

Länderspiegel

DEUTSCHLAND

VBL bietet neues Produkt im Rahmen der freiwilligen zusätzlichen Altersvorsorge an

Die Situation der gesetzlichen Altersversorgung

Die wichtigsten Elemente der in Deutschland in den letzten Jahren durchgeführten Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung waren eine veränderte Rentenanpassungsformel und die Absenkung des erreichbaren Rentenniveaus von 70 % des letzten Nettoeinkommens auf 67 % bis zum Jahr 2030. Dieser Höchstsatz unterstellt allerdings eine Versicherungszeit von 45 Jahren, die sehr viele Versicherte nie erreichen werden. Weitere Absenkungen des Rentenniveaus werden derzeit heftig diskutiert, beziehungsweise sind bereits beschlossen. In Deutschland ist die gesetzliche Rente für viele Menschen nach wie vor die einzige Versorgungsleistung im Alter. Die allgemeine Absenkung des Niveaus der gesetzlichen Rente wird deshalb zu je nach Alter unterschiedlich großen Lücken in der Versorgung führen, die durch eine entsprechende betriebliche oder private zusätzliche Altersvorsorge gefüllt werden müssen.

Stärkung der freiwilligen Vorsorge durch staatliche Förderung

Um einen Anreiz dafür zu schaffen, dass vor allem jüngere Menschen, aber auch Personen im mittleren Alter sowie ganz besonders Frauen mit dem Aufbau der freiwilligen Vorsorge beginnen, wurde ein

staatliches Zulagen- und Steuerförderungs system kreiert, die sogenannte Riester-Förderung, benannt nach dem bei der Einführung verantwortlichen Minister. Altersvorsorgeprodukte müssen, um als förderfähig zu gelten, vom Gesetzgeber festgelegte Voraussetzungen erfüllen. Die Förderung ist besonders für Menschen lohnend, die nur über ein geringes Einkommen verfügen und Kinder erziehen. Schließlich können die Aufwendungen für die Vorsorge im Rahmen der Einkommenssteuererklärung als Sonderausgaben in begrenzter Höhe abgesetzt werden.

Bezieher höherer Einkommen können im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge die sogenannte Entgeltumwandlung vornehmen, bei der die Beiträge für die freiwillige Vorsorge vom Brutto-Einkommen abgezogen werden. Auf diese Weise wird das steuer- und abgabenpflichtige Entgelt verringert, so dass weniger Steuern und Sozialabgaben zu leisten sind. Im öffentlichen Dienst ist die Entgeltumwandlung allerdings nicht in allen Bereichen möglich. Grundsätzlich sind Altersvorsorgeformen, die wie die Entgeltumwandlung nachgelagert besteuert werden, in Deutschland nicht die Regel. Bei vielen Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge und bei den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung werden die Beiträge besteuert, die späteren Renten sind jedoch abgesehen

Forts. Seite 2

Edito

Das Jahr 2003 endet damit, dass sich die 25 europäischen Staaten nicht über ihre zukünftige Verfassung einigen konnten, was wahrscheinlich die Entwicklung eines Kerneuropas zur Folge haben wird. Ist eine Debatte, in der jeder nur seine vermeintliche Größe verteidigt hat, noch den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts gewachsen? Rund um die EU baut sich die Welt neu auf und ändert mit Hochgeschwindigkeit ihre Strukturen. Weiß man das? Das Gewicht der asiatischen Drachen in der Weltwirtschaft wird mit dem Vormarsch Chinas als Weltmacht in Handel und Wissenschaft explodieren. Der bemannte Raumflug am 15. Oktober ist der Beweis für die Kapazität Chinas. Der Technologietransfer verschärft sich, schon jetzt wird Software in Indien und Nordafrika entwickelt. Unsere Unterhaltungselektronik wird in Korea entworfen und hergestellt, unsere Rechner werden in China zusammengebaut und demnächst auch dort entwickelt. Lateinamerika fordert seinen Platz im Konzert der Nationen. Wie kann sich ein Europa ohne politische Macht gegenüber solchen bislang ungeahnten Veränderungen behaupten?

Die Altersversorgung und die soziale Sicherheit als solche sind von diesem Paradigmenwechsel besonders betroffen. Ein Grund mehr, um unsere gemeinsame Arbeit fortzusetzen, ja sogar zu beschleunigen. In einer neuen Welt, wo wir das Teilen wieder erlernen müssen, wird das Benchmarking zu einer unumgänglichen Etappe. Denn bevor wir teilen, müssen wir vergleichen und prüfen, was uns eint und was uns trennt in unseren Organismen und unseren Praktiken. Wenn wir uns besser kennen, verstehen wir uns besser. Aus diesem Grund haben wir vor 13 Jahren unseren Verband gegründet. In dieser Zeit der guten Wünsche sollten wir uns wünschen, dass Europa doch noch ohne zu Zögern den Weg der Vernunft einschlägt, der einzige, mit dem wir unsere Differenzen überwinden können.

Thierry Christophoul
Originalsprache: Französisch

LÄNDERSPIEGEL

Deutschland – Claudia Wegner-Wahnschaffe
Freiwillige Altersvorsorge bei der VBL S 1

Frankreich – Henri D'Oysonville
Neues System für Prämien S 3
Ereignis: Das Rentenforum in Bordeaux S 9

FOKUS

Altersversorgung der Feuerwehr S 5

MEINUNGEN

Klaus Stürmer
Optionspapier Gleichbehandlung S 10

AKTUELLES AUS EUROPA

Hagen Hügelschäffer
Pensionsforum – Sitzung vom 22. Oktober S 11

Mathieu Scheepers
Richtlinienvorschlag zur Gleichbehandlung S 12

von den daraus erzielten Erträgen steuerfrei.

Riester-Produkte in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes

Nach der Einführung eines neuen beitragsorientierten Betriebsrentensystems in der Zusatzversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, über die auch im EuroPensionBulletin ausführlich berichtet worden ist, bieten auch die Zusatzversorgungskassen Produkte der freiwilligen zusätzlichen Vorsorge für die bei ihnen pflichtversicherten Beschäftigten an. Grundlage dafür ist der im Jahre 2001 beschlossene Tarifvertrag Altersversorgung, der gleichzeitig die Abschaffung des alten Gesamtversorgungssystems, das neue Leistungsrecht sowie ein Übergangsrecht festlegt. Hierin wird für die Kassen die Möglichkeit eröffnet, Riesterprodukte im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung anzubieten. Dies kann in einer freiwilligen Versicherung in Anlehnung an das Punktemodell (Leistungsschema der Pflichtversicherung) geschehen oder wahlweise im Rahmen einer fondsgebundenen Rentenversicherung.

Erstes Fondsprodukt bei der VBL

Bisher bieten viele Kassen eine freiwillige Versicherung in Anlehnung an das Punktemodell an. Auch die VBL führt eine solche Versicherung namens VBLextra seit dem letzten Jahr durch. Seit Herbst dieses Jahres ist bei der VBL als bisher einziger Einrichtung nun auch eine *fondsgebundene Rentenversicherung* möglich, die sogenannte *VBLdynamik*. Sie beinhaltet eine Beitragszusage mit Mindestleistung in Höhe der eingezahlten Beiträge. Die Versicherung stellt ein Mischprodukt dar, indem sie Rentenversicherung und Fondsprodukt kombiniert. Die Beiträge werden in einen Spar-, einen Anlage- und einen Kostenanteil aufgesplittet. Der Sparbeitrag dient zur Erfüllung der Garantieleistung. Entsprechend den Vorschriften des deutschen Versicherungsaufsichtsgesetzes wird hieraus ein Deckungsstock gebildet. Die Anlage wird konservativ in einer sicheren Form wie beispielsweise in Rentenpapieren getätigt. Der Anlagebeitrag wird auf zwei für die VBL aufgelegte Spezialfonds aufgeteilt. Es handelt sich dabei um einen Aktien- und einen Rentenfonds.

Das Lebenszyklus-Modell

Das besondere an der neuen Versicherung ist die Gestaltung der Fondsanlage nach einem Lebenszyklus-Modell. Das bedeutet, der Anlagebeitrag wird in Abhängigkeit zum Alter des Versicherten in unterschiedlich hohe Anteile des Aktien- und Rentenfonds angelegt. Dabei werden für einen jüngeren Versicherten entsprechend höhere Anteile in den Aktienfonds investiert, während bei einem älteren die Aktienquote nur noch relativ niedrig ausfällt. Zu einem festgelegten Umschichtungstermin (dem Rebalancing-Stichtag) wird die Anlageverteilung jährlich entsprechend angepasst, indem das Kapital umgeschichtet wird. Der Aktienanteil wird also mit zunehmendem Alter kontinuierlich reduziert. Dieses Verfahren ermöglicht es, den Versicherten die Chance auf eine höhere Rendite bei gleichzeitiger Begrenzung des Risikos zu eröffnen. Gerade für junge Leute, denen die Möglichkeiten des Lebenszyklus-Modells noch vollständig zu Gute kommen, ist das neue Produkt eine attraktive Alternative.

Das Anlagemanagement

Die genannten Spezialfonds, in die der Anlagebeitrag investiert wird, werden von der Metzler Asset Management, einer Tochtergesellschaft des Frankfurter Bankhauses Metzler, betreut. Für die Fondsanlage wird kein Ausgabeaufschlag erhoben. Die Anlageselektion des Aktienfonds ist dabei an der Benchmark MSCI World orientiert. Durch seine Ausrichtung nutzt der Fonds auch internationale Renditechancen, mindert aber das Risiko durch eine breite internationale Streuung. Das gesamte Fondsmanagement wird professionell durchgeführt.

Die Rentenfondsanlage findet in Anlehnung an den JP Morgan EMU Government Bond Index statt. Dieser enthält vorzugsweise festverzinsliche Wertpapiere der Euro-Zone mit guter bis sehr guter Bonität. Durch die Konzentration auf die Euro-Zone kann ein Währungsrisiko nur bei Beimischungen aus Nicht-Euro-Ländern entstehen. Die Anlagestrategie besteht also in einer Kombination aus Aktien-Performance und Stabilität durch Rentenfonds. Diese ermöglicht die Chance auf attraktive Renditen bei gleichzeitig größtmöglicher Sicherheit.

Leistungen und Beiträge

Die möglichen Leistungen für den Versicherten sind eine lebenslange Betriebsrente oder eine Kapitalabfindung. Wenn der Versicherte vor dem Renteneintritt verstirbt, erhalten seine Hinterbliebenen das angesammelte Kapital als Todesfalleistung. Bei einem Ableben während der Rentenphase wird die Rente an die Hinterbliebenen weitergeleitet, wenn eine Rentengarantiezeit vereinbart worden ist. Die Rente wird dann also für die noch verbleibende Dauer der Garantiezeit gezahlt.

Die Höhe sowohl der Betriebsrente als auch der Abfindung richtet sich nach dem vorhandenen Deckungskapital, das heißt der Summe der eingezahlten Beiträge einschließlich der Altersvorsorgezulagen und der erwirtschafteten Erträge. Als Mindestleistung wird eine Rente garantiert, die sich aus der Summe der eingezahlten Beiträge ergibt. Der Leistungsbeginn ist unabhängig von einem Versicherungsfall in der gesetzlichen Rentenversicherung ab dem 60. Lebensjahr möglich. Um das Fondsmodell unter Renditegesichtspunkten attraktiver gestalten zu können, ist eine Absicherung der Erwerbsunfähigkeit nicht möglich. Diese Möglichkeit bietet das Alternativmodell VBLextra, wo wahlweise auch die Erwerbsunfähigkeit versichert werden kann und die Hinterbliebenenleistung nicht zeitlich begrenzt ist.

Die Höhe der Beiträge kann von dem Versicherten grundsätzlich selbst bestimmt werden. Vorteil dieser flexiblen Gestaltung ist zum Beispiel die Möglichkeit bei Veränderungen der Lohn und Gehaltssituation, den Beitrag jederzeit anzupassen. Auch kann die Höhe der Beiträge individuell für jeden Versicherten auf den Erhalt der vollen staatlichen Förderung abgestimmt werden. Die Beiträge werden vom Arbeitgeber des Versicherten einbehalten und direkt an die VBL überwiesen. Auch wenn die Beschäftigung beendet wird, kann die Versicherung auf Antrag fortgeführt werden. Schließlich kann die Versicherung auch beitragsfrei gestellt werden.

Entwicklung und Verwaltung

Die Produktentwicklung wurde von Anfang an durch professionelle Berater unterstützt. Dadurch konnte das Know-

How von Versicherungsmathematikern, Asset-Managern und unabhängigen Beratern genutzt werden. Damit die seit 2003 bestehenden Möglichkeiten der staatlichen Förderung von den potentiellen Kunden noch möglichst vollständig genutzt werden können, musste das Projekt unter hohem Zeitdruck durchgeführt werden. Seit September 2003 ist es auf dem Markt eingeführt.

Voraussetzung für die Umsetzung des neuen Produktes ist eine leistungsfähige Verwaltung sowohl durch die VBL als auch die Fondsverwaltung. Die VBL hat als größte Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes in Deutschland die infrastrukturellen Möglichkeiten, den erforderlichen Aufwand für ein solches Produkt zu relativ geringen Kosten zu bewältigen. Auf dem durch das Kerngeschäft der betrieblichen Altersversorgung bereits vorhandenen Beziehungsmanagement zwischen den Arbeitgebern, den Versicherten und Rentnern und der VBL kann aufgebaut werden. Provisionen, Abschluss- oder sonstige Vertriebskosten fallen nicht an. Dies führt zu geringen Verwaltungskosten, die sich auf 3 % des

Beitrags während der Ansparphase belaufen.

Schlussbemerkung

Mit dem Start von VBL *dynamik* werden die Möglichkeiten der zusätzlichen freiwilligen Vorsorge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung des öffentlichen Dienstes sinnvoll ergänzt. Gerade die Gestaltung des Lebenszyklus-Modells bietet eine interessante Alternative vor allem für die Beschäftigten, die die Vorteile des Aktienmarktes unter Minimierung der Risiken für sich nutzen wollen. Wie das Produkt angenommen werden wird, lässt sich nicht vorhersagen. Insgesamt ist die Resonanz der Bevölkerung auf die Möglichkeiten der staatlich geförderten zusätzlichen Eigenvorsorge noch zu gering. Es bleibt zu hoffen, dass die Notwendigkeit dieser Vorsorge angesichts der großen demographischen und ökonomischen Probleme der Sozialsysteme in Deutschland immer mehr anerkannt wird und möglichst viele Menschen - auch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes - mit dem Aufbau einer Eigenvorsorge beginnen.

Claudia Wegner-Wahnschaffe, VBL
Originalsprache: Deutsch

EVVÖD Jahreskonferenz *****

Die nächste Jahreskonferenz
des EVVÖD findet
am 7. und 8. Oktober 2004 in
Bilbao statt

Das Pensionsforum des Europäischen Parlaments

Die erste Vollversammlung findet am 8. Januar mit einer Debatte über den Richtlinienvorschlag zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen statt: Auswirkung auf Finanzdienstleistungen und speziell auf die Zusatzversorgung. Der Generalsekretär des EVVÖD wird an der Veranstaltung teilnehmen.

FRANKREICH

Ein ergänzendes Versorgungssystem auf Prämien (RAP)

EuroPensionBulletin hat in einer früheren Ausgabe die französische Rentenreform schon vorgestellt. Neben neuen Bestimmungen für alle Arbeitnehmer soll ein Teil der Maßnahmen dazu dienen, die Altersversorgung im öffentlichen Dienst und im privaten Sektor zu harmonisieren. Dabei geht es vor allen Dingen um die Versicherungsjahre, die für eine Pension in voller Höhe notwendig sind. Die Reform hat daneben ein neues Versorgungssystem für den öffentlichen Dienst geschaffen, um den Teil des Einkommens abzudecken, für den bislang keine Rentenansprüche erworben werden konnten, weil für ihn keine Beiträge bezahlt wurden. Die Ausführungsbestimmungen werden zur Zeit noch vorbereitet und viele Details sind noch nicht bekannt. Trotzdem können wir hier schon in großen Zügen darüber berichten. Dieses System ist in Frankreich und für

den öffentlichen Sektor eine Neuheit. Die Caisse des dépôts (CDC) wird sich als Verwalter des neuen Systems bewerben.

Die Rolle des neuen Systems

Die Beamtenegehälter in Frankreich beruhen auf der Besoldungsstufe innerhalb einer Besoldungsklasse für einen bestimmten Beamtenstand. Auf dieses Grundgehalt werden vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber, d.h. vom Staat, von den Gebietskörperschaften und von den Krankenhäusern Sozialversicherungsbeiträge erhoben.

Ein Beamter kann zusätzlich zu seinem Gehalt Prämien bekommen, die von seiner Produktivität abhängen und je nach Arbeitgeber unterschiedlich gehandhabt werden. Die Höhe dieser Prämien ist übrigens nur ungenau bekannt und nur wenige Personen haben einen wirklichen

Überblick über das Prämienwesen. Dieser Teil der Besoldung unterliegt keinerlei Versorgungsbeiträgen und fällt damit aus dem Versorgungssystem aus. Je höher die Prämien eines Beamten sind, desto stärker ist der Rückgang seiner Einkünfte im Ruhestand.

Zwar haben die Beamtengewerkschaften mit Unterstützung der öffentlichen Hand einen kapitalgedeckten Fonds « Prefon » aufgebaut, der auch Personen zugänglich bleibt, die den öffentlichen Dienst verlassen haben. Nur die Arbeitnehmer zahlen Beiträge in diesen Fonds. Als Gegenleistung für die Nichtbeteiligung der Arbeitgeber an diesem Fonds gibt es sehr günstige Steuererleichterungen. Da der Beitritt zum Fonds freiwillig ist, hat er nie den erhofften Erfolg gehabt.

Das Reformgesetz vom Juli 2003 sieht vor, dass Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber nun jeweils 5% Beiträge auf

die Prämien zahlen, doch bleibt die Höhe der beitragspflichtigen Prämien auf 20% des Grundgehalts begrenzt. Der Gesetzgeber hat diese etwas umständliche Bestimmung eingeführt, um den Unterschied zwischen hohe Prämien zahlenden Behörden und den anderen abzumildern. Im Durchschnitt stellen die Prämien nämlich 15 bis 20% des Grundgehalts dar. Dies erklärt die Wahl des Höchstprozentsatzes. Hätte man einen höheren Prozentsatz gewählt, hätte man dem Staat vorwerfen können, er begünstige die bestbezahlten Beamten. Die Kompliziertheit des Feststellungsmodus der Beiträge geht noch weiter; auch Sachbezüge wie Dienstwohnungen, Dienstwagen usw. müssen bewertet und in die Beitragsveranlagung mit eingerechnet werden. Diese Feststellungen werden sicherlich heikel und umständlich sein.

Neuheit

Die Ruhegehälter der Staatsbeamten werden direkt vom Staat verwaltet, während die CNRACL die Altersversorgung der Mitarbeiter der Gebietskörperschaften und der Krankenhäuser verwaltet. Für die Altersversorgung auf Grund der Prämien soll es nur ein System geben, das alle Bereiche des öffentlichen Dienstes abdeckt.

So sind die Mitgliederzahlen dieses neuen Systems sofort sehr hoch: über 4 Mio. Versicherte und jährliche Beiträge von über 1 Mrd. Euro.

Es handelt sich zwar um eine Pflichtversicherung, doch wird sich dieses neue System von den anderen Systemen des öffentlichen Dienstes unterscheiden: Es ist ein beitragsgebundenes System nach dem Punktemodell (die Beiträge werden in Punkte umgewandelt, deren jährlicher Wert nach versicherungsmathematischen Methoden berechnet wird). Auf diese Weise werden die Pensionen aus diesem System nicht mehr an die Besoldung der letzten sechs Dienstmonate gebunden sein. Das ist ein Bruch mit dem bislang geltenden Prinzip, welches das Ruhegehalt als eine Verlängerung der Besoldung ansieht.

In den ersten Jahren, wenn die Versicherten nur wenig Punkte erworben haben, wird die zusätzlich erworbene Pension sehr gering sein. Die Rücklagen werden über einen Zeitraum von 40 Jahren rasch ansteigen, denn die neuen Beitragszahler werden erst nach 40 Jahren ihre Versicherungszeiten voll erfüllt haben. Dieses System wird einen besonderen Platz in der französischen Altersversorgung einnehmen.

Es ist keine Zusatzversorgung, denn auf diesen Teil der Besoldung werden keine Beiträge für die Grundversorgung erhoben. Aus diesem Grund sprechen wir von einem ergänzendem System.

Es handelt sich um ein hoheitliches Pflichtsystem, das nicht unter das Versicherungsgesetz fällt. Es dürfte nicht als eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des europäischen Rechts angesehen werden. Deshalb gehört es auch nicht in den Anwendungsbereich der Betriebsrentenrichtlinie.

Entscheidend für den Typ des Systems werden der Deckungsgrad der Verpflichtungen sowie die Anlagevorschriften für die Rücklagen sein.

Neu ist aber auch die Art der Gouvernance.

Der Verwaltungsrat wird normal, also paritätisch besetzt sein, doch wird man versuchen, zwischen Arbeitgebern und Aufsicht zu unterscheiden.

Die Beziehungen zwischen dem Verwaltungsrat und der Trägereinrichtung werden für mehrere Jahre durch eine Vereinbarung mit entsprechender Zielsetzung zusammen mit Indikatoren für die Begleitung geregelt.

Der Verwaltungsrat wird selbst fundamentale Parameter wie den Erwerbswert eines Punktes oder den Rentenwert eines Punktes festlegen, während solche Entscheidungen im öffentlichen Dienst sonst vom aufsichtsführenden Ministerium getroffen werden. Auch das ist eine wichtige Neuerung.

Die CDC bewirbt sich um die Verwaltung des « RAP »

Die CDC bewirbt sich um die Übernahme der Verwaltung des neuen Systems und hat eine Reihe guter Argumente dafür vorzubringen:

Die CDC ist gerade dabei, den Datenaustausch mit den Arbeitgebern zu entmaterialisieren. Nun sind die vom „RAP“ betroffenen Arbeitgeber die selben, die schon jetzt Mitglieder der von der CDC verwalteten Systeme CNRACL und IRCANTEC sind.

Für die Verwaltung des RAP müssen Einzelkonten geführt werden. Derartige Konten bestehen schon für die Angestellten des Staats und der Gebietskörperschaften, die bei IRCANTEC versichert sind. Das erleichtert das Anlegen von Konten der im RAP Versicherten, aber auch die Verteilung einer individuellen Information, wie sie das Reformgesetz für alle Versorgungssysteme vorschreibt.

Die CDC hat erst kürzlich ihre gesamte EDV erneuert. Wurden früher die Abläufe, Verfahren und auch die Hardware je nach Fonds oder Kasse vorgehalten, so wird jetzt auf eine Vereinheitlichung der einzelnen Tools für alle Fonds abgezielt. Deshalb würde es uns leicht fallen, einen neuen Fonds hinzuzufügen, denn die notwendigen Änderungen wären weniger umständlich als eine komplette Neuanlage. Die Datenbanken der Versicherten und der Arbeitgeber würden einfach nur mit einem weiteren Fonds geteilt.

Funktionen, die alle Fonds betreffen, wurden zusammengefasst: Controlling, Personalverwaltung, Risikokontrolle, Rechnungswesen usw... Sie können zu geringen Kosten vom RAP mitgenutzt werden.

Zeitplanung

Die Zeitplanung ist kurzfristig und langfristig zugleich. Das System soll ab 01.01.2005 funktionieren. Das ist wegen der Neuheit des Systems, der großen Zahl der Ansprechpartner und des Umfangs der EDV-Arbeiten eine große Herausforderung. Auch sind noch nicht alle Modalitäten des Systems festgelegt, vor allen Dingen ist RAP nur ein Aspekt der im Juli 2003 verabschiedeten Rentenreform, die schon ab 01.01.2004 eine Überarbeitung der Auszahlungen von Millionen von Renten erfordert.

Diese Neuschaffung ist jedoch auch langfristig zu sehen. Gewisse Funktionen werden erst allmählich zum Tragen kommen: Feststellungen von Leistungen ab 2006, die ersten periodischen Zahlungen ab 2010 (in den ersten Jahren wird ein Kapital bei Eintritt in den Ruhestand ausgezahlt, weil die Beträge für periodische Zahlungen zu niedrig sind). Reif wird das System um 2045/2050 sein, wenn die ersten Beamten in den Ruhestand treten, die ihre gesamte Laufbahn lang Beiträge zum RAP entrichtet haben.

Schlussbemerkung

Vordergründig gesehen füllt dieses neue System eine Lücke in der Altersversorgung der Beamten und ist nur ein Teil der zahlreichen Maßnahmen zur Rentenreform, die noch längst nicht abgeschlossen ist. Doch enthält es auch bemerkenswerte Neuerungen, wie zum Beispiel die Zusammenfassung aller Organe des öffentlichen Dienstes in einem einzigen System.

Henri D'OYSONVILLE
Originalsprache : Französisch

Dossier

VERSORGUNGSANSPRÜCHE VON FEUERWEHRLEUTEN IN EUROPA

Einleitung

Auf der letzten Jahreskonferenz des EVVÖD konnte man hören: "Wenn mein Haus brennt, möchte ich nicht, dass 65 Jahre alte Feuerwehrleute kommen!" Diese Bemerkung fasst kurz und bündig die aktuelle Rentendebatte zusammen: die europäische Kommission empfiehlt einen möglichst späten Eintritt in den Ruhestand, doch kann man dies bei gewissen Berufen nicht verlangen. Für sie muss es weiterhin die Möglichkeit eines vorzeitigen Ruhestands oder eine andere Berufsalternative geben.

In der privaten Wirtschaft trifft dies auch für das Baugewerbe, den Straßenbau und die Automobilindustrie zu. Auch im öffentlichen Dienst gibt es schwere, ja sogar gefährliche Berufe, die nur von gesunden Menschen im Vollbesitz ihrer Kräfte mit der erforderlichen Produktivität ausgeübt werden können.

Wenn wir unsere europäischen Versorgungssysteme vergleichen, stellen wir fest, dass es sich in allen Ländern um die gleichen Berufe handelt: Polizei, Feuerwehr, Strafvollzug, Krankenpflege (im psychiatrischen Dienst), Kanalarbeiter usw.

Seit Bestehen unseres Verbandes (bzw. seines Vorgängers, des Clubs) wurde nun schon zum dritten Mal eine vergleichende Untersuchung über diese Personalkategorien gefordert. Das mag der Beweis dafür sein, dass die Frage der Altersversorgung in derartigen Berufen noch längst nicht gelöst ist, zumal jetzt, wo die Finanzsituation immer kritischer wird. Dieses Mal wurde die Untersuchung auf Antrag unserer britischen Kollegen durchgeführt, die uns die Lage in England und Wales schilderten. Acht Länder haben den

Fragebogen des Verbands beantwortet:

Belgien, Finnland, Frankreich, Irland, Deutschland, Niederlande, Portugal und Schweden. Auch Ungarn lieferte einige Angaben. Allen Korrespondenten sei hiermit gedankt.

Unsere Fragen drehten sich um folgende Punkte: Prämien und andere Zuwendungen und ihr Einfluss auf die Altersversorgung, das Ruhealter und die speziellen Vorteile bei der Altersversorgung und deren Finanzierung.

Prämien und andere Zuwendungen

Die Feuerwehrleute in Europa erhalten im Allgemeinen verschiedene Prämien als Ausgleich für die Gefahren, denen sie sich aussetzen.

In manchen Ländern werden regelmäßige Zulagen gezahlt:

- in Deutschland erhalten Feuerwehrleute eine monatliche Zulage von 64 Euro nach dem ersten Dienstjahr. Diese Zulage erhöht sich nach drei Dienstjahren auf 127 Euro.

- in Frankreich beträgt die Gefahrenzulage 19% der Besoldung. Die Zulage wird ab 01.01.2004 ganz in die Besoldung einbezogen.

Zulagen werden auch von Fall zu Fall für Nachtdienst oder Wochenenddienst gezahlt wie in Belgien oder Irland. In Finnland gibt es Zulagen wegen unregelmäßigen Arbeitszeiten.

In den meisten Fällen werden die Zulagen bei der Berechnung der Altersversorgung mit berücksichtigt ausgenommen gewisse Zulagen in Belgien und die pauschalen Zulagen in Deutschland.

Das Ruhealter

In der Tabelle 1 sind bedeutende Unterschiede zwischen den Ländern zu erkennen. Das angegebene Alter ist entweder das Alter des Eintritts in den Ruhestand (Buchstabe R) oder einer Beurlaubung (Buchstabe C). Die Reihenfolge reicht vom niedrigsten bis zum höchsten Ruhealter.

Kommentar

In fast allen Ländern gibt es entweder ein spezielles Ruhealter (in hoheitlichen Systemen) oder eine Beurlaubung vom aktiven Dienst (bei Tarifverträgen). Finnland hebt sich von den anderen Ländern ab, denn am Ende einer vorgesehenen Übergangszeit gilt für Feuerwehrleute das gleiche Ruhealter wie für andere Arbeitnehmer. Zwar liegt das Ruhealter zur Zeit noch bei 57 Jahren, doch am Ende der Übergangszeit müssen finnische Feuerwehrleute wie andere Berufsgruppen auch bis zum Alter von 65 arbeiten. Je weiter das Ruhealter hinausgeschoben wird, desto mehr müssen sich die Kommunen bemühen, einen Ersatzdienst für Feuerwehrleute zu finden, die nicht mehr im Rettungsdienst eingesetzt werden können. Die finnische Reform der Altersversorgung der Feuerwehrleute kann als Beispiel für das Integrieren von Versorgungs- und Beschäftigungspolitik dienen. In Frankreich wird dies nur in Ausnahmefällen praktiziert. Wenn ein Feuerwehrmann, der mindestens 50 Jahre alt ist und 25 Dienstjahre nachweisen kann, als berufsunfähig anerkannt wird,

- erhält er einen Sonderurlaub, während dem er keine weiteren Versorgungsansprüche erwirbt,
- oder er wird umgeschult, so dass er weiter Beiträge zahlen und seine Ansprüche verbessern kann.

Tabelle 1 - Ruhealter

Land / Art des Systems	Alter	Bedingungen
England / Wales Gesetzliche Zusatzversorgung	R 50 R 55 bis 60 je nach Dienstgrad	25 Dienstjahre in anderen Fällen
Ungarn	R 50	25 Dienstjahre
Portugal Gesetzliche Altersversorgung	R 50 für untere Dienstgrade 54 und 58 für mittlere Dienstgrade 60 für höhere Dienstgrade	
Frankreich Gesetzliche Altersversorgung	R 55 C 50	allgemeine Vorschrift für aktive Dienstgrade 25 Dienstjahre und unfähig für aktiven Dienst
Irland Gesetzliche Zusatzversorgung	R 55 für untere Dienstgrade R 65 für Offiziere	
Niederlande Zusatzversorgung auf Grund von Tarifvereinbarungen	C Flexible Rente ab 55 Jahren	
Belgien Gesetzliche Altersversorgung	C Beurlaubung ab 56 Jahren	mindestens 25 Dienstjahre (sonst 60 Jahre)
Schweden Zusatzversorgung auf Grund von Tarifvereinbarungen	C Beurlaubung ab 58 Jahren	mindestens 30 Dienstjahre, davon 25 Jahre im aktiven Dienst
	C Beurlaubung zwischen 61 und 65 Jahren	keine Vorschriften für die Zahl der Dienstjahre
Deutschland Beamte: Gesetzliche Beamtenversorgung	R 60 Weiterarbeit bis 63 möglich	
Angestellte: Tarifvereinbarungen	C Übergangsleistung zwischen 60 und dem normalen Rentenalter von 65	Zur Harmonisierung mit dem Ruhealter von Beamten
Finnland Gesetzliche Zusatzversorgung	R vor der Reform 55 Jahre; jetzt 57, wird langsam angehoben bis zum Ruhealter aller Arbeitnehmer (63 bis 65 Jahre je nach Geburtsjahr) – 65 für alle nach Ende der Übergangsperiode	

In den meisten Ländern treten Feuerwehrleute früher als andere Berufsstände in den Ruhestand. Es stellt sich die Frage, ob sie damit ausreichend Ansprüche erwerben können, um eine Altersversorgung in voller Höhe zu erhalten. In den Ländern, in den das Ruhealter am niedrigsten ist, werden Feuerwehrleuten Zurechnungszeiten gutgeschrieben (Tabelle 2 – gleiche Reihenfolge wie Tabelle 1, aber ohne Ungarn).

Tabelle 2 – Vergünstigungen für Feuerwehrleute

Land	Vergünstigungen	Finanzierung
England - Wales	Die Versorgungsansprüche betragen 1/60 pro Dienstjahr in den ersten 20 Jahren und 2/60 für die 10 folgenden Jahre	11% Arbeitnehmerbeitrag, 24% Arbeitgeberbeitrag. Keine zusätzlichen Beiträge für die erhöhten Ansprüche.
Portugal	Auf Antrag können bis zu 25% mehr Ansprüche erworben werden: zusätzliche Ansprüche für maximal 25% der Dienstjahre können zugekauft werden, dabei darf der volle Versorgungssatz aber nicht überschritten werden.	Der Erwerb zusätzlicher Ansprüche wird vom Arbeitnehmer getragen, der für jedes zugekaufte Dienstjahr 10% seines letzten Jahresgehalts als Beitrag zu entrichten hat.
Frankreich	Anrechnung von 1/5 der Dienstjahre, höchstens aber 5 Jahre Falls 25 Dienstjahre und Berufsuntauglichkeit : Beurlaubung ab 50 bis 55 – Einkommen = 75% des letzten Gehalts	Zusätzlicher Beitrag von 2% zahlbar durch den Arbeitnehmer + zusätzliche Beitrag von Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf die Gefahrenzulage. Wird vom Arbeitgeber getragen.
Irland	Wie in England zählen die Dienstjahre nach 20 Dienstjahren doppelt. 1/80 für die ersten 20 Jahre und 2/80 für die zehn folgenden.	Kein zusätzlicher Beitrag. Normaler Beitrag (1,5 % für das Rentenskapital, 3,5 für die eigene Rente, 1,5 für die Hinterbliebenenrente)
Niederlande	Erhöhung der flexiblen Pension. Normalerweise beträgt sie 20% im Alter von 55 Jahren, bei Feuerwehrleuten 80 bis 85% des letzten Gehalts. Der Feuerwehrmann erwirbt weitere Versorgungsansprüche auf der Grundlage von 50% (1/2 Dienstjahr) und er zahlt 50% des normalen Beitrags.	Der Arbeitgeber übernimmt den Aufschlag von 20 auf 80-85%
Belgien	Bei Beurlaubung zwischen 56 und 60 Jahren werden 80% des Gehalts ausgezahlt. Es werden weitere Versorgungsansprüche erworben.	Alle Kosten werden vom Arbeitgeber übernommen.
Schweden	Die zwischen 58 und 65 Jahren gezahlten Leistungen entsprechen 73,5% des Gehalts. Es werden weitere Versorgungsansprüche erworben.	Kosten werden vom Arbeitgeber übernommen.
Deutschland Beamte	Kapital = Monatsgehalt x 5 (höchstens € 4 091) nicht versteuerbar, aber gemindert, wenn Pensionierung nach 60 Jahren. Es werden bis zu 5 Jahre Berufsausbildung angerechnet.	
Angestellte	Gleiches Kapital wie bei Beamten + Übergangsleistung zwischen 60 und 65. Entspricht der zukünftigen Rente. Es werden damit keine weiteren Rentenansprüche erworben	Kosten werden vom Arbeitgeber übernommen.
Finnland	Keine Vergünstigungen	

Bei der Finanzierung der Vergünstigung für Feuerwehrleute gibt es drei verschiedene Situationen:

- Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten für den Vorruhestand: Belgien, Schweden, Niederlande, Deutschland (für Angestellte)
- Das gesetzliche System übernimmt die Kosten : Vereinigtes Königreich, Irland, Deutschland (Beamte)
- Der Arbeitnehmer zahlt einen zusätzlichen Beitrag zur Finanzierung (Frankreich) oder er erwirbt auf eigene Kosten Zurechnungsjahre (Portugal). Die portugiesischen Feuerwehrleute können ihre Beiträge für die Zurechnungsjahre von ihrem Ruhegehalt abziehen lassen.

Zusammenfassung

Der vorzeitige Eintritt in den Ruhestand für Feuerwehrleute ist sicherlich durch die besonders harten Arbeitsbedingungen und die Gefährlichkeit des Berufes gerechtfertigt. Angesichts der allgemeinen Tendenz zur Erhöhung des Rentenalters können solche Vorteile die Unterschiede zwischen den einzelnen Personalkategorien weiter verschärfen. Vorzeitiger Ruhestand bei gleichzeitiger Verlängerung der Lebenserwartung bedeutet praktisch, dass das Ruhealter genau so lange dauern wird wie die aktive Laufbahn. Man kann davon ausgehen, dass Feuerwehrleute, die im Alter von 50 Jahren nach 30 Dienstjahren in den Ruhestand treten, genau so viele Jahre von ihrem Ruhestand profitieren.

Erste Alternative: eine zweite Laufbahn

Finnland leistet Pionierarbeit bei der Suche nach neuartigen Lösungen. Die Reform ist allerdings noch zu neu, um die Wirkung dieser Beschäftigungspolitik beurteilen zu können. Doch werden wir die Entwicklung mit großem Interesse weiterverfolgen. Die finnische Politik beruht auf dem Prinzip einer zweiten Laufbahn. Das setzt eine gewissenhafte und verantwortungsbewusste Personalpolitik voraus. Eine zweite Laufbahn muss nämlich langfristig vorbereitet werden und die Bildungsmöglichkeiten müssen jederzeit, wenn nicht das ganze Leben lang, zur Verfügung stehen. Man kann sich sehr wohl eine zweite Laufbahn für einen Feuerwehrmann in der Verwaltung oder in anderen Berufen vorstellen, wo seine Kompetenzen von großem Nutzen sind, aber weniger körperlichen Einsatz erfordern. In den kommenden Jahren wird wegen des Alterns der Bevölkerung ein erhöhter Bedarf an Personal für die Pflege entstehen. Könnte man die Kompetenzen von Feuerwehrleuten dabei nicht weiterverwenden? So ergibt sich die Möglichkeit einer zweiten Laufbahn für Personen, die als Helfer trainiert sind. Es ist nicht nur die Aufgabe jedes Arbeitgebers nach Lösungen zu

suchen, sondern der gesamten Gesellschaft. Man könnte sich Partnerschaften zwischen den einzelnen Arbeitgebern vorstellen, die gemeinsam das Gebiet der zweiten Laufbahn bearbeiten. Es gibt hier jedenfalls noch viel Raum für Initiativen der Arbeitgeber und der Sozialpartner.

Zweite Alternative: Übergangssysteme

Eine weitere Lösung besteht in der Entwicklung von flexiblen Systemen oder von Übergangssystemen, für die die Arbeitgeber finanziell verantwortlich sind. (Niederlande, Schweden oder Belgien). Derartige Lösungen beruhen auf dem Prinzip der Solidarität und unterliegen teilweise sehr strengen Vorschriften über das Zusammenfallen von Leistungen wie in Schweden, wo von der Übergangsleistung 73,5% des eventuellen Arbeitseinkommens abgezogen werden.

Übergangssysteme stoßen mit der Finanzkraft der Arbeitgeber an ihre Grenzen; Auswirkungen auf die Steuerpolitik sind ebenfalls unvermeidlich.

Dritte Lösung: die Verantwortung wird dem Arbeitnehmer übertragen

Kann ein vorzeitiger Ruhestand eine Option darstellen und (teilweise oder ganz) der finanziellen Verantwortung des Arbeitnehmers überlassen bleiben wie in Portugal? Der Beruf wird dadurch nicht attraktiver, es sei denn, dass höhere Prämien während der aktiven Laufbahn die höheren Beiträge für die Altersversorgung ausgleichen. Aber bedeutet das nicht indirekt wieder eine Beteiligung des Arbeitgebers?

Bei allen Lösungsmöglichkeiten ist es wichtig, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Ende der aktiven Laufbahn vorausschauend in die Hand nehmen und entweder einen Vorruhestand oder eine Umschulung planen. Überraschenderweise werden in Portugal die Beiträge für zusätzlich zu erwerbende Versicherungszeiten erst im Ruhestand entrichtet, also zu einem Zeitpunkt, zu dem das Arbeitseinkommen sinkt. Hier muss der Arbeitnehmer umsichtig vorsorgen.

Mobilität und Überleitbarkeit

Die unterschiedlichen Vergünstigungen bei der Altersversorgung der Feuerwehrleute stellen die Frage nach der Überleitbarkeit der Ansprüche im Falle des Wechsels von einem Mitgliedstaat in einen anderen. Wenn ein portugiesischer Feuerwehrmann nach Irland oder in das Vereinigte Königreich auswandert, werden dann seine portugiesischen Dienstjahre in die 20 Dienstjahre mit eingerechnet, ab denen die Dienstjahre doppelt zählen? Das System in Portugal fällt unter Koordinierung, aber sicherlich nicht die englischen oder irischen Zusatzversorgungssysteme.

So stellt sich für eine Überleitung die Frage, ob ein vom Arbeitgeber oder vom Versorgungssystem getragener Vorruhestand bei der Berechnung des überzuleitenden Wertes einbezogen wird? Oder ist ein Vorruhestand nur möglich, wenn der Arbeitnehmer seine Laufbahn beim gleichen Arbeitgeber beendet? Werden die Dienstjahre in einem anderen Mitgliedstaat von einem Versorgungssystem anerkannt, das für den Anspruch auf den Vorruhestand eine Mindestanzahl von Dienstjahren voraussetzt?

Auf diese Fragen gibt es heute noch keine Antwort, denn Mobilität in dieser Berufsgruppe kommt nicht vor und Überleitungen von Versorgungsansprüchen zwischen den Mitgliedstaaten stehen noch ganz am Anfang, doch wird man in einigen Jahren sicherlich eine Antwort auf diese Fragen finden müssen.

Diese Synthese wurde durch das Generalsekretariat des EVVÖD erstellt

Jedes beliebige weitere Versorgungssystem für Feuerwehrleute kann noch in diese vergleichende Untersuchung aufgenommen werden. Bitte schicken Sie alle vorhandenen Informationen an das Generalsekretariat des EVVÖD Claude.dubois@caissedesdepots.fr Wenn genügend neue Informationen zusammenkommen, wird der Artikel überarbeitet.

Évènements nationaux

Das Rentenforum in Bordeaux

Am 7. November 2003 fand in Bordeaux das 11. Rentenforum unter dem Titel « Ruhestand und Lebenszyklen » statt. Es wurden drei Podiumsdiskussionen organisiert, welche die sozialen, wirtschaftlichen und finanziellen Auswirkungen des Alters der Bevölkerung analysieren sollten.

Die erste Podiumsdiskussion zeigte neue soziale Initiativen auf, mit denen die zunehmende Isolierung alter Menschen bekämpft werden soll. Es wurde festgestellt, dass sich aufgrund der längeren Lebenserwartung auch die Zahl der Pflegevollmachten beträchtlich erhöht hat und dass die Kosten für Pflegeheime so hoch sind, dass immer öfter die Kinder zu Unterhaltszahlungen herangezogen werden müssen. Dies stellt in vielen Fällen die Solidarität innerhalb der Familie auf eine harte Probe.

Das Altern der Bevölkerung zieht auch eine Änderung der Konsumgewohnheiten nach sich. Vorauszusehen ist ein höherer Bedarf an Gesundheitsdiensten und an Haushaltshilfen, während die Ausgaben für Wohnung, Kleidung und Telekommunikation sinken werden.

Diskutiert wurde auch, wie man das Berufsleben verlängern könne. Die meisten der zur Zeit in Angriff genommenen Rentenreformen laufen darauf hinaus, doch müsse parallel dazu eine Beschäftigungspolitik betrieben werden, die eine Umsetzung in die Praxis auch ermögliche. Die Diskussionsteilnehmer arbeiteten den Unterschied zwischen einer „Kultur des vorzeitigen Verlassens des Arbeitsmarkts“ und der « Kultur des Rechts auf Arbeit » heraus. Ob Senioren weiterarbeiten, hängt von den Leistungen ab, die man für das Nichtarbeiten erhält, vor allem aber von der Beschäftigungspolitik. Dazu muss das lebenslange Lernen gefördert werden und es muss dynamische Perspektiven für den Ausstieg aus dem Berufsleben geben. Wiedereingliederungsmaßnahmen für über 55jährige kommen zu spät, solche

Methoden sind rein kurativ. Es sei besser, auf präventive Methoden zu setzen, die ab 45 Jahren beginnen müssen. Es wurde auch die Theorie der „zweiten Laufbahn“ besprochen. Manche sehen darin einen wenig realistischen Ansatz, andere halten dies für eine mögliche Lösung zur Weiterbeschäftigung der Senioren, aber unter der Bedingung, dass entsprechende Umschulungen schon vor dem Wechsel durchgeführt werden. Eine Folge dieser Änderungen auf dem Arbeitsmarkt ist eine Zerstückelung beruflicher Laufbahnen und häufiger Wechsel der Versorgungskassen.

Derartige Änderungen des Laufbahnprofils waren das Thema der zweiten Podiumsdiskussion.

Untersuchungen der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung in Frankreich über Gehaltsprofile und Laufbahntypen neuer Rentner lassen Vergleiche zwischen nur einer Versorgungskasse angehörenden Rentnern mit ihre Rente von mehreren Kassen beziehenden Rentnern, zwischen Männern und Frauen und zwischen unterschiedlichen Generationen zu. Dadurch konnten typische Laufbahnen für die einzelnen Rentnerkategorien aufgestellt werden. Nun soll auch der Bestand der Versicherten noch eingehender untersucht werden, um Entwicklungen der beruflichen Laufbahn und deren Wirkung auf die Altersversorgung vorherzusehen.

Es wurden weitere statistische Untersuchungen präsentiert, aus denen hervorgeht, dass die Altersversorgung der Arbeitnehmer höher ist als die der Selbständigen und dass die durchschnittliche Altersrente in den nächsten 4 Jahren um 6% steigen wird. Dies ist eher auf den Wegfall der ältesten Rentnergenerationen als auf das Hinzukommen neuer Rentner zurückzuführen. Auch die Auswirkung von Teilzeitarbeit oder Zeiten der Arbeitslosigkeit wurde untersucht. Die Auswirkung auf die Altersversorgung hängt selbstverständlich von der Länge

derartiger Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn ab.

Die dritte Podiumsdiskussion begann mit einigen makroökonomischen Betrachtungen. Wenn die Bevölkerung altert, muss die Erwerbsquote erhöht werden, damit die Produktion pro Einwohner nicht sinkt. Außerdem sollte man Spargelder hin zu Ländern diversifizieren, in denen die Bevölkerung weniger stark oder mit einer gewissen Zeitverschiebung altert.

Die weitere Diskussion drehte sich um Wahlmöglichkeiten, die der Einzelne und die Gesellschaft haben. Es wurde über das Rentensparen in Frankreich, dessen langfristige Perspektiven und finanziellen Konsequenzen debattiert. Auch steuerliche Aspekte wurden angeführt, besonders die Frage einer steuerlichen Harmonisierung bei Rentensparprodukten sowie das Prinzip von Steuervergünstigungen für einkommensschwache Haushalte.

Eine detaillierte Zusammenfassung der Podiumsdiskussionen steht auf Französisch unter folgender Adresse zur Verfügung:

<http://www.cdc.retraites.fr/branche/forum/synt2003.pdf>

Meinungen

AKA (DEUTSCHLAND)

Optionspapier der Kommission zur Vereinfachung der europäischen Gesetzgebung über Gleichbehandlung von Männern und Frauen

1. Sachverhalt:

Von Seiten der Kommission ist ein Optionspapier vorgelegt worden, das auf eine Vereinfachung und Verbesserung der europäischen Gesetzgebung auf dem Gebiet der Gleichbehandlung von Männern und Frauen abzielt. Durch dieses Optionspapier sind die "interessierten Parteien (Institution der Europäischen Gemeinschaft, Mitgliedsstaaten, Sozialpartner, NRO, Frauenorganisation)" aufgerufen an einem Konsultationsprozeß teilzunehmen. Hintergrund für die Initiative sind zahlreiche eigenständige, zum Teil mehrfach geänderte Rechtsvorschriften zu diesem Thema.

Nach den Vorstellungen der Kommission kommen für die angestrebte Vereinfachung folgende Optionen in Betracht:

a) Option 1

Rein "redaktionelle" Zusammenfassung der "grundlegenden" Richtlinien zusammen mit ihrer Änderungen in 2 Rechtsakten in einem "vereinfachten und beschleunigten Verfahren"; dabei sollen

- in einem Rechtsakt alle Richtlinien zur arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung von Männern und Frauen mit 2 Richtlinien zum Betriebsrentenrecht und
- in einem weiteren Rechtsakt die Richtlinien zur Beweislast bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes zusammengefaßt werden.

b) Option 2

besteht in der Zusammenfassung aller vorgenannten Richtlinien in einem neuen Text. Davon verspricht sich die Kommission eine Klarstellung, daß der bei den staatlichen Altersversorgungssystemen nach der Rechtsprechung des EuGH geltenden Entgeltbegriff zur Vermeidung einer Diskriminierung von Männern und Frauen auch auf Betriebsrentensysteme übertragen wird.

c) Option 3

Stellt eine Ausweitung der Option 2 deshalb dar, weil zusätzlich auch die Mutterschutzrichtlinie in einem einheitlichen Rechtsakt integriert werden soll.

2. Stellungnahme:

Aus der Sicht der AKA ist eine reine Rechtsbereinigung unübersichtlicher Vorschriften grundsätzlich zwar zu begrüßen. Insoweit mag ein Bedürfnis zur Zusammenfassung der Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung, zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und den Mutterschutz durchaus zu bejahen sein. Dagegen bestehen aus folgenden Gründen erhebliche Bedenken, in einem solchen Rechtsakt auch die beiden von der Kommission angeführten Richtlinien zur betrieblichen Altersversorgung einzubeziehen (vgl. Richtlinien 86/378/EWG vom 24.07.1986 und 96/97/EWG vom 20.12.1996):

a) Bei der betrieblichen Altersversorgung handelt es sich um ein Spezialgebiet, das eng mit den Regelungen des Versicherungswesen verknüpft ist. Dies zeigt sich auch anhand der jüngst verabschiedeten Pensionsfondsrichtlinie vom 3. Juni 2003 (Richtlinie 2003/41/EG EG Abl. L 235/10 ff.). Wenn überhaupt ein Bedürfnis zu einer Zusammenfassung bestünde, dann würde sich dies u. E. auf die Richtlinien zur betrieblichen Altersversorgung beschränken. Aus unserer Sicht sind die bisher bestehenden Richtlinien für die mit dieser Materie befaßten Kreise jedoch immer noch überschaubar. Ein wesentlicher Vereinfachungseffekt ist insoweit nicht erkennbar.

b) Das Optionspapier läßt deutlich

erkennen, daß die Kommission auf diesem Wege versucht, die betriebliche Altersversorgung systemwidrig gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit gleichzustellen. Diese Altersversorgungssysteme sind dem privaten Recht zuzuordnen. Sie müssen - wie alle privaten Versicherungsverträge - nach dem versicherungsmathematischen Äquivalenzprinzip von Beitrag und Leistung ausgerichtet sein. Daher müssen auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Lebenserwartung von Männern und Frauen bei der betrieblichen Altersversorgung berücksichtigt werden. Die hierdurch - bei gleichen Beiträgen - bedingten Unterschiede in den Leistungen werden von der Generaldirektion „Arbeit und Soziales“ jedoch als Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz angesehen, ohne daß sie sich auf einschlägige Urteile des EuGH stützen könnte.

Die von der Kommission zitierten Urteile des EuGH betreffen u. W. ausschließlich gesetzliche Altersversorgungssysteme, die den Systemen der sozialen Sicherheit zuzuordnen sind und damit dem Anwendungsbereich der Verordnung 1408/71 unterfallen. Bei diesen Systemen gilt das vorstehende versicherungstechnische Äquivalenzprinzip aufgrund von gesellschaftspolitischen Vorgaben aber gerade nicht.

Die Initiative der Kommission muß nach unserer Einschätzung daher als ein erneuter Versuch angesehen werden, unter dem Segel der "Vereinfachung" sachlich grundlegende Veränderungen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung herbeizuführen und in einem ersten Schritt gleichzeitig ein Präjudiz für ein entsprechendes Vorgehen beim privaten Versicherungswesen insgesamt zu schaffen.

Klaus Stürmer
Originalsprache : Deutsch

(Dokument EMPL-2003-01558-00-00-DE00TRA-00(EN))
Die Artikel dieser Rubrik spiegeln nur die Meinung des Verfassers wieder und stellen keine Stellungnahme des EVVÖD dar.

Aktuelles aus Europa

Pensionsforum – Sitzung vom 22. Oktober 2003

Das Pensionsforum ist am 22. Oktober 2003 zur zweiten Sitzung in diesem Jahr zusammengetreten. Eines der Hauptthemen auf der Tagesordnung war die Präsentation der Ergebnisse der Bewertung der Arbeiten des Forums wie im Artikel 13 des Beschlusses der Kommission vom 9. Juli 2001 vorgesehen, mit der das Forum offiziell einberufen wurde.

Die Aufgabe des Forums ist es, als unabhängige Expertengruppe der Kommission im Bereich der Zusatzversorgung zu assistieren, Stellungnahmen zu Gesetzentwürfen abzugeben und zukünftige Maßnahmen vorzuschlagen. In diesem Zusammenhang arbeitet das Forum an der Suche nach Lösungsmöglichkeiten mit, um Probleme zu lösen, die sich aus der grenzüberschreitenden Mobilität von Wanderarbeitern ergeben, um so den Gedanken der Übertragbarkeit von Versorgungsansprüchen zu fördern. Das Forum bietet ebenfalls den europäischen Sozialpartnern einen Rahmen für den Informations- und Wissensaustausch auf diesem Gebiet. Zur Bewältigung ihrer Aufgabe treten die Mitglieder des Pensionsforums zweimal pro Jahr zusammen. Außerdem wurde eine Website angelegt, deren verschlüsselter Teil nur den Mitgliedern des Forums zugänglich ist.

Um die Ergebnisse der Arbeiten des Forums bewerten zu können, hatte die Kommission zuvor eine Umfrage bei den Mitgliedern gestartet und deren Meinung zu den Arbeitsmethoden, zu den Strukturen, zu den erledigten Arbeiten, zu den zukünftigen Prioritäten und zur eventuellen Weiterentwicklung der Abmachungen und anderen bilateralen Kooperationen aufgrund der Aktivität des Forums eingeholt. Anhand der eingegangenen Antworten ist die Kommission der Ansicht, dass das Forum eine Einrichtung mit einer sehr wichtigen beratenden Funktion auf dem Gebiet der Zusatzversorgung ist. Auf dem Gebiet der Übertragbarkeit von Versorgungsansprüchen zwischen Mitgliedstaaten waren die vom Forum und seinen

Arbeitsgruppen gelieferten Informationen sehr wertvoll, um die beiden Diskussionspapiere auszuarbeiten, die an die europäischen Sozialpartner gingen. Deshalb wird jetzt eines der Hauptziele des Forums die weitere technische Hilfestellung und gegenseitiger Informationsaustausch sein, speziell im Rahmen der offenen Koordinierung, ohne für die europäischen Sozialpartner und die Mitgliedstaaten verbindlich zu sein. Der Informationsaustausch könnte auch für die zukünftigen Mitgliedstaaten der EU nützlich sein, wenn er systematischer betrieben würde. Schließlich wird das Forum weiterhin die Entwicklung der europaweiten Versorgungseinrichtungen sowie die Umsetzung der Richtlinie 98/49 EG zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der EG zu- und abwandern, begleiten.

Zur Frage des Vorsitzes des Forums haben sich die Mitglieder einstimmig für die Beibehaltung des augenblicklichen Zustands ausgesprochen. Der Vorsitz wird also weiterhin vom Direktor der GD Arbeit und Soziales, Herrn VIGNON, zusammen mit den beiden Vizepräsidenten Herrn HANDELS (UNICE) und Herrn LOURDELLE (CES) ausgeübt. Die Mitglieder müssen dem Sekretariat des Forums jeden Wechsel ihrer Vertreter angeben.

Die GD Arbeit und Soziales hat dann über die neuesten Entwicklungen auf dem Gebiet Altersversorgung berichtet. Am 12. September 2003 hatte die Kommission beschlossen, eine zweite Anhörungsphase der europäischen Sozialpartner über den möglichen Inhalt einer gemeinschaftlichen Aktion zur Verbesserung der Übertragbarkeit zu eröffnen. Das von der Arbeitsgruppe des EVVÖD erarbeitete Papier « Transfers between Member States », das auf der Jahreskonferenz des Verbands in London vorgestellt wurde, ist elektronisch an alle Mitglieder des Forums geschickt worden und wurde auch auf die Website des Forums in die den Mitgliedern vorbehaltene Sektion gestellt.

Die Mitgliedstaaten haben ihre Berichte über die Umsetzung der Richtlinie EG 98/49 zur Wahrung ergänzender Ren-

tenansprüche von Wanderarbeitern auf nationaler Ebene vorgelegt. Diese Berichte werden nun von der Kommission analysiert und die Ergebnisse sollen auf einer der nächsten Tagungen des Pensionsforums besprochen werden.

Die Kommission hatte ein Papier veröffentlicht, in dem Optionen für die Vereinfachung und Verbesserung der Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen veröffentlicht, das unter www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jul/consultation_fr.html eingesehen werden kann.

Ziel ist die Reduzierung der Zahl der Rechtsvorschriften, indem alle relevanten rechtlichen Bestimmungen in einem einzigen Rechtsinstrument zusammengefasst werden, um Widersprüche, Überschneidungen und Mehrdeutigkeiten zu vermeiden. Fernziel ist die Sicherstellung eines hohen Niveaus an Rechtssicherheit in der gesamten EU als auch die Gesetzgebung den Bürgern leichter zugänglich zu machen. Zu diesem Zweck hat die Kommission mehrere Optionen vorgeschlagen. Eine dieser Optionen besteht darin, die grundlegenden Richtlinien in zwei getrennte Rechtsakte zu fassen: die Richtlinien im Bereich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg einerseits und die Richtlinien im Bereich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit andererseits. Die anderen beiden Optionen sind weiterreichend und schlagen eine zumindest teilweise Überarbeitung der geltenden Texte vor. Die Mehrheit der Mitglieder des Forums gelangte zur Überzeugung, dass diese erste Option den *Acquis communautaire* in diesem Stadium bloß vereinfachen und keine materielle Revision herbeiführen würde. Sie sprachen sich wie zuvor auch schon der Rechtsausschuss des EVVÖD für diese Option aus.

Eine Vertreterin der Generaldirektion Steuern und Zollunion referierte abschließend über die Probleme bei der grenzüberschreitenden Besteuerung von Altersrenten. Die Steuergesetze der Mitgliedstaaten benachteiligen oft das Ab- und Zuwandern innerhalb der Gemeinschaften. Der EGh stellt seit Mitte der 90er Jahre häufig die Unvereinbarkeit der nationalen Steuervorschriften mit der gemeinschaftlichen Gesetzgebung fest. Zur Sicherung des freien Personenverkehrs innerhalb der EU hat die Kommission mehreren Mitgliedstaaten

Aufforderungsschreiben geschickt, was bei unzureichenden Antworten sogar zu Vertragsverletzungsverfahren nach Artikel 226 des Vertrags von Nizza führen könnte (siehe Bericht im EPB Nr. 16, August 2003, S. 8/9).

Im Rahmen des Informationsaustauschs endete die Tagung mit kurzen Darstellungen der finnischen und estländischen Versorgungssysteme sowie der Präsentation des für die Mitglieder des Pensionsforums vorbehaltenen Teils der Website. Die nächste Sitzung des Pensionsforums wurde für den 24. März 2004 anberaumt.

Hagen Hügelschäffer
Originalsprache: Französisch

Europäischer Verband der Versorgungseinrichtungen des Öffentlichen Dienstes EVVÖD

Verband nach französischem Recht, Gesetz vom 1. Juli 1901, eingetragen unter Nr. 2/25493 bei der Préfecture de la Gironde.

Sitz und Generalsekretariat:
c/o Caisse des dépôts
3, rue du Vergne
F 33059 BORDEAUX CEDEX

☎ + 33 (5) 5611 4397
☎ + 33 (5) 5611 4863

aeirsp@caissedesdepots.fr

<http://www.evvod.org>

**Euro Pension Bulletin
Das Magazin der Mitglieder des EVVÖD**

Ansprechpersonen
thierry.christophoul@caissedesdepots.fr
claudedubois@caissedesdepots.fr

Druck :
Atelier reprographie
Caisse des Dépôts
Bordeaux - Frankreich

Aktuelles aus Europa

“Das Prinzip der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen“

Dieser neue Richtlinienvorschlag ist das Ergebnis einer langen Diskussion und eine Antwort auf einen Aufruf verschiedener Anspruchsgruppen wie der Frauenrechtskommission des Europäischen Parlaments und der Frauenbewegung.

Auswirkung auf die betriebliche Altersversorgung

Dieser Text wirkt sich auf die betriebliche Altersversorgung aus. Es ist deshalb wichtig, den Ablauf des Verfahrens genau zu verfolgen.

In ihrer Begründung erklärt die Kommission, wie der Trend, die staatliche Altersversorgung durch eine private Rentenversicherung zu ersetzen oder zu ergänzen, das Prinzip der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Gefahr bringe. Das sei besonders gut erkennbar bei den sich rasch entwickelnden beitragsgebundenen Systemen. Die Umwandlung von leistungsgebundenen Systemen in beitragsgebundene, Leibrenten zahlende Modelle wird dabei besonders angesprochen.

Obwohl der Richtlinienvorschlag hauptsächlich die (freiwillige oder unfreiwillige) Diskriminierung außerhalb der Beschäftigung zum Ziel hat, scheint es klar, dass er sehr wohl die von einer Beschäftigung abhängenden Betriebsrentensysteme berührt.

Es ist bedauerlich, dass die Analyse der Kommission keinen ausreichenden Unterschied zwischen an eine Beschäftigung gebundene und nicht an eine Beschäftigung gebundene Altersversorgung macht.

Artikel 4 untersagt die Anwendung geschlechtsspezifischer versicherungsmathematischer Faktoren bei der Berechnung von Prämien und Leistungen im Bereich des Versicherungswesens und in verwandten Branchen. Diese Maßnahme soll erst zwei Jahre nach Verabschiedung der Richtlinie in Kraft treten. Sie soll nur für neue Verträge gelten, die nach diesem Datum abgeschlossen werden. Allerdings berücksichtigt die Kommission die Probleme des Versicherungsmarktes und würde den Mitgliedstaaten die

Verlängerung der Übergangszeit um 6 Jahre gestatten, die damit insgesamt 8 Jahre betragen würde. Die Ausübung dieser Option bliebe den Mitgliedstaaten überlassen.

Rechtsgrundlage

Die Kommission stützt sich auf eine relativ neue Rechtsgrundlage: Artikel 13 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, der mit dem Vertrag von Amsterdam eingeführt wurde.

Für den Richtlinienvorschlag soll es eine Anhörung des Europäischen Parlamentes geben, was bedeutet, dass die Stellungnahme des EP bei den Beratungen des Rates nicht zwingend sein wird.

Der Rat muss den Vorschlag allerdings einstimmig annehmen und es ist keine Frist für seine Annahme oder Ablehnung gesetzt. So kann die Richtlinie durch einen einzigen Mitgliedstaat blockiert werden.

Mathieu Scheepers
Originalsprache : Englisch

Der Richtlinienvorschlag kann eingesehen werden unter : <http://europa.eu.int/cgi-bin/eur-lex/udl.pl?REQUEST=ServiceSearch&LANGUAGE=fr&GUILANGUAGE=fr&SERVICCE=all&COLLECTION=com&DOCID=503PC0657>

**Steuerliche Diskriminierung
IP/03/1756**

« Die Europäische Kommission hat Belgien, Portugal, Spanien und Frankreich ein Aufforderungsschreiben geschickt, ihre Steuer-gesetzgebung zu ändern, die für Beiträge an inländische Fonds Steuerabzüge gewährt, aber nicht für Beiträge an ausländische Fonds... Diesen Staaten waren schon im Februar 2003 Aufforderungs-schreiben zugegangen. Wenn diese Staaten innerhalb von zwei Monaten keine ausreichenden Maßnahmen treffen, behält sich die Kommission vor, den Europäischen Gerichtshof anzurufen.“