

## Betriebliche Altersversorgung mit neuen Impulsen und Perspektiven

Die großen Reformen im Alterssicherungssystem der Bundesrepublik Deutschland sind, jedenfalls soweit es um die gesetzliche Rente geht, abgeschlossen. Nun benötigen Versicherer und Versicherte vor allem Stetigkeit und verlässliche Rahmenbedingungen.

Die Umfrage von TNS Infratest<sup>1)</sup> über die seit Inkrafttreten der letzten Reformen im Januar 2002 zu beobachtende Einstellung der Bevölkerung zur privaten und betrieblichen Altersvorsorge hat überdeutlich gezeigt, dass die Bevölkerung nach den Erfahrungen der Vergangenheit der Beständigkeit von einmal beschlossenen Rahmenbedingungen misstraut.

Unerlässliche Voraussetzung für einen weiteren Vorwärtsschub in der Vorsorgebereitschaft der Bevölkerung ist also die Stabilität des nunmehr geltenden Rechtsrahmens nicht nur für die gesetzliche Rentenversicherung, sondern auch für die private und betriebliche Altersvorsorge.

### Mehr Transparenz durch eine regelmäßige Gesamtbetrachtung

Die neue Struktur des Alterssicherungssystems, wie sie mit RV-Nachhaltigkeitsgesetz, Altersvermögensgesetz und Alterseinkünftegesetz festgeschrieben wurde, ist insbesondere deshalb glaubwürdig und nachhaltig, weil ihr eine Gesamtbetrachtung aus gesetzlicher Rente und privater und betrieblicher Altersvorsorge zugrunde liegt.

Diese Gesamtbetrachtung dokumentiert sich zum Beispiel darin, dass die Bundesregierung in regelmäßigen Abständen in den Alterssicherungsberichten über die Entwicklung eines „Gesamtversorgungsniveaus“, also eines Alterseinkommens bestehend aus gesetzlicher Rente, privater

und betrieblicher Altersvorsorge, zu berichten hat. Vor diesem Hintergrund bedingen und rechtfertigen sich zugleich die gesetzlich vorgegebenen Kriterien staatlich geförderter Altersvorsorge:

Das Leistungsniveau der gesetzlichen Rente wird insbesondere durch den Nachhaltigkeitsfaktor langfristig zurückgefahren. Die entstehenden Lücken im Leistungsniveau der künftigen in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) pflichtversicherten Rentner werden durch den Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge geschlossen. Insbesondere für Selbstständige wird mit der Basisrente ein Äquivalent geschaf-

fen. Der kapitalgedeckten Altersvorsorge kommt somit neben der Ergänzungs- nun auch eine Ersatzfunktion zu.

Daraus resultiert auch eine Neupositionierung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge, wobei diese an die Kriterien und das Sicherungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst sind. Geförderte kapitalgedeckte Altersvorsorgung steht für lebenslange Rentenleistungen sowie mindestens den Erhalt der eingezahlten Beiträge zum Rentenbeginn. Der Beginn der Rentenzahlungen wird auf den Zeitpunkt des Austritts aus dem Erwerbsleben ausgerichtet; kürzere Vertragslaufzeiten sind mit geförderter Altersvorsorge unvereinbar.

### Klare Architektur eines neuen Alterssicherungssystems

Werden die Kriterien nicht erfüllt, ist eine Zertifizierung und/oder eine steuerliche Förderung ausgeschlossen (zur steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Beiträge und Versorgungsleistungen siehe Abbildung). Kapitalzahlungen (mit wenigen Ausnahmen) und reine Sparvorgänge werden nicht mehr im engeren Sinne als Altersvorsorge betrachtet. Leistungen aus steuerlich geförderten privaten und betrieblichen Altersvorsorgeverträgen werden entsprechend den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung nachgelagert besteuert. Im Gegenzug werden die Beiträge von der Besteuerung freigestellt. In der betrieblichen Altersvorsorge ist dabei die Freistellung der Beiträge von der Einkommensteuer auf vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der GRV begrenzt (gegebenenfalls zuzüglich 1 800 Euro).

Durch diese klare Architektur eines neuen Alterssicherungssystems gewährleistet der Staat die Konzentration seiner begrenzten

*Dr. Bernhard Schareck, Präsident, Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. GDV, Berlin, und Mitglied des Vorstandes der Wüstenrot & Württembergische AG, Stuttgart*

*Insgesamt sind in Deutschland die Leitplanken für eine dynamische Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung errichtet. Die Rahmenbedingungen sind auch im internationalen Vergleich hervorragend. Und das mehrfach reformierte Betriebsrentengesetz bietet heute für die betriebliche Altersversorgung in Deutschland eine solide Basis und ermöglicht individuelle Konzepte für unterschiedlichste Betriebe. Mit solchen zustimmenden Kernaussagen skizziert der Autor die Position der Versicherungswirtschaft zur bAV. Als zentrale Voraussetzung für einen weiteren Vorwärtsschub in der Vorsorgebereitschaft der Bevölkerung allgemein nennt er die Stabilität des geltenden Rechtsrahmens. Nicht zuletzt deshalb rät er etwa von einer Heraufsetzung des Mindestalters für den Bezug einer betrieblichen Altersversorgung von 60 auf 62 Jahre ab. Für einen weiteren Durchführungsweg sieht er derzeit keinen Bedarf. (Red.)*

**Abbildung: Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge und Versorgungsleistungen im Überblick<sup>1)</sup>**

Durchführungswege	abgabenrechtliche Behandlung der Beiträge			steuerliche Behandlungen der Leistungen beim Arbeitnehmer <sup>2)</sup>
	Einkommensteuer	Sozialabgaben		
		arbeitgeberfinanziert	Entgeltumwandlung	
Direktzusage	steuerfrei (kein Zufluss nach § 11 EStG)	beitragsfrei, da kein Zufluss	i.H.v. bis zu vier Prozent der BBG <sup>3)</sup> beitragsfrei bis Ende 2008*	Einkünfte aus „nicht selbstständiger Arbeit“, nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG zu versteuern
Unterstützungskasse	steuerfrei (kein Zufluss nach § 11 EStG)			
Direktversicherung	steuerfrei bis zu vier Prozent der BBG <sup>3)</sup> zuzüglich 1 800 Euro	beitragsfrei bis zu vier Prozent der BBG <sup>3)</sup> nach § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV <sup>4)</sup>	beitragsfrei bis zu vier Prozent der BBG bis Ende 2008*	grundsätzlich als „sonstige Einkünfte“ nach § 22 Nr. 5 EStG voll nachgelagert zu versteuern
Pensionskasse	Sonderausgabenabzug und Zulagenförderung in den Grenzen der §§ 10a, 79 ff. EStG			
Pensionsfonds				

<sup>1)</sup> Zusage des Arbeitgebers und Vertragsabschluss nach dem 31. 12. 2004.  
<sup>2)</sup> In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sind Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu verbearbeiten.  
<sup>3)</sup> Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für Arbeitgeber und Angestellte (2006: 63 000 Euro pro Jahr).  
<sup>4)</sup> Verordnung über die Bestimmung des Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung (Arbeitsentgeltverordnung).  
\* Voraussichtlich unbefristete Beitragsfreiheit aufgrund „Gesetz zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung“.

Ressourcen auf seine vorrangige Aufgabe, eine hinreichende Alterssicherung der künftigen Generationen zu gewährleisten. Dabei soll die Gesamtversorgung in etwa dem heutigen Rentenniveau entsprechen. Nur durch die enge Definition kapitalgedeckter, geförderter Altersvorsorge, die das Alterseinkommen lebenslang aufbessert, ist es steuerpolitisch gerechtfertigt, staatliche Finanzmittel für die Eigenvorsorge einzusetzen.

Dies bedeutet eine Abkehr vom sogenannten „Gießkannenprinzip“ von ehemals, das nur unscharf zwischen Vermögensbildung, also reinen Sparvorgängen und Altersvorsorge unterschied. Darüber hinaus bleibt es jedem Einzelnen natürlich unbenommen, jenseits der staatlich geförderten Altersvorsorge durch zusätzliche Sparleistungen mehr für seinen Vermögensaufbau zu tun.

### Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung

Insbesondere für die betriebliche Altersversorgung in Deutschland sind die Rahmenbedingungen, auch im internationalen Vergleich, hervorragend. Die Umsteuerung von Umlagefinanzierung zur Kapitaldeckung ist zwar im Vergleich zu Ländern

wie der Schweiz, Niederlande oder Großbritannien spät erfolgt, nun aber konsequent und auf der Basis eines breiten gesellschaftlichen Konsenses. Nachdem die Bundesregierung entschieden hat, die Sozialversicherungsbeitragsfreiheit der Entgeltumwandlung dauerhaft bestehen zu lassen,<sup>2)</sup> ist die letzte große Hürde für einen weiteren Ausbau der betrieblichen Altersversorgung aus dem Weg geräumt.

In den letzten fünf Jahren wurden bereits große Erfolge beim Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung erzielt.<sup>3)</sup> Fast zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verfügen derzeit über eine Betriebsrentenzusage. Selbst wenn man hier noch die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes herausrechnet, ist dies auch im internationalen Vergleich ein großer Erfolg.

Das seit 1974 bestehende, danach mehrfach reformierte Betriebsrentengesetz bietet also nunmehr für die betriebliche Altersversorgung in Deutschland eine solide Basis und ermöglicht individuelle Konzepte für unterschiedlichste Betriebe. Viele Probleme, die im Ausland bestehen, sind bei uns gut gelöst. Exemplarisch hierfür sind zum Beispiel der flächendeckende In-

solvenzschutz und die Abdeckung biometrischer Risiken.

Allerdings bedeutet die Zustimmung zu der Ausgestaltung des neuen Alterssicherungssystems nicht, dass dieses System nicht noch abzurufen und zu optimieren ist. In der gesetzlichen Rentenversicherung wird mit der Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre jetzt ein weiterer notwendiger Schritt getan. Diese Anpassung ist unumgänglich, um die Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung langfristig zu sichern. Die damit verbundenen Einschränkungen der Leistungen in der ersten Säule der Alterssicherung müssen aber zumindest teilweise durch Verstärkung der zweiten und dritten Säule kompensiert werden. Dabei sind insbesondere die Möglichkeiten zur Finanzierung eines flexiblen Übergangs von der Arbeitsphase in die Rentenphase zu beachten.

### Weiterer Reformbedarf?

In diesem Zusammenhang ist die betriebliche Altersversorgung bestens geeignet, die speziellen Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern – differenziert nach Branche und anderem Bedarf – maßzuschneidern. Damit das System stimmig ist, sollte in jedem Fall von einer Heraufsetzung des Mindestalters für den Bezug einer betrieblichen Altersversorgung von 60 auf 62 Jahre abgesehen werden. Denn anderenfalls besteht die Gefahr, dass zukünftig wieder zunehmend Erwerbsminderungsrenten der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch genommen werden. Dabei ist eine Beibehaltung der bestehenden Altersgrenze für den Steuerzahler aufkommensneutral, da die Finanzierbarkeit der kapitalgedeckten Altersvorsorge von der Alterung der Bevölkerung nicht betroffen ist.

Im Hinblick auf die geförderte kapitalgedeckte Altersvorsorge hat bereits der kurze Zeitraum der Anwendung der neuen Regeln von 2005 bis heute gezeigt, dass die Bevölkerung sensibel auf die Ausgestaltung und Beständigkeit der Fördersysteme reagiert. Die Vereinfachung des Förderverfahrens in der Riester-Rente (unter anderem Dauerzulagenantrag) hat unmittelbar zu den steigenden Abschlusszahlen beigetragen. Dies zeigt auch der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales Ende 2006 vorgelegte Bericht zur zusätzlichen Altersvorsorge.<sup>4)</sup> Ein weiterer Verbesse-

Zeitschrift  
für das gesamte  
**Kreditwesen**



**Verlag und Redaktion:**

Verlag Fritz Knapp GmbH  
Aschaffener Str. 19, 60599 Frankfurt,  
Postfach 11 11 51, 60046 Frankfurt.  
Telefon: (0 69) 97 08 33 - 0, Telefax: (0 69) 7 07 84 00  
E-Mail: red.zfgk@kreditwesen.de  
Internet: www.kreditwesen.de

**Herausgeber:** Klaus-Friedrich Otto

**Chefredaktion:** Dr. Berthold Morschhäuser,  
Philipp Otto

**Redaktion:** Swantje Benkelberg, Lars Haugwitz,  
Alexander Hofmann, Frankfurt am Main

**Redaktionssekretariat:** Anja Oehrl

Die mit Namen versehenen Beiträge geben nicht immer die Meinung der Redaktion wieder. Bei unverlangt eingesandten Manuskripten ist anzugeben, ob dieser oder ein ähnlicher Beitrag bereits einer anderen Zeitschrift angeboten worden ist. Beiträge werden nur zur Alleinveröffentlichung angenommen.

Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig.

**Manuskripte:** Mit der Annahme eines Manuskripts zur Veröffentlichung erwirbt der Verlag vom Autor das ausschließliche Verlagsrecht sowie das Recht zur Einspeicherung in eine Datenbank und zur weiteren Vervielfältigung zu gewerblichen Zwecken in jedem technisch möglichen Verfahren. Die vollständige Fassung der Redaktionsrichtlinien finden Sie unter [www.kreditwesen.de](http://www.kreditwesen.de).

**Verlagsleitung:** Uwe Cappel

**Anzeigenleitung:** Ralf Werner, Tel. (0 69) 97 08 33-43

**Anzeigendisposition:**

Alexandra Knab, Tel. (0 69) 97 08 33-33,  
sämtl. Frankfurt am Main, Aschaffener Str. 19.  
Zurzeit ist die Anzeigenpreisliste Nr. 49 vom 1.1.2007 gültig.

**Zitierweise:** KREDITWESEN

**Erscheinungsweise:** am 1. und 15. jeden Monats.

**Bezugsbedingungen:** Abonnementspreise incl. MwSt. und Versandkosten: jährlich € 372,72, bei Abonnements-Teilzahlung: 1/2-jährlich € 191,40, 1/4-jährlich € 98,40. Ausland: jährlich € 382,32. Preis des Einzelheftes € 17,90 (zuzügl. Versandkosten).

Bestandteil des Abonnements ist eine 4-mal jährlich erscheinende Ergänzungsausgabe (Supplement) „Technik – IT für Finanzdienstleister“.

**Verbundabonnement** mit der Zeitschrift »bank und markt«: € 584,88, bei Abonnements-Teilzahlung: 1/2-jährlich € 306,00, 1/4-jährlich € 160,14. Ausland: jährlich € 594,72.

Studenten: 50% Ermäßigung (auf Grundpreis).

Der Bezugszeitraum gilt jeweils für ein Jahr. Er verlängert sich automatisch um ein weiteres Jahr, wenn nicht einen Monat vor Ablauf dieses Zeitraumes eine schriftliche Abbestellung vorliegt. Bestellungen direkt an den Verlag oder an den Buchhandel.

Bei Nichterscheinen ohne Verschulden des Verlags oder infolge höherer Gewalt entfallen alle Ansprüche.

Bankverbindungen: Landesbank Hessen-Thüringen – Girozentrale – 10 555 001 (BLZ 500 500 00), Frankfurt am Main.

Druck: Kern & Birner GmbH + Co., Werrastraße 4,  
60486 Frankfurt am Main.

ISSN 0341-4019



rungsansatz wäre die Harmonisierung der unterschiedlichen Fördervolumina des § 3 Nr. 63 EStG und §§ 10 a, 79 ff. EStG, um ein entsprechend ausgeglichenes und angemessenes Förderniveau herzustellen.

### Dynamisierung der Riester-Förderung

Dringend geboten ist eine Dynamisierung der Riester-Förderung, wobei sich das Volumen zumindest an § 3 Nr. 63 EStG orientieren sollte. Zu überlegen wäre darüber hinaus, die Förderung für die Steuerfreistellung der Beiträge gemäß § 3 Nr. 63 EStG und auch für die Riester-Förderung harmonisiert auf beispielsweise je sieben Prozent der Beitragsbemessungsgrenze anzuheben. Unbedingt festzuhalten ist allerdings an der Grundausrichtung der Riester-Förderung als Kombination aus Zulage und Sonderausgabenabzugsmöglichkeit. Dieses System stellt vor allem sicher, dass Altersvorsorgevermögen zusätzlich zu den Eigenbeiträgen über die staatlichen Zulagen aufgebaut wird und nicht vorzeitig konsumiert werden kann.

Die Ausweitung der steuerlichen Förderung wäre einerseits für die Bevölkerung ein positives und wahrnehmbares Signal, dessen Nutzen jedem ersichtlich ist und es andererseits für den Staat bei einem planbaren Aufwand belässt. Die Anhebung der Fördervolumina rechtfertigt sich auch daraus, dass der Vorsorgebedarf infolge der Anhebung der Regelaltersgrenzen weiter zunimmt. Für Arbeitnehmer, die aus vielfältigen Gründen diese Altersgrenzen nicht erreichen, wird ein früherer Rentenbeginn mit höheren Abschlägen in der gesetzlichen Rente verbunden sein.

### Impulse durch Pensionskassen

Die Versicherungswirtschaft hat in den vergangenen Jahren gezeigt, dass sie insbesondere mittelständischen Unternehmen sehr einfache, aber gleichzeitig auch sichere und attraktive Lösungen zur betrieblichen Altersversorgung anbieten kann – mit kompetenter Beratung und umfassendem Service. Insbesondere kleine und mittlere Arbeitgeber sind auf derartige begleitende Dienstleistungen angewiesen. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass in den zurückliegenden fünf Jahren die von den Lebensversicherungsunternehmen gegründeten Pensionskassen das Hauptwachstum der betrieblichen Altersversorgung auf sich vereinigen.

An dieser Stelle muss einer oft pauschalen und unsachlichen Kritik an angeblich unangemessenen Provisionsregelungen der Versicherer entgegengetreten werden. Zum einen besteht ein Gegenwert in den genannten spezialisierten und differenzierten Beratungs- und Serviceleistungen des Vertriebs. Zum anderen gewährleistet das neue Versicherungsvertragsgesetz eine faire, transparente Mischkalkulation der Abschlusskosten von Versicherungen, die viele Jahre im Bestand sind, und von vorzeitig stornierten Verträgen. So ist künftig eine Verteilung der Abschlusskosten auf mindestens fünf Jahre festgeschrieben. Eine solche Regelung hat sich bei der Riester-Rente bereits als gutes Modell etabliert. Wünschenswert wäre es, wenn diese Fünf-Jahres-Strecke auch ins Betriebsrentengesetz aufgenommen würde, um hier Rechtssicherheit für alle Beteiligten zu schaffen.

### Stetigkeit und Verlässlichkeit erwünscht

Wichtig ist nun vor allem, dass auf der Grundlage von Stetigkeit und Verlässlichkeit der Rahmenbedingungen für die kapitalgedeckte Altersvorsorge das Vertrauen in der Bevölkerung wächst, um auf dem Weg einer möglichst flächendeckenden kapitalgedeckten Vorsorge möglichst rasch voranzukommen. Hier ist in Anbetracht der programmierten Minderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung keine Zeit zu verlieren.

Kontraproduktiv sind deshalb sämtliche Vorschläge – etwa unter dem wohlklingenden Namen „Altersvorsorgekonto“, die Arbeitnehmer mit den Risiken eines möglichen Kapitalverlusts alleine lassen. Die überschaubare, anbieterneutrale Klassifizierung geförderter Altersvorsorge nach dem geltenden System in Riester-Rente, Basis-Rente und betriebliche Altersversorgung in den etablierten und bewährten Durchführungswegen bietet der Bevölkerung sowohl einen festen, transparenten Orientierungsrahmen als auch die Möglichkeit der Auswahl nach eigenen Bedürfnissen.

Gründe, warum ein weiteres Produkt erforderlich sein soll, sind nicht ersichtlich. Die in die Diskussion gebrachten Vorschläge zeigen ein Fehlverständnis der Funktion kapitalgedeckter geförderter Altersvorsorge. Diese Vorschläge laufen auf reine



Beitragszusagen in der betrieblichen Altersversorgung hinaus. Als Sicherungsmechanismen werden nur die nominale Beitragsgarantie und die Beschränkung auf einen Altersvorsorgefonds vorgesehen. Die Einführung von bloßen Beitragszusagen ist weder erforderlich noch sinnvoll. Sofern die betriebliche Altersversorgung extern über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse durchgeführt wird, die Mitglied im gesetzlichen Sicherungsfonds der Lebensversicherer ist, ist eine Haftung des Arbeitgebers für die zugesagten Leistungen faktisch nahezu ausgeschlossen. Aufgrund der Kontrolle durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und die Sicherung durch den gesetzlichen Sicherungsfonds „Protector“ besteht auch im internationalen Vergleich ein sehr hoher Sicherheitsstandard.

Auch die Forderung nach einem weiteren, sechsten Durchführungsweg in der betrieblichen Altersversorgung (Stichwort AS-Fonds) führt in die Irre. Die Einführung eines weiteren Durchführungsweges würde die Komplexität der betrieblichen Altersversorgung erhöhen, ohne eine zusätzliche Gestaltungskraft zu bieten. Mit den Rentenreformen wurde bereits mit dem Pensionsfonds ein Durchführungsweg eingeführt, über den die Chancen des Kapitalmarkts besonders genutzt werden können.

Inzwischen haben die Arbeitgeber sogar die Möglichkeit, kapitalmarktabhängige Zusagen ohne versicherungsförmige Garantien in der Leistungsphase zu geben. Hier könnte durch eine Liberalisierung der Regelungen zur Bedeckung der Verpflichtungen des Pensionsfonds relativ einfach erreicht werden, dass dieser Durchführungsweg zukünftig weiter an Bedeutung gewinnt.

#### **Ausreichende Einbindung der Tarifvertragsparteien**

Auch die Tarifvertragsparteien haben den neuen Spielraum für die betriebliche Altersversorgung genutzt. Die Tarifverträge wurden auf breiter Front geändert, um den Arbeitnehmern die Ausschöpfung der neuen Möglichkeiten zu eröffnen. Bestehende Versorgungswerke wurden angepasst und geöffnet, neue kamen hinzu. Zum Teil werden Arbeitgeberbeiträge gewährt. Dadurch wurde der erfreuliche Trendumschwung in der betrieblichen Altersversorgung möglich.

Der mit der Rentenreform 2001 in das Betriebsrentengesetz aufgenommene Tarifvorbehalt gibt den Tarifvertragsparteien weite Gestaltungsmöglichkeiten, die betriebliche Altersversorgung gemäß ihren Vorstellungen zu formen. Er hat dazu geführt, dass sich die Tarifvertragsparteien mit dem Thema „betriebliche Altersversorgung“ intensiv auseinandergesetzt haben und in vielen Branchen Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung geschlossen wurden. Vielfach wurde in diesem Zusammenhang ein Zuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung vereinbart. Dieser Beitrag des Arbeitgebers unterstützt die Akzeptanz der Entgeltumwandlung in der Belegschaft. Aus diesem Blickwinkel war die Aufnahme des Tarifvorbehalts zu begrüßen.

#### **Tarifvorbehalt: unnötige Einschränkung der Wahlfreiheit**

Durch den Tarifvorbehalt wurde jedoch die Wahlfreiheit für die tarifgebundenen Betriebe und Beschäftigten vielfach unnötig eingeschränkt – sowohl hinsichtlich der Höhe des für die Umwandlung zu verwendenden Entgelts als auch hinsichtlich des Versorgungsträgers. Durch die Festlegung einzelner Tarifvertragsparteien auf einen Anbieter, wie etwa im öffentlichen Dienst, wurde der Wettbewerb zwischen den Versorgungsträgern um die betroffenen tarifgebundenen Unternehmen und Arbeitnehmer ausgeschaltet. Dies kann zu ineffizienter Versorgung und unterdurchschnittlichen Verbreitungsgraden führen.

So ist auch hinsichtlich der Beratungsqualität – und nicht nur der Produkte – der Wettbewerb für Arbeitnehmer und Arbeitgeber wichtig: Es hat sich gezeigt, dass das Angebot professioneller individueller Beratung für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in einem spezifischen Betrieb entscheidend ist. Nicht immer wird diese durch tarifliche Versorgungswerke ausreichend geboten, sodass mehr Wettbewerb zur besseren Verbreitung führen kann.

#### **Mitarbeiterbeteiligung und betriebliche Altersversorgung**

Die Versicherungswirtschaft begrüßt, dass die Koalitionsparteien bei ihren jeweiligen Konzepten für eine stärkere Beteiligung der Mitarbeiter am Produktivkapital ihrer Unternehmen die andersartigen Zielrich-

tungen einer Mitarbeiterbeteiligung als Vermögensbildung einerseits und der privaten und betrieblichen Altersversorgung andererseits beachtet haben und die Förderung der unterschiedlichen Systeme strikt voneinander trennen wollen. Die meisten Formen der Mitarbeiterbeteiligung können nicht die Kriterien erfüllen, die an eine Altersvorsorge zu stellen sind: Berechenbarkeit, Verlässlichkeit, Sicherheit und Schutz vor elementaren Lebensrisiken.

Andererseits gibt es im Bereich der betrieblichen Altersversorgung einen klassischen Durchführungsweg, der als langfristig ausgerichtetes Mitarbeiterdarlehen interpretiert werden kann – die weit verbreitete Direktzusage, bei der der Arbeitgeber die Deckungsmittel im Betrieb belässt. Gängig sind auch Formen der Erfolgsbeteiligung, bei denen Arbeitnehmer – je nach Unternehmenserfolg – Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung erwerben.

Daher wäre es sinnvoll, diese bestehenden Formen der Mitarbeiterbeteiligung in die Förderung zu integrieren und die Überführung von Beteiligungsvermögen in betriebliche Altersversorgung offen zu halten beziehungsweise steuer- und sozialversicherungsrechtlich zu begleiten. Darüber hinaus darf die Mitarbeiterbeteiligung aber nicht als Substitut zur geförderten Altersvorsorge wahrgenommen werden. Denn realistisch betrachtet dürfte sie nicht für alle Branchen und auch nicht für alle Arbeitnehmer in Betracht kommen.

Insgesamt sind die Leitplanken für eine dynamische Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung errichtet. Die neuen Impulse wirken bereits im Markt der privaten Vorsorge, die auch wünschenswerte sozialpolitische Ziele erfüllen. Jetzt kommt es darauf an, diese Perspektiven mit Überzeugungskraft zu kommunizieren.

#### **Fußnoten**

<sup>1)</sup> TNS Infratest: „Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 bis 2006“.

<sup>2)</sup> Gesetz zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung, BR-Drucksache 540/07 vom 10. August 2007.

<sup>3)</sup> TNS Infratest: „Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 bis 2006“.

<sup>4)</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium der Finanzen (Hrsg.): Alterssicherungspolitik auf gutem Weg, Bericht zur zusätzlichen Altersvorsorge, Berlin, den 28. November 2006.