

Gemeinsame Stellungnahme

Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente (Stand: 23.1.2015) Mögliche Änderungen im Betriebsrentengesetz (Gesetzestext und Begründung)

Die Belange von ca. 200.000 Vermittlern werden gemeinsam vertreten durch die berufsständischen Interessenvertretungen des:

- ▶ AfW Bundesverband Finanzdienstleistung e.V.,
- ▶ BDV Bundesverband Deutscher Vermögensberater e.V.,
- ▶ BMVF Bundesverband mittelständischer Versicherungs- und Finanzmakler e.V.,
- ▶ BVK Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e.V.,
- ▶ VGA Bundesverband der Assekuranzführungskräfte e.V.,
- ▶ VDVM Verband Deutscher Versicherungsmakler e.V.,
- ▶ VOTUM Verband Unabhängiger Finanzdienstleistungs-Unternehmen in Europa e. V.
- ▶ SdV Schutzvereinigung deutscher Vermittler von Versicherungen und anderen Finanzdienstleistungen e. V.

I. Zusammenfassung

Die Verbände begrüßen das grundsätzliche Bestreben, die betriebliche Altersvorsorge (im Folgenden bAV) attraktiver zu gestalten. Nicht zuletzt zur Vermeidung von Altersarmut ist mehr Beschäftigten der Zugang zu diesem Instrument der Altersvorsorge zu eröffnen.

Im Koalitionsvertrag¹ für die aktuelle 18. Legislaturperiode hatten Union und SPD vereinbart, die bAV stärken zu wollen. Ende 2014 veröffentlichte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die „Machbarkeitsstudie BAV in KMU“², die sich mit den Hemmnissen für die bAV auseinandersetzt. Um sich der vereinbarten Stärkung der bAV anzunehmen, wurde seitens des BMAS Ende Januar 2015 ein „Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente“ zur Diskussion gestellt.

Die Verbände sind beunruhigt darüber, nicht eher in diese Diskussion eingebunden worden zu sein - insbesondere weil mit dem vorliegenden Entwurf die zutreffend evaluierten Hemmnisse auch weiterhin fortbestehen werden. Wie nachfolgend ausgeführt, sehen wir den Entwurf weder als verhältnismäßig noch als zielführend. Zudem würde der Entwurf in seiner jetzigen Form eine nachhaltige Beschädigung der bereits etablierten Durchführungswege bedeuten, verbunden mit der Gefahr von Verlusten für bestehende bAV-Verträge.

Daher präsentieren die Verbände Vorschläge zur Stärkung der bAV, die keine Einführung eines zusätzlichen Durchführungsweges erfordern.

II. Koalitionsvertrag

Bei der Abfassung des Koalitionsvertrages³ hatte man sich unter Punkt 2.3 darauf verständigt, Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Sicherheit im Alter zu ergreifen. Dieser Punkt behandelt verschiedene Aspekte der sozialen Absicherung und beschreibt die zu ergreifenden Maßnahmen teilweise bereits recht detailliert, beispielsweise bezüglich der „Lebensleistungs-Rente“ oder der verbesserten Anerkennung von Kindererziehungszeiten.

Auf die bAV bezogen trifft der Koalitionsvertrag konkret zunächst nur die Aussage, dieses Instrument der Altersvorsorge stärken zu wollen.⁴ Zur Erreichung dieses Ziels wird insbesondere eine höhere Verbreitung der bAV in KMU angestrebt. Hierfür sollte gemäß der Vereinbarung im Koalitionsvertrag im Anschluss an eine umfassende Identifizierung der Hemmnisse deren Abbau erfolgen.

Die Evaluierung der Hemmnisse erfolgte mit der „Machbarkeitsstudie BAV in KMU“⁵, deren Endbericht zum Jahresende 2014 vom BMAS veröffentlicht wurde. Ein wiederholtes Fazit der Studie ist, dass die Erforschung der Ursachen für die geringe Verbreitung der bAV bei KMU und deren Arbeitnehmern bisher nicht auf einer ausreichenden empirischen Grundlage erfolgte⁶. Nach Angaben der Verfasser wurde erstmalig eine Liste 40 potenzieller Hemmnisse zusammengestellt⁷. Die Verfasser betonen wiederholt, dass es kein Hemmnis gibt, das ausschließlich bei KMU auftritt.⁸ Ergebnis der Studie ist weiterhin, „dass die These, dass Branchenlösungen zu einer höheren Verbreitung der bAV unter Arbeitgebern und Arbeitnehmern führen, [...] weder bestätigt noch widerlegt werden konnte“.⁹

Indes bestätigt die Studie, dass die fünf untersuchten Branchenlösungen sehr unterschiedliche Modelle der bAV anbieten und pauschale Aussagen über „die Branchenlösungen“ nicht möglich sind.¹⁰ Zu Recht wurde kritisiert, dass bAV-Anbieter ebenso wie Versicherungsvermittler in den bisherigen Studien – und bedauerlicherweise auch in dieser – kaum befragt wurden, obwohl die „Erfahrungen aus dem Workshop und den Experteninterviews [gezeigt haben], dass sie über ein hohes Maß an Erfahrung [verfügen]“.¹¹

Ganz im Gegensatz zu dieser Feststellung werden die bAV-Anbieter wie auch die Vermittler aus dem Beratungsprozess um die Stärkung der bAV bisher ausgegrenzt, indem das BMAS zu seinen Gesprächsrunden ausschließlich Vertreter der Arbeitgeber und der Gewerkschaften lädt.

Um den 40 aufgelisteten bAV-Hemmnissen mit konkreten Maßnahmen zu begegnen, existieren bereits in den bestehenden Durchführungswegen vielfältige Möglichkeiten. Es bedarf eines gänzlich neuen und zusätzlichen Durchführungsweges ausdrücklich nicht, der diese Hemmnisse weiterhin fortbestehen lässt.

III. Fortbestand der Probleme in den bestehenden Durchführungswegen

Ein entscheidendes Hemmnis ist das geringe Einkommen der Arbeitnehmer und die mangelnde Bereitschaft von diesem Einkommen Teile in eine Altersvorsorge zu investieren. Dies zeigen sowohl die Auswertung der Studien als auch die Befragungen sowie die Interviews mit den Vertretern der exemplarisch aufgeführten bereits bestehenden Branchenlösungen. Dieses Hemmnis korrespondiert mit der Anrechnung der bAV im Zeitpunkt der Leistungsphase auf den ggf. vorliegenden Bezug von Hartz IV. Es besteht für einkommensschwache Arbeitnehmer - ebenso wie

im Rahmen der Riesterrente – auch weiterhin kein Anreiz auf Konsumverzicht, sofern dieser Verzicht in der Leistungsphase keinen positiven Effekt aufweist.

Die als Hemmnis bezeichnete Komplexität der bAV, insbesondere mit Blick auf die Vielzahl der Durchführungswege (fünf Durchführungswege mit jeweils drei Zusage- und Finanzierungsformen) und der jeweils damit verbundenen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Implikationen, wird durch die Einführung eines weiteren Durchführungsweges ebenfalls nicht beseitigt. Es wäre einfacher, die bestehenden Vorsorgeoptionen durch eine einheitliche Behandlung während der Anspar- und Bezugsphase im Steuer- und Sozialversicherungsrecht gleichzustellen. (Ein stark vereinfachter Überblick der Förderwege - siehe Abb. 13 der Oliver Wyman Studie zur Zukunft der bAV in Deutschland¹²). Eine derartige Vereinheitlichung würde zwar den qualifizierten Beratungsbedarf anhand der Wünsche und Bedürfnisse des einzelnen Arbeitnehmers nicht entfallen lassen, es würde die grundsätzliche Information und Angebotsvorhaltung durch den Arbeitgeber jedoch deutlich erleichtern.

IV. Was gegen ein neues zweites System der bAV spricht

So sehr der Ausbau der bAV bzw. die Steigerung der Attraktivität auch zu begrüßen ist, so wenig ist die alleinige Schaffung eines neuen zweiten Systems dazu geeignet, die Unstimmigkeiten und die Ungleichbehandlung der bisherigen Durchführungswege zu beheben. Zudem besteht bereits heute die Möglichkeit, tarifvertragliche und branchenspezifische Lösungen zu schaffen, wie die vom BMAS in Auftrag gegebene Machbarkeitsstudie belegt.

Gesetzlich ausgelöste Umdeckungswelle

Aufgrund der im Entwurf vorgesehenen Haftungsfreizeichnung für Arbeitgeber könnte eine Welle von Umdeckungen, also den Neuabschlüssen unter Kündigung bestehender Vertragsverhältnisses, im bAV-Bereich ausgelöst werden. Dies ist zumindest für diejenigen bAV-Verträge zu befürchten, die noch keine unverfallbare Anwartschaften für den Arbeitnehmer aufweisen. Hierdurch könnten sich Arbeitgeber „nachträglich“ aus der Haftung entziehen. Aus den langjährigen – zu Recht geführten – Verbraucherschutzdiskussionen setzen wir als bekannt voraus, dass Umdeckungen im Bereich der Lebensversicherung grundsätzlich schädlich sind. Sie sind immer auch mit finanziellen Verlusten für den Verbraucher und damit auch für Arbeitnehmer verbunden. Ist es sinnvoll, dass der Gesetzgeber eine solche Umdeckungswelle initiiert, die zuvor im Bereich PKV und LV durch die gesetzgeberischen Initiativen aktiv gehemmt wurde?

Haftungsfreizeichnung der Arbeitgeber irreführend

Die vorgesehene grundsätzliche Haftungsfreizeichnung des Arbeitgebers durch Begrenzung der Verpflichtung auf eine Beitragszusage ist irreführend. Der PSVaG ist gemäß seiner gesetzlichen Grundlagen und seiner Satzung ausschließlich für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers zum Einstand verpflichtet. Sollte es einem Pensionsfonds oder einer Pensionskasse nicht gelingen, die Beitragsgarantie langfristig zu gewährleisten, so würden die Arbeitgeber für diesen Fall der fehlenden Zielerreichung doch einstehen müssen.

Der Entwurf sieht in Abs. 5 eine Erweiterung der Zuständigkeit des PSVaG auch für die Fälle vor, in denen die Pensionskasse oder der Pensionsfonds insolvent wird oder den Verpflichtungen nicht nachkommt. Hier liegt ein Systembruch vor, der die neu zu schaffenden Einrichtungen gegenüber den bestehenden Durchführungswegen privilegiert. Zudem stellt sich die Frage, ob dem PSVaG durch den Gesetzgeber eine derartig wettbewerbsverzerrende Maßnahme über-

haupt durch ein einfaches Gesetz auferlegt werden kann. Wenn – und davon gehen wir aus – eine solche einseitige Bestimmungsänderung, die zudem hochgradig wettbewerbsverzerrend wäre, nicht möglich ist, dann muss es für diese Fälle letztlich bei der Haftung des Arbeitgebers bleiben.

Diese Gefahr gewinnt dadurch an Bedeutung, dass bei Neugründung einer gemeinsamen Einrichtung zu Beginn einmalige Errichtungskosten anfallen würden, deren Verteilung bisher mit keinem Wort erwähnt wurde. Sollen die Errichtungskosten für die gemeinsame Einrichtung durch die Tarifvertragsparteien gemeinsam gestemmt werden? Damit wäre der erforderliche Deckungsstock für die Zusagen noch nicht erwirtschaftet. Dies dürfte vor dem Hintergrund des aktuellen niedrigen Zinsumfeldes ein weiteres, erhebliches Problem für die praktische Umsetzung des Vorschlags darstellen. Bei den bereits bestehenden Einrichtungen ist aufgrund der Historie immer noch ein guter Grundstock vorhanden, an dem auch Neuzugänge profitieren.

Der Vorschlag lässt zudem außer Acht, dass durch den bereits bestehenden Durchführungsweg der Direktzusage eine Haftungsverlagerung vom Arbeitgeber auf ein Versicherungsunternehmen möglich ist. Dieses Versicherungsunternehmen unterliegt zudem der strengen Finanzaufsicht der BaFin und bietet damit die Gewähr für eine langfristige Erfüllbarkeit der Zusage. Insbesondere für Arbeitgeber aus dem Lager der KMU bestehen damit attraktive Durchführungsformen.

Änderungen des Regelwerks durch Tarifvertrag

Die Errichtung von gemeinsamen Einrichtungen durch die Tarifvertragsparteien durch Tarifverhandlungen ist bereits heute grundsätzlich möglich, so dass es einer Gesetzesänderung nicht bedarf. Die vorgesehene Änderung wirft jedoch auch Fragen auf. So ist insbesondere unter den KMU eine Vielzahl von Unternehmen zu finden, die nicht den Tarifvertragsparteien angehören. Die geplante Änderung wird also gerade die angestrebte Zielgruppe der KMU mit der neuen Variante nicht erreichen.

Zudem ist nach dem vorgelegten Entwurf völlig offen, wie die Gremien einer gemeinsamen Einrichtung zu besetzen sind. Wie soll eine ggf. paritätische Besetzung bei Gewerkschaften aus einer Branche aussehen, die sich gegenseitig die Zuständigkeit absprechen (Beispiel GDL und EVG)? In diesem Zusammenhang stellt sich vor dem Hintergrund zunehmender offensiver Agitation von Spartengewerkschaften auch die Frage, ob eine Errichtung von gemeinsamen Einrichtungen nur bezogen auf Spartengewerkschaften eine sinnvolle Lösung für die betroffenen Arbeitnehmer darstellen würde. Dies insbesondere unter Berücksichtigung der Tatsache, dass neu zu schaffende gemeinsame Einrichtungen zunächst einen hohen Finanzierungsbedarf zur Errichtung haben (siehe oben). Und: Wie soll eine ggf. neu errichtete gemeinsame, branchenweite Einrichtung mit nachträglich auftretenden Forderungen von erstarkenden oder neu gegründeten Gewerkschaften umgehen?

Zerstörung funktionierender Systeme

Aufgrund der im ersten Schritt attraktiv erscheinenden, aber tatsächlich nicht gegebenen Haftungsfreizeichnung der Arbeitgeber (siehe oben), kann es dazu kommen, dass der Zuwachs/Zufluss zu bestehenden Durchführungswegen - hier insbesondere Versorgungswerke - absinkt oder gar ganz eingestellt wird. Die Folge davon wäre eine Überalterung bzw. Austrocknung der Kollektive. Dies würde wiederum eine Haftung der Arbeitgeber für die darüber getätigten Zusagen nach sich ziehen. Es würden gesunde Durchführungswege unnötig zerstört.

Die vermeintliche Haftungsfreizeichnung für die neuen bAV-Verträge würde damit auf der anderen Seite eine zeitlich verzögerte Einstandspflicht der Arbeitgeber nach sich ziehen. Für diese Fälle kommt eine Haftung des PSVaG mangels Insolvenz des Arbeitgebers nicht in Betracht. Die zusätzlichen Kosten müssen von der Arbeitgeberseite aufgebracht werden.

Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Gemäß § 5 TVG in Verbindung mit der entsprechenden Durchführungsverordnung besteht grundsätzlich die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages mit der Folge einer branchenweiten Geltung - unabhängig von der Tarifzugehörigkeit. Die Folge wäre die Geltung der tarifvertraglichen Vereinbarung quasi gesetzlich. Nach dem vorliegenden Entwurf kann nicht erkannt werden, dass auch in diesen Fällen eine so genannte „opting-out“ Lösung möglich sein soll. Vielmehr könnte es in der jetzigen Ausgestaltung zu einer Zwangsverpflichtung der betroffenen Branchenmitglieder kommen. Dies würde wiederum eine Wettbewerbsverzerrung zwischen den am Markt bestehenden Durchführungswege herbeiführen. Darüber hinaus würde eine solche Vorgehensweise den Arbeitnehmern ihr Recht auf Selbstbestimmung bezüglich der Art ihrer zusätzlichen Altersvorsorge rauben.

Nachteilige Folgen für die Arbeitnehmer

Die Haftungsfreizeichnung der Arbeitgeber in dem vorgeschlagenen Entwurfsmodell benachteiligt die Arbeitnehmer und die Position des Kollektivs. Der Arbeitgeber muss keine Mindestleistung mehr versprechen. Der Arbeitnehmer bekommt also nicht mehr als Minimum seine Bruttobeiträge garantiert, sondern nur noch eine Beitragszusage, also einen Anlagebeitrag (unabhängig vom „Ertrag“). Der PSVaG muss aber nach dem Entwurf eine Mindestleistung, nämlich die Bruttobeiträge, im Insolvenzfall des Arbeitgebers bzw. nach dem Entwurf auch bei Insolvenz der gemeinsamen Einrichtung bzw. ihrer mangelnden Leistungsfähigkeit erbringen. In der Konsequenz würde der Arbeitnehmer also weniger vom Arbeitgeber erhalten, für die Differenz müsste über den PSVaG das Kollektiv eintreten.

Wettbewerbsverzerrung

Die Organisation einer gemeinsamen Einrichtung soll grundsätzlich durch die Tarifvertragsparteien erfolgen. Auch wenn diese der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht unterliegt, ist eine nicht unbedeutende Einflussnahme der Sozialpartner, nicht zuletzt auch in Fragen der Kapitalanlage oder Anbietersauswahl, zu erwarten. Unklarheit besteht dabei, inwieweit das Gewerkschaftsumfeld mit entsprechend ausgebildetem Fachpersonal aufwarten kann.

Für die Beratung in Versicherungsangelegenheiten ist eine Zulassung und Registrierung als Versicherungsvermittler erforderlich. Eine derartige Zulassung erhält nur, wer die gemäß §§ 34d, 34 e GewO erforderlichen Nachweise bezüglich der fachlichen und persönlichen Eignung erfüllt und über einen entsprechenden Vermögensschadenhaftpflichtversicherungsvertrag verfügt. Derartig qualifiziertes Personal ist bei den Gewerkschaften bisher nicht vorhanden. Zu erinnern ist in diesem Zusammenhang auch an die „unglückliche“ Situation bei den Verbraucherschutzzentralen, die nach Einführung der Erfordernisse durch die EU-Vermittlerrichtlinie weiterhin Beratung ohne entsprechenden Qualifikationsnachweis erbracht haben und erst nach massiver Intervention der Vermittlerverbände dazu übergegangen sind, für ihr eigenes Personal ebenfalls die Qualifikationsanforderungen zu erfüllen. Zudem ist fraglich, inwieweit durch ein derartiges Tarifrentenmodell die bestehende Anbietervielfalt in der bAV nicht zugunsten eines Angebotsoligopol aufgegeben würde, bestehend aus wenigen Marktführern und Großgewerkschaften.

Sollten hier mittelfristig Konsolidierungsbewegungen erfolgen, wären systemische Risiken nicht auszuschließen.

Vermeintliche Kosten- und Effizienzvorteile gegenüber bestehenden Modellen

Dem Entwurf ebenso wie seiner Begründung ist zu zustimmen, dass Belegschaften als Kollektiv versicherungstechnisch (viele) Vorteile bieten. So können insbesondere Zusatzdeckungen wie BUZ auch für sonst kaum versicherbare Berufsgruppen kostengünstig geschaffen werden. Es ist aber nicht so, dass dieser Zusatznutzen nicht heute schon berücksichtigt wird. Vielmehr wird dieser Aspekt von den qualifizierten Vermittlern im Bereich der bAV schon heute Rechnung getragen und zwar in Abstimmung mit den Wünschen und Bedürfnissen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen in der jeweiligen Fallkonstellation!

Aufschlussreich sind hier auch die Ausführungen der Machbarkeitsstudie zur „BauRente“ auf S. 148. Die Pensionskasse hält einen eigenen Außendienst vor und war gemäß den Ausführungen trotzdem Testsieger in der Rubrik Pensionskassen bei Finanz- und Ökotest. Dieser Außendienst ist ein Beweis dafür, dass Vermittler nicht die treibende Kraft bei den Kosten sind. Vermittler erhalten bereits seit langem nur einen deutlich reduzierten Vergütungssatz, der noch unterhalb der durch das LVRG neu gezogenen Grenze von 25 Promille liegt. Zudem unterliegen Versicherungsvermittler - anders als Gewerkschaftsmitglieder - den Anforderungen der §§ 34 d, e GewO i.V.m. der VersVermV. Das Fachwissen der Vermittler wird auf S. 115 der Machbarkeitsstudie deutlich hervorgehoben.

Darüber hinaus belegen neue Vergütungsmodelle (wie beispielsweise der VDVM-Tarif in Zusammenarbeit mit der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.am Markt), dass die privatwirtschaftlichen Lösungen geeignet sind, branchenweite Lösungen wie die Metall-Rente in puncto Kosten und Ertrag für die Arbeitnehmer zu „schlagen“. Es gibt bereits heute ausreichend konkurrenzfähige und leistungsstarke Produkte/Durchführungswege am Markt.

Bürokratischer Aufwand bei einem Nebeneinander beider Systeme in einem Unternehmen

Zweifellos bedeutet ein neu zu schaffender Durchführungsweg stets bürokratischen Aufwand. Flächendeckend müsste der zusätzliche Weg in die bestehenden Systeme integriert werden, was Anpassungen an den bestehenden IT-Lösungen und Schulungen von Mitarbeitern bedeuten würde - aber auch zusätzliche Fehlerquellen auslöst. Das sind Aufwände, die nur bei überwiegenden Vorteilen hinnehmbar wären.

V. Empfehlungen der Verbände

Neben gesetzlicher Rentenversicherung und privater Altersvorsorge besteht in der bAV ein bedeutendes Element zur Vermeidung von Altersarmut. Mithin unterstützen die Verbände nachfolgende Forderungen:

1. Aufwertung des Rechtsanspruchs auf bAV

Vielen Bürgern ist die Notwendigkeit zusätzlicher Vorsorge zwar bewusst, sie packen sie aber trotzdem nicht an. Den niedrigen Durchdringungsraten könnte durch eine aktive Informationspolitik der Arbeitgeber begegnet werden. Dieser Aufwand für Arbeitgeber kann durch entsprechend begleitete Musterdruckstücke beziehungsweise zentrale Informationsstellen oder der Rentenversicherungsanstalt gewährleistet werden. Bereits heute werden die KMU Arbeitgeber bei der Information ihrer Arbeitnehmer regelmäßig durch qualifizierte Versicherungsvermittler unterstützt.

2. Anrechnung auf die Grundsicherung

Um insbesondere Geringverdiener zu Investitionen in die bAV zu animieren, sollte die Eigenvorsorge entsprechende Zusatzanreize bieten. Daher bietet es sich an, die bAV-Leistungen maximal bis zu 50 Prozent auf die Grundsicherung anzurechnen. Eine zumindest anteilige Herausnahme der Leistungen der bAV aus der Anrechnung auf die Grundsicherung unterstützt ihre Verbreitung auch bei Geringverdienern und Personen mit gebrochenen Erwerbsbiografien.

3. Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Harmonisierung

Zielführender wäre, die bestehenden Vorsorgeoptionen durch eine einheitliche Behandlung während der Anspar- und Bezugsphase im Steuer- und Sozialversicherungsrecht gleichzustellen. Insbesondere sollte eine größere Harmonisierung aller Durchführungswege in Bezug auf die steuerliche Förderung erreicht werden. In diesem Zusammenhang sollte mindestens ein ergänzender Förderrahmen in Höhe von 10 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze für firmenfinanzierte bAV im § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz geschaffen werden.

4. Stärkung der Durchsetzungsrechte des Arbeitnehmers

Sofern der Arbeitnehmer im Wege der Entgeltumwandlung auf Teile seines zukünftigen Verdienstes verzichten will und der Arbeitgeber keine Lösung für seinen Betrieb anbietet bzw. vorhält, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber einen Vertrag bei einem von ihm benannten Anbieter abschließt.

5. Weitergabe ersparter Sozialaufwendungen

Die Verpflichtung für Arbeitgeber, zumindest die Ersparnis aus den Sozialabgaben für seine Arbeitnehmer dem System wieder zuzuführen, würde die Attraktivität deutlich erhöhen.

Gern stehen die Unterzeichnenden für Gespräche zur Verfügung.

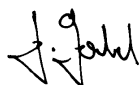
Berlin, Bonn, Frankfurt, Hamburg, Köln, München im Februar 2015



Frank Rottenbacher
Mitglied des Vorstands
AfW Bundesverband Finanzdienstleistung e.V.



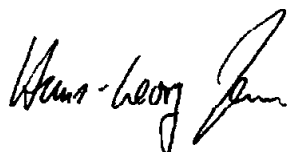
Bundesminister a.D. Friedrich Bohl
Vorsitzender Bundesverband Deutscher
Vermögensberater e.V.



Hartmut Goebel
Vorsitzender
Bundesverband mittelständischer
Versicherungs- und Finanzmakler e.V.



Dr. Wolfgang Eichele, LL.M.
Hauptgeschäftsführer
Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e.V.



Dr. Hans-Georg Jensen
Geschäftsführender
Vorstand Verband Deutscher
Versicherungsmakler e.V.



Hans-Ulrich Buß
Präsident
Bundesverband der Assekuranzführungskräfte e.V.



Martin Klein
Geschäftsführer
VOTUM Verband Unabhängiger
Finanzdienstleistungs-Unternehmen in Europa e. V.



Christian Sünderwald
Vorstand Schutzvereinigung deutscher Ver-
mittler von Versicherungen und anderen Fi-
nanzdienstleistungen e. V.

Quellenangaben

- ¹ <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/StatischeSeiten/Breg/koalitionsvertrag-inhaltsverzeichnis.html>
- ² <http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Rente/fb444-machbarkeitsstudie-bav-in-kmu.html>
- ³ Siehe oben Fußnote 1
- ⁴ A.a.O. S. 52
- ⁵ Siehe oben Fußnote 2
- ⁶ Vgl. S. 77, 79, 80, 92
- ⁷ S. 110
- ⁸ Statt aller S. 110
- ⁹ S. 82
- ¹⁰ Ebenda
- ¹¹ S. 115
- ¹² Positionspapier "Die Zukunft der betrieblichen Altersvorsorge" Zurich/Oliver Wyman S. 26, unter <http://ots.de/w0Kdk>