

Aktuelle Meldungen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. 20. März 2009

□ Intern (1) | Dr. Joachim Betz neuer Präsident *mehr ...* □ Intern | Neuer Mitgliedsverband gewonnen *mehr ...* □ Steuern | Knackt die Steuernuss *mehr ...* □ Finanzkrise und Altersvorsorge | Kein Anlass zur Panik bei der Betriebsrente *mehr ...*

□ Intern (1)

Dr. Joachim Betz neuer Präsident des Deutschen Führungskräfteverbandes

Dr. Joachim Betz (61) steht zum zweiten Mal an der Spitze des größten Zusammenschlusses von Führungskräften in Deutschland. Betz, der bereits von 2005 bis Mai 2008 das Präsidentenamt bekleidet hatte, wurde von den Delegierten der Verbandsversammlung erneut an die Spitze des Dachverbandes gewählt.



Der promovierte Biochemiker Betz ist Beauftragter für biologische Sicherheit der Sanofi Aventis Deutschland GmbH. Er war Mitglied des Aufsichtsrats und Vorsitzender des Unternehmenssprecherausschusses der Aventis Pharma Deutschland GmbH. Seit 1997 ist er Vorstandsmitglied des VAA – Führungskräfteverband Chemie, von 1999 bis 2002 als dessen Erster Vorsitzender, von 2002 bis 2007 als Zweiter Vorsitzender.

Die Neuwahl war nötig geworden, weil der im Mai 2008 gewählte Präsident Dr. Klaus Armbrüster Mitte Dezember 2008 mit sofortiger Wirkung seinen Rücktritt erklärt hatte.

□ Intern (2)

Neuer Mitgliedsverband gewonnen: Führungskräfte des höheren Dienstes

Zahl der Mitgliedsverbände steigt auf acht

Der Deutsche Führungskräfteverband (ULA) hat den Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes in Deutschland (BVHD) als achten, kooperierenden Mitgliedsverband aufgenommen. Damit wird der größte Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland weiter gestärkt.

 Bundesverband der Verwaltungsbeamten
des höheren Dienstes in Deutschland e.V.

Der neugewählte Präsident des Deutschen Führungskräfteverbandes, Dr. Joachim Betz: "Die Aufnahme des BVHD, mit dem wir seit Jahren eng im Aktionskreis Leistungsträger zusammenarbeiten, markiert einen außerordentlich wichtigen Schritt in der Entwicklung unseres Dachverbandes. Wir freuen uns sehr, nun auch die Führungskräfte der öffentlichen Verwaltung in unseren Reihen begrüßen zu können".

Dr. Wolfgang Bruckmann, Vorsitzender des BVHD und Direktor des Bezirks Oberbayern: "Wir sind überzeugt, dass Führungskräfte in Wirtschaft und öffentlichem Dienst sehr oft vor ganz ähnlichen Herausforderungen stehen. Und viele Probleme können Staat und Wirtschaft ohnehin nur gemeinsam und nicht gegeneinander lösen. Dass Führungskräfte die Sicht beider Seiten kennen und versuchen zu verstehen, ist für die Leistungsfähigkeit unserer Gesellschaft eine zentrale Voraussetzung."

□ Steuern

"Knackt die Steuernuss!"

Führungskräfte fordern Maßnahmen gegen die kalte Progression

Der Deutsche Führungskräfteverband fordert eine grundlegende Neuordnung des deutschen Steuerrechts, die das Leistungsprinzip in den Vordergrund stellt. Um seiner Forderung Nachdruck zu verleihen, hat der Spitzenverband unter dem Motto "Knackt die Steuernuss!" am 18. März in Berlin vor dem Brandenburger Tor demonstriert.

Der größte Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland fordert eine automatische Indexierung des Steuertarifs, um gerade junge Arbeitnehmer, unter ihnen auch die Nachwuchsführungskräfte, aus dem Zangengriff der "kalten Progression" zu befreien.

Selbst Lohnzuwächse in Höhe der Inflation führen in Folge des starren Steuertarifs zu einem höheren Steuersatz. Der Nachwuchs wird durch diese "kalte Progression" überproportional belastet, das Realeinkommen sinkt.

Dieser Effekt wird durch ebenfalls steigende Sozialabgaben noch verschärft. Dies ist kein Führungskräfte-, sondern ein gesamtgesellschaftliches Problem, das ebenso die unteren und mittleren Einkommen betrifft.

Die Führungskräfte verlangen für eine Neuordnung des Steuerrechts gemäßigte Reformvorschläge, damit es eine realistische Aussicht auf Verwirklichung geben kann. Anlässlich seiner Aktion "Knackt die Steuernuss" stellte der Spitzenverband auch ein neues steuerpolitisches Papier vor. Zu seinen Kernforderungen gehören:

- eine automatische Indexierung des Steuertarifs,
- die Abschaffung von Bagatellsteuern,
- Überprüfung von direkt oder indirekt gewährten staatliche Subventionen,
- betriebswirtschaftliches Denken des Bundes, der Länder und der Gemeinden,
- investorenfreundliche Steuern,
- Planungs- und entscheidungssichere Steuern,
- Stärkung der Finanzkraft der Gemeinden,
- ein verwaltungseffizientes Steuersystem,
- den Abschied von der Kameralistik,
- eine bundesweite vereinheitlichte Finanzverwaltung,
- Wahrnehmung der Verantwortung durch den Gesetzgeber,
- eine effiziente und einfache Steuerverwaltung
- und rechtzeitige Steuerrechtsänderungen, damit sich jeder Steuerzahler darauf einstellen kann.

Die Vollversion des Papiers steht unter www.ula.de zum Download bereit.



□ Altersvorsorge

Kein Grund zur Panik bei der Betriebsrente

Die Absicherung von Betriebsrentnern und Arbeitnehmern mit Versorgungszusagen (Teil 1)

In den zurückliegenden Monaten sind durch die Finanzkrise weltweit Anlagevermögen in riesigem Ausmaß abgeschmolzen. Davon sind auch Anlagen zur Altersvorsorge betroffen.

Viele Betriebsrentner und Arbeitnehmer mit einer betrieblichen Versorgungszusage stellen sich nun die Frage, wie es um die Sicherheit ihrer Ansprüche bestellt ist.

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes besteht gegenwärtig kein Anlass zu Panik. In Summe sorgen das Betriebsrentenrecht und die Finanzaufsicht über Versorgungseinrichtungen dafür, dass Betriebsrenten und Anwartschaften besser abgesichert sind als andere Formen einer kapitalgedeckten Altersvorsorge.

Hundertprozentige Sicherheit gibt es ohnehin in *keinem* System der Altersvorsorge. Kapitalgedeckte Systeme der Altersvorsorge sind den Stabilitätsrisiken eines globalisierten Finanzmarktes ausgesetzt. Umlagefinanzierte Systeme

bergen die Risiken der Demographie und eines rückläufigen Einkommensniveaus der Erwerbstätigen. Es ist daher unverändert richtig, die Risiken der Altersvorsorge auf *beide* Finanzierungstypen zu verteilen.

Das deutsche Betriebsrentensystem ist stark durch den Versicherungsgedanken, also durch definierte Leistungen oder Mindestgarantien geprägt. Damit ist es auch weniger risikofähig als etwa das rein beitragsorientierte angelsächsische Modell, bei dem die Arbeitnehmer nahezu das gesamte Anlagerisiko tragen.

Einstandspflicht des Arbeitgebers in allen Durchführungswegen

Nach deutschem Recht trifft den Arbeitgeber in allen Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge eine Einstandspflicht für die von ihm erteilte Versorgungszusage. Dies gilt unabhängig davon ob er selbst die Versorgung abwickelt oder sich eines Dritten bedient, um die Versorgungszusage zu erfüllen, zum Beispiel einer Versicherung.

Auch der Inhalt einer Versorgungszusage ist stärker reglementiert als in vielen anderen Staaten. So hat der Arbeitgeber keine Möglichkeit, nur die Zahlung von Vorsorgebeiträgen in bestimmter Höhe zu garantieren ("Defined contribution"). Er hat lediglich die Auswahl zwischen verschiedenen Formen einer leistungsbezogenen Zusage ("Defined benefit"). Die Spannweite reicht von der Zusage einer konkreten Versorgungsleistung (reine Leistungszusage) bis hin zu einer Mindestleistung in Höhe der zugesagten oder eingezahlten Beiträge (Beitragszusage mit Mindestleistung).

Besonderheiten in den verschiedenen Durchführungswegen

Über diese Gemeinsamkeiten hinaus existieren in den fünf Durchführungswegen unterschiedliche Instrumentarien für die Absicherung von Betriebsrentnern und Anwärtern.

Direktzusage und Unterstützungskassen

Bei einer Direktzusage bildet der Arbeitgeber bilanzielle Rückstellungen zur Erfüllung der von ihm unmittelbar zugesagten Betriebsrenten. Eine Unterstützungskasse ist eine vom Arbeitgeber gegründete, rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, deren ausschließlicher Zweck die Erfüllung der Betriebsrentenzusagen ist.

Versorgungszusagen über eine Direktzusage oder Unterstützungskasse unterliegen ohne Einschränkungen der gesetzlichen Insolvenzsicherungspflicht. Träger dieser Insolvenzsicherung ist der Pensionssicherungsverein (PSV). Der PSV ist als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit ("aG") organisiert. Er finanziert sich aus Pflichtbeiträgen der Arbeitgeber für diejenigen Versorgungszusagen, für die das Gesetz einen Schutz durch den PSV vorsieht.

Ein Versicherungsfall für den Pensionssicherungsverein tritt ein, wenn ein Insolvenzverfahren über ein Unternehmen eröffnet, die Insolvenz mangels Masse abgelehnt oder ein Unternehmen vollständig liquidiert wird.

Schutz der Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit einer Versorgungszusage sind über den PSV geschützt, wenn ihre Anwartschaften "unverfallbar" sind. Dies ist bei arbeitgeberfinanziert betrieblicher Altersversorgung nach fünf Jahren der Fall, im Falle einer Arbeitnehmerfinanzierung durch Gehaltsumwandlung sofort. Mit dem Eintritt des Versicherungsfalles geht die Verpflichtung zur Erfüllung der Versorgungszusage in der bis dahin erreichten Höhe vom alten Arbeitgeber auf den Pensionssicherungsverein über.

Schutz der Betriebsrentner: Bei Eintritt des Versicherungsfalles übernimmt der PSV die Zahlung der Betriebsrenten.

Grenzen des Schutzes: Die Leistungen des PSV an Betriebsrentner sind durch eine gesetzliche Obergrenze in Höhe von derzeit rund 7.500 Euro pro Monat begrenzt. Renten, deren Zahlung der Pensionssicherungsverein übernommen hat, werden grundsätzlich nicht an die Inflation oder die Lohnsteigerung angepasst. Dies ist ein klarer Nachteil gegenüber dem Normalfall der Auszahlung durch den Arbeitgeber. Dieser muss alle drei Jahre eine inflations- oder lohnbezogene Anpassung prüfen. Nur wenn die insolvenzgeschützte Versorgungszusage des Arbeitgebers konkrete vertragliche Vereinbarungen über regelmäßige Anpassungen enthält, wirkt dies auch gegen den PSV.

"Contractual Trust Agreements"

Viele Unternehmen, die über ausreichend Liquidität verfügen, haben in den letzten Jahren, die bilanziellen Rückstellungen ganz oder zum Teil an externe Treuhänder ausgelagert, so genannte Contractual Trust Agreements (CTA). Nach den IFRS-Bilanzierungsregeln werden die Vermögenswerte des Treuhänders mit den Versorgungsverbindlichkeiten saldiert. Damit verbessern sich bei den auslagernden Unternehmen bestimmte Bilanzkennziffern wie zum Beispiel die Eigenkapitalquote. Für angestellte Führungskräfte hat diese Lösung einen zusätzlichen Vorteil:

Eine volle Ausfinanzierung des CTA ermöglicht es zum einen, auch diejenigen Ansprüche abzusichern, die über dem Schwellenwert von 7.500 Euro Monatsrente liegen, ab dem der Pensionssicherungsverein "passen" muss. Zum anderen können auch Anpassungen nach den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes besser abgesichert werden.

Direktversicherung

Bei einer Direktversicherung schließt ein Lebensversicherungsunternehmen mit dem Arbeitgeber als Versicherungsnehmer einen Versicherungsvertrag zu Gunsten des Arbeitnehmers, der gleichzeitig versicherte Person ist.

Bei den meisten Direktversicherungen besteht kein gesetzlicher Insolvenzschutz über den Pensionsversicherungsverein. Der Gesetzgeber sieht dies als entbehrlich an, wenn das Bezugsrecht unwiderruflich dem Arbeitnehmer zusteht und die Ansprüche auch nicht durch andere Ansprüche wie Verpfändungen belastet sind. Ein gesetzlicher Insolvenzschutz existiert nur, wenn der Arbeitgeber die Direktversicherungsleistung beanspruchen kann und die Gefahr besteht, dass diese Forderung in einer Insolvenz eingezogen werden kann.

Direktversicherungen unterliegen im Übrigen der Versicherungsaufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin). Sie legt ähnlich qualitative und quantitative Anlagevorschriften fest und setzt die Obergrenzen für den Höchstrechnungszins fest, der bei Neueintritten in die Versorgungseinrichtung garantiert werden darf (derzeit 2,25 Prozent). Für Direktversicherungen existiert mit dem gesetzlichen Sicherungsfonds "Protektor" außerdem noch eine kapitalgedeckte Selbsthilfeeinrichtung der Versicherungsträger für den Fall eines Ausfalls einzelner Unternehmen.

Pensionskassen

Auch bei Pensionskassen handelt es sich um Lebensversicherungsunternehmen. Bei ihnen ist die Situation vergleichbar mit Direktversicherungen mit einem *unwiderruflichen* Bezugsrecht des Arbeitnehmers. Das heißt, es besteht kein gesetzlicher Insolvenzschutz über den Pensionsversicherungsverein, sie unterliegen aber der Finanzaufsicht durch die BaFin.

Pensionskassen existieren in Form überbetrieblicher Wettbewerbspensionskassen ("deregulierte" Pensionskassen) sowie in Form von Firmenpensionskassen ("regulierte" Pensionskassen).

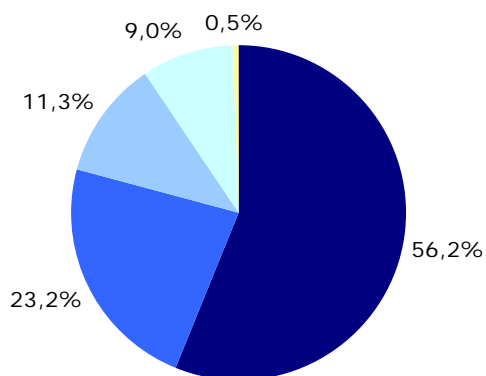
Wettbewerbspensionskassen werden aufsichtsrechtlich im Wesentlichen wie Direktversicherungen behandelt.

Für Firmenpensionskassen gelten eigene Maßstäbe. Sie unterscheiden sich von Wettbewerbspensionskassen unter anderem dadurch, dass sie nur Arbeitnehmern und Geschäftsleitung des jeweiligen Unternehmens offen stehen. Ihre Versicherten sind über Verwaltungsräte oder andere Gremien organisatorisch in die Leitung und Aufsicht eingebunden. Firmenpensionskassen verlangen keine Abschlusskosten, sondern verrechnen die Verwaltungskosten mit laufenden Beiträgen. Ihre Satzungen können, anders als bei Wettbewerbspensionskassen, die Möglichkeit vorsehen, laufende Renten zu kürzen, um die Pensionskasse zu sanieren. Daher können Firmenpensionskassen häufig eine etwas höhere Mindestverzinsung zusagen als Wettbewerbspensionskassen.

Pensionsfonds

Pensionsfonds sind im Gegensatz zu Direktversicherungen oder Pensionskassen nicht als Versicherung organisiert. Es handelt sich bei ihnen um Kapitalanlagegesellschaften, die aber auf Grund des arbeitsrechtlichen Rahmens ebenfalls mindestens den Nominalwert der eingezahlten Beiträge garantieren müssen. Da Pensionsfonds weniger strengen Anlagevorschriften unterliegen und riskantere Anlagestrategien praktizieren können, hat der Gesetzgeber für sie eine doppelte Absicherung vorgesehen. Hier sind die Ansprüche über eine Kombination aus gesetzlichem Insolvenzschutz über den PSVaG und einer Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen abgesichert.

Teil 2 erscheint in der Ausgabe 4 des Newsletters, voraussichtlich Ende April 2009. Hier werden unter anderem folgende Aspekte behandelt: Möglichkeiten und Grenzen von Änderungen einer Versorgungszusage, Auswirkungen von Umstrukturierungen (zum Beispiel Betriebsübergänge) auf Betriebsrenten.



■ Direktzusagen ■ Pensionskassen
 ■ Direktversicherungen ■ Unterstützungskassen
 ■ Pensionsfonds

Trotz einer in letzter Zeit leicht rückläufigen Bedeutung bleibt die Direktzusage, was die Summe der Deckungsmittel anbelangt, die wichtigste Variante der Betriebsrente. 56 % der derzeit 416 Milliarden Euro entfallen auf diesen Durchführungsweg. (Quelle: www.aba-online.de)

Impressum

kurz und bündig ist ein Informationsdienst des Deutschen Führungskräfteverbands. Rund 20 Mal pro Jahr informieren wir Sie über aktuelle Entwicklungen aus den Bereichen des Arbeits-, Steuer-, Sozial und Europarechts sowie über weitere für angestellte Führungskräfte wichtige Themen.

Der Deutsche Führungskräfteverband vertritt die politischen Interessen der angestellten Führungskräfte in Berlin und Brüssel.

Seine Mitgliedsverbände bieten den Führungskräften eine individuelle berufsbegleitende Beratung rund um den Arbeitsvertrag. Sie bieten Raum für einen Zusammenschluss von Führungskräften auf regionaler und betrieblicher Ebene und gewährleisten so eine wirkungsvolle berufliche Interessenvertretung. Sie liefern ihren Mitgliedern aktuelle Informationen durch Broschüren, Merkblätter oder Newsletter und ihre Verbandszeitschriften. Seminare und Kooperationen mit Anbietern von für Führungskräfte besonders interessanten Dienstleistungen mit günstigen Sonderkonditionen für Mitglieder runden das Angebot der Verbände ab.

Die Verbände des ULA-Netzwerks im Überblick

www.vaa.de | www.die-fuehrungskraefte.de | www.vga-koeln.de | www.vdl.de | www.kdf-online.org | www.vbu-ev.de

Herausgeber *Deutscher Führungskräfteverband (ULA)*
Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
E-Mail info@ula.de | www.ula.de

Redaktion *Andreas Zimmermann*

Verantwortlich *Kay Uwe Berg*

Gestaltungskonzept *Nolte | Kommunikation*