



April 2007

Pensionskasse intern

Reform der Satzung - Namensänderung

Am 26. Februar 2007 fand eine außerordentliche Vertreterversammlung der Pensionskasse statt. Diese hat sich u.a. dafür ausgesprochen, die Versicherungstarife T 60 und AVmG für den Neuzugang zu schließen. Gleichzeitig wurde die Einführung des Tarifs AVmG2 beschlossen (unser Newsletter März 2007).

Vorgezogen hat nun die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) erste Änderungen der Satzung der Pensionskasse der Genossenschaftsorganisation in Bayern VVaG genehmigt, welche vom obersten Organ der Kasse ebenfalls beschlossen wurden.

Die Pensionskasse trägt nun den Namen

Pensionskasse der Genossenschaftsorganisation VVaG.

Auf den Zusatz „in Bayern“ wird künftig verzichtet.

Weiterhin wurden von der BaFin Änderungen hinsichtlich der Struktur und Größe von Vorstand und Aufsichtsrat genehmigt. Die Pensionskasse wird ihre Mitgliedsunternehmen zeitnah durch ein gesondertes Rundschreiben detailliert über diese (und weitere) Änderungen informieren.

Entgeltumwandlung - Handlungsalternativen

Weitere Beitragsbefreiung nach dem 31.12.2008 ist noch offen.

Noch in diesem Jahr muss die Entscheidung hinsichtlich der weiteren Beitragsbefreiung der Entgeltumwandlung von der Sozialversicherung getroffen werden. Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung sieht dies so vor. Bundesarbeitsminister Franz Müntefering (SPD) zeigte sich am 19. März dieses Jahres offen für eine „Anschlusslösung“, welche beispielsweise betriebliche Vorsorgesparer mit Kindern begünstigen könnte. Dieser Vorschlag stößt jedoch in der Branche auf wenig Gegenliebe und stellt eine unsinnige Verquickung von betrieblicher Altersversorgung und „Riester-Rente“ dar. Weiterhin muss bezweifelt werden, ob die Träger der Sozialversicherung durch die reduzierte Förderung der Entgeltumwandlung diejenigen rd. 2 Mrd. Euro wieder einnehmen werden, die ihnen durch die Beitragsbefreiung (bisher) entgehen.

Von der arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgung profitieren insbesondere Geringverdiener, die auf eine Zusatzversorgung in ganz besonderer Weise angewiesen sind. Außerdem widerspricht ein Ersatzmodell, welches nur Arbeitnehmer mit Kindern fördern würde, dem Gedanken eines flächendeckenden Versorgungssystems.

Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) rechnet vor, dass bisher rd. neun Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Versorgungssituation im Alter über die Umwandlung von Gehalt in Altersvorsorge verbessern. Verliert die Entgeltumwandlung durch eine Doppelverbeitragung an Attraktivität, stellen andere Alternativen (Riester-Rente, Zeitwertkonten ect.) keinen adäquaten Ersatz dar.

Was muss/kann getan werden?

Neben einem weiteren Druck auf die Bundesregierung, die zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge auch in der Zukunft zu fördern, stehen bereits heute alternative Gestaltungsformen der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung. Sofern betriebliche Versorgungsleistungen vom Arbeitgeber finanziert werden, bleiben diese auch nach dem 31.12.2008 von Beiträgen zur Sozialversicherung befreit. Es bietet sich beispielsweise an, vermögenswirksame Leistungen in betriebliche Altersversorgung „umzuschichten“ - aus „VWL“ werden Rentenbausteine zur „AVWL“. Weiterhin kann zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter/-in eine Vereinbarung getroffen werden, wonach künftige Gehaltssteigerungen in betriebliche Altersversorgung umgewidmet werden.

Die Pensionskasse berät die Unternehmen der Genossenschaftsorganisation und deren Beschäftigte gern hinsichtlich der bereits heute möglichen Handlungsalternativen.

Pensionszusagen

Bedrohliche Milliardenlücke bei DAX-Konzernen

Pensionsansprüche von Mitarbeitern sind ein gigantisches Problem für die Dax-Konzerne. Rund 250 Milliarden Euro müssen die 30 Dax-Konzerne ausgeben, um die bereits zugesagten Betriebsrenten und Pensionen an ihre Mitarbeiter jetzt und in Zukunft auszahlen zu können. Das ist mehr als die Hälfte ihres Eigenkapitals und rund ein Drittel ihrer Marktkapitalisierung. Die Unternehmen haben auf diese Risiken inzwischen reagiert. Eine wachsende Zahl von Konzernen lagert Pensionsvermögen inzwischen aus der eigenen Bilanz aus. Der entscheidende Schritt, um die Risiken für das Unternehmen zu begrenzen, liegt jedoch in der Veränderung der Pensionsysteme. Inzwischen steigen immer mehr Unternehmen auf beitragsorientierte Systeme um: Sie garantieren lediglich eine jährliche Einzahlungssumme auf das Altersvorsorgekonto des Mitarbeiters, doch wie sich diese Summe entwickelt und welche Pensionszahlungen daraus resultieren, ist dem Kapitalmarkt überlassen. Auf diese Weise wird das Risiko schwankender Kapitalmärkte vom Unternehmen auf den Mitarbeiter verlagert. In einem traditionellen Auszahlungssystem muss das Unternehmen notfalls Geld nachschießen, wenn die Märkte einbrechen und die Renditen des Pensionsvermögens hinter den Erwartungen zurückbleiben. In einem beitragsorientierten System entfällt diese Verpflichtung, es ist damit das Problem des Mitarbeiters. (Quelle: Spiegel-online).

Empfehlungen für den genossenschaftlichen Bereich

Wir verweisen an dieser Stelle auf das Rundschreiben K-GF 38/06 welches gemeinsam vom Genossenschaftsverband Bayern e.V. sowie dem Verband Genossenschaftlicher Geschäftsleiter in Bayern e.V. herausgegeben wurde. Demnach soll anstelle von Direktzusagen die Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung überwiegend über eine rückgedeckte Unterstützungskasse erfolgen, nachdem zunächst der steuerfreie Einzahlungsbetrag gemäß § 3 Nr. 63 EstG über die Pensionskasse ausgeschöpft wurde. Die Zusage soll in Form der beitragsorientierten Leistungszusage vorgenommen werden. Dies gewährleistet, dass die Pensionsverpflichtung zu 100 % im aktiven Erwerbsleben des Vorstandsmitglieds ausfinanziert wird.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das am 18. August 2006 in Kraft getretene Gesetz ist nach wohl überwiegender Meinung in der einschlägigen Literatur auch auf die betriebliche Altersversorgung anwendbar. Vor dem Hintergrund dieser Rechtsauffassung empfehlen wir nachdrücklich betriebliche Versorgungsregelungen hinsichtlich der Zulässigkeit folgender Inhalte zu überprüfen:

- a) Altersdifferenzierungsklauseln,
- b) altersabhängige Anrechnungsbestimmungen,
- c) Vorschriften über Mindest- bzw. Höchsteintrittsalter,
- d) Wartezeiten bzw.- Berechnungsvorschriften zur Höhe von unverfallbaren Anwartschaften.

Bislang ist zwar noch keine höchstrichterliche Entscheidung zu dieser Thematik ergangen, dennoch scheint eine profilaktische Untersuchung der verwendeten Formulierung empfehlenswert.

Impressum

Herausgeber

Pensionskasse der Genossenschaftsorganisation
Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
Theresienstr. 19, 80333 München
Internet: www.penskasse.de
Ihre Ansprechpartner: Thomas Schätz, Karsten Weber

Copyright C 2007

Die Beiträge und Informationen wurden durch die Pensionskasse der Genossenschaftsorganisation VVaG und zuverlässige Dritte sorgfältig recherchiert und geprüft. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Dieser Newsletter ist urheberrechtlich geschützt. Kein Teil darf ohne schriftliche Genehmigung durch die Pensionskasse der Genossenschaftsorganisation VVaG in irgendeiner Form veröffentlicht, vervielfältigt, bearbeitet oder sonst wie verändert werden. Ebenso bleiben die Rechte für eine Wiedergabe in jeglicher Form, insbesondere in Print-, elektronischer und anderen Medien vorbehalten.