

Betriebliche Altersvorsorge – Mit verbesserten Rahmenbedingungen einen weiteren Ausbau erreichen

Positionspapier zur betrieblichen Altersvorsorge

Januar 2015

Zusammenfassung

Deutschland zählt zu den EU-Staaten mit einer langen und erfolgreichen Tradition in der betrieblichen Altersvorsorge. Bereits im vorletzten Jahrhundert haben Unternehmen betriebliche Altersvorsorge für ihre Mitarbeiter begründet und bis heute erfolgreich fortentwickelt. Gemeinsam mit der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Altersvorsorge gehört die betriebliche Altersvorsorge somit von Anfang an zu den Trägern der deutschen Alterssicherung.

Auf die betriebliche Altersvorsorge sind insbesondere seit dem letzten Jahrzehnt neue Erwartungen zugekommen. Immer mehr wächst ihr die Aufgabe zu, möglichst vielen Arbeitnehmern den angesichts der demografischen Entwicklung unvermeidlichen Rückgang des Leistungsniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung teilweise oder vollständig zu kompensieren.

Der weitere Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge als besonders leistungsfähige und effiziente Form der kapitalgedeckten Altersvorsorge kann gelingen, wenn die Politik unter Würdigung ihres hohen Stellenwerts die gesetzlichen Rahmenbedingungen sachgerecht verbessert. Aufgrund des großen En-

gagements von vielen Unternehmen und aufgrund zahlreicher tarifvertraglicher Vereinbarungen ist es in den letzten zehn Jahren gelungen, den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersvorsorge deutlich zu erhöhen. In dieser Zeit hat sich der Anteil der Arbeitnehmer, die über eine aktive Betriebsrentenanwartschaft verfügen, um über ein Drittel erhöht. Inzwischen verfügen rund 60 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über eine aktive Betriebsrentenanwartschaft.

Damit noch mehr Beschäftigte von betrieblicher Altersvorsorge profitieren, müssen bestehende bürokratische und steuerliche sowie beitragsrechtliche Hemmnisse abgebaut werden. Das besondere Engagement der Unternehmen und der Sozialpartner für effiziente und betriebsnahe Konzepte zur Alterssicherung der Arbeitnehmer bedarf der besonderen Unterstützung des Gesetzgebers. Daher gilt es, die Vorteile der betrieblichen Altersvorsorge zu wahren: ihre sehr effizienten Finanzierungsmöglichkeiten, das hohe Maß an Sicherheit, ihre kosteneffizienten Strukturen und den aufgrund ihrer kollektiven Strukturen möglichen Risikoausgleich.

Zudem muss von Erschwernissen für die betriebliche Altersvorsorge, wie derzeit auf eu-



ropäischer und nationaler Ebene diskutiert, abgesehen werden. So drohen insbesondere die – wenn auch zunächst zurückgestellten – Pläne der EU-Kommission zur Erhöhung der Eigenmittelvorgaben für Pensionskassen und Pensionsfonds die betriebliche Altersvorsorge mit untragbaren Kosten zu belasten.

Zusätzliche Belastungen müssen aber genauso auf nationaler Ebene unterbleiben. In den vergangenen Jahren war dies nicht immer der Fall. So hat die betriebliche Altersvorsorge zuletzt zahlreiche gesetzliche Änderungen erfahren, die ihre Komplexität gesteigert, Kosten verursacht und Ressourcen der Unternehmen gebunden haben. Beispielfhaft genannt seien hier die Neuregelungen zum Versorgungsausgleichsrecht, die Bilanzrechtsreform, Änderungen der Finanzmarktaufsicht sowie steuerliche Belastungen. Demgegenüber war kein einziges nennenswertes Projekt zur Vereinfachung oder bürokratischen Entlastung der betrieblichen Altersvorsorge zu verzeichnen.

Umso wichtiger ist es, dass die anstehende Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie (vormals „Portabilitätsrichtlinie“) in nationales Recht so wenig belastend wie nur möglich erfolgt, damit die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nicht behindert wird.

Falsch wäre hingegen, den weiteren Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge statt über bessere Rahmenbedingungen durch staatliche Zwangslösungen erreichen zu wollen. Betriebliche Altersvorsorge ist kein reiner Sparvorgang, der mit der Zahlung eines Beitrags abgeschlossen ist, sondern bedeutet eine meist jahrzehntelange – aufgrund sich verändernder gesetzlicher Rahmenbedingungen auf internationaler und nationaler Ebene sowie Rechtsprechung – , nur bedingt kalkulierbare Haftung des Arbeitgebers für das gegebene Betriebsrentenversprechen. Eine solche Haftung kann einem Arbeitgeber nicht zwangsweise aufgebürdet werden. Zudem ist zu berücksichtigen, dass der Aufwand für betriebliche Altersvorsorge immer aus der im Betrieb erwirtschafteten Wertschöpfung finanziert werden muss. Insofern

können – wie bei sonstiger Vergütung auch – nur die Arbeits- bzw. Tarifvertragsparteien darüber entscheiden, inwieweit die Finanzierung betrieblicher Altersvorsorge durch den Arbeitgeber möglich ist. Schließlich wäre jede Form eines gesetzlichen Obligatoriums – auch in Form einer automatischen Entgeltumwandlung – immer mit Bürokratielasten und automatisch steigenden Haftungspflichten verbunden.



I. Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge hat zugenommen

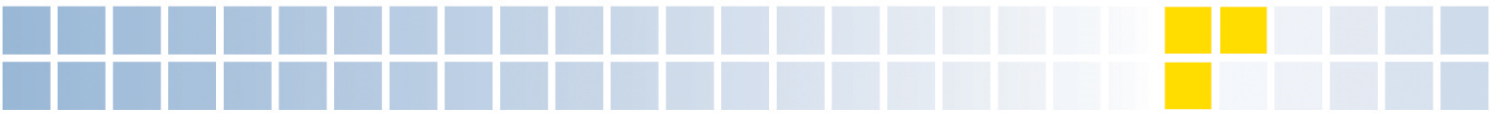
Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Nach der aktuellen Erhebung von TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) bestanden zum Jahresende 2011 19,6 Mio. aktive Betriebsrentenanwartschaften, also Anwartschaften, für die im jeweiligen Jahr Beiträge entrichtet bzw. zusätzliche Ansprüche erworben wurden. Das entspricht einer Steigerung von 34,5 % gegenüber zehn Jahren zuvor, als es nur 14,6 Mio. waren. Die Bundesregierung geht – auf Basis der Ergebnisse einer ergänzenden Arbeitgeberbefragung – davon aus, dass am Jahresende 2011 gut 17 Mio. Beschäftigte in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst über mindestens eine Zusatzversorgungsanwartschaft in der zweiten Säule verfügten. Damit verfügen rund 60 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über eine aktive Betriebsrentenanwartschaft. Die betriebliche Altersvorsorge ist mit jährlichen Aufwendungen von knapp 35 Mrd. € (Sozialbudget 2013) heute die größte freiwillige Sozialleistung der deutschen Arbeitgeber.

Zu diesem Wachstum haben auch die Tarifparteien erheblich beigetragen. In über 400 Tarifverträgen wurde für rund 20 Mio. Arbeitnehmer die Möglichkeit der Entgeltumwandlung geschaffen. Somit besteht für die Arbeitnehmer der tarifgebundenen Arbeitgeber der Privatwirtschaft eine nahezu flächendeckende Möglichkeit der tariflichen Entgeltumwandlung. Zudem wurden in Tarifverträgen oftmals auch Finanzierungsbeiträge der Arbeitgeber vereinbart. Dies zeigt, dass die Tarifparteien die betriebliche Altersvorsorge zu einem ganz wichtigen Themenbereich gemacht haben. Auf diese Weise konnte die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge auch in solchen Branchen erhöht werden, in denen sie bislang unterrepräsentiert gewesen ist (z. B. im Handel sowie im Hotel- und Gaststättenbereich). Zudem profitieren dadurch auch immer mehr Frauen von den Vorteilen der betrieblichen Altersvorsorge: Mit 59,8 % ist der Anteil der Frauen, die über eine aktive Betriebsrentenanwartschaft ver-

fügen, inzwischen sogar höher als bei Männern (59,2 %).

Die Erhebung belegt auch, dass die betriebliche Altersvorsorge in den letzten 10 Jahren einen Wandel in ihrer Finanzierungsgestaltung erfahren hat. Neben der allein vom Arbeitgeber auf freiwilliger Grundlage finanzierten Betriebsrentenzusage hat die vom Arbeitnehmer geleistete Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge deutlich an Gewicht gewonnen. Auch haben die Sozialpartner in vielen Branchen tarifliche Regelungen zur Finanzierung bzw. Ko-Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge vereinbart. Doch unabhängig von der Finanzierungsgestaltung beruht die betriebliche Altersvorsorge stets auf einer Zusage des Arbeitgebers, für die er zu haften hat. Und trotz des Bedeutungsgewinns der Entgeltumwandlung ist der ganz überwiegende Teil der betrieblichen Altersvorsorge nach wie vor arbeitgeberfinanziert: Der Arbeitgeberanteil am Finanzierungsvolumen der betrieblichen Altersvorsorge beträgt immer noch mehr als 85 %.

Die aktuelle Erhebung zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zeigt allerdings auch, dass sich ihr Wachstum seit 2009 verlangsamt hat. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass sich mit zunehmender „Sättigung“ erfahrungsgemäß auch die Zunahme verlangsamt. Zum anderen haben neben gesetzlichen Belastungen und strukturellen Erschwernissen auch Verunsicherungen aufgrund der vergangenen Wirtschafts- und Finanzmarktkrisen und der allgemeinen Zurückhaltung wegen des niedrigen Zinsniveaus zur Abflachung beigetragen. Die bereits mit der ersten Erhebung 2003 festgestellten großen Verbreitungsunterschiede der betrieblichen Altersvorsorge, insbesondere hinsichtlich der Unternehmens- bzw. Betriebsgröße, aber auch bezüglich der Branchen haben sich zwar etwas verringert, sind aber nach wie vor signifikant. Dies zeigt, dass die betriebliche Altersvorsorge noch deutliches Potenzial für einen weiteren Zuwachs hat. Dieses Potenzial kann aber nur gehoben werden, wenn die Besonderheiten der betrieblichen Altersvorsorge – gerade auch bei künftigen Gesetzgebungsvorhaben

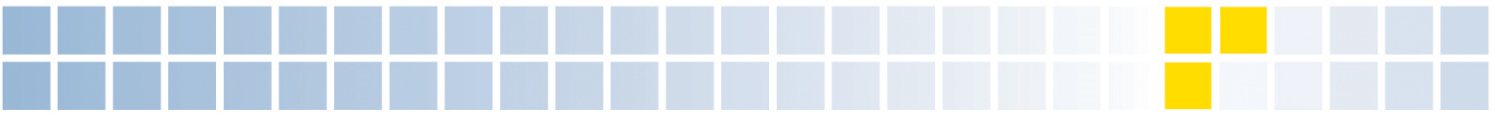


– stärker als bislang berücksichtigt und bestehende Hemmnisse abgebaut werden.

II. Betriebliche Altersvorsorge – lohnend für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Die betriebliche Altersvorsorge ist eine eigenständige Säule im System der Alterssicherung. Sie ist eine im Arbeitsrecht verankerte freiwillige Arbeitgeberleistung und unterscheidet sich dadurch nicht nur von der ersten Säule der Alterssicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung, sondern auch von der dritten Säule, der privaten Altersvorsorge. Die Vorteile der betrieblichen Altersvorsorge sind vor allem folgende:

- Bei den Arbeitnehmern genießt die betriebliche Altersvorsorge großes Vertrauen – wie viele Umfragen belegen – nicht zuletzt, weil neben dem Arbeitgeber in der Regel auch die Arbeitnehmervertretungen an der Ausgestaltung der betrieblichen Versorgungswerke beteiligt sind.
 - Die betriebliche Altersvorsorge hat den großen Effizienzvorteil, dass die „Betroffenen“ leicht, ohne kostenträchtigen Vertriebsaufwand, erreicht werden können. Ihre kollektive Struktur ermöglicht einen kostengünstigen Risikoausgleich innerhalb der Belegschaft. Insgesamt wird damit die Altersvorsorge über Arbeitgeber und Sozialpartner durch betriebs- und branchennahe Konzepte direkt von Arbeitsbeginn an über das gesamte Berufsleben und die Rentenbezugsphase besonders effizient an die Arbeitnehmer gebracht.
 - Betriebliche Altersvorsorge ist deutlich weniger als die gesetzliche Rentenversicherung durch die demografische Entwicklung betroffen, weil die mit ihr verbundenen Finanzierungslasten nicht erst im Zeitpunkt der Rentenleistung, sondern bereits periodengerecht im Zeitraum der Erbringung der Arbeitsleistung entstehen. Sie kann damit einen wichtigen Beitrag leisten, dass möglichst viele Arbeitnehmer trotz des sinkenden Leistungsni-
- veaus der gesetzlichen Rentenversicherung einen angemessenen Lebensstandard im Alter halten können.
- Betriebliche Altersvorsorge bedeutet nicht einfach nur einen Sparvorgang, sondern gewährleistet – entsprechend der gesetzlichen Definition – die Absicherung biometrischer Risiken (Alter, Invalidität, Tod).
 - Die Anwartschaften der betrieblichen Altersvorsorge sind pfändungssicher und vor der Anrechnung bei Arbeitslosengeld II bzw. Grundsicherung geschützt („Hartz-IV-sicher“).
 - Betriebliche und Branchen-Versorgungswerke sind aufgrund ihrer kostengünstigen Struktur und Organisation sowie ihrer gebündelten Nachfragemacht in der Lage, günstige Versorgungsleistungen für die Arbeitnehmer zu bieten. Dieser Vorteil trägt zu einem guten Leistungsniveau bei und fällt insbesondere in Zeiten mit kapitalmarktbedingt niedrigeren Renditen besonders ins Gewicht. Auch im Fall der nicht vom Arbeitgeber kofinanzierten Entgeltumwandlung liegt im Durchschnitt die Nettorente aus der betrieblichen Altersvorsorge – entgegen anderslautenden Äußerungen – über dem Niveau einer Nettorente aus der privaten Vorsorge. So hat TowersWatson (vgl. Magazin „Benefits“, März 2013) ermittelt, dass die Nettorente aus der betrieblichen Altersvorsorge bei der Entgeltumwandlung 25 % über dem Niveau aus der privaten Altersvorsorge liegt. (Bei diesem Vergleich wurden bei der Berechnung der Rentenleistungen die Angebote eines renommierten Versicherers mit gleichen Kapitalanlageerfolgen zugrunde gelegt, allerdings mit Kostenvorteilen aufgrund des Gruppentarifs für die betriebliche Altersvorsorge). Der Nachteil der Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung während der Rentenbezugsphase wird überkompensiert, wenn in der Anwartschaftsphase Steuer- und Abgabefreiheit für die Beitragsleistung besteht.
 - Insbesondere im Hinblick auf die Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos



hat die betriebliche Altersvorsorge deutliche Vorteile. So ermöglicht die Begrenzung des „Versichertenkollektivs“ auf eine geschlossene Belegschaft die Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos häufig ohne oder mit deutlich erleichterten Gesundheitsprüfungen.

- Die betriebliche Altersvorsorge verfügt über ein mehrstufiges Sicherheitssystem, das sich seit Jahrzehnten bewährt hat. Auch in der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 hat kein einziger Betriebsrentner seine zugesagte Betriebsrente verloren. So gewährleistet der Pensions-Sicherungs-Verein in Verbindung mit der Arbeitgeberhaftung bei den Durchführungswegen der Direktzusage und der Unterstützungskasse sowie beim beaufsichtigten Pensionsfonds einen lückenlosen Insolvenzschutz der Betriebsrentenansprüche. Bei den Durchführungswegen Pensionskasse und Direktversicherung haftet der Arbeitgeber subsidiär neben der beaufsichtigten Einrichtung, die ihrerseits aufgrund aufsichtsrechtlicher Vorgaben und häufig über Sicherungseinrichtungen der Versicherungswirtschaft (Protector) abgesichert sind.
- Neben ihren sozialpolitischen Vorteilen leistet die betriebliche Altersvorsorge einen personalpolitischen Zweck im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter. Sie hilft, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und an sich zu binden – ein Vorteil, der aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels sogar noch an Bedeutung gewinnen wird. Die betriebliche Altersvorsorge leistet darüber hinaus auch bei Vereinbarungen zum Übergang von der Erwerbs- in die Ruhestandsphase einen wertvollen Beitrag, um diesen für beide Seiten flexibel zu gestalten.
- Die betriebliche Altersvorsorge und insbesondere ihre Einrichtungen spielen als langfristig orientierte Kapitalanleger auch bei Investitionen und für den Kapitalmarkt eine wichtige stabilisierende Rolle in der deutschen Volkswirtschaft. Darüber hinaus wird die Bedeutung der betrieblichen Versorgungswerke als Investoren für

nachhaltige Investments, insbesondere in den Bereichen Energie und Infrastruktur, noch zunehmen.

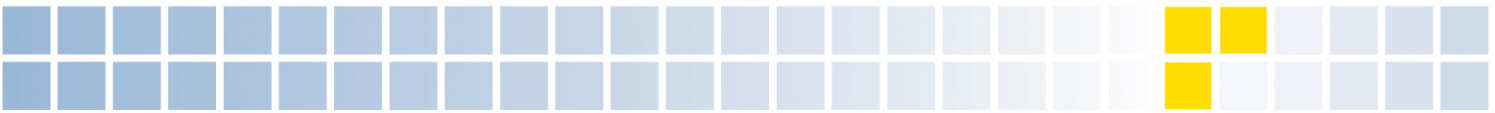
III. Vorschläge zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge

Für eine Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge kommt es darauf an, ihre Vorteile zu wahren und auszubauen. Hierzu bedarf es Maßnahmen u. a. im Steuer- und Sozialrecht sowie im Aufsichtsrecht, aber auch im Arbeitsrecht und im Versorgungsausgleichsrecht. Ziel muss insbesondere sein, die betriebliche Altersvorsorge von bürokratischem Aufwand effektiv zu entlasten und damit ihre kostengünstigen Strukturen zu erhalten, denn jeder Euro, den die Betriebe für die Verwaltung ihrer Betriebsrentensysteme verwenden müssen, geht an Alters- und Risikoabsicherung für die Beschäftigten verloren („Kosten kürzen Renten“).

Die Vermeidung neuer und der Abbau bestehender Regulierung ist aber auch deshalb wichtig, damit mehr als bislang die kleineren und mittleren Unternehmen für die betriebliche Altersvorsorge gewonnen werden. Gerade hier können einfachere und unbürokratischere Regelungen zu einem zusätzlichen Wachstum beitragen.

1. Steuerliche und beitragsrechtliche Hemmnisse beseitigen

Attraktive steuerliche Rahmenbedingungen sind eine wichtige Voraussetzung für die Nutzung und weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge. Dabei geht es nicht um eine Subventionierung, sondern um steuer- und beitragsrechtliche Bedingungen, die die betriebliche Altersvorsorge gegenüber anderen Vorsorgeformen zumindest nicht benachteiligen und nicht mehrfach – in der Aufwands-, Anspar- und Leistungsphase – mit Steuern und Beiträgen belasten. Zudem gilt es, neue steuerliche Belastungen zu vermeiden und steuerliche Hemmnisse zu beseitigen, die einer effizienten Administra-



tion von betrieblichen Altersvorsorgesystemen entgegenstehen.

a. Steuerlichen und beitragsrechtlichen Dotierungsrahmen für externe Durchführungswege erweitern

Der steuerliche Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG sollte erweitert werden. Die seit 2001 unveränderte Begrenzung auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erschwert in vielen Fällen die Finanzierung der Versorgungszusagen und wird den zwischenzeitlichen Änderungen nicht mehr gerecht. Aufgrund der anhaltenden Niedrigzinsphase ist der Aufwand zur Sicherung des Versorgungsniveaus deutlich größer geworden. Nach Berechnungen hat die Zinsniveausenkung der letzten 10 Jahre zur Folge, dass sich der erforderliche Finanzierungsaufwand nahezu verdoppelt hat. Insofern müsste ein angemessener Rahmen für die steuer- und beitragsfreie Dotierung mindestens 8 % der Beitragsbemessungsgrenze betragen. Damit wäre noch nicht einmal berücksichtigt, dass seit 2001 eine weitere Senkung des gesetzlichen Rentenniveaus beschlossen wurde, die einen zusätzlichen Bedarf für ergänzende Vorsorge gebracht hat.

Der heutige Dotierungsrahmen erschwert es, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge übernehmen. Denn mit jedem Finanzierungsbeitrag des Arbeitgebers verringern sich Möglichkeiten des Arbeitnehmers, seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung steuer- und beitragsfrei nutzen zu können. Dies engt insbesondere auch den Spielraum von Kofinanzierungsmodellen erheblich ein. Dieser negative Effekt kann derzeit nur vermieden werden, wenn Arbeitgeber zusätzlich interne Durchführungswege hinzunehmen, was ebenfalls zu erheblichen bürokratischen Aufwand führt und für kleinere Unternehmen in der Regel nicht in Betracht kommt. Ein Dotierungsrahmen von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze würde ermöglichen, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung in voller Höhe steuer- und beitragsfrei nutzen kann,

auch wenn der Arbeitgeber eine Kofinanzierung leistet.

Die unzureichende Gestaltung des derzeitigen Dotierungsrahmens wird auch bei einer weiteren Problematik deutlich: Bei sog. Altverträgen verhindert bereits eine minimale Inanspruchnahme der Pauschalbesteuerung gem. § 40b EStG (a. F.) – ggf. auch nur 1 € – eine Inanspruchnahme des zusätzlichen Festbetrags von 1.800 € gem. § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG.

b. Riesterförderung für betriebliche Altersvorsorge nutzbar machen

Die sog. Riesterförderung sollte in die betriebliche Altersvorsorge integriert werden, indem Beiträge für betriebliche Altersvorsorge auch im Fall der Inanspruchnahme der Riesterförderung sozialabgabenfrei gestellt werden. So könnten die Vorteile der Riesterförderung auch in der betrieblichen Altersvorsorge vor allem von Geringverdienern und Arbeitnehmern mit Kindern besser genutzt werden.

Derzeit wird die Riesterförderung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge nur sehr wenig genutzt, da diese – anders als private Riesterverträge – sowohl in der Ansparphase als auch in der Leistungsphase mit Kranken und Pflegeversicherungsbeiträgen belegt wird. Diese Doppelbelastung mit Beiträgen sollte daher abgeschafft werden, indem – wie auch im Rahmen der Brutto-Entgeltumwandlung – Aufwendungen für betriebliche Altersvorsorge bis zur Grenze von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze beitragsfrei gestellt werden. Die administrative Abwicklung sollte ferner vereinfacht auf die Erfordernisse der betrieblichen Altersvorsorge abgestimmt werden.

Diese Angleichung würde die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge für Geringverdiener und Familien mit Kindern erheblich steigern. Sie würden ihre Beiträge und die Zulagen in die in der Regel besonders kostengünstigen und effizienten betrieblichen Versorgungswerke einbringen, statt auf die private Altersvorsorge ausweichen zu müs-



sen. So kämen die Vorteile der betrieblichen Altersvorsorge stärker auch bei der Arbeitnehmergruppe an, die besonders auf kostengünstige Lösungen angewiesen ist.

c. Nachgelagerte Besteuerung auch bei Fortführung übertragener Betriebsrentenverpflichtungen (future service)

Nach einer erfolgten Übertragung von Pensionsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds muss auch die Fortführung der übertragenen Betriebsrentenzusagen ohne zusätzliche Einschränkungen erfolgen können. Nach geltendem Recht kann der Arbeitgeber eine Direktzusage bzw. Unterstützungskassenzusage auf den Pensionsfonds grundsätzlich steuerfrei übertragen. Mit dem reinen Übertragungsvorgang allein ist die Erfüllung der Versorgungszusage des Arbeitnehmers jedoch noch nicht abgeschlossen. Schließlich müssen für die künftigen Beschäftigungszeiträume noch weitere Dotierungen in den Pensionsfonds erfolgen, um die Erfüllung der Versorgungszusage zu gewährleisten. Diese werden nach bisherigem Recht jedoch nur in begrenztem Umfang anerkannt, weshalb sich Unternehmen, die Pensionsverpflichtungen auslagern wollen, zu komplizierten und teuren Doppelkonstrukten gezwungen sehen und dabei dennoch ihr Ziel, die übertragene Zusage in einem Pensionsfonds fortzuführen, nicht erreichen.

Um eine Fortführung der Zusage ausschließlich im Pensionsfonds erreichen zu können, ist eine erweiterte steuerfreie Dotierungsmöglichkeit in Höhe der für die bestehende Versorgung beim Pensionsfonds benötigten Mittel erforderlich. Dabei kommt es noch nicht einmal zu zwischenzeitlichen Steuerfällen, wenn die nachgelagerte Besteuerung fortgeführter Pensionszusagen zunächst auf Zusagen beschränkt wird, die vor dem jeweiligen Tag der Beschlussfassung des Gesetzes bestanden haben, weil diese ohne Übertragung gleichfalls nachgelagert besteuert werden.

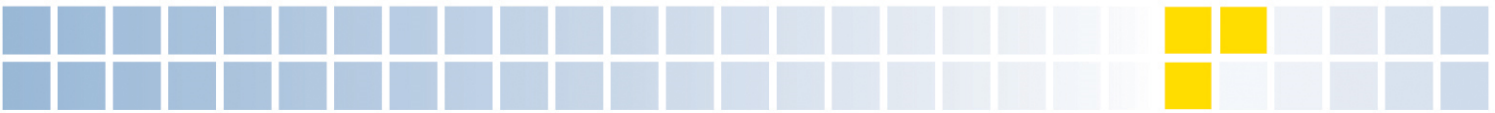
Außerdem ist die weitere steuerliche Flankierung für sog. Überkreuz-Übertragungen auf alle Durchführungswege erforderlich, da die

bisherige Regelung in § 3 Nr. 55 EStG Steuerfreiheit lediglich für Fälle der Übertragung innerhalb von Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge (Pensionskassen, Pensionsfonds) und Direktversicherungen bzw. für Übertragungen von Direktzusagen und Unterstützungskassen auf eben diese Durchführungswege vorsieht.

d. Belastungen durch Finanztransaktionssteuer verhindern

Betriebliche Altersvorsorge darf nicht durch eine Finanztransaktionssteuer belastet werden. Eine Finanztransaktionssteuer würde die Rendite der betrieblichen Altersvorsorge verringern und damit im Ergebnis zu geringeren Betriebsrenten führen. Bei einer Transaktionssteuer in Höhe von 0,1 % lägen die Einbußen bei den Rentenleistungen in der Größenordnung von 2,5 bis 5,5 % (Quelle: Prof. Christoph Kaserer, „Finanztransaktionssteuer und Altersvorsorge – Wirkungen und Nebenwirkungen“, 26. Januar 2013). Laut Einschätzung der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge (aba) würden die Einbußen bei Betriebsrenten sogar bei bis zu 8 % liegen. Der notwendige Ausbau zusätzlicher Altersversorgung würde damit erschwert. Auch deshalb sollte die EU-Kommission ihren Richtlinienvorschlag vom 14. Februar 2013 zur Einführung einer Finanztransaktionssteuer, der Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge ausdrücklich einbezieht, zurückziehen.

Zu Recht hat das Europäische Parlament bereits in seiner Stellungnahme vom 23. Mai 2012 zu dem „Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über das gemeinsame Finanztransaktionssteuersystem“ gefordert, dass bei Einführung einer Finanztransaktionssteuer betriebliche Versorgungswerke von dieser Steuer ausgenommen werden müssten. Betriebliche Versorgungswerke gehören schließlich nicht zu den hochspekulativ agierenden Investoren, die die Befürworter der Finanztransaktionssteuer vorrangig im Blick haben. Im Gegenteil, betriebliche Versorgungswerke gehören zu den Investoren, die aufgrund ihrer sich über Generationen erstreckenden Verpflichtungen langfristigen



Anlagestrategien folgen und hohe Risiken meiden. Dennoch sind auch sie immer wieder zu Finanztransaktionen gezwungen (z. B. bei Neuanlagen, Veräußerungen für Betriebsrentenzahlungen oder weil bestimmte Asset-Klassen Neuanlagen voraussetzen), weshalb sie trotzdem erheblich von einer Finanztransaktionssteuer betroffen wären.

e. Erträge aus Streubesitzbeteiligungen steuerlich nicht belasten

Die zum 1. März 2013 in Kraft getretene volle Besteuerung von Dividendenerträgen aus Unternehmensbeteiligungen von maximal 10 % (Streubesitz) trifft die betriebliche Altersvorsorge erheblich und sollte daher aufgehoben werden.

Pensionsvermögen zur Finanzierung von Pensionsverpflichtungen der Arbeitgeber enthalten regelmäßig auch Streubesitzbeteiligungen in Aktienanlagen. Durch die zusätzliche Steuerlast werden die Erträge dieser Beteiligungen reduziert und der betrieblichen Altersvorsorge damit Schaden zugefügt:

- Reine Leistungszusagen auf betriebliche Altersvorsorge werden in Höhe der Streubesitzdividendenbesteuerung zu Lasten der Arbeitgeber verteuert.
- Bei beitragsorientierten Zusagen erhält der Arbeitnehmer eine um die zusätzliche Steuerlast reduzierte Betriebsrente.

Zudem führt die volle Besteuerung zu einer nicht zu rechtfertigenden Doppelbesteuerung, weil Erträge aus Streubesitzdividenden zunächst auf Unternehmensebene und dann noch einmal bei der Betriebsrentenauszahlung an den Arbeitnehmer besteuert werden.

Aus den genannten Gründen darf es daher auch nicht – wie vom Finanzausschuss des Bundesrats in seiner Stellungnahme zum Entwurf des Zollkodexanpassungsgesetzes vom 7. November 2014 gefordert – zu einer zusätzlichen Steuerpflicht von Veräußerungsgewinnen aus Streubesitzbeteiligungen kommen.

f. Steuerfreie Dotierung von Pensionskassen bei Nachschussverpflichtungen ermöglichen

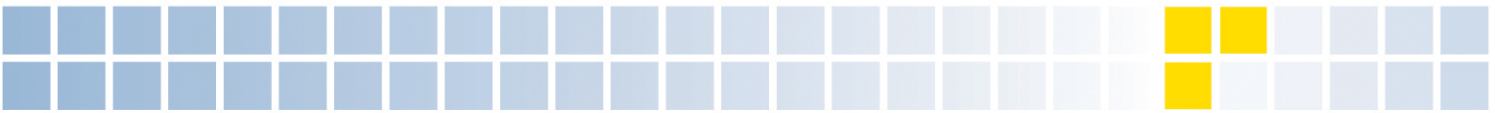
Für Pensionskassen sollte es im Rahmen des § 19 Abs. 1 Nr. 3 EStG, wie beim Pensionsfonds auch, den Arbeitgebern ermöglicht werden, im Rahmen der Nachschusspflicht, Arbeitgeberbeiträge in der Rentenbezugsphase für die Berechtigten lohnsteuerfrei an die Pensionskasse leisten zu dürfen.

g. Betriebsrentenverpflichtungen in vollem Umfang steuerlich anerkennen

Betriebsrentenverpflichtungen müssen grundsätzlich in voller Höhe steuerlich berücksichtigt werden. Nach dem heutigen Steuerrecht können teilweise kaum mehr als die Hälfte der handelsrechtlich zu bilanzierenden Pensionsverpflichtungen steuerlich geltend gemacht werden. Dabei decken auch die nach Handelsrecht zu bilanzierenden Betriebsrentenverpflichtungen den tatsächlichen Verpflichtungsumfang bei Weitem nicht ab, da der dabei zugrunde zu legende Rechnungszinssatz von rund 4,5 % Ende 2014 mit sicheren Anlagen längst nicht mehr zu erreichen ist.

Die steuerliche Regelung von Betriebsrentenverpflichtungen muss daher deutlich verbessert werden. Deshalb sollten die nach dem Handelsgesetzbuch zu bildenden Rückstellungen für betriebliche Altersvorsorge in voller Höhe steuerlich anerkannt werden. Wenn der erforderliche Aufwand zur Erfüllung von Betriebsrentenverpflichtungen steuerlich nur unzureichend berücksichtigt wird, schwächt das unweigerlich die Bereitschaft der Unternehmen, Betriebsrenten zuzusagen. Dies kann aber in Anbetracht der zunehmend wichtigen Rolle der ergänzenden Altersvorsorge nicht gewollt sein.

Die aktuelle steuerliche Diskriminierung von Betriebsrentenverpflichtungen muss auch deshalb beendet werden, weil sie dem verfassungsrechtlichen Gebot einer Besteuerung nach Leistungsfähigkeit widerspricht. Soweit der Gesetzgeber handelsrechtlich



festlegt, dass die Leistungsfähigkeit eines Arbeitgebers durch Pensionsverpflichtungen gemindert ist, darf er nicht im Steuerrecht eine ungeminderte Leistungsfähigkeit unterstellen und die handelsrechtlich bestehenden Verpflichtungen bei der Ermittlung des steuerlich relevanten Gewinns unberücksichtigt lassen. Andernfalls würden Scheingewinne besteuert.

Eine Wiederangleichung von steuer- und handelsrechtlicher Bilanz bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen ist auch aus einem anderen Grund erforderlich: Durch das Auseinanderfallen von handels- und steuerrechtlicher Bewertung der Pensionsverpflichtungen – wie seit dem Inkrafttreten des Bilanzmodernisierungsgesetzes der Fall – sind die Unternehmen gezwungen, zwei statt lediglich ein Gutachten für die Bewertung ihrer Pensionsrückstellungen in Auftrag zu geben. Die Folge ist ein zusätzlicher Bürokratie- und damit Kostenaufwand von – laut Gesetzesbegründung – ca. 60 Mio. € jährlich für die Unternehmen mit betrieblicher Altersvorsorge. Dieser zusätzliche Aufwand könnte vermieden werden, wenn künftig auch steuerrechtlich wieder der volle nach handelsrechtlichen Vorschriften sich ergebende Verpflichtungsumfang für Betriebsrenten berücksichtigt werden könnte.

2. Besonderheiten der betrieblichen Altersvorsorge im Aufsichtsrecht berücksichtigen

Für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge (Pensionskassen und Pensionsfonds) dürfen nicht die gleichen aufsichtsrechtlichen Regelungen gelten wie für Lebensversicherungsunternehmen. Vielmehr muss das Aufsichtsrecht auf nationaler wie auch auf europäischer Ebene den Besonderheiten der betrieblichen Altersvorsorge Rechnung tragen. Leistungsfähige Einrichtungen der Altersvorsorge können bei Gewährleistung der notwendigen Rahmenbedingungen eine Schlüsselrolle bei der weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge und bei ihrer effizienten Ausgestaltung spielen. Daher sind aufsichtsrechtliche Mindestbedingungen notwendig, die das Primat

der arbeits- bzw. tarifvertraglichen Vereinbarungen beachten und hinreichende Flexibilität gewährleisten.

a. EU-Pensionsfondsrichtlinie: unnötige Bürokratie vermeiden

Die EU-Kommission muss ihren Vorschlag zur Überarbeitung der Pensionsfondsrichtlinie vom 27. März 2014 grundlegend korrigieren. Hierbei sollte sie sich vom Grundsatz der bisher geltenden Pensionsfondsrichtlinie leiten lassen, Mindeststandards für die Aufsichtsbehörden zu setzen, die von den Mitgliedstaaten dann entsprechend den höchst unterschiedlichen nationalen Gegebenheiten umgesetzt werden. Hingegen sollte die Kommission – anders als im Entwurf vorgesehen – keine faktische Vollharmonisierung der aufsichtsrechtlichen Regelungen anstreben, da diese den höchst unterschiedlichen nationalen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge nicht gerecht werden kann.

Außerdem sollte die Kommission – nach ihrer Ankündigung, bei der Überarbeitung der Pensionsfondsrichtlinie von Änderungen der Eigenmittelvorgaben zunächst abzusehen – jetzt auch endgültig von einer Verschärfung der Eigenmittelvorgaben Abstand nehmen. Nur so können die Unternehmen und ihre Versorgungseinrichtungen von der weiter bestehenden Unsicherheit befreit werden, die sich nach wie vor als ein Hemmschuh gegen die Nutzung von Pensionskassen und Pensionsfonds erweist. Die Anwendung der zunächst von der EU-Kommission geplanten Eigenmittelvorgaben auf die betriebliche Altersvorsorge hätte Zuführungen in dreistelliger Milliardenhöhe zur Folge haben können. Dies hätte viele Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge sowie die dahinter stehenden Arbeitgeber überfordert und einen erheblichen Schaden für die betriebliche Altersvorsorge bedeutet. Mehr Sicherheit für die Betriebsrenten wäre mit verschärften Eigenmittelvorgaben jedoch nicht geschaffen worden. Die bisherige Diskussion über die drastische Verschärfung der Eigenmittel hat bereits zu einer Verunsicherung der Unternehmen geführt und einige von der geplan-



ten Verlagerung ihrer Versorgungszusagen auf Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge Abstand nehmen lassen.

b. Eigene Aufsichtsregeln für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge schaffen

Auch auf nationaler Ebene sollte für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge ein eigenständiges Aufsichtsrecht eingeführt werden, das losgelöst ist von der Aufsicht für Lebensversicherungsunternehmen.

Das bisherige Aufsichtsrecht nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz und die Aufsichtspraxis der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) tragen den Besonderheiten von Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge (Pensionskassen und Pensionsfonds) nicht hinreichend Rechnung. Sie führen bei den Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge zu unnötiger Bürokratie und damit zu Kosten, die mittelbar oder unmittelbar zulasten der Betriebsrentenanwärter oder Betriebsrentner gehen. Die Notwendigkeit, den Besonderheiten der betrieblichen Altersvorsorge Rechnung zu tragen, sollte deshalb bereits im gesetzlichen Auftrag der Finanzaufsicht (§ 81 Abs. 1 VAG) verankert werden.

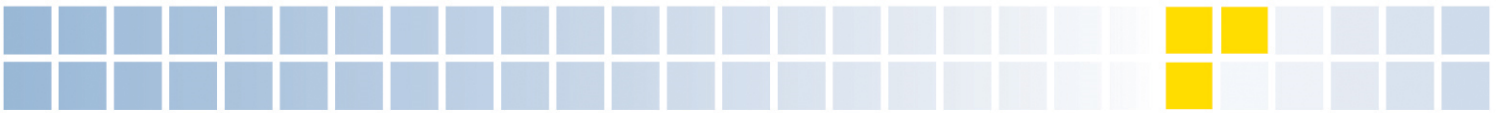
Insbesondere würde ein eigenständiges Aufsichtsrecht für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge vermeiden, dass über Verweisungen auf die Vorschriften für Versicherungsunternehmen Regelungen zur Anwendung kommen, die für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge nicht passen.

Im Betriebsrentenrecht bzw. im Arbeitsrecht hat sich über Jahrzehnte ein grundsätzlich sachgerechter, kollektivrechtlicher Rechts- und Schutzrahmen bei Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge herausgebildet. Dieser findet im geltenden Aufsichtsrecht (Versicherungsaufsichtsgesetz) und der Aufsichtspraxis jedoch bislang kaum Berücksichtigung. Das bisherige Aufsichtsrecht ist stark auf einen Ausgleich zwischen unternehmerischen Interessen von Versicherern bzw. Finanzdienstleistern einerseits und in-

dividuellen Verbraucherinteressen andererseits ausgerichtet und trägt kollektivrechtlichen Aspekten nicht angemessen Rechnung. Nicht hinreichend beachtet wird insbesondere, dass Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge im Gegensatz zu Versicherungen keine reinen Finanzinstitutionen sind, sondern vor allem Einrichtungen, über die Arbeitgeber Versorgungsleistungen für ihre Arbeitnehmer erbringen und für die der jeweilige Arbeitgeber haftet. Firmenpensionskassen und -pensionsfonds werden zudem nicht gewerblich betrieben, so dass sich einige, bei anderen Finanzinstitutionen ergebende Fragen hier von vornherein nicht stellen. Auf europäischer Ebene ist diesen Unterschieden bereits Rechnung getragen worden, denn dort gibt es mit der Pensionsfondsrichtlinie für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge ein anderes Aufsichtsregime als für Versicherungsunternehmen. Es wäre gut, wenn das nationale Recht dem folgt und für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge ein eigenes Aufsichtsrecht schafft.

Nachfolgend einige Beispiele dafür, wie sich die unzureichende Berücksichtigung der Belange der betrieblichen Altersvorsorge durch das bisherige Aufsichtsrecht negativ auf Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge auswirkt:

- Übertragungen von Betriebsrentenanswartschaften und Betriebsrenten auf eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds, z. B. anlässlich von Fusionen, Übernahmen oder anderen Unternehmenstransaktionen, sind bei Pensionskassen und -fonds umständlich, kompliziert oder teilweise sogar überhaupt nicht möglich.
- Arbeitsrechtlich sinnvolle, rechtswirksame Fortentwicklungen von Leistungsplänen müssen aufsichtsrechtlich eigenständig und aufwändig nachvollzogen oder können in der Aufsichtspraxis oftmals gar nicht umgesetzt werden. Daraus ergeben sich unnötige Bestandsdifferenzierungen in den Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge.



- Auch nicht gewerblich tätige betriebliche Versorgungseinrichtungen, die ihre Erträge vollständig den Betriebsrentnern zukommen lassen, müssen gleichwohl aufwändige und unnötige Differenzierungen ihrer Ertragsquellen vornehmen, wie dies bei Lebensversicherungen zur Ertragsverteilung zwischen unternehmerischen Gewinnerzielungsinteressen und den Begünstigten notwendig und sinnvoll ist.
- Pensionsfonds wird durch aufsichtsrechtliche Vorgaben abverlangt, Garantiezusagen (z. B. bei Beitragszusagen mit Mindestleistung) in der Anspar- und in der Rentenbezugsphase nach Lebensversicherungsmethodik zu bedecken, obwohl dies gesetzlich nicht gefordert wird. Die Folgen sind Komplexitätssteigerungen und Effizienzverluste. Hier zeigt sich, dass die Aufsichtspraxis zu sehr dem traditionellen, an quantitativen Vorgaben orientierten Grundsatz deutscher Lebensversicherungsmethodik folgt, anstatt stärker das gerade für Pensionsfonds eingeführte Vorsichtsprinzip („prudent person“) zu berücksichtigen. Diesem Prinzip, das eine qualitativ orientierte „vernünftige“ Korrelation zwischen Verpflichtung und Vermögenswerten verlangt, folgt auch die EU-Pensionsfondsrichtlinie.
- Auch in der Belastung mit den Kosten und Gebühren der Aufsicht wird derzeit nicht zwischen Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge und Lebensversicherungen differenziert. Diese Aufsichtskosten belasten in der Regel die Trägerunternehmen der Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge direkt, da diese im Allgemeinen auch die Kosten der Einrichtungen tragen. Es kann nicht angehen, dass Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge durch einheitliche Umlageschlüssel auch für Kosten der Aufsicht von Lebensversicherungsunternehmen unter Solvency II herangezogen werden und es muss auch bei den Gebühren einen Unterschied machen, ob es sich um Lebensversicherungen oder um Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge handelt.

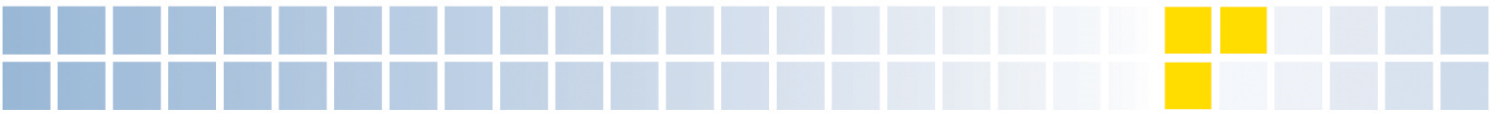
Um den spezifischen Bedürfnissen der betrieblichen Altersvorsorge besser Rechnung zu tragen, sollte innerhalb der BaFin eine eigene Interessengruppe für betriebliche Altersvorsorge eingerichtet werden, damit die Besonderheiten der betrieblichen Altersvorsorge bei der Beaufsichtigung der Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge Berücksichtigung finden. In dieser Interessengruppe sollten – auf gesetzlicher Basis – vor allem Vertreter der Trägerunternehmen und der Einrichtungen vertreten sein. Damit würde auf nationaler Ebene nachvollzogen, was auf europäischer Ebene bereits verankert ist: In der europäischen Aufsichtsbehörde EIOPA wurde bereits eine eigene Interessengruppe für betriebliche Altersvorsorge eingerichtet.

3. Bürokratielasten abbauen

Ein wesentliches Hemmnis bei der Einführung und Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge ist die bereits bestehende und ständig weiter zunehmende Bürokratiebelastung. Diese muss konsequent abgebaut werden, gerade auch, um die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in kleineren und mittleren Betrieben auszubauen.

a. EU-Mobilitätsrichtlinie so schonend wie möglich umsetzen

Die am 16. April 2014 verabschiedete EU-Mobilitätsrichtlinie (2014/50/EU) enthält vor allem Regelungen zur Kürzung der Unverfallbarkeitsfristen und zur Anpassung von Betriebsrentenanwartschaften ausgeschiedener Mitarbeiter, die die freiwillige betriebliche Altersvorsorge belasten. Deshalb muss die Umsetzung dieser Vorgaben in nationales Recht so schonend wie nur möglich erfolgen. Insbesondere muss gewährleistet sein, dass die europäischen Vorgaben auf nationaler Ebene nicht noch verschärft werden. Zudem muss der Mehraufwand infolge dieser Vorgaben (vor allem bezüglich der Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen) auch steuerlich voll anerkannt werden.



b. Anpassung laufender Betriebsrenten erleichtern

Die Anpassungsprüfungsverpflichtung laufender Betriebsrenten nach § 16 Abs. 1 BetrAVG sollte nicht nur für Neu-, sondern auch für Altzusagen entfallen, wenn sich der Arbeitgeber zu einer jährlichen Anpassung in Höhe von mindestens 1 % verpflichtet.

Die Option einer garantierten Anpassung von mindestens 1 % auch für Altzusagen (= Zusagen, die vor dem 1. Januar 1999 erteilt wurden) wäre ein erheblicher Beitrag an Entbürokratisierung: Die bisherigen gesetzlichen Vorgaben zur Betriebsrentenpassung einschließlich der von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien sind weder für Arbeitgeber noch für die Beschäftigten transparent, erfordern daher oftmals externen Beratungsaufwand und sorgen in der Praxis für viele Rechtsstreitigkeiten. Die inzwischen nicht mehr überschaubare Kasuistik dieser unübersichtlichen und hochkomplexen Materie beansprucht bereits in einem einschlägigen Kurzkomentar zur betrieblichen Altersvorsorge mehr als 45 Seiten. Die eigentlich vom Gesetzgeber angestrebte Vereinfachung der Betriebsrentenanpassung tritt bislang nur sehr bedingt ein, weil immer noch parallel die alten Vorschriften zur Betriebsrentenanpassung angewendet werden müssen. Vermieden werden könnte dies nur dann, wenn künftig alle Betriebsrenten entsprechend den für Neuzusagen geltenden Regelungen angepasst werden könnten.

Mit einer jährlichen Anpassung der Betriebsrenten in Höhe von mindestens 1 % würde zudem für die Unternehmen eine verbesserte Kalkulierbarkeit ihrer Verpflichtungen erreicht. Damit ließen sich zugleich – wie bereits mit dem Bilanzmodernisierungsgesetz angestrebt – die Betriebsrentenverpflichtungen genauer und damit realitätsnäher in der Bilanz berücksichtigen.

Der Vorteil der Betriebsrentenanwärter bzw. -rentner wäre eine verbesserte Planungssicherheit hinsichtlich ihrer künftigen Betriebsrentenzahlungen. Für sie entfielen die Ungewissheit, ob ihre Betriebsrenten nach der Prüfung durch den Arbeitgeber angepasst

werden, wenn dieser sich in einer wirtschaftlich schwierigen Situation befindet. Eine Betriebsrentenanpassung von jährlich mindestens 1 % wäre z. B. im Vergleich zu den Anpassungen in der gesetzlichen Rentenversicherung der vergangenen zehn Jahre von durchschnittlich unter 1 % noch eine bessere Entwicklung.

Des Weiteren ist in § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG klarzustellen, dass bei regulierten Pensionskassen – wenn sie einen von der Aufsicht genehmigten Rechnungszins verwenden – die Anpassungsprüfungspflicht genauso wie bei deregulierten Pensionskassen und Direktversicherung entfällt, wenn sämtliche Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Aufgrund jüngerer Rechtsprechung wurde diese sog. Escape-Klausel für regulierte Pensionskassen in Frage gestellt. Dies hat zur Folge, dass Arbeitgeber, die ihre betriebliche Altersvorsorge auch deshalb in einem externen Durchführungsweg organisieren, um die sehr aufwändige Anpassungsprüfungspflicht zu vermeiden, bei regulierten Pensionskassen dieses Ziel verfehlen. Es gibt aber keinen plausiblen Grund, in dieser Frage regulierte Pensionskassen und ihre Trägerunternehmen gegenüber den anderen externen Durchführungswegen zu benachteiligen.

c. Versorgungsausgleich vereinfachen

Das Versorgungsausgleichsrecht muss vereinfacht werden, um die mit dem Versorgungsausgleich verbundenen Belastungen der betrieblichen Altersvorsorge so gering wie möglich zu halten. Insbesondere folgende Änderungen des Versorgungsausgleichsgesetzes sind erforderlich:

- Arbeitgebern muss – unabhängig vom jeweils gewählten Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge – ermöglicht werden, den ausgleichsberechtigten Ehegatten ohne Betragsobergrenzen im Wege der sog. externen Realteilung abzufinden. Die externe Realteilung ermöglicht dem Arbeitgeber, die Aufnahme des geschiedenen Ehegatten

seines Arbeitnehmers in sein Betriebsrentensystem zu vermeiden, indem er den Gegenwert der anteiligen Betriebsrentenanwartschaft in eine vom geschiedenen Ehegatten des Arbeitnehmers gewählte Altersversorgung einzahlt. Vorteil ist vor allem, dass der Arbeitgeber keine betriebsfremde Person in sein Versorgungssystem aufnehmen muss und damit auch keine zusätzliche Betriebsrentenanwartschaft verwalten muss. Die externe Realteilung hilft damit dem Arbeitgeber, die Durchführung des Versorgungsausgleichs zu vereinfachen und kann zudem noch beim ausgleichsberechtigten Ehegatten eine unerwünschte Zersplitterung seiner Altersvorsorge-Anwartschaften vermeiden. Das derzeitige Recht beschränkt die externe Realteilung jedoch für die externen Durchführungswege (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) auf nur geringe Beträge (2 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV, 2015: 56,70 €). Auch für diese Durchführungswege sollte die Betragsobergrenze – wie bei den internen Durchführungswegen – auf die Höhe der Beitragsbemessungsgrenze (2015: 72.600 €) angehoben werden.

- Zudem sollte auf den Ausgleich von noch verfallbaren Anwartschaften verzichtet werden. Die Beibehaltung des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs für verfallbare Anwartschaften konterkariert das mit der letzten Reform des Versorgungsausgleichs verfolgte Ziel, den Ausgleich mit der Scheidung abzuschließen und den schuldrechtlichen Versorgungsausgleich zurückzudrängen. Die parallele Anwendung sowohl der Realteilung als auch des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs belastet die Unternehmen, weil sie dadurch dauerhaft zwei Ausgleichssysteme zu administrieren haben.
- Außerdem sollten sämtliche Kosten des Versorgungsausgleichs verursachergerecht auf die Ehegatten umgelegt werden können – auch wenn die Anrechte im Wege der externen Realteilung geteilt

werden. Die derzeitige Begrenzung ausschließlich auf Kosten, die infolge der Verwaltung der Anrechte im Rahmen der internen Realteilung entstehen, greift zu kurz. Sie führt im Ergebnis dazu, dass insbesondere die Kosten zur Ermittlung und Berechnung der Versorgungsanrechte zu Lasten der Arbeitgeber bzw. im Ergebnis zu Lasten der übrigen Betriebsrentner gehen.

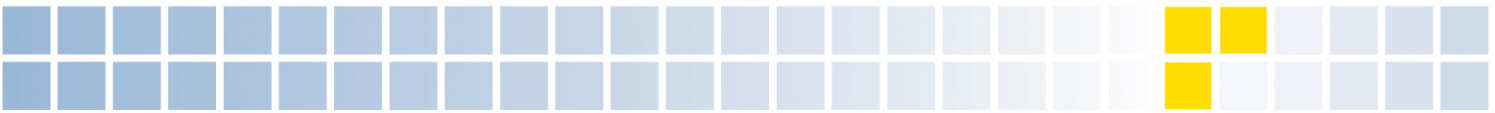
d. Abfindungen erleichtern

Abfindungen von unverfallbaren Anwartschaften sowie von laufenden Betriebsrenten sollten bis zu einer monatlichen Rente in Höhe von mindestens 2 % der monatlichen Bezugsgröße (§ 18 SGB IV, 2015: 56,70 €) möglich sein. Die 2005 mit dem Alterseinkünftegesetz reduzierten Abfindungsmöglichkeiten monatlicher Rentenbezüge von damals bis zu 4 % auf nur noch 1 % der monatlichen Bezugsgröße bürdet den Unternehmen die kostenintensive Verwaltung von Kleinstanwartschaften bzw. -renten auf. Deshalb muss es wieder möglich sein, laufende Betriebsrenten zumindest in Höhe von 2 % der monatlichen Bezugsgröße abzufinden.

Darüber hinaus sollte eine Betriebsrentenanwartschaft bzw. -rente mit Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden können, wenn sie direkt in eine Alterssicherung eingebracht wird, die die Absicherung eines biometrischen Risikos vorsieht (z. B. in eine private Rentenversicherung). In diesem Fall besteht kein Bedürfnis nach einer Betragsbegrenzung, da der ursprüngliche Zweck – die ergänzende Vorsorge für den Ruhestand – gleichfalls erreicht wird.

e. Ausnahmeregelung für besonders langjährig Versicherte streichen

Die Begünstigung von besonders langjährig Versicherten (Versicherte mit 45 Beitragsjahren) in der gesetzlichen Rentenversicherung sollte nicht länger auch in der betrieblichen Altersvorsorge gelten. Durch die sog. 45er Regelung wird Versicherten in der gesetzli-



chen Rentenversicherung, die 45 Beitragsjahre aufweisen, ein vorzeitiger abschlagsfreier Rentenbezug ermöglicht. Diese Privilegierung wurde in die Berechnungsvorschrift zur Betriebsrentenhöhe für vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer des Betriebsrentengesetzes (§ 2 Abs. 1 Satz 1 a. E. BetrAVG) übertragen. Danach darf für diese Personengruppe bei der Berechnung der Betriebsrentenhöhe keine Kürzung bei einem Betriebsrentenbezug ab dem vollendeten 65. Lebensjahr berechnet werden, selbst wenn das Höchstalter des betreffenden Versorgungswerks aufgrund einer erfolgten Altersgrenzenanpassung höher liegt.

Diese Ausnahmeregelung führt für die Betriebe zu gravierenden Schwierigkeiten bei der Berechnung der Rückstellungen und bei den Auskunftspflichten, da mit angemessenem Aufwand nicht verlässlich prognostizierbar ist, wie viele und welche Betriebsrentenanwärter die Voraussetzungen der 45er Regelung erfüllen und wie viele tatsächlich von ihr Gebrauch machen werden.

Außerdem kommt es infolge dieser Ausnahmeregelung zu Ungleichbehandlungen von Arbeitnehmern, die auf dieselbe Dienstzeit beim selben Arbeitgeber zurückblicken. Denn die Ausnahmeregelung für besonders langjährig Versicherte führt dazu, dass zwei Arbeitnehmer mit gleich langer Betriebszugehörigkeit und gleicher Betriebsrentenzusage unterschiedlich behandelt werden, wenn einer von beiden mit 65 Jahren eine Altersrente für besonders langjährig Versicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen kann und der andere nicht.

Es besteht zudem keine Notwendigkeit, Ausnahmenvorschriften für Versicherte der gesetzlichen Rentenversicherung auf die betriebliche Altersvorsorge zu übertragen, da die sozialpolitischen Motive der – ohnehin fragwürdigen – 45er Regelung in der gesetzlichen Rentenversicherung für die verschiedenartigen Betriebsrentensysteme keine Rolle spielen. Ob in den Versorgungsordnungen der Unternehmen das Rentenalter angehoben wird oder nicht und welche Berechnungsmethoden dabei anzuwenden sind,

sollte weiterhin allein arbeitsvertraglich entschieden werden.

Bei der Absenkung des Zugangsalters für die abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte auf 63 Jahre durch das RV-Leistungsverbesserungsgesetz hat der Gesetzgeber zur Vermeidung eines „unverhältnismäßigen Verwaltungs- und Kostenaufwands“ richtigerweise bereits darauf verzichtet, diese Absenkung auch auf die betriebliche Altersvorsorge zu übertragen. Konsequenz wäre, in der betrieblichen Altersversorgung ganz auf die verfehltete Ausnahmeregelung zu verzichten.

4. Weitere Vorschläge

a. Sozialversicherungsbeitragsfreie Umwandlung von Wertguthaben in betriebliche Altersvorsorge erleichtern

Die Übertragung von Wertguthaben aus Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten, die aufgrund eines vorzeitigen (privilegierten) Störfalls nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden können, auf betriebliche Altersvorsorge sollte beitragsrechtlich wieder erleichtert werden. Nach der jetzigen gesetzlichen Vorgabe können Wertguthaben der Arbeitnehmer, die nicht mehr für ihren ursprünglichen Zweck verwendet werden können, nur noch beitragspflichtig in die betriebliche Altersvorsorge übertragen werden. Unter dieser Voraussetzung ist eine Übertragung jedoch wenig sinnvoll, weil dann sowohl das übertragene Wertguthaben als auch die später daraus finanzierte Betriebsrente mit Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung belastet werden. Damit wird im Ergebnis die in diesem Fall mögliche günstige Kombination mit betrieblicher Altersvorsorge verhindert.

Bis zum 13. November 2008 konnten Wertguthaben im Versorgungsfall (Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, Erreichens des jeweiligen Mindestrentenalters oder Tod des Beschäftigten) beitragsfrei in betriebliche Altersvorsorge umgewandelt werden (§ 23b Abs. 3a SGB IV), wenn diese – wider Erwar-



ten – nicht zum ursprünglichen Zweck (z. B. Vorruhestand) verwendet werden konnten. Weitere Voraussetzung hierfür war, dass die zugrunde liegende Vereinbarung diese Übertragungsmöglichkeit grundsätzlich bereits bei Abschluss vorsah. Mit diesen engen Voraussetzungen wurde ein planmäßiger Missbrauch der Übertragungsmöglichkeiten ausgeschlossen. Im November 2008 hat der Gesetzgeber diese Möglichkeit jedoch im Rahmen der Gesetzgebung zur Verbesserung der Absicherung von flexiblen Arbeitszeitregelungen (Flexi II) komplett abgeschafft.

Sinnvoll wäre, die Übertragung von Wertguthaben aus Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten unter bestimmten Voraussetzungen künftig wieder beitragsfrei zu ermöglichen. Planmäßigen Umgehungen gilt es wirksam vorzubeugen anstatt aus Sorge davor, Übertragungen faktisch ganz zu verhindern. Der aktuelle Zustand, der die spätere Verwendung von Wertguthaben für betriebliche Altersvorsorge weitgehend ausschließt und Kapitalauszahlungen zur Folge hat, ist angesichts der Notwendigkeit zur Stärkung der zusätzlichen Altersvorsorge nicht zufriedenstellend.

b. Eintritt von Kranken- und Pflegeversicherungspflicht durch Entgeltumwandlung verhindern

Für Arbeitnehmer, die allein aufgrund einer Entgeltumwandlung für betriebliche Altersvorsorge mit ihrem beitragspflichtigen Entgelt unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung sinken, sollte in § 8 SGB V eine Befreiungsmöglichkeit von der Versicherungspflicht geschaffen werden.

Privat kranken- und pflegeversicherte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt knapp oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze sind bislang gezwungen, sich entweder für den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge oder für den Verbleib in der privaten Kranken- und Pflegeversicherung zu entscheiden. Fällt die Entscheidung im letztgenannten Sinn aus, geht dies zu Lasten des

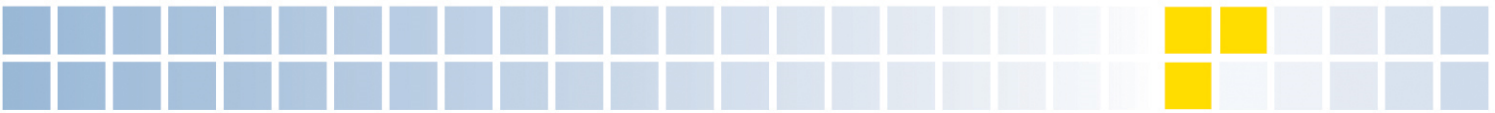
notwendigen Aufbaus ergänzender Vorsorge. Deshalb sollte für diejenigen eine Befreiungsmöglichkeit von der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht geschaffen werden, die allein durch beitragsfreie Entgeltumwandlung unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze fallen.

Die gegen die Befreiungsmöglichkeit angeführte hohe Schutzbedürftigkeit des betroffenen Personenkreises überzeugt nicht. Die Entgeltumwandlung bedeutet schließlich keine verringerte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sondern nur, dass der Arbeitnehmer seinen Entgeltanspruch gegen eine Betriebsrentenanwartschaft tauscht. Anderenfalls hätte der Gesetzgeber auch erst recht keine Befreiungsoption für privat krankenversicherte Arbeitnehmer schaffen dürfen, die ihre Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter reduzieren und aufgrund des insoweit geminderten Arbeitsentgelts unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze fallen.

IV. Staatliche Zwangslösungen helfen nicht

Die Gewährleistung einer ausreichenden Altersvorsorge, auch unter den Vorzeichen des demografischen Wandels, ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen. Die Arbeitgeber leisten bei dessen Umsetzung insbesondere im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge einen großen Beitrag. Trotz der Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge im Alterssicherungssystem sind nicht alle diskutierten Vorschläge zu ihrer Verbreitung geeignet. Insbesondere darf es keine Verbreitung „um jeden Preis“ geben.

In der Diskussion über Altersarmut wird teilweise eine obligatorische betriebliche Altersvorsorge – arbeitgeberfinanziert oder im Wege einer automatischen Entgeltumwandlung – vorgeschlagen. Beide Vorschläge haben jedoch erhebliche Nachteile. Denn solange in Deutschland der Arbeitgeber für Betriebsrentenzusagen stets zu haften hat, ist es für die Unternehmen unzumutbar, – die



für sie oftmals unkalkulierbaren – Betriebsrentenzusagen zwangsweise erteilen zu müssen. Anders als bei dem heute schon bestehenden beachtlichen Haftungsrisiko bei der Entgeltumwandlung könnte der Arbeitgeber bei Zwangslösungen die Organisation und damit sein Haftungsrisiko viel weniger selbst steuern. Eine derart umfassende Subsidiärhaftung der Arbeitgeber ist in den Ländern mit obligatorischen Betriebsrentensystemen daher unbekannt (vgl. Übersicht von EIOPA, "Database of pension plans and products in the European Economic Area (EEA)" vom 24. April 2013, unter www.eiopa.eu/publications).

Die Pläne für staatliche Zwangslösungen sollten auch deshalb nicht weiter verfolgt werden, weil sie keinen wirksamen Beitrag leisten würden, um das angestrebte Ziel – die Vermeidung von Altersarmut – zu erreichen. Alle Untersuchungen zeigen, dass diejenigen, die dauerhaft in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden haben, sogar ohne betriebliche Altersvorsorge im Alter regelmäßig nicht auf Grundsicherung angewiesen sind. Altersarmutsgefährdet sind dagegen diejenigen, die entweder als Selbstständige nicht für das Alter vorgesorgt haben oder jahrelang ohne Beschäftigung waren. Für diese Personengruppen bringt eine obligatorische betriebliche Altersversorgung jedoch gar nichts. Für diese Gruppen bedarf es anderer Lösungen (z. B. Altersvorsorgepflicht für Selbstständige, Integration in den Arbeitsmarkt).

Hinzu kommt, dass eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zwar grundsätzlich sinnvoll ist. Es kann aber gute Gründe geben, weshalb eine betriebliche Altersversorgung im Einzelfall nicht oder nur bedingt sinnvoll ist:

Eine zwangsweise Einbeziehung aller Beschäftigten hätte zum einen zur Folge, dass die Effizienz der betrieblichen Altersvorsorge leiden würde, weil dann auch solche Beschäftigte in Betriebsrentensysteme aufgenommen werden müssten, bei denen von vornherein feststeht, dass sie nur wenige Wochen oder Monate im Betrieb tätig sein werden. In diesen Fällen steht der Adminis-

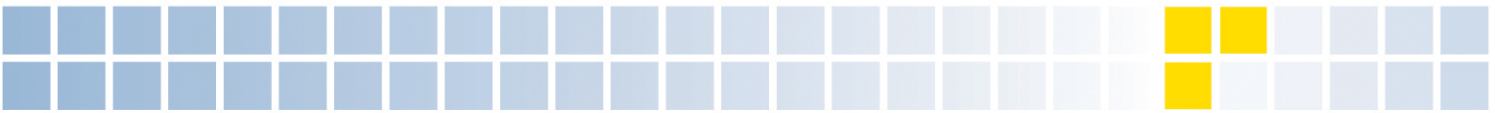
trationsaufwand, gerade wenn Kleinstanwartschaften über Jahrzehnte verwaltet werden müssen, in keinem Verhältnis zu den zu erzielenden Betriebsrentenanwartschaften. Auch aus diesem Grund sind arbeitgeberfinanzierte Betriebsrentenanwartschaften in der Regel erst dann unverfallbar, wenn die Zusage über eine gewisse Mindestdauer hinaus bestanden hat.

Zum anderen wären bei einer 100-prozentigen-Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge auch Beschäftigte einbezogen, für die die betriebliche Altersvorsorge offenkundig keinen Sinn macht, wie z. B. Arbeitnehmer, die sich etwas zu ihrer Altersrente hinzuverdienen, oder – aufgrund der steuer- und beitragsrechtlichen Bedingungen – bei vielen Minijobbern.

1. Betriebsrentenobligatorium wäre kontraproduktiv

Eine staatliche Verpflichtung, arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten zusagen zu müssen, wäre mit erheblichen Nachteilen für die Unternehmen und am Ende auch für die Arbeitnehmer verbunden. Ein solches Obligatorium würde die Unternehmen mit einer weiteren „Zwangsabgabe“ belasten – neben den ohnehin zu leistenden Steuern und Sozialabgaben. Die gesetzlichen Personalzusatzkosten würden steigen, mit allen damit verbundenen negativen Wirkungen für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit auch auf die Sicherheit von Arbeitsplätzen.

Natürlich bedeutet auch freiwillige arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge eine Kostenbelastung für die Betriebe. Das Prinzip der Freiwilligkeit gewährleistet jedoch, dass Arbeitgeber berücksichtigen können, inwieweit sie diese Kostenbelastung tragen können. Denn die Kosten der betrieblichen Altersvorsorge müssen – wie Lohn und Gehalt – durch die am jeweiligen Arbeitsplatz erzielte Wertschöpfung erarbeitet werden. Es ist daher richtig, dass nicht der Staat, sondern in den Betrieben bzw. von den Tarifparteien entschieden wird, in welcher Höhe Lohn und Gehalt sowie ggf. be-



triebliche Altersvorsorge geleistet wird. Dies gilt ganz besonders, weil die Höhe von Lohn und Gehalt einerseits und der betrieblichen Altersversorgung andererseits in einer Wechselbeziehung zueinander stehen, da beide zusammen aus dem jeweils zur Verfügung stehenden Verteilungsspielraum finanziert werden müssen. (Mehr) betriebliche Altersvorsorge ist daher immer nur möglich, soweit der Verteilungsspielraum nicht bereits durch Lohn- und Gehaltssteigerungen ausgeschöpft ist. Eine von staatlicher Seite angeordnete – wie auch immer ausgestaltete – Beitragszahlung für Betriebsrentenansprüche hätte deshalb auch automatisch zur Folge, dass der Verteilungs- und Gestaltungsspielraum der Tarifparteien reduziert würde. Dies gilt auch dann, wenn die Politik danach streben sollte, Tarifverträge zur betrieblichen Altersvorsorge verstärkt für allgemeinverbindlich erklären zu wollen. Auch hier würden anderen Unternehmen, die auf die Aus handlung dieser Tarifverträge keinen Einfluss haben, u. U. kosten- und haftungsintensive Bedingungen aufgezwungen.

2. Kein staatlicher Zwang zu Opting-out-Modellen

Ein staatlicher Zwang, dass ein bestimmter Teil des Arbeitsentgelts automatisch für betriebliche Altersvorsorge verwendet wird, sofern der Beschäftigte nicht widerspricht (sog. Opting-out-Modell) sollte unterbleiben. Für Opting-out-Modelle sollte weiterhin das Prinzip der Freiwilligkeit gelten.

Ein staatlich verordnetes Opting-out-Modell wäre mit erheblichen Nachteilen verbunden:

- Die Einführung eines gesetzlich verordneten Opting-out-Modells wäre für die Unternehmen mit erheblichem bürokratischen Aufwand verbunden. Sie müssten das neue Verfahren regeln, zu dem eine ausreichende Information aller aktuellen und künftigen Arbeitnehmer, die Abwicklung der automatischen Entgeltumwandlung sowie ggf. die Berücksichtigung des Widerspruchsrechts gehören. Die Komplexität der Administration der betriebli-

chen Altersvorsorge würde dadurch erneut erhöht.

- Ein staatliches Opting-out-Modell könnte kaum allen unterschiedlichen Formen bereits bestehender betrieblicher Altersvorsorge einschließlich der existierenden tariflichen Modelle Rechnung tragen. Diese Vereinbarungen müssten auf ein staatliches Opting-out Modell voll anrechnungsfähig sein. Ansonsten bestünde u. a. die Gefahr, dass der Arbeitnehmer automatische Gehaltsumwandlungen leistet, ohne dass diese steuer- und beitragsrechtlich berücksichtigt werden.
- Zu erwarten sind Konflikte zwischen Betrieb und Arbeitnehmern, z. B. wenn die Widerspruchsfrist versäumt oder – tatsächlich oder vermeintlich – unzureichend über das Verfahren informiert wurde.
- Die – schon heute beachtlichen – Haftungsrisiken der Arbeitgeber würden bei einer automatischen Entgeltumwandlung noch verschärft. Denn im Gegensatz zu Arbeitnehmern, die aktiv die Entgeltumwandlung wählen, dürfte das Informationsdefizit der Arbeitnehmer, die automatisch einbezogen werden, erheblich größer sein. Das Haftungsrisiko würde nochmals gesteigert, wenn die automatische Entgeltumwandlung bei fehlender Umsetzung auch noch mittels Sanktionen (z. B. Bußgeld, pauschalierte Haftungsbeiträge) durchgesetzt werden sollte.
- Obgleich die Unternehmen bei einem gesetzlichen Opting-out-Modell – wie dargestellt – erheblichen Aufwand zu tragen hätten, wäre der Verbreitungserfolg eines flächendeckenden Modells keinesfalls sicher. So kann es z. B. auch dazu kommen, dass ein erheblicher Teil der Beschäftigten aus der Entgeltumwandlung rausoptiert. Dies hätte dann zur Folge, dass zwar der bürokratische Aufwand für die betriebliche Altersvorsorge gewachsen wäre, nicht aber ihre Verbreitung. Zudem besteht die Gefahr, dass Mitarbeiter ihr Widerspruchsrecht erst ausüben, wenn die ersten automatischen Ge-



haltsumwandlungen erfolgt sind. In diesem Fall droht ein Anwachsen von Kleinstrentenanwartschaften, die ihrerseits wieder Aufwand für die Unternehmen und für das Versorgungswerk verursachen würden.

- Die bisherigen Erfahrungen in anderen Ländern (z. B. in USA oder Großbritannien) sind auf die deutschen Verhältnisse nur bedingt übertragbar, weil das System der Altersvorsorge entweder mit dem deutschen System nicht vergleichbar ist (wie in USA) oder die Einführung erst vor kurzem erfolgt ist (wie in Großbritannien, wo der Start erst 2012 erfolgte).
- Es wäre wenig sinnvoll, ein Opting-out-Modell gesetzlich vorschreiben zu wollen, ohne zu wissen, ob es sich für die Praxis eignet. Zwar haben einige Betriebe in letzter Zeit Opting-out-Modelle eingeführt, die damit gewonnenen Erfahrungen sind aber bislang gering und zudem unterschiedlich. Erst die weitere Erfahrung wird zeigen können, ob und unter welchen Bedingungen, insbesondere im Hinblick auf die Rahmenbedingungen für die Arbeitgeber, Opting-out-Modelle sinnvoll und tragfähig sein können.

3. Kapitalgedeckte staatliche Altersvorsorgeeinrichtungen nicht zielführend

Die von verschiedenen Seiten angeregte Durchführung der kapitalgedeckten Altersvorsorge durch die gesetzliche Rentenversicherung oder einen staatlichen Fonds ist nicht zielführend und sollte nicht weiter verfolgt werden:

Es gibt keinen Grund, weshalb eine staatliche Einrichtung besser kapitalgedeckte Altersvorsorge durchführen können sollte als ein nicht-staatlicher Träger (z. B. ein betriebliches Versorgungswerk). Dies wäre nur möglich, wenn der staatliche Träger mit Wettbewerbsvorteilen ausgestattet würde, über die ein nicht-staatlicher Träger nicht verfügt (z. B. Steuerfreiheit, Staatsgarantie, aufsichtsrechtliche Privilegien, Finanzierung der notwendigen Infrastruktur aus Steuermitteln). Dann würde es sich aber um eine Wettbewerbsverzerrung handeln, die die bestehenden Versorgungseinrichtungen gefährden würde. Zudem bestünde dann die Gefahr, dass am Ende die Steuer- oder Beitragszahler belastet würden.

Statt derartige Lösungen zu entwickeln, sollten die vorhandenen Strukturen der betrieblichen Altersvorsorge gestärkt und ausgebaut werden. Hierzu kann der Staat durch entsprechende Rahmenbedingungen wirksam beitragen. Die Arbeitgeberverbände werden sich weiter dafür einsetzen, dass möglichst allen Arbeitgebern kostengünstige und erfolgreich wirtschaftende Versorgungswerke für ihre betriebliche Altersvorsorge zur Verfügung stehen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de