

# Sachte, sachte: Die Portabilität von

**Der Weg zur Portabilität von Betriebsrentenansprüchen ist lang und steinig.**

Am 8. November 2007 ist man in Deutschland mit dem Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge einen kleinen Schritt weiter gekommen.

Die Wahrnehmung von ergänzenden Rentenansprüchen in Zeiten von Arbeitszeitkonten und Deferred Compensation Schemes hat sich geändert. Waren sie früher ein Mittel zur Belohnung der Loyalität der Belegschaft, so gelten sie heute als aufgeschobener Vergütungsbestandteil und wesentliches Element des Sozialschutzes. Nicht als freundliches Zusatzbonbon, sondern als verdienter Anspruch werden Betriebsrenten heute gesehen, zumal aus Gehaltsumwandlung auch direkte Einzahlungen der Arbeitnehmer einfließen. Daher rückt das Bedürfnis, die Früchte daraus unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und vom Arbeitsort wahrnehmen zu können, stärker in den Vordergrund.

## Freiwilligkeit zwingt zur Vorsicht

Die Politik will reagieren: Die Möglichkeiten der zweiten und dritten Säule sollen verbessert werden, um nicht ein Heer von Empfängern staatlicher Transferleistungen zu züchten. Außerdem fordert die Globalisierung der Wirtschaft eine Veränderung der Betriebsrenten. Auf der einen Seite wird von Arbeitnehmern eine hohe Mobilität gefordert, auf der anderen Seite bereitet die Übertragbarkeit von Betriebsrentenansprüchen von einem Unternehmen auf ein anderes oder von einem Land in ein anderes erhebliche Probleme. Lange Anwartschafts- und Wartezeiten sowie hohe Mindestaltersgrenzen für eine Rentensystemmitgliedschaft bedeuten verringerte ergän-

zende Rentenansprüche für mobile Beschäftigte. Solche Probleme sind laut Bericht der EU-Arbeitsgruppe mit den stärkeren Mobilitätsanforderungen des aktuellen Arbeitsmarktes nicht vereinbar. Allzu brachial kann jedoch die zweite Säule auf EU-Ebene nicht harmonisiert werden: Angesichts der Freiwilligkeit der betrieblichen Altersversorgung (bAV) könnten die Bemühungen sonst ein falsches Signal geben und die Unternehmen dazu bewegen, weniger Zusagen zu erteilen. Im EU-Durchschnitt kommen rund zehn Prozent aller Arbeitnehmer in den Genuss eines Betriebsrentensystems. Diesen Durchdringungsgrad möchte man erhöhen.

Die Fußangeln der Portabilität liegen vor allem in der unterschiedlichen steuerlichen Behandlung von Betriebsrenten in den einzelnen EU-Ländern. Ein einheitliches Prinzip der steuer- und sozialabgabenfreien Einzahlung in bAV-Systeme und der aufgeschobenen Besteuerung zum Rentenbezug wäre hilfreich. Zwar ist man überwiegend zu einem System der nachgelagerten Besteuerung übergegangen, aber es gibt im-

mer noch erhebliche Unterschiede (siehe Tabelle 1).

## Grenzüberschreitende Anbieter

Die EU fördert die länderübergreifende Portabilität. So erlaubt die EU-Pensionsfondsrichtlinie (IORP-Directive RL 2003/41/EC), die inzwischen in allen Mitgliedsstaaten der EU in nationales Recht umgesetzt wurde, Pensionseinrichtungen erstmals, auch grenzüberschreitende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung anzubieten. Ein solcher Europäischer Pensionsfonds, an dem z.B. namhafte europäische Unternehmen wie Nestlé oder Bosch arbeiten, hätte den Charme, dass der Arbeitnehmer seine betriebliche Altersversorgung bei einem Wechsel in ein anderes Land weiterhin über seinen bisherigen Versorgungsträger abwickeln könnte. Für die im Aufnahmeland erworbenen neuen Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gelten für den Arbeitnehmer dann jedoch die jeweiligen lokalen arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

Nach eigenen Aussagen ist die Allianz mit ihrer Produktlinie European Pension der erste Anbieter solcher grenzüberschreitenden bAV-Lösungen am Markt. Sie verbindet lokale Lösungen der betrieblichen Altersversorgung, die die jeweiligen arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Anforderungen erfüllen, mit einer standardisierten Kapitalanlage. Bei einem Wechsel in ein anderes Land kann der Arbeitnehmer seine

### Steuerliche Behandlung der bAV-Systeme (Tabelle 1)

Trotz Trends in Richtung nachgelagerter Besteuerung noch große Unterschiede

Land	Besteuerungssystem
Österreich (Pensionskasse, klassische LV mit Laufzeit < 10 Jahre), Spanien, USA (Qualified Plans)	PT – E – PT
Frankreich (obligatorische bAV), UK	PT – E – T
Österreich (klassische LV mit Laufzeit > 10 Jahre)	PT – E – E
Österreich (Direktzusage), Schweiz	E – E – T
USA (Deferred Compensation)	E – T – T
Frankreich (fakultative bAV)	T – E – PT
USA (Non-Qualified Plans über externe Versorgungsträger)	T – T – E

**Lesart:** E steht für „steuerfrei“ (tax exempt), T für „zu versteuern“ (taxable) und PT für „teilweise zu versteuern“ (partially taxable). PT-E-PT würde dann für teilweise steuerbefreite Beiträge, steuerfreie Erträge innerhalb des Systems und zum Teil zu versteuernde Leistungen stehen.

Quelle: Betriebliche Altersversorgung 8/2007, S. 708

# betrieblichen Altersvorsorgesystemen

bestehende Versorgung behalten und durch eine neue lokale Allianz European-Pension-Versorgung ergänzen, ohne dass hierbei Stornogebühren oder zusätzliche Abschlusskosten für den neuen Vertrag anfallen.

„Die Allianz European Pension wird ausschließlich in der Europäischen Union angeboten. Jedoch bieten wir für international tätige und mobile Arbeitnehmer, sogenannte ‚Expatriates‘ oder ‚Third Country Nationals‘, die auch in Länder außerhalb der EU entsandt werden und nicht in die üblichen Vorsorgesysteme aufgenommen werden können, maßgeschneiderte Vorsorgelösungen an. All Net, das Netzwerk der Allianz für internationale betriebliche Vorsorge, richtet in diesen Fällen spezielle Programme für die Alters-, Invaliditäts-, Hinterbliebenen- und Krankenvorsorge ein“, erklärt Dirk Hellmuth, Sprecher der Geschäftsführung des Allianz-Netzwerks. Zu beachten sei jedoch, dass es sich bei diesen Expatriate-Lösungen im Regelfall nicht um eine betriebliche Altersversorgung handle, sondern der Arbeitgeber Beiträge zu einer in der Regel nicht geförderten Rentenversicherung leiste.

Das Problem der grenzüberschreitenden Portabilität betrieblicher Vorsorgelösungen sind die unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen in den einzelnen Ländern – wie sehen die nun aber im Detail aus?

## Deutschland

Durch das Alterseinkünftegesetz wurde zum 1. Januar 2005 die Portabilität erworbener Anwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel verbessert. Dementsprechend

wurde § 4 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) angepasst. Dadurch hat der Arbeitnehmer das Recht, seine unverfallbare Rentenzusage zum neuen Arbeitgeber mitzunehmen, wenn die bAV über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist. In der Praxis wird die Anwartschaft beim alten Arbeitgeber in einen konkreten Betrag umge-

rechnet, der dann in das Versorgungssystem des neuen Arbeitgebers eingestellt wird. Dabei ist der neue Arbeitgeber nicht an die Ausgestaltung der alten Zusage gebunden, sondern kann den mitgebrachten Einmalbetrag gemäß seinem Leistungsplan verwenden. Der Arbeitnehmer kann keine bestimmte Versicherungsgesellschaft oder

*Fortsetzung auf Seite 139*



**Trotz Globalisierung, gemeinsamem Europa und weltumspannender Finanzmärkte** – Arbeitnehmer, die ihre erworbenen Ansprüche beim Arbeitsplatzwechsel mitnehmen wollen, haben es nicht immer leicht. Volle Portabilität ist noch nicht erreicht.

# Grenzüberschreitende Systeme haben

**Als global tätiges Unternehmen muss Nestlé mit unterschiedlichsten Systemen der betrieblichen Altersvorsorge hantieren.** Institutional Money sprach mit Martin Wagner, Sekretär des Nestlé-Pensionsfonds in der Schweiz, über das Thema Portabilität von bAV-Modellen.

**A**ls global tätiges Unternehmen sucht man in allen Bereichen laufend nach Optimierung- und Einsparungspotenzialen. Während Management, Produktion und Vertrieb längst „on demand“, „streamlined“ und „lean“ sind, zwingen unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen beim Thema betriebliche Altersvorsorge zu kostspieligen Mehrgleisigkeiten. Wir wollten wissen, wie ein wirklich weltumspannender Konzern mit dem Thema umgeht, und sprachen mit Martin Wagner von der Nestlé Pensionskasse.

*Nestlé ist als internationales Unternehmen weltweit vertreten. In welchen Ländern bietet Nestlé bAV-Systeme an und in welchen Varianten?*

**Martin Wagner:** Wir sind Größenordnungsmäßig in rund 80 Ländern mit bAV-Systemen vertreten. Wir bieten alle Varianten an: von funded bis unfunded, versicherungsförmige Systeme, Sparkonten, Direktzusagen.

*Sind das strikt nationale Systeme, oder hat Nestlé auch grenzüberschreitende bAV-Lösungen?*

**Martin Wagner:** Grenzüberschreitende Systeme haben wir noch nicht. Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang Entsendungen; wenn etwa ein Arbeitnehmer aus der Schweiz für zwei, drei Jahre nach Frankreich geht und danach wieder ins Ursprungsland zurückkehrt. Diese Entsandten bleiben in den betrieblichen Systemen im Ursprungsland versichert, inklusive Sozialversicherung. Sobald sie zurückkehren, geht es nahtlos weiter mit dem System, das sie kennen.

*Sind diese Mitarbeiter während der Entsendungsdauer im Ursprungsland versichert?*

**Martin Wagner:** Ja, genau das ist unser Ansatz.

*Findet die Anlage der Versicherungsgelder im nationalen oder in einem internationalen Rahmen statt?*

**Martin Wagner:** Darauf gibt es zwei Antworten: Die allermeisten Pensionssysteme, die wir betreiben, sind funded; sie haben

zu Hedge Funds. Dies sind Listed Funds für Qualified Investors, die an der irischen Börse quotiert sind. Die Idee ist, dass wir Zugangsmöglichkeiten in Assetklassen, die sonst nicht zugänglich wären, und natürlich auch Skalenerträge für kleinere Einrichtungen anbieten können. – Nehmen wir als Beispiel eine Vorsorgeeinrichtung mit 100 Millionen Euro. Die Asset-Liability-Management-Studie zeigt vielleicht, dass zehn oder 15 Prozent in Hedge Funds angelegt

» Die so erzielten Skalenerträge können wir dann über die Plattform der Robusta Funds den kleineren Vorsorgeeinrichtungen in der Nestlé-Welt anbieten.«

**Martin Wagner,** Nestlé Pensionsfonds

also Vermögenswerte, die die Verpflichtungen abdecken. Diese Funded-Strukturen sind paritätisch organisiert, also von der Firma unabhängige Vermögenseinrichtungen. Es wird vom obersten Führungsorgan – zum Beispiel einem Board of Trustees – bestimmt, wie das Geld angelegt wird. Es ist klar, dass Nestlé ein Interesse daran hat, wie das Geld angelegt werden soll. Daher versuchen wir mit guten Argumenten und Lösungsansätzen die Richtung vorzugeben. Aber das letzte Wort hat immer das oberste Führungsorgan.

*Das findet dann aber jeweils im nationalen Rahmen statt?*

**Martin Wagner:** Ja. Aber daneben bieten wir seit 2001 Pooling Vehicles an. Mit unseren 15 Robusta Funds decken wir verschiedene Assetklassen ab, von Fixed Income, Equity, Currency Overlay bis hin

werden sollen. Mit zehn oder 15 Millionen Euro direkt in Single-Hedge-Funds zu gehen wäre sicher nicht angezeigt. Und bei einem Fund of Hedge Funds wären Sie eine eher kleine Nummer. Mit unseren Pooling Vehicles erreichen wir hingegen Volumen, das heißt, substanziellere Assets under Management. Somit können wir zu Anbietern gehen und uns interessante Programme erstellen lassen, das heißt, wir verschaffen den kleineren Einrichtungen Zugang zu dieser Assetklasse. Die so erzielten Skalenerträge können wir dann über die Plattform der Robusta Funds den kleineren Vorsorgeeinrichtungen in der Nestlé-Welt anbieten. Ein indirekter, nicht unwillkommener Nebeneffekt ist die bessere Kontrolle über die Investments der Vorsorgeeinrichtungen der Gruppengesellschaften.

*Wie sieht die Entscheidungsfindung dann in*

n wir noch nicht



» Die Portabilität innerhalb der Schweiz klappt in der Praxis sehr gut. Schwieriger wird es bei grenzüberschreitender Portabilität, weil hier sehr oft das Steuersystem tangiert wird.«

**Martin Wagner**, Nestlé Pensionsfonds

*der Praxis aus?*

**Martin Wagner:** Die Versorgungseinrichtung entscheidet durch ihr oberstes Organ – zum Beispiel einen Stiftungsrat – über die Asset Allocation. Danach wird entschieden, ob und wie viel in die jeweiligen Robusta Funds investiert werden soll. Daneben investieren die Nestlé Pensionskassen natürlich auch in Fonds von Drittanbietern oder Direktmandate, die von Drittanbietern verwaltet werden.

*Wo stehen Ihre Interessen den Forderungen zum Beispiel der BaFin entgegen, und wie gehen Sie damit um?*

**Martin Wagner:** Ich würde nicht sagen, dass wir gegensätzliche Interessen haben. Langfristig haben wir das gleiche Ziel, nämlich die berufliche Vorsorge für unsere Mitarbeiter auf einem hohen Niveau zu halten. Eine Aufsichtsbehörde hat naturgemäß manchmal einen sehr auf Sicherheit bedachten Anlagehorizont und macht teil-

weise sehr enge quantitative Vorgaben. Als Unternehmen hätten wir hier gern mehr Spielraum, zum Beispiel im Sinne der „Prudent Man Rule“.

*Wo klappt es aus Ihrer Sicht mit der Portabilität bereits gut – und wo weniger gut?*

**Martin Wagner:** Die Portabilität innerhalb der Schweiz klappt in der Praxis sehr gut. Schwieriger wird es bei grenzüberschreitender Portabilität, weil hier sehr oft das

Steuersystem tangiert wird. Nehmen wir beispielsweise die Regelungen, die mit dem EU-Ausland über DBAs gelten: Hier wird die Schweizer bAV in zwei Teile gespalten. Ein Teil untersteht den Regelungen betreffend Sozialversicherung, ein anderer den Regelungen der beruflichen Vorsorge. Der obligatorische Teil der Altersvorsorge, also die Sozialversicherung, verbleibt beim Wegzug ins Ausland bis zum Rentenalter in der Schweiz. Nur der überobligatorische Anteil, die berufliche Vorsorge, wird ins Ausland transferiert. Das ist für uns als Firma bzw. für die Verwaltung der Vorsorgeeinrichtung in der Durchführung sehr anspruchsvoll. Und für die Versicherten ist es manchmal schwierig zu verstehen, warum ein Teil in der Schweiz bleibt und ein anderer transferiert wird.

*Gibt es Regelungen, um Minikonten zu vermeiden?*

**Martin Wagner:** Ja. Wenn jemand beispielsweise nur wenige Monate angestellt war und nur ein geringfügiger Sparbetrag angefallen ist, bekommt der Versicherte den Betrag cash ausbezahlt. Das wäre sonst vom administrativen Aufwand her nicht sinnvoll.

*Wie sähe Ihre Ideallösung zur Portabilität aus?*

**Martin Wagner:** In vielen Ländern haben wir ein System, das Renten stückweise zusammensetzt, beispielsweise in England die akaktuellen Deferred-Ansprüche. Das führt im Zeitalter zunehmender Mobilität und erhöhter Merger-Aktivitäten zu komplexen Administrationen. Ein junger Arbeitnehmer wechselt heute im Schnitt alle fünf Jahre seine Stelle. In der Praxis führt das dazu, dass der einzelne Arbeitnehmer bei mehreren Pensionskassen Ansprüche hat. Die Rentenansprüche zu verstehen ist dadurch für den Arbeitnehmer recht unübersichtlich.

Aus meiner Sicht ist das Schweizer System recht gut geeignet: Als Arbeitnehmer nimmt man die ganze Vergangenheit vom



**Hauptsitz Nestlé Schweiz** – dank Schwankungsreserven konnten die Rückgänge an den Finanzmärkten gut verkraftet werden.

alten Arbeitgeber mit und überträgt sie zum neuen Arbeitgeber. Dadurch wäre auch der neue Arbeitgeber bzw. die neue Vorsorgeeinrichtung besser aufgestellt, seine Angestellten sachgerecht zu beraten. Es besteht nämlich eine Informations-Asymmetrie: Ein Arbeitgeber bzw. dessen Vorsorgeeinrichtung ist in der Regel besser informiert als der Arbeitnehmer. Die Vorsorgeeinrichtung kann daher auch beraten, zum Beispiel Leistungsverbesserungen oder Einkäufe betreffend.

*Erlauben Sie mir zum Schluss noch zwei Fragen zum aktuellen Marktumfeld. Wie haben Sie in der Anlage der Nestlé Pensionskasse auf die derzeitige Finanzmarktsituation reagiert?*

**Martin Wagner:** Während des fünf Jahre währenden Bullenmarktes haben wir unsere dynamischen Schwankungsreserven gut aufdotieren können. Den bis jetzt festgestellten Rückgang der Finanzmärkte können wir noch gut verkraften.

*Hätte eine Verbesserung der Portabilität im internationalen Rahmen Einfluss auf die Anlagenseite?*

**Martin Wagner:** Ich denke, die Pensionskassen würden sich leicht anders aufstellen. Junge Unternehmen, bei denen die Leute sehr mobil sind, hätten dann vielleicht einen kürzeren Anlagehorizont. Ich denke aber, der Einfluss wäre nicht wesentlich. Wenn Sie mir einen Querverweis auf die Einführung der Portabilität in der Schweiz zum 1. Januar 1995 erlauben: Die Einführung der Portabilität hat damals die Möglichkeit,

» Aus meiner Sicht ist das Schweizer System recht gut geeignet: Als Arbeitnehmer nimmt man die ganze Vergangenheit vom alten Arbeitgeber mit und überträgt sie zum neuen Arbeitgeber.«

**Martin Wagner**, Nestlé Pensionsfonds

*Das würde bedeuten, dass sämtliche Ansprüche beim letzten Arbeitgeber gebündelt wären?*

**Martin Wagner:** Das ist richtig, ich denke, das wäre für alle Beteiligten die beste Lösung.

*Und steuerlich?*

**Martin Wagner:** Der Transfer der Austrittsleistung von einem Arbeitgeber zu einem anderen sollte steuerfrei bleiben und die Leistungen später besteuert werden. Bei diesem System „exempt-exempt-taxed“ spielt der Transfer steuerlich überhaupt keine Rolle.

verdeckte Mutationsgewinne zu vereinnahmen, beendet. Bei einem Transfer gab es damals Mutationsgewinne, die eine Einkommensquelle für die Pensionskassen darstellten. Der Wegfall dieser Mutationsgewinne war verschmerzbar. Die Anlagenseite hat sich damals ein bisschen verändert, weil die Finanzierung der Pensionskasse nicht mehr durch Mutationsgewinne, sondern mehr durch Beiträge oder mehr Anlageerträge aufgestellt werden musste. Auf der Anlagenseite hat sich damals wenig verändert.

*Wir danken für das Gespräch.*



Fortsetzung von Seite 135  
 eventuelle Zusatzbausteine verlangen. Das Recht des Arbeitnehmers auf Übertragung seines gebildeten Kapitals gilt innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Aus Bestandsschutzgründen gilt diese Regelung nur für Neuzusagen, die ab dem 1. Januar 2005 erteilt wurden.

Dem Arbeitnehmer entstehen keine steuerlichen Nachteile beim Wechsel innerhalb der internen oder externen Durchführungswege. Der im Rahmen des Alterseinkünftegesetzes eingeführte Wechsel von der vorgelagerten zur nachgelagerten Rentenbesteuerung für alle Durchführungswege der bAV hat

dies erleichtert. Ein Damoklesschwert schwebte noch bis Ende 2007 über den Köpfen der Arbeitnehmer: Diejenigen Gehaltsanteile, die per Entgeltumwandlung in die bAV eingezahlt werden, sollten nur bis Ende 2008 sozialversicherungsfrei sein. Der 8. November 2007 sorgte für Erleichterung: Der Bundestag beschloss das „Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch“. Es regelt, dass die Lohn-

steuer- und Sozialversicherungsbefreiung für die Entgeltumwandlung in eine Betriebsrentenkasse unbefristet beibehalten wird. Darüber hinaus wurde durch das Gesetz die Altersgrenze für die Unverfallbarkeit von Betriebsrentenansprüchen von 30 auf 25 Jahre herabgesetzt. Dies kommt insbesondere jungen Eltern zugute, die wegen einer Kinderpause keine Einschränkungen

drei von fünf Durchführungswegen, nämlich für die versicherungsförmigen. Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf, dass der alte Vertrag fortgesetzt wird, sondern er kann lediglich den Betrag in ein neues Versorgungswerk übertragen.“ Dies bedeutet gegebenenfalls eine neue Gesundheitsprüfung (z. B. bei Berufsunfähigkeit), oder die Zugrundelegung neu-

## » Von einer Portabilität von einem Land in ein anderes sind wir noch meilenweit entfernt.«

Ulf Kesting, Leiter Versorgungswerke bei der DGBAV (Dt. Ges. f. betriebl. Altersversorgung mbH)



ihres Betriebsrentenanspruchs mehr haben. Was sich theoretisch nach weitgehender Portabilität anhört, kritisiert Ulf Kesting, Leiter Versorgungswerke bei der DGBAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung mbH – als zu wenig umfassend: „Zum einen haben nur diejenigen Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Portabilität ihrer Betriebsrenten, die ihre Zusage nach dem 1. 1. 2005 erhalten haben. Außerdem gilt der Rechtsanspruch nur für

er (ungünstigerer) Sterbetafeln bzw. geringere Mindestgarantieverzinsungen. Der garantierte Mindestzinsfuß betrug beispielsweise 2002 noch 3,25 Prozent und liegt seit 1. Januar 2007 bei nur mehr 2,25 Prozent.

„Von einer Portabilität von einem Land in ein anderes sind wir noch meilenweit entfernt“, so Kesting weiter. Es gibt zwar spezielle DBA-Klarstellungen, beispielsweise mit den USA, Kanada, Dänemark und der Schweiz. „Beispielsweise gilt aber das

## Langwierige EU-Bemühungen

**Theoretisch ist man auf EU-Ebene schon weit, aber die Praxis gestaltet sich problematisch.** Es gibt enorme Widerstände, nicht zuletzt von den deutschen Arbeitgeberverbänden. Auch unterschiedliche Besteuerungssysteme in den einzelnen Mitgliedsstaaten erschweren die Übertragbarkeit von ergänzenden Rentenansprüchen.

**V**oraussetzung für die Übertragbarkeit ergänzender Rentenansprüche ist, dass arbeitnehmerseitig konkrete Ansprüche erworben werden. Danach kann das Problem auf zwei Arten gelöst werden: Entweder ruhen die erworbenen Ansprüche und werden im Rentenalter als Rente bezogen (Deferred Pension), oder ein Kapitalwert wird in ein anderes System übertragen und die Renten so in einer Vorsorgeeinrichtung gebündelt.

**1971:** Innergemeinschaftliche Portabilität der gesetzlichen Rentensysteme wird durch das in Verordnung Nr. 1408/71 niedergelegte Koordinierungssystem gewährleistet.

**22. Juli 1991:** Mitteilung der Kommission an den Rat „Ergänzende Systeme der sozialen Sicherung: Die Rolle der bAV-

Systeme für den Sozialschutz der Arbeitnehmer und ihre Auswirkungen auf die Freizügigkeit“ (SEC (91) 1332 endg.).

**10. Juni 1997:** Grünbuch der Kommission (KOM (97) 282 endg.) über zusätzliche Altersversorgung im Binnenmarkt.

**29. Juni 1998:** EU-Rat erlässt Richtlinie 98/49/EG zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbstständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern. Die Richtlinie musste von den Mitgliedsstaaten bis zum 25. Juli 2001 in nationales Recht umgesetzt werden.

**9. Juli 2001:** EU-Kommission setzt erstmals Rentenforum mit thematischen Arbeitsgruppen ein. Es soll bei der Suche nach Lösungen für die grenz-

überschreitende Freizügigkeit der Arbeitnehmer helfen.

**8. Februar 2002:** Mitteilung der Kommission an den Rat „Aktionsplan der Kommission für Qualifikation und Mobilität“ (KOM (2002) 72).

**3. Juni 2003:** EU-Richtlinie RL 2003/41/EC: Sie koordiniert die Vorsorgesysteme der zweiten Säule, ohne in das Arbeits- und Sozialrecht der Mitgliedsstaaten einzugreifen.

**Juli 2007:** Die EU-Kommission scheitert mit ihrem Richtlinien-Vorschlag zur Verbesserung der Portabilität in der bAV.

**22. Januar 2008:** Europäische Kommission fordert eine EU-Richtlinie zur Portabilität und stellt zwei unabhängige Untersuchungen über Zusatzrentensysteme vor.

Übertragungsabkommen der GdV nur für deutsche Versicherer und nur für die Durchführungswegen Direktversicherung und überbetriebliche Pensionskasse“, legt Kesting den Finger in die Wunde. Das Übertragungsabkommen des Versicherungsverbandes GdV stellt eine Vereinbarung dar, nach der Versicherer bei der Übertragung bei Arbeitgeberwechsel auf die nochmalige Belastung des Vertrags mit Abschlusskosten sowie eine erneute Gesundheitsprüfung verzichten. Voraussetzung dafür ist, dass die Leistungen und biometrischen Risiken gleichwertig sind.

Die derzeitigen Probleme mit der Portabilität will die DGBAV mit ihrer Clearing-Stelle lösen, die jedoch von einigen Marktteilnehmern auch skeptisch gesehen wird: Der Arbeitnehmer kann hier mit seinem neuen Arbeitgeber vereinbaren, dass die DGBAV-Clearing-Stelle zur Fortführung des bisherigen bAV-Vertrags eingeschaltet wird. Diese führt gegen eine monatliche Gebühr

von 2,50 Euro den alten (ggf. günstigeren) bAV-Vertrag weiter. Die Clearing-Stelle integriert dabei bestehende und zukünftige Versorgungszusagen und übernimmt auf Wunsch darüber hinaus für den Arbeitgeber die Verwaltung, die Weiterleitung der Gelder und die Interessenvertretung. „Die Clearing-Stelle verwaltet inzwischen über 10.000 bAV-Verträge. In Einzelfällen arbei-



## »Meiner Meinung nach muss erst für eine EU-einheitliche steuerliche Behandlung von Betriebsrenten gesorgt werden.«

Mag. Christian Böhm, Obmann beim Fachverband der Pensionskassen (fvpk)

tet sie sogar über Landesgrenzen hinweg“, erklärt Kesting.

### Österreich

Im Gegensatz zu Deutschland, das fünf Durchführungswegen für bAV-Systeme

kennt, kommt Österreich mit zwei Durchführungswegen zurecht: Pensionskassen und betriebliche Kollektivversicherungen (BKV). Das Österreichische Betriebspensionsgesetz (BPG) vom 17. Mai 1990 enthält die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zur bAV. Gemäß Magister Christian Böhm, Obmann beim Fachverband der Pensionskassen (fvpk), stellt die Portabilität

von Betriebsrentenansprüchen innerhalb Österreichs kein wirkliches Problem dar, und zwar seit Inkrafttreten des Betriebspensionsgesetzes im Jahr 1990.

Rentenleistungen sind in voller Höhe steuerpflichtig, wenn es sich um betriebliche Direktzusagen handelt. Die Besteuerung von Altersleistungen aus Pensionskassen hängt dagegen von der Art der Beitragszahlungen in der Anwartschaftsphase ab (Eigenleistung oder Arbeitgeberbeiträge). Bei Leistungen aus ausländischen Einrichtungen unterscheidet der österreichische Fiskus, ob die Beiträge im Ausland gefördert wurden (vollständige Versteuerung) oder nicht (Erfassung der Bezüge zu 25 Prozent).

Sobald die Anwartschaft unverfallbar ist, hat jeder Arbeitnehmer in Österreich das Recht, seine Ansprüche beim Arbeitgeberwechsel ohne Steuernachteil mitzunehmen. Übertragen wird der abgezinsten Wert und nicht der Rentenanspruch in seiner jeweiligen Ausgestaltung. Alternativ hat der Arbeitnehmer das Recht, seine Rentenansprüche beim alten Arbeitgeber einzufrieren und die Rente im Alter zu beziehen. Lediglich wenn der Mindestbetrag von derzeit 10.200 Euro unterschritten wird, kann der Arbeitgeber den Anspruch in bar abfinden, um keine Mini-Konten führen zu müssen.

Einige Probleme, die die Portabilität in Deutschland aufweist, treten in Österreich

### Freiwillige bAV-Pläne in europäischen Ländern (Tabelle 2)

in Milliarden Euro

	2004	2005	2005 Pensionsfonds	2005 Buch-Reserven	2005 Versicherungen
Österreich	17,000	21,921	11,500	9,183	1,238
Belgien	42,800	45,800	13,800	0	32,000
Dänemark	130,000	140,800	47,000	0	93,800
Finnland	16,200	16,500	5,250	0	11,250
Frankreich	123,220	140,000	140,000	0	0
Deutschland	381,000	381,000	83,800	251,400	45,800
Ungarn	2,040	4,840	2,380	0	2,460
Irland	62,300	77,833	70,089	0	7,744
Italien	40,807	50,054	43,010	3,704	3,340
Niederlande	585,000	675,000	635,000	0	40,000
Polen	0,094	0,439	0,156	0	0,283
Portugal	3,486	5,315	5,315	0	0
Spanien	57,143	75,623	52,723	12,300	10,600
Schweden	142,040	155,800	12,100	14,500	129,200
UK	1.385,000	1.580,000	1.366,000	0	214,000
EU	2.988,130	3.370,925	2.488,123	291,087	591,715
Kroatien	0,013	0,013	0,013	0	0
Island	0,941	1,415	1,415	0	0
Norwegen	61,000	87,920	20,370	0	67,550
Schweiz	300,000	307,244	307,244	0	0
Total	3.350,084	3.767,517	2.817,165	291,087	659,265

Quelle: European Federation of Retirement Provision (EFRP)

gar nicht erst auf. Hier weisen Pensionskassen nämlich stärkere Ähnlichkeit mit deutschen Pensionsfonds als mit deutschen Pensionskassen auf, sind also weniger versicherungsförmig aufgebaut. Sie haben beispielsweise keinen Mindestzins, den sie garantieren müssen. Daher haben österreichische Pensionskassen nicht das Problem, dass bei der Mitnahme der Ansprüche von einer Kasse zu einer anderen die aktuell schlechtere Mindestgarantieverzinsung greift. Österreichische Pensionskassen unterliegen dagegen – wie deutsche Pensionskassen auch – einer Anpassungspflicht für neue Sterbetafeln, um dem Langlebensrisiko Rechnung zu

tragen. Da die Lebenserwartung in den einzelnen EU-Ländern unterschiedlich hoch ist, können sich bei Wegzug ins Ausland andere berechnete Rentenzahlungen ergeben (siehe Grafik). Aber wer möchte sich ernsthaft beschweren, wenn er in ein Land mit hoher Lebenserwartung zieht und dadurch eine geringere monatliche Zusatzrente erhält?

Hinsichtlich der Bewertung und der Besteuerung gibt es nach Aussage von Christian Böhm im Regelfall kein Problem, solange ein Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Österreich und dem jeweiligen Zielland existiert. „Bei einem Wechsel von Österreich nach Großbritannien oder in die Schweiz ergeben sich keine Probleme. Gelegentlich gibt es beim Wechsel nach Deutschland Missverständnisse durch die unterschiedliche Ausgestaltung der Pensionskassen“, so Böhm weiter.

„Von einer Mitnahme der Rentenansprüche von Österreich nach Dänemark kann ich hingegen nur abraten: Durch die Eingangsbesteuerung in Dänemark ist etwa die Hälfte des übertragenen Kapitals weg. Meiner Meinung nach muss erst für eine EU-einheitliche steuerliche Behandlung von Betriebsrenten gesorgt werden, bevor man die grenzüberschreitende Portabilität auf europäischer Ebene regeln kann.“

## Schweiz

Die bAV ist in der Schweiz hauptsächlich durch das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) geregelt. Sie ist seit 1985 für Unternehmen obligatorisch (gesetzliche Vorsorge), darüber hinaus gibt es überobligatorische Vorsorgebausteine, die

genauso verzinsen, wie wenn es durch Beiträge aufgebracht worden wäre“, erklärt Beatrix Schönholzer Diot vom Schweizerischen Bundesamt für Sozialversicherungen BSV. Wenn der Arbeitnehmer nicht unmittelbar eine neue Stelle antritt, muss er mitteilen, auf welche Freizügigkeitseinrichtung die Austrittsleistung überwiesen werden soll. Bei fehlender Nachricht muss die Ein-

## » Das mitgebrachte Guthaben muss sich genauso verzinsen, wie wenn es durch Beiträge aufgebracht worden wäre.«

Beatrix Schönholzer Diot, Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)



eine freiwillige Zusage des Unternehmens darstellen. Beiträge in die bAV sind in der Schweiz vollständig steuerbefreit, dafür sind die Rentenzahlungen mit dem Einkommensteuersatz zu versteuern. Leistungen aus ausländischen betrieblichen Vorsorgeeinrichtungen unterliegen genauso wie die einheimischen der Besteuerung.

In der Schweiz ist die volle Portabilität („Freizügigkeit“) von Betriebsrentenansprüchen seit Januar 1995 Realität, als das Freizügigkeitsgesetz (FZG) in Kraft trat. Bei einem Stellenwechsel überweist die bisherige Vorsorgeeinrichtung die Austrittsleistung an die Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers. „Es gilt das Gleichbehandlungsgebot, d. h., das mitgebrachte Guthaben eines neuen Mitarbeiters muss sich

richtung spätestens zwei Jahre nach Ausscheiden des Mitarbeiters die Austrittsleistung an die Auffangeinrichtung überweisen.

Der Bundesrat hat beschlossen, den Mindestzinssatz in der beruflichen Vorsorge ab 1. Januar 2008 von 2,5 auf 2,75 Prozent anzuheben. Er legt fest, wie sich das Guthaben der Versicherten im obligatorischen Bereich mindestens entwickeln muss. Der Mindestzins gilt in der Schweiz für alle Versicherten gleichermaßen, egal ob es sich um einen Alt- oder einen Neuvertrag handelt. Auch der Umwandlungssatz im obligatorischen Bereich, der der Umwandlung in eine Rentenzahlung dient, ist für alle Personen desselben Jahrgangs gleich. Damit ergeben sich hier nicht die Probleme wie in Deutschland, wo Alt- und Neuverträge unterschiedlich behandelt werden.

Gemäß dem Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA muss seit Juni 2007 der obligatorische Anteil der Austrittsleistung bei endgültigem Wegzug ins EU- oder EFTA-Ausland in der Schweiz verbleiben. Den überobligatorischen Anteil kann sich der Mitarbeiter auf Wunsch auszahlen lassen, was dann steuerpflichtig ist. Der obligatorische Teil kann ausnahmsweise ausgezahlt werden, wenn der Versicherte im EU-Ausland nicht mehr pflichtversichert ist.

