionskasse eingesetzt. Herr Stiller verlässt zum 30. Juni 2001 den Aufsichtsrat und geht somit auch in den Ruhestand.

Reinhold Diels

## PERSONALIEN

### Wir begrüßen unsere neuen Mitarbeiter

#### Herr Dipl.-Vw. Bernd Walgenbach

Herr Walgenbach wird als Nachfolger von Herrn Vest die bisher erfolgreiche Geschäftspolitik fortsetzen und sich dabei auch mit neuen Ideen einbringen.

#### Frau Bianca Schiemann

Frau Schiemann übernimmt die Assistenz von Herrn Fritz, berät interessierte Firmen und Personen und organisiert Veranstaltungen, Termine und anderes.

#### Frau Nicole Müller

Frau Müller beendet bei uns die Ausbildung zur Bürokauffrau.

#### Frau Bettina Gaszczak

Frau Gaszczak verstärkt in der Abteilung Vermögensverwaltung den Bereich Immobilien.

#### Frau Monika Brode

Frau Brode betreut zusammen mit Frau Zimmermann in unserem Büro Halle/Saale unsere Mitglieder und berät interessierte Firmen und Personen.



## TRAUERFALL

### In dankbarer Erinnerung

Herr **Dr. Guido Schürmeyer** ist am 1. Februar 2001 verstorben. Er war seit 1978 ehrenamtlich in verschiedenen Gremien der Pensionskasse tätig, zuletzt als stellvertretender Treuhänder. Wir verlieren mit ihm eine kompetente und engagierte Persönlichkeit. Wir werden ihn in dankbarer Erinnerung behalten.

## PKDW ONLINE

<http://www.dm-online.de>

Die Internetseite der Zeitschrift DM. Hier finden Sie Themen zu allen Bereichen der Finanzen, Börsen und Altersvorsorge. Unter anderem ist hier auch ein Rechner zur Berechnung der Sozialversicherungsrente zu finden.

DM bietet außerdem ein kostenloses Börsenspiel an, bei dem Preise zu gewinnen sind. Der Einstieg ist jederzeit möglich.

## IMPRESSUM

**Herausgeber:**  
Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG

**Redaktion:**  
Reinhold Diels, Andreas Fritz

**Info & Kontakt:**  
Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft  
Am Mühlenberg 14, 47051 Duisburg  
Telefon 02 03/992 19-0  
Telefax 02 03/992 19-49

Harz 51, 06108 Halle/Saale  
Telefon 03 45/3 88 15 58  
Telefax 03 45/2 90 68 03

Internet: <http://www.pkdw.de>  
e-Mail: [info@pkdw.de](mailto:info@pkdw.de)