

PROF. DR. PETER KOCH, AACHEN



Der Dresdener Pensionsverein als Instrument der betrieblichen Altersversorgung

Möglichkeiten einer überbetrieblichen Pensionskasse

FESTVORTRAG

AUS ANLASS DES 100-JÄHRIGEN JUBILÄUMS

AM 21. JULI 2001

AUF SCHLOSS ALBRECHTSBERG IN DRESDEN

Das 100-jährige Jubiläum des traditionsreichen und angesehenen Dresdener Pensionsvereins fällt in einen der wichtigsten Zeitabschnitte für die Entwicklung der Altersvorsorge in Deutschland. Der Begriff ist inzwischen zu einem der aktuellsten und meistdiskutierten Themen geworden – mit und ohne Nennung des Namens von Bundesminister Walter Riester.

Am 26. Juni 2001 ist das Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz – AVmG) ausgefertigt und am 29. Juni 2001 im Bundesgesetzblatt verkündet worden. Dies geschah gerade rechtzeitig zum Jubiläum. Das Gesetz bietet keine leichte Lektüre. Es handelt sich nämlich um ein sogenanntes Artikelgesetz mit einer Fülle von Änderungen und Ergänzungen zu einer Vielzahl von Gesetzen und Rechtsvorschriften, insbesondere auch des Betriebsrentengesetzes. Neu hinzugekommen ist ein Gesetz über die Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen (Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz – AltZertG).

Das Jubiläum gibt Anlaß dazu, innezuhalten und nachzudenken. Es drängen sich vor allem drei Fragen auf:

■ Welche Bedeutung wird der betrieblichen Altersversorgung künftig zukommen?

■ Welchen Raum nehmen die Pensionskassen im Rahmen der verschiedenen Durchführungswege ein?

■ Welche speziellen Möglichkeiten bietet der Dresdener Pensionsverein als bewährtes Instrument der betrieblichen Altersversorgung den Unternehmen?

I.

Die betriebliche Altersversorgung hat in Deutschland eine lange Tradition. Sie geht auf die Initiative sozial engagierter Unternehmer zurück, die für ihre Versorgungseinrichtungen von Anfang an die Rechtsform der Pensionskasse gewählt haben. Direktzusagen zu Lasten der Unternehmen gab es erst wesentlich später für ausgewählte Personenkreise. Die Direktversicherung in Form von Gruppen- oder Kollektiv-Versicherungen kam in den zwanziger Jahren des 20. Jahrhunderts aus den Vereinigten Staaten von Amerika nach Europa. Somit begann die betriebliche Altersversorgung unter dem Gesichtspunkt, daß der Unternehmer etwas für seine Arbeitnehmer tun wollte, also unter dem Aspekt der Fürsorgepflicht.

Ein neuer Gedanke war es, die Mitarbeiter über die betriebliche Altersversorgung enger an die Unternehmen zu binden. Damit wurden ihre Leistungen ein Teil des Entgeltes oder des Arbeitslohnes. An diese Überlegungen knüpfte letztlich das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) vom 19. Dezember 1974 an, indem es unter bestimmten Voraussetzungen eine Unverfallbarkeit und Anpassung der Leistungen einführte. Die nunmehr erfolgte Neuregelung bringt vor allem eine Abkürzung der Fristen und einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung – allerdings unter dem Tarifvorbehalt. Beiträge der Arbeitgeber sind bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze abzugsfähig. Die neu geschaffene kapitalgedeckte Altersversorgung bietet steuerliche Zusagen.

Sowohl die langjährige Diskussion als auch die nunmehr in Kraft tretende gesetzliche Regelung haben die Mitarbeiter für die Notwendigkeit der Altersvorsorge sensibilisiert. Damit wird der für gewisse Zeit zurückgedrängte Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wieder belebt. Das Interesse an

der betrieblichen Altersversorgung wird auf beiden Seiten geweckt. Im Hinblick auf die Fülle zahlreicher unseriöser und unkontrollierbarer Angebote vertrauen die Arbeitnehmer auf einen gewissen Schutz durch die Unternehmen im Hinblick auf die Altersversorgung. Dies gilt sowohl für die Formen der klassischen betrieblichen Altersversorgung als auch für die neu hinzugekommenen kapitalgedeckten Altersvorsorgeverträge. Man darf nicht vergessen, daß es sich bei ihnen um relativ kleine Beträge handelt. Daher bietet es sich an, daß die Arbeitgeber in beiden Bereichen aktiv werden und für ihre Arbeitnehmer eine solide Basis schaffen, die erhebliche Vorteile gegenüber den provisionsbelasteten Marktangeboten bietet. Nach ersten Umfragen befürworten die Unternehmer diese Möglichkeiten, weil sie dadurch in die Lage versetzt werden, für ihre Mitarbeiter etwas zu tun, das sie nicht mit einem Verwaltungskostenaufwand belastet.

II.

Die Entscheidung über den Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung liegt naturgemäß beim Arbeitgeber. Wünschenswert und kostengünstig wäre natürlich die Verbindung mit der kapitalgedeckten Altersvorsorge. Hierfür bieten sich die Pensionskassen in besonderer Weise an.

Insgesamt gibt es fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. Dabei können die Direktzusage und die Unterstützungskassen in diesem Zusammenhang außer Betracht bleiben. Auch auf die Direktversicherung ist nicht näher einzugehen, weil ihre Beiträge mit Abschlußkosten belastet sind, während der Dresdener Pensionsverein den Aufwand für Provisionen mit „Null“ ausweist.

Neu in die verschiedenen gesetzlichen Regelungen aufgenommen worden sind die Pensionsfonds, bei deren Bezeichnung es sich um die deutsche Übersetzung des englischen Wortes „pensionfund“ handelt. Sie sind auch aus dem angelsächsischen Bereich in das Europarecht gelangt. Der eine oder andere mag sich noch an den spektakulären Zusammenbruch einer solchen Einrichtung der britischen Verlagsgruppe Maxwell in London zu Beginn der neunziger Jahre erinnern. Die einschlägigen Vorschriften finden sich nunmehr in den §§ 112 bis 118 VAG.

Danach handelt es sich um rechtsfähige Einrichtungen in der Form der Aktiengesellschaft oder des Pensionsfonds auf Gegenseitigkeit, die der Aufsicht des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen unterstehen. Begrifflich sind sie jedoch keine Versicherungsunternehmen, weil § 1 Absatz 1 VAG Versicherungsunternehmen und Pensionsfonds ausdrücklich gegenüberstellt. Somit könnte man den Definitionsversuch wagen, daß es sich bei den Pensionsfonds um rechtsfähige Altersversorgungs-Einrichtungen handelt, die keine Versicherungsunternehmen sind, ihnen aber teilweise angenähert sind, weil bestimmte versicherungstechnische Regelungen auf sie Anwendung finden. Einzelheiten überläßt das Gesetz weitgehend dem Verordnungsgeber. Es ist daher noch Vieles im Unklaren. Auf jeden Fall handelt es sich nicht um soziale Einrichtungen, so daß für sie im Gegensatz zu den Pensionskassen nicht die Befreiung von der Körperschaftsteuerpflicht besteht.

Pensionsfonds gibt es noch nicht. Sie müssen neu gegründet werden und bedürfen zu ihrer Errichtung der Erlaubnis des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen. Mit ihrer Gründung versprechen sich Arbeitgeber und Gewerkschaften wohl einen gewissen Einfluß auf die Kapitalanlagepolitik, weil eine Liberalisierung gegenüber den Versicherungsunternehmen, die zur Zeit auf eine Aktienanlage von 30% beschränkt sind, erwartet und damit eine höhere Rendite erhofft wird. Ob dies wirklich eintreten kann, läßt sich aus heutiger Sicht nicht vorhersehen. Zur Zeit kann man nur angesichts der Börsensituation auf die Analyse der angesehenen Frankfurter Allgemeinen Zeitung in ihrer Nummer 165 vom 19. Juli 2001, Seite 23, verweisen, die ihr Ergebnis unter die Überschrift stellt: „Börsenbaisse drückt Fondsvermögen der Anleger – Keine große Investmentgesellschaft bleibt verschont“.

Daher sollte man die Unternehmer warnen, sich auf ein rechtlich und wirtschaftlich unbekanntes Terrain zu begeben. Auf das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen, das ebenso alt wie der Dresdener Pensionsverein ist und auch im Jahre 2001 sein 100jähriges Bestehen begeht, kommt eine große Aufgabe zu. Bisher hat es mit großem Erfolg den Zusammenbruch von Versicherungsunternehmen verhindern können. Es ist ihm zu wünschen, daß es die gleiche glückliche Hand bei der Beaufsichtigung der Pensionsfonds haben wird.

III.

Ein bewährtes Beispiel der klassischen Pensionskasse bietet der Dresdener Pensionsverein. Dabei ist nicht allein sein Alter entscheidend. Vielmehr zeichnet er sich durch zehn Aspekte aus, durch die er sich zum Teil in erheblichem Maße von anderen Pensionskassen unterscheidet und die von den Unternehmen bei ihrer Auswahlentscheidung gleichsam als zehn Gebote berücksichtigt werden sollten.

1.

Der Dresdener Pensionsverein ist 1901 als erste überbetriebliche Pensionskasse in Deutschland gegründet worden. Alle vorangegangenen Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung bezogen sich auf ein ganz bestimmtes Trägerunternehmen. Von dieser Konzeption sind seine Gründer abgewichen, indem sie den Verein von Anfang an ganz bewußt auf unterschiedliche Wirtschaftszweige ausgerichtet haben. Heute gehört der Dresdener Pensionsverein zu den fünf deutschen Pensionskassen in der Rechtsform des großen Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit.

Er ist in den vergangenen hundert Jahren auch die einzige echte überbetriebliche Pensionskasse geblieben. Vergleichbare Einrichtungen sind entweder wirtschaftszweig- bzw. branchenbezogen oder auf bestimmte Unternehmens- oder Rechtsformen ausgerichtet, wobei vereinzelte Öffnungsversuche bisher noch nicht zum entscheidenden Durchbruch geführt haben. Infolgedessen dominiert beim Dresdener Pensionsverein nicht ein einzelner Wirtschaftszweig und es kann kein bestimmender Einfluß auf seine mitgliederorientierte Unternehmens- und Kapitalanlagepolitik ausgeübt werden. Darüber hinaus ist er auch nicht Belastungen durch eine Branche ausgesetzt.

2.

Der Dresdener Pensionsverein ist vor 100 Jahren von einem Kreditinstitut als überbetriebliche Pensionskasse ins Leben gerufen worden. Diese frühe Verbindung von Bank und Versicherungsunternehmen weist Ansätze zum Allfinanz-Gedanken auf, dessen Wurzeln somit an den Anfang des vorigen Jahrhunderts zurückreichen. Das Kreditinstitut wollte seinen gewerblichen Kunden – ohne Rücksicht auf den Wirtschafts-

zweig – ein professionelles Angebot für die betriebliche Altersversorgung bieten. Darin lag ein erhebliches Innovationspotential. Zum Schlagwort ist der Allfinanz-Gedanke dann erst in den achtziger Jahren geworden.

3.

Der Dresdener Pensionsverein zeichnet sich durch außerordentliche Erfahrungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung aus, die nicht nur auf seiner hundertjährigen erfolgreichen Geschäftstätigkeit beruhen. Vielmehr hat er im Jahre 1922 den Verband Deutscher Privat-Pensionskassen begründet und seine Geschäftsführung bis zum Zweiten Weltkrieg innegehabt. Der Verband hat wesentliche Grundlagen für die Ausgestaltung der Pensionsversicherung in wirtschaftlicher und juristischer Hinsicht geschaffen. Aus ihm ist die aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V., Heidelberg, hervorgegangen, die insbesondere unter den Professoren Albrecht Weiß und Georg Heubeck großes wissenschaftliches Ansehen erworben hat.

4.

Der Dresdener Pensionsverein ist wie alle Pensionskassen sowohl eine Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung als auch ein Lebensversicherungsunternehmen, das seine Geschäfte auf mathematisch-statistischer Grundlage betreibt. Die aktuell stark diskutierte Langlebigkeit der Versicherten ist nach mathematischen Grundsätzen in die Beiträge einkalkuliert. Der Leistungsanspruch besteht gegen den Verein, nicht gegen den Arbeitgeber. Als großer Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit unterliegt der Dresdener Pensionsverein der materiellen Staatsaufsicht durch das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen.

5.

Der Dresdener Pensionsverein bietet eine breite Palette von Tarifen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Er betreibt die Pensionsversicherung durch die Gewährung von Renten für Alter, Berufsunfähigkeit und Hinterbliebene ohne Gesundheitsprüfung. Seine DPV-3fach-Rente errechnet sich aus der Tarifkalkulation, den in der aktiven Zeit erzielten Überschüssen und den Anpassungen der Renten aus den während ihrer Laufzeit erwirtschafteten Überschüssen.

Von besonderer Bedeutung für die Innovationsfähigkeit des Dresdener Pensionsverein ist die von ihm im Jahre 1981 als erster Pensionskasse eingeführte Option auf Kapitalabfindung, durch die besonderen Bedürfnissen der Versicherten Rechnung getragen werden kann.

6.

Der Dresdener Pensionsverein weist überdurchschnittliche Kennzahlen auf. Die Aufsichtsbehörde hat ihn anlässlich seines 100jährigen Jubiläums als ein aktives, dynamisches Unternehmen bezeichnet, dessen Geschäftsergebnisse und Vermögenslage sich über die Reihe von Jahren sehen lassen können und auch im Branchenvergleich durchaus in Ordnung sind.

7.

Der Dresdener Pensionsverein arbeitet mit einem außerordentlich niedrigen Kostensatz, der unter dem Branchendurchschnitt liegt. Im übrigen hat er die gleichen Kostenvorteile wie andere Pensionskassen im Verhältnis zu den sonstigen Trägern der betrieblichen Altersversorgung: keine Körperschaftsteuerpflicht als soziale Einrichtung, kein Aufwand für die Insolvenzversicherung als Versicherungsunternehmen und kein Erfordernis der Zertifizierung durch die Aufsichtsbehörde.

8.

Der Dresdener Pensionsverein bietet Renten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung, die nicht der gesetzlichen Anpassungspflicht durch den Arbeitgeber unterliegen, weil die Überschüsse zur Aufstockung der Versicherungsleistungen verwendet werden.

9.

Der Dresdener Pensionsverein genießt nicht nur Steuervorteile für sich selbst als Pensionskasse, die über Beiträge und Renten an die Versicherten weitergegeben werden. Vielmehr können auch die Arbeitgeber Beiträge bis zu einer gewissen Höhe als Betriebsausgaben absetzen und die Arbeitnehmer im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen für ihre Beitragsleistungen Zulagen und Sonderausgaben in Anspruch nehmen.

10.

Der Dresdener Pensionsverein ist somit der ideale Vertragspartner vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen. Er

übernimmt die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung ohne Kostenaufwand für den Arbeitgeber. Angesichts der Fülle von in der Regel provisionsbelasteten Altersvorsorge-Angeboten kommt ihm auch eine Betreuungsfunktion auf diesem Gebiet zu. Im Hinblick auf die verhältnismäßig kleinen Summen bietet sich die Bündelung und Kanalisierung der kapitalgedeckten Altersvorsorge über den Arbeitgeber geradezu an. Er kann die betriebliche Altersversorgung und die Betreuung seiner Arbeitnehmer hinsichtlich der kapitalgedeckten Altersvorsorge dem Dresdener Pensionsverein als seinem Ansprechpartner übertragen und ihm somit die Interessen seiner Mitarbeiter anvertrauen.

Zum Schluß bleibt nur noch, dem Dresdener Pensionsverein zu seinem Jubiläum zu gratulieren, nicht jedoch allein wegen des Ablaufs der hundert Jahre, sondern wegen der in diesem Zeitraum von der Gesellschaft auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung erbrachten vorbildlichen Leistungen. Die guten Wünsche gelten der weiteren erfolgreichen Entwicklung des Vereins, insbesondere im Interesse der Mitgliedsunternehmen, ihrer versicherten Mitarbeiter und der Ruhegeldempfänger.

überreicht durch



DRESDENER PENSIONSVEREIN a.G. Überbetriebliche Pensionskasse seit 1901

Ludwig-Crößmann-Str. 2, 95326 Kulmbach, Tel. 09221/6060-0, Fax 09221/6060-66