

## Stellungnahme

des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft

zur

Verbesserung der Verbreitung  
der betrieblichen Altersversorgung  
vor dem Hintergrund  
des Vorschlags des BMAS  
zu einem  
„Neuen Sozialpartnermodell Betriebsrente“

**Gesamtverband der Deutschen  
Versicherungswirtschaft e. V.**

Wilhelmstraße 43 / 43 G, 10117 Berlin  
Postfach 08 02 64, 10002 Berlin  
Tel.: +49 30 2020-5200  
Fax: +49 30 2020-6601

51, rue Montoyer  
B - 1000 Brüssel  
Tel.: +32 2 28247-30  
Fax: +32 2 28247-39  
ID-Nummer 6437280268-55

Ansprechpartner:  
**Dr. Peter Schwark**  
**Mitglied der Hauptgeschäftsführung**

E-Mail: [p.schwark@gdv.de](mailto:p.schwark@gdv.de)

[www.gdv.de](http://www.gdv.de)



## Inhaltsübersicht

### Zusammenfassung

- I. Ausgangslage: Positive Entwicklung, aber nachlassende Dynamik
- II. Hemmnisse für die Verbreitung der bAV
- III. Vorschlag des BMAS zu einem „Neuen Sozialpartnermodell Betriebsrente“: Bewertung
  1. KMU werden nicht erreicht
  2. Massive Erhöhung der Komplexität in der bAV
  3. Hohe Kosten, geringe Leistungen der gemeinsamen Einrichtungen
  4. Absicherung über PSVaG äußerst problematisch
  5. Beschädigung bestehender Versorgungswerke, Gefährdung erreichter Erfolge
  6. Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht zweifelhaft
- IV. Wenn Haftungsbefreiung dennoch gewollt ist: Begrenzung der Arbeitgeberhaftung generell von der Sicherheit der Versorgungseinrichtung abhängig machen
- V. Geeignete Maßnahmen zur Stärkung der bAV
  1. Reduzierung der Komplexität der bAV
    - a) Anpassung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderung der bAV
    - b) Erleichterung der freiwilligen Einführung von Modellen der automatischen Einbeziehung in die bAV
    - c) Weitere Maßnahmen zur Vereinfachung der bAV
  2. Erhöhung der Attraktivität der bAV aus Arbeitnehmersicht
    - a) Integration einer Geringverdiener-Förderung
    - b) Verringerung der Belastung in der GKV/GPfIV
    - c) Keine Vollarbeit auf die Grundsicherung im Alter
  3. Weitere Maßnahmen
    - a) Flexible Übergänge in den Ruhestand
    - b) Mindestlohn und Entgeltumwandlung
    - c) Säulenübergreifende Renteninformation
- VI. Weiterer Ausbau der bAV ist möglich

## Zusammenfassung

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) hat sich in den vergangenen Jahren positiv entwickelt. Der Fortschritt ist maßgeblich auch auf entsprechende Aktivitäten der Versicherungswirtschaft zurückzuführen: Mittlerweile deckt sie knapp 15 Millionen Versorgungszusagen ab. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) wird die bAV über Versicherer durchgeführt, rund 80 Prozent der KMU mit einer bAV nutzen den Durchführungsweg der Direktversicherung. Zudem begleitet die Branche diverse erfolgreiche, stabile tarifvertragliche Lösungen.

Die Dynamik der bAV-Verbreitung hat zuletzt allerdings nachgelassen. Vor allem in KMU bestehen noch Nachholbedarfe. Es ist daher richtig, über neue Ansätze nachzudenken, die gerade hier zu einem weiteren Ausbau der bAV führen. Wichtig ist jetzt, die richtigen Hebel so umzulegen, dass in der Breite, auch bei den bewährten bAV-Modellen, weitere Fortschritte erzielt werden. Eine Beschädigung bestehender Lösungen und damit letztlich auch erreichter Erfolge würde die bAV insgesamt um mehr als die letzte Dekade zurückwerfen.

Vor diesem Hintergrund ist der aktuelle Vorschlag des BMAS zu einem „Neuen Sozialpartnermodell Betriebsrente“, mit dem gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien gestärkt und erstmalig auch reine Beitragszusagen in der bAV ermöglicht werden sollen, unverändert kritisch zu bewerten. Er geht trotz guter Absicht an dem Ziel vorbei, eine bessere bAV-Verbreitung im Mittelstand zu erreichen, und führt zu neuen Verwerfungen:

- Der BMAS-Vorschlag erreicht mit seinem in erster Linie auf tarifvertragliche Lösungen zugeschnittenen Ansatz den Großteil der KMU gerade nicht. Diese Betriebe würden nur dann erreicht, wenn entsprechende Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt würden. Solcherlei Zwangsmaßnahmen sind jedoch der falsche Weg. Sie würden bei den Beteiligten vor allem zu Abwehrreaktionen gegenüber der bAV führen.
- Mit einer Umsetzung des BMAS-Vorschlags würde die Komplexität der bAV nochmals erheblich erhöht. Diese gilt es jedoch vielmehr zu reduzieren – gerade mit Blick auf KMU.

- Derzeit existieren so gut wie keine gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, auf die die Vorgaben des BMAS-Vorschlags passen. Solche Einrichtungen müssten daher neu errichtet werden, ohne dass auf bestehende Strukturen aufgesetzt werden könnte. Neugründungen wären jedoch zwangsläufig mit hohen Kosten verbunden.

Insbesondere auch in Verbindung mit der derzeitigen Niedrigzinsphase wären bei Neugründungen auf längere Sicht nur vergleichsweise geringe Leistungen aus der bAV zu erwarten.

- Die in dem BMAS-Vorschlag vorgesehene Absicherung der gemeinsamen Einrichtungen über den PSVaG ist nicht nur aufgrund rechtlicher Bedenken sehr problematisch. Der PSVaG würde zweckentfremdet, da er erstmals auch Kapitalmarktrisiken abdecken müsste. Die elementare Umgestaltung der Beitragsstruktur könnte dazu führen, dass das PSVaG-System, das für das Vertrauen in die Sicherheit der bAV unabdingbar ist, unter Rechtfertigungsdruck gerät.
- Stark zu befürchten ist, dass mit einer einseitigen Ausrichtung und letztlich Privilegierung gemeinsamer Einrichtungen die bestehenden bAV-Lösungen beschädigt und damit bereits erzielte Erfolge gefährdet würden. Mindestens kommt es auf Sicht zu einer erheblichen Verunsicherung auf Seiten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern verbunden mit einer Lähmung des Verbreitungsprozesses.

Wenn wie mit dem BMAS-Vorschlag darüber nachgedacht wird, die Haftung des Arbeitgebers für die bAV zu begrenzen, sind Direktversicherungen und deregulierte Pensionskassen als die am besten abgesicherten Durchführungswege zwingend mit einzubeziehen. Andernfalls käme es zu einer nicht nachvollziehbaren Zwei-Klassen-bAV, bei der ausgerechnet die Durchführungswege als weniger sicher wahrgenommen würden, die Arbeitgebern bereits heute schon einen Großteil der Risiken abnehmen. Eine Haftungsbegrenzung müsste daher generell geregelt und an der Sicherheit der Einrichtung als solcher festgemacht werden. Maßgeblich können nur externe Faktoren sein, wie die für die Versorgungseinrichtung geltenden aufsichtsrechtlichen Standards und die Absicherung der Leistungen durch eine Sicherungseinrichtung.

Unabhängig von dem Thema Haftung muss eine Reform der bAV insbesondere den gerade für KMU wichtigen Bereich Komplexität und Aufwand adressieren. Durch eine Anpassung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderung, die fiskalpolitisch weitgehend neutral ausgestaltet werden kann, sollte es dem Arbeitgeber ermöglicht werden, seine standardmäßigen Versorgungszusagen auf nur einen Durchführungsweg zu konzentrieren. Arbeitgeber, die sich freiwillig für die Einführung von Modellen der automatischen Einbeziehung in die bAV entscheiden, sollten auch bestehende Arbeitsverhältnisse rechtssicher einbeziehen können

Besonders in den Blick zu nehmen ist auch die Gruppe der Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen. Gerade hier gilt es, neue Anreize zum Erwerb von bAV-Ansprüchen zu setzen. So sollte über Modelle nachgedacht werden, die – etwa durch einen pauschalen steuerlichen Zuschuss – gezielt den Aufbau einer bAV besonders fördern und gleichzeitig vom Arbeitgeber mit möglichst wenig Aufwand verwaltet werden können. Die Versicherungswirtschaft hat hierzu einen ersten Ansatz als Diskussionsgrundlage entwickelt.

Vor dem Hintergrund der zu geringen Vorsorgebereitschaft von Geringverdienern sollte ein angemessener Freibetrag für Eigenvorsorge bei der Grundsicherung im Alter eingeführt werden, damit diese nicht zur „Vorsorgefalle“ wird.

Auch die derzeitige Behandlung der bAV-Leistungen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beeinträchtigt auf Seiten der Arbeitnehmer erheblich die Attraktivität der bAV. Hier sollte dringend nachgebessert werden.

Berlin, März 2015

## **I. Ausgangslage: Positive Entwicklung, aber nachlassende Dynamik**

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) konnte in den letzten Jahren beachtliche Erfolge vorweisen. Das Altersvermögensgesetz hat seinerzeit mit neuer Förderung und der Einführung der Entgeltumwandlung neuen Schwung für die zweite Säule der Alterssicherung gebracht. Viele Versorgungswerke wurden neu gegründet oder für die Arbeitnehmer anderer Betriebe geöffnet. Viele Tarifverträge wurden angepasst. Und viele Arbeitgeber nutzen die neuen Instrumente für ihre Mitarbeiter. Der Verbreitungsgrad der bAV stieg seit 2001 von 48,7 auf 59,5 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an. Gegenwärtig haben fast 17,8 Millionen Beschäftigte eine Anwartschaft erworben – das sind 4,2 Millionen mehr als zum Beginn der Reform.<sup>1</sup>

Die Versicherungswirtschaft hat die bAV in dieser Zeit maßgeblich mit vorangebracht: Mittlerweile deckt sie knapp 15 Millionen Versorgungszusagen ab. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) wird die bAV über Versicherer durchgeführt. So nutzen rund 80 Prozent der Arbeitgeber mit 10 bis 49 Arbeitnehmern, die eine bAV anbieten, die Direktversicherung als Durchführungsweg für ihre Arbeitnehmer.<sup>2</sup> Auch der beachtliche Zuwachs bei den Pensionskassen hat ganz überwiegend bei den deregulierten Versicherer-Pensionskassen stattgefunden.

Allerdings ist zu konstatieren, dass die Dynamik der Verbreitung nachgelassen hat. Zwar hält der Ausbau der bAV Schritt mit dem erfreulich hohen Beschäftigungszuwachs der vergangenen Jahre. Der Verbreitungsgrad der bAV – gemessen als Quote – verharrt jedoch seit dem Jahr 2009 bei knapp 60 %.<sup>3</sup> Vor allem in KMU bestehen noch Nachholbedarfe. Es ist daher richtig, über neue Ansätze nachzudenken, die insbesondere in diesem Bereich zu einem weiteren Ausbau der bAV führen. Bei allen diskutierten Maßnahmen ist unbedingt zu beachten, dass bestehende Lösungen nicht beschädigt und damit bereits erreichte Erfolge zunichte gemacht werden. Wichtig ist vielmehr, die richtigen Hebel so umzulegen, dass in der Breite, auch bei den bewährten bAV-Modellen, weitere Fortschritte erreicht werden.

---

<sup>1</sup> Vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2014): Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung 2013 (BAV 2013) – Endbericht – Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales; Tabelle Z-1.

<sup>2</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (2011): Verdienste und Arbeitskosten: Aufwendungen und Anwartschaften betrieblicher Altersversorgung 2008; S. 76, Tabelle 1.1.2.

<sup>3</sup> Vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2014), Tabelle Z-2.

Besonders in den Blick zu nehmen ist auch die Gruppe der Arbeitnehmer mit niedrigen bis mittleren Einkommen, bei der die Verbreitung der bAV ebenfalls noch nicht zufrieden stellen kann. Auch hier gilt es, gezielt neue Anreize zum Erwerb von bAV-Ansprüchen zu setzen.

## **II. Hemmnisse für die Verbreitung der bAV**

Die aktuellen Erhebungen zu möglichen Ursachen für die noch nicht zufriedenstellende Verbreitung der bAV, u. a. die so genannte Machbarkeitsstudie des BMAS aus dem Jahr 2014, zeigen, dass verschiedenste Gründe der Einführung einer bAV entgegenstehen. Die Arbeitgeber nennen hier in erster Linie die Komplexität der bAV bzw. den mit deren Einführung verbundenen Aufwand. Vielfach wird auch ein fehlender Wunsch der Arbeitnehmer nach einer bAV oder auch je nach Branche die Mitarbeiterfluktuation genannt. Auch eine mit der bAV verbundene Haftung führen Arbeitgeber als Grund dafür an, dass sie in ihrem Betrieb noch keine bAV eingeführt haben. Werden die Arbeitnehmer nach Gründen für das Nichtvorliegen einer bAV befragt, nennen diese vielfach eine mangelnde Kenntnis über die entsprechenden Möglichkeiten, ein zu geringes Einkommen, die Unsicherheit über den Arbeitsplatz oder auch die Belastung der bAV mit Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Zum Teil wird auch angegeben, der Arbeitgeber biete keine bAV an.

Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisse muss eine Reform der Rahmenbedingungen der bAV an verschiedenen Punkten ansetzen, will man das Ziel einer weiteren Verbreitung tatsächlich erreichen.

## **III. Vorschlag des BMAS zu einem „Neuen Sozialpartnermodell Betriebsrente“: Bewertung**

Es ist ausdrücklich zu begrüßen, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gesetzgeberische Maßnahmen zur Verbesserung der bAV-Verbreitung insbesondere im Mittelstand und im Niedriglohnbereich anstößt. Allerdings ist aus den nachfolgend beschriebenen Gründen sehr zweifelhaft, ob mit einer Umsetzung des aktuellen Vorschlags des BMAS zu einem „Neuen Sozialpartnermodell Betriebsrente“, mit dem einseitig gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien gestärkt und erstmals auch reine Beitragszusagen möglich werden sollen, dieses Ziel erreicht werden kann.

## 1. KMU werden nicht erreicht

Mit einem vorrangig auf tarifvertragliche Lösungen zugeschnittenen Ansatz, wie ihn der BMAS-Vorschlag vorsieht, wird der Großteil der KMU gerade nicht erreicht. Mittelständische Arbeitgeber wählen sehr häufig ganz bewusst die Tariffreiheit, um sich eine größtmögliche Flexibilität zu bewahren. Zudem zeigen neue Zahlen, dass die Tarifbindung allein kein Garant für eine größere bAV-Verbreitung ist.<sup>4</sup> Wenn der BMAS-Vorschlag dabei auch nichttarifgebundene und sogar branchenfremde Arbeitgeber und Arbeitnehmer als mögliche Beitragszahler bzw. Versorgungsberechtigte gemeinsamer Einrichtungen der Tarifvertragsparteien in den Blick nimmt, lässt dies tarifpolitische Realitäten außer Acht. So dürften Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften einer Branche in aller Regel kaum ein Interesse daran haben, ihre Einrichtungen für nichttarifgebundene oder gar branchenfremde Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu öffnen.

Damit könnten mit dem BMAS-Vorschlag KMU allenfalls dann erreicht werden, wenn die entsprechenden Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt würden. Nach den vor kurzem geänderten Regeln des Tarifvertragsgesetzes hätten solche Tarifverträge, die auch einen zwingenden Arbeitgeberbeitrag vorsehen könnten, sogar verdrängende Wirkung gegenüber bestehenden Versorgungsregelungen. Käme es zu solchen allgemeinverbindlichen Tarifverträgen, würde vielfach massiv in bereits etablierte und bewährte Versorgungssysteme eingegriffen. Dies sollte unbedingt vermieden werden. Ganz grundsätzlich sind Zwangsmaßnahmen der falsche Weg, da diese bei den betroffenen Arbeitgebern und auch Arbeitnehmern Abwehrreaktionen hervorrufen würden. Das Vertrauen der Arbeitgeber in den Bestand einmal festgelegter Regelungen zur bAV würde zerstört. Bei den Arbeitnehmern würde eine Versorgungssillusion erzeugt, die von weiteren eigenen Alterssicherungsaktivitäten abhielte.

## 2. Massive Erhöhung der Komplexität in der bAV

Mit der Umsetzung des BMAS-Vorschlags wäre eine nochmalige Erhöhung der Komplexität im Bereich der bAV verbunden. Gerade mit Blick auf KMU, bei denen dieser Aspekt bei einer Entscheidung für oder gegen eine bAV besonders relevant ist, gilt es aber vielmehr, die Komplexität zu reduzieren. Mit den gemeinsamen Einrichtungen würde quasi ein sechster Durchführungsweg mit komplett neuen Regeln hinzugefügt, was zu diversen Zweifelsfragen und rechtlichen Unsicherheiten führen würde. Genannt sei hier nur die Frage, wie Übertragungen bestehender Zusagen bei ei-

---

<sup>4</sup> Weber, Th.; Beck, M. (2014): Entgeltumwandlung in Deutschland: Eine Analyse auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010, Betriebliche Altersversorgung (BetrAV), Heft 7/2014, S. 600 ff.



nem Arbeitgeberwechsel zu behandeln wären. Die bAV-Landschaft würde in jedem Fall extrem unübersichtlich. So würden z. B. zukünftig regulierte Pensionskassen mit und ohne PSVaG-Absicherung sowie deregulierte Pensionskassen mit und ohne Protektor-Absicherung existieren. Auch dürfte es für die Arbeitgeber ein Risiko darstellen, wenn verschiedene Tarifparteien die Einrichtung verschiedener gemeinsamer Einrichtungen fordern (Stichwort: Tarifpluralität). Die arbeitsrechtlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen einer Umsetzung des BMAS-Vorschlags wären unabsehbar.

### **3. Hohe Kosten, geringe Leistungen der gemeinsamen Einrichtungen**

Derzeit dürften keine gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien existieren, auf die die Vorgaben des BMAS-Vorschlags passen, mit Ausnahme vielleicht der – auf Basis von allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen eingerichteten – Zusatzversorgungskasse der Bauwirtschaft. Auch bereits breit etablierte und weit verbreitete Branchenversorgungswerke werden von dem Vorschlag des BMAS nicht erfasst; genannt seien hier nur die MetallRente, das ChemieVersorgungswerk, der Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU) oder auch das Presseversorgungswerk. Somit müssten gemeinsame Einrichtungen gänzlich neu aufgebaut werden, ohne dass auf bestehende Strukturen aufgesetzt werden könnte. Solche Neugründungen „auf der grünen Wiese“ wären sehr aufwändig und mit hohen Kosten verbunden. Neu gegründete Einrichtungen würden naturgemäß nur über geringe Kapitalreserven verfügen, was im Ergebnis zulasten des Versorgungsniveaus der Berechtigten ginge. Insbesondere aber auch die derzeitige Niedrigzinsphase wäre für neue Einrichtungen bzw. deren Versorgungsberechtigte problematisch. Anders als bei existierenden Versicherungslösungen, bei denen die Versorgungsberechtigten im Sinne eines Kollektivausgleichs über die Zeit hinweg von bereits länger laufenden, höher verzinsten Kapitalanlagen profitieren, würde die Niedrigzinsphase auf neue Einrichtungen voll durchschlagen mit dem Ergebnis, dass über einen längeren Zeitraum nur sehr geringe Leistungen zu erwarten wären.

Es wäre darüber hinaus ein Trugschluss davon auszugehen, dass gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien kostengünstiger arbeiten könnten als etablierte Versorgungswerke bzw. Versicherungslösungen. So führen die bei den Lebensversicherern gegebenen großen Kollektive aufgrund der zu erzielenden Skaleneffekte zu vergleichsweise niedrigen Kosten. Solche Skaleneffekte wären bei neu gegründeten Einrichtungen naturgemäß über einen längeren Zeitraum kaum zu erzielen. Zudem würden neben den Verwaltungskosten auch bei Einrichtungen der Tarif-

vertragsparteien nicht zu unterschätzende Kosten für die Beratung der Arbeitnehmer und auch der Arbeitgeber anfallen. Ohne eine direkte Ansprache der Beteiligten auf Betriebsebene, so die Erfahrungen aus den letzten Jahren gerade bei KMU, lässt sich eine nennenswerte Verbreitung eines neuen bAV-Systems nicht erreichen.

Hinzu kommt, dass bei den am Kapitalmarkt zu erzielenden Renditen bestehende Lösungen aufgrund der gegebenen großen Kollektive im Vorteil gegenüber etwaigen neuen Einrichtungen wären. Gerade in der aktuellen Niedrigzinsphase ist dieser Aspekt aus Sicht der Versorgungsberechtigten besonders wichtig.

Eine große Hürde für neu gegründete Einrichtungen wären auch die für sie dann geltenden Eigenkapitalvorgaben. Nach derzeitigem Stand der Diskussion auf europäischer Ebene zur EbAV-Richtlinie käme eine Berücksichtigung des PSVaG als Sicherungseinrichtung bei den Eigenkapitalanforderungen nicht in Betracht, da der PSVaG (analog Protektor bei Lebensversicherungen) bei einer Insolvenz der Einrichtung und nicht bei einer Insolvenz des Arbeitgebers haften würde. Da der Arbeitgeber bei einer reinen Beitragszusage rechtlich nicht nachschusspflichtig wäre, könnte auch keine Arbeitgeberunterstützung angerechnet werden. Im Ergebnis müssten die gemeinsamen Einrichtungen strenge Eigenkapitalanforderungen analog Solvency II erfüllen. Nochmals leistungsmindernd würden sich im Übrigen auch die gemäß BMAS-Vorschlag von der gemeinsamen Einrichtung aufzubringenden Beiträge zum PSVaG auswirken.

#### **4. Absicherung über PSVaG äußerst problematisch**

Bei einer Umsetzung des BMAS-Vorschlags würde der PSVaG insofern zweckentfremdet, als die Beitragszahler erstmals nicht für die Insolvenz von Arbeitgebern haften würden, sondern für die Insolvenz von Pensionskassen oder Pensionsfonds. Dies würde einen Paradigmenwechsel bedeuten, denn damit wären vom PSVaG erstmals auch Kapitalmarktrisiken abzudecken. Zu beachten ist hier insbesondere auch, dass nach dem BMAS-Vorschlag gerade diejenigen Arbeitgeber, die weiterhin für ihre erteilten bAV-Zusagen haften, über ihre PSVaG-Beiträge die Zusagen derjenigen Arbeitgeber absichern würden, die sich von ihrer Haftung über den Weg der gemeinsamen Einrichtungen befreit hätten. Zudem bestünde die Gefahr, dass sich gemeinsame Einrichtungen bei einer wirtschaftlichen Schieflage – etwa in Folge einer riskanten Kapitalanlagepolitik – zu Lasten des PSVaG dadurch sanierten, dass Leistungskürzungen über eine Einstandspflicht des PSVaG „abgefangen“ würden.

Unabhängig davon, dass eine derartige Neustrukturierung des PSVaG im Hinblick auf dessen Ausgestaltung als System mit gesetzlicher Zwangsmitgliedschaft auch verfassungsrechtlichen Bedenken begegnet, könnte damit ein funktionierendes, für das Vertrauen in die Sicherheit der bAV unabdingbares System unter Rechtfertigungsdruck geraten. Dies sollte im Sinne aller Beteiligten und der betrieblichen Altersversorgung insgesamt unbedingt vermieden werden. Die in den vergangenen Jahren sehr kontrovers geführten Debatten um die PSVaG-Beitragsstruktur sollten hier ein warnendes Beispiel sein.

## **5. Beschädigung bestehender Versorgungswerke, Gefährdung erreichter Erfolge**

Neben den bereits genannten Aspekten spricht gegen den BMAS-Vorschlag aber in erster Linie, dass es bei dessen unveränderter Umsetzung zwangsläufig zu einer Beschädigung bestehender Versorgungssysteme und damit zu einer erheblichen Gefährdung bereits erzielter Erfolge im Bereich der betrieblichen Altersversorgung käme.

Selbst für den Fall, dass in der Praxis vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Startschwierigkeiten gar kein nennenswerter Gebrauch von der Regelung gemacht würde, käme es zu einer Phase der Verunsicherung und Lähmung im Bereich der bAV: Viele Arbeitgeber, die bereits eine bAV eingerichtet haben, wären mit Blick auf die einseitig rechtlich privilegierte neue bAV-Welt verunsichert, die Erteilung neuer bAV-Zusagen würde aufgeschoben. Bestehende Einrichtungen würden damit indirekt beschädigt. Sowohl bei den gerade im Bereich der KMU aufgrund ihrer besonderen Geeignetheit weit verbreiteten Versicherungslösungen als auch bei den etablierten und bewährten Einrichtungen der Tarifvertragsparteien „herkömmlicher Art“ bestünde die große Gefahr, dass die Arbeitgeber von diesen etablierten Modellen aufgrund einer im Vergleich zu der neuen bAV-Welt vermeintlich geringeren Attraktivität Abstand nähmen. Eine solche sukzessive Schließung bewährter Versorgungssysteme würde bedeuten, dass nur noch eine sinkende Zahl von Arbeitnehmern von den hier garantierten hohen Leistungen profitieren könnte.

Bereits die theoretisch gegebene einseitige Privilegierung einer neuen bAV-Welt führt zur Verunsicherung auf Seiten der Arbeitgeber verbunden mit einer Lähmung des Prozesses. In der Praxis ist schon jetzt zu beobachten, dass in der derzeitigen Phase, in der der BMAS-Vorschlag lediglich diskutiert wird, Unternehmen die weitere Entwicklung abwarten und Entscheidungen zur bAV aufschieben. Diese Haltung ist verständlich. Die Verunsicherung hat aber den Effekt, dass wertvolle Zeit für den weiteren Ausbau der betrieblichen Altersversorgung verloren geht. Diese Phase

des Stillstands würde bei einer Umsetzung des BMAS-Vorschlags sogar noch länger anhalten, weil die Neugründung von gemeinsamen Einrichtungen in jedem Fall einige Zeit in Anspruch nehmen würde.

## **6. Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht zweifelhaft**

Unabhängig von den bereits angeführten Bedenken gegen den BMAS-Vorschlag ist dieser auch im Hinblick auf dessen Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht zu hinterfragen. Durch die vorgesehenen Regelungen würde den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eingeräumt, die von ihnen gegründeten Einrichtungen durch Wegfall der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers und damit eines Kernelements der bAV „herkömmlicher Art“ einseitig zu privilegieren. Eine solche Privilegierung, die nicht von der Sicherheit der Einrichtung als solcher und damit von einem objektiven Kriterium abhängig gemacht, sondern allein in das Belieben der Tarifvertragsparteien gestellt wird, begegnet verfassungsrechtlichen Bedenken u. a. im Hinblick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz. Ob die nach dem BMAS-Vorschlag den Tarifvertragsparteien eingeräumte, extrem weitgehende Gestaltungsmacht von der Tarifautonomie gedeckt ist, ist fraglich. Bedenken ergeben sich darüber hinaus auch mit Blick auf deutsches und europäisches Wettbewerbsrecht.

## **IV. Wenn Haftungsbefreiung dennoch gewollt ist: Begrenzung der Arbeitgeberhaftung generell von der Sicherheit der Versorgungseinrichtung abhängig machen**

Ein Kernanliegen des BMAS-Vorschlags ist die Begrenzung der Arbeitgeberhaftung. Wie bereits angeführt, ist dieses Thema nach allen bekannten Erhebungen nur eine von mehreren Ursachen, die Arbeitgeber von der Einführung einer bAV abhalten. Dabei wird unter dem Begriff Haftung nicht nur die Subsidiärhaftung gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG zu verstehen sein; viele Arbeitgeber dürften sich bei den entsprechenden Befragungen auch auf weitere Haftungsrisiken, wie etwa aus Gleichbehandlungsgesichtspunkten, bezogen haben. Diese wären auch mit einer nach dem BMAS-Vorschlag möglichen Beitragszusage nicht umfassend beseitigt.

Will man gleichwohl an der Idee einer Begrenzung der Haftung des Arbeitgebers grundsätzlich festhalten, müsste diese generell geregelt und nicht auf gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien beschränkt werden, um diese Ausgestaltung auch Arbeitgebern zu ermöglichen, die in bestehenden Systemen engagiert sind, und um diese Systeme ansonsten nicht massiv zu beschädigen (s. o.). Es gibt auch keinen sachlichen

Grund, die Frage der Enthaftung davon abhängig zu machen, ob sie von den Tarifvertragsparteien vereinbart wird oder nicht. Entscheidendes Kriterium kann allein die Frage der Sicherheit der Versorgungseinrichtung als solcher sein. Diese wird aber nicht durch Tarifvertragsparteien bestimmt, sondern durch externe Faktoren wie den für die Versorgungseinrichtung geltenden aufsichtsrechtlichen Standards und der Absicherung der Leistungen durch eine Sicherungseinrichtung.

Damit wären bestehende Versorgungswerke und Versicherungslösungen – bei Erfüllung entsprechender Voraussetzungen – zwingend in eine generelle Möglichkeit zur Enthaftung des Arbeitgebers einzubeziehen. Insbesondere Direktversicherungen und deregulierte Pensionskassen der Versicherer bieten dabei aufgrund des mehrstufigen Sicherungsnetzes (Solvency-II-Anforderungen; hohe, von der BaFin überwachte versicherungsaufsichtsrechtliche Standards; gesetzlicher Sicherungsfonds) ein größtmögliches Maß an Sicherheit für die Versorgungsberechtigten sowie die sich dieser Durchführungswege bedienenden Arbeitgeber. Wie angeführt haben gerade diese Durchführungswege in den vergangenen Jahren aufgrund ihrer Effizienz, verwaltungsarmen Umsetzung und hohen Sicherheit den Großteil des Zuwachses der bAV in KMU ausgemacht und damit ihre besondere Eignung als bAV-Lösung für den Mittelstand unter Beweis gestellt.

Würde man Direktversicherungen und deregulierte Pensionskassen mit Absicherung über einen gesetzlichen Sicherungsfonds bei der Möglichkeit zur Begrenzung der Arbeitgeberhaftung nicht berücksichtigen, käme es zu einer Zwei-Klassen-bAV mit dem Effekt, dass Direktversicherungen und deregulierte Pensionskassen von den Arbeitgebern subjektiv als weniger sicher angesehen würden, obwohl gerade diese Durchführungswege den Arbeitgeber bereits jetzt de facto enthaften. Damit würden diese Durchführungswege durch den Gesetzgeber ohne sachlichen Grund indirekt erheblich belastet und erst ein Problem geschaffen, das zuvor überhaupt nicht gegeben war. Ohne Not würden damit gerade diejenigen Versorgungsmodelle beschädigt, die bei der Verbreitung der bAV in KMU besonders erfolgreich waren und sind.

Ein vom Gesetzgeber gewolltes Ergebnis einer Haftungsbegrenzung für die Arbeitgeber bei gleichzeitigem Schutz der Anrechte der Arbeitnehmer wäre dabei durch eine vergleichsweise geringfügige Änderung des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) zu erreichen. Die bestehende Systematik des Gesetzes bliebe erhalten, und auch bereits existierende und bewährte Versorgungssysteme könnten davon profitieren. Ein Ansatz wäre, die in § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG geregelte Subsidiärhaftung des Arbeitgebers unter bestimmten Voraussetzungen entfallen zu lassen. So müsste nor-

miert werden, dass die externe Einrichtung die arbeitsrechtlich zugesagte Leistung voll umfänglich garantiert und der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Beitragszahlung in vollem Umfang nachgekommen ist. Damit die Anrechte ausreichend abgesichert sind, muss der Anbieter über eine Insolvenzsicherung verfügen.

## **V. Geeignete Maßnahmen zur Stärkung der bAV**

Um der betrieblichen Altersversorgung neue Impulse zu geben und insbesondere in KMU und bei Geringverdienern zu einer stärkeren Verbreitung zu gelangen, sollten mit Blick auf die oben angeführten Hinderungsgründe vor allem Maßnahmen zur Reduzierung der Komplexität der bAV aus Sicht der Arbeitgeber sowie zur Erhöhung deren Attraktivität aus Arbeitnehmersicht vorgenommen werden.

### **1. Reduzierung der Komplexität der bAV**

#### **a) Anpassung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderung der bAV**

Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung über § 3 Nr. 63 EStG bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 9 der Sozialversicherungsentgeltverordnung sollte dergestalt angepasst werden, dass Arbeitgebern im Ergebnis die Möglichkeit gegeben wird, standardmäßige Versorgungszusagen auf nur einen Durchführungsweg zu konzentrieren. In vielen Betrieben kommt es derzeit insbesondere auf Grund der steuerlichen Rahmenbedingungen zu einem Nebeneinander verschiedener Durchführungswege. Da das Volumen des § 3 Nr. 63 EStG bereits für eine potenzielle Umsetzung des Entgeltumwandlungsanspruchs „zu reservieren“ ist, wird ein weiterer Durchführungsweg, etwa eine Unterstützungskasse, erforderlich, wenn der Arbeitgeber daneben noch eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung anbieten möchte. Dieses Nebeneinander der Durchführungswege mit unterschiedlichen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen führt naturgemäß zu einer erheblich erhöhten Komplexität. Diese wäre durch die Aufstockung des Volumens des § 3 Nr. 63 EStG, etwa auf 10 Prozent der BBG, relativ einfach zu vermeiden. Arbeitgeber könnten ihren Arbeitnehmern durch den erhöhten Dotierungsrahmen die Durchführung der bAV über nur einen Durchführungsweg ermöglichen.

Eine Anpassung des Dotierungsrahmens des § 3 Nr. 63 EStG würde zugleich auch den gestiegenen Vorsorgenotwendigkeiten des Einzelnen Rechnung tragen. Darüber hinaus wäre eine Aufstockung eine wichtige

Voraussetzung dafür, dass die Invaliditätsabsicherung in der betrieblichen Altersversorgung deutlich verbessert werden könnte: Entsprechende Risikobeiträge könnten eingeschlossen werden, ohne dass dies zulasten der Altersvorsorge gehen würde. Je größer dabei die versicherten Kollektive sind, etwa durch Einsatz von Modellen der automatischen Einbeziehung mit Opt-out-Möglichkeit (s. dazu nachfolgend), desto eher können hier pragmatische Lösungen auch ohne Gesundheitsprüfung entwickelt werden.

b) Erleichterung der freiwilligen Einführung von Modellen der automatischen Einbeziehung in die bAV

Die Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung wird derzeit vielfach hochgradig individualisiert betrieben. Zwar gibt es zahlreiche gute tarifvertragliche Lösungen, jedoch fehlen bislang die Automatismen, die es allen Unternehmen insgesamt leichter machen, ganze Belegschaften in die bAV einzubeziehen, um damit Effizienzvorteile und bessere Leistungen generieren zu können.

Hier bieten sich insbesondere Modelle an, bei denen sich Arbeitgeber entscheiden, für alle Arbeitnehmer ihres Betriebes standardmäßig im Arbeitsvertrag eine Entgeltumwandlung vorzusehen. Will der einzelne Arbeitnehmer nicht an der entgeltumwandlungsfinanzierten betrieblichen Altersversorgung teilnehmen, muss er innerhalb einer bestimmten, angemessen langen Frist widersprechen. Erfahrungen aus dem Ausland zeigen, dass bei solchen Modellen der automatischen Einbeziehung eine sehr hohe Beteiligungsquote mit den beschriebenen Effizienzvorteilen erreicht wird, gerade auch bei Frauen sowie Geringverdienern.

In Deutschland haben Arbeitgeber nach geltender Rechtslage allerdings nur für neu begründete Arbeitsverhältnisse die Möglichkeit, ein solches Modell rechtssicher einzuführen. Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen kann dagegen eine Entgeltumwandlung mit Opt-out-Möglichkeit für den Arbeitnehmer nicht ohne Weiteres durch den Arbeitgeber implementiert werden, da allein ein Schweigen des Arbeitnehmers auf das entsprechende Angebot des Arbeitgebers nicht als Zustimmung gewertet werden kann. Um dem Arbeitgeber also auch für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse und damit für die gesamte Belegschaft die rechtssichere Einführung von Modellen der automatischen Einbeziehung zu ermöglichen, ist eine entsprechende gesetzliche Regelung erforderlich. So könnte etwa eine Ergänzung des § 1a BetrAVG vorgenommen werden, die klarstellt, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, nach Ablauf von drei Monaten nach entsprechender Ankündigung gegenüber dem Arbeitnehmer von dessen künftigen Entgeltansprüchen einen Betrag bis zu einer bestimmten Höhe

in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umzuwandeln, sofern der Arbeitnehmer nicht innerhalb der Dreimonatsfrist widerspricht.

Eine solche gesetzliche Regelung würde den aus Sicht der Versicherungswirtschaft in jedem Fall aufrecht zu erhaltenden Grundsatz der Freiwilligkeit der Einführung einer betrieblichen Altersversorgung durch den Arbeitgeber berücksichtigen, ohne Gestaltungsspielräume auf Betriebs-ebene einzuschränken: Es würde gerade kein Zwangssystem für sämtliche Arbeitgeber mit all den damit verbundenen Problemen (Sanktionen bei Nichtbefolgung, Haftungsfragen, Kontrolle, Verfassungskonformität etc.) eingeführt. Die Rechte der Arbeitnehmer wären mit einer solchen Regelung kaum betroffen. Zwar würde im Ergebnis den betroffenen „Bestands-Arbeitnehmern“ – für den Fall, dass sie nicht an dem neu eingeführten Entgeltumwandlungssystem teilnehmen möchten – eine Verpflichtung zum Widerspruch gegen die Einbeziehung auferlegt. Diese erscheint mit Blick auf die sozialpolitisch wichtige Zielrichtung der Regelung, nämlich den weiteren Ausbau von Altersversorgungsansprüchen voranzubringen, verhältnismäßig. Für neu begründete Arbeitsverhältnisse würde die Regelung ohnehin nur die bereits geltende Rechtslage abbilden, wonach Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich eine entsprechende Vereinbarung bei Abschluss des Arbeitsvertrages treffen können.

#### c) Weitere Maßnahmen zur Vereinfachung der bAV

Weitere Maßnahmen zu einer Vereinfachung der betrieblichen Altersversorgung sind zu diskutieren. Als Stichpunkte sind hier u. a. zu nennen:

- Verzicht auf die Differenzierung Alt-/Neuzusage im Rahmen der steuerlichen Förderung der Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse;
- Verbesserung der Möglichkeiten zur Auslagerung von Pensions- und Unterstützungskassenzusagen auf Pensionsfonds (Übertragung des „future service“); dabei sollte § 3 Nr. 66 EStG auf Direktversicherungen und Pensionskassen ausgeweitet werden;
- Verbesserung der Abfindungsmöglichkeiten (§ 3 BetrAVG).

## **2. Erhöhung der Attraktivität der bAV aus Arbeitnehmersicht**

#### a) Integration einer Geringverdiener-Förderung

Die aktuellen Erhebungen zeigen, dass die bAV-Verbreitung bei Arbeitnehmern mit geringem Einkommen vergleichsweise niedrig ist. Gerade diese Arbeitnehmer sind aber unter Umständen von Altersarmut bedroht



und dringend auf ein zusätzliches Einkommen im Alter neben der gesetzlichen Rente angewiesen. Es sollte daher eine spezielle steuerliche Förderung eingeführt werden, die gezielt Anreize für den Abschluss einer Altersversorgung für diese Gruppe von Arbeitnehmern setzt.

Im Bereich der privaten Vorsorge existiert eine solche besondere steuerliche Förderung von Geringverdienern bereits: Im Rahmen von Riester-Verträgen führen die gewährten Zulagen zu einer besonderen Vorteilhaftigkeit, da diese bei unteren Einkommensgruppen zu einer hohen Förderquote führen. Zwar ist die Riester-Förderung grundsätzlich auch im Bereich der betrieblichen Altersversorgung möglich, jedoch wird diese, insbesondere aufgrund der hier in der Regel für den Arbeitnehmer nachteilhaften sozialversicherungsrechtlichen Behandlung, in der Praxis nur in wenigen Fällen in Anspruch genommen.

Es sollte daher alternativ über Modelle nachgedacht werden, die eine Komponente enthalten – etwa einen pauschalen Zuschuss –, die gezielt den Aufbau einer bAV zugunsten von Geringverdienern besonders fördern und die zugleich vom Arbeitgeber mit möglichst wenig Aufwand verwaltet werden können.

Die Versicherungswirtschaft hat hierzu einen ersten Ansatz erarbeitet und steht bereit, diesen im Dialog mit der Politik weiterzuentwickeln.

b) Verringerung der Belastung in der GKV/GPfIV

Die Belastung der bAV-Leistungen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung mit dem vollen Beitragssatz stellt insbesondere für die unteren Einkommensgruppen eine erhebliche Beeinträchtigung der Attraktivität der bAV dar. Teilweise kommt es auch wegen der Belastung mit GKV-Beiträgen sowohl auf der Beitrags- als auch auf der Leistungsseite zu Doppelverbeitragungen. Hier sollte dringend nachgebessert werden, wobei unterschiedliche Lösungen denkbar sind. So könnte eine Reduzierung des für die bAV-Leistungen geltenden Beitragssatzes vorgenommen werden. Eine andere Möglichkeit wäre die Einführung angemessener Freibeträge für bAV-Leistungen. Schließlich kommt auch die Freistellung der Beitragsphase für das gesamte zukünftige Volumen des § 3 Nr. 63 EStG in Frage.

c) Keine Vollenrechnung auf die Grundsicherung im Alter

Ein wichtiger Grund für die geringe Vorsorgebereitschaft von Geringverdienern liegt in den derzeit geltenden Anrechnungsregeln für Einkommen in der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung.

Es ist dabei grundsätzlich richtig, dass nach dem Subsidiaritätsprinzip zunächst alle eigenen Ressourcen genutzt werden, bevor staatliche Fürsorgeleistungen gewährt werden können. Die vollständige Anrechnung eigener Alterseinkommen wird aber zur Vorsorgefalle: Sie kann zur Folge haben, dass die „Eigenhilfe“ gar nicht erst zustande kommt, wenn die Menschen davon überzeugt sind, ohnehin nichts von ihr „zu haben“. Eine Studie des MEA-Instituts<sup>5</sup> zeigt, dass rund 35 % der Befragten mit einer hohen Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, im Alter auf Grundsicherung angewiesen zu sein, auch wenn diese Abhängigkeit mit großer Wahrscheinlichkeit gar nicht eintritt. Haushalte, die Grundsicherung erwarten, bilden im Durchschnitt weniger Vermögen und sorgen weniger vor als andere.

Der Grundsatz der „Hilfe zur Selbsthilfe“ muss daher in der Grundsicherung im Alter neu interpretiert werden. Geringverdiener erhielten dann einen Anreiz zur Vorsorge, wenn ein angemessener Freibetrag für Eigenvorsorge, zu der auch die betriebliche Altersversorgung (unabhängig von der Art ihrer Finanzierung) zählt, geschaffen würde. Vorbilder für eine solche Freibetragslösung gibt es bereits bei der Anrechnung von Hinzuverdienst im Rahmen des SGB II und des SGB XII. Aber auch an den Freibeträgen bei der Pfändung von Arbeitseinkommen und Renten könnte sich der Gesetzgeber orientieren.

Die aktuellen Erhebungen zeigen dabei, dass die Einführung solcher Freibeträge de facto nur geringe fiskalpolitische Auswirkungen hätte. So verfügt derzeit lediglich ein Prozent der Grundsicherungsempfänger über anrechnungsfähige bAV-Ansprüche.<sup>6</sup>

### **3. Weitere Maßnahmen**

#### a) Flexible Übergänge in den Ruhestand

Zur Flexibilisierung von Rentenübergängen sollte auch die kapitalgedeckte Altersvorsorge stärker genutzt werden. Bisher kreist die politische Diskussion vor allem um die gesetzliche Rente.

---

<sup>5</sup> Gasche, M. Lamla, B.(2012): Erwartete Altersarmut in Deutschland: Pessimismus und Fehleinschätzungen – Ergebnisse aus der SAVE-Studie; MEA Discussion Papers 264 - 2012.

<sup>6</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (2014): Soziale Leistungen: Empfänger und Empfängerinnen von Hilfe zum Lebensunterhalt / Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung, Fachserie 13, Reihe 2.2, Tabellen B 4.3 und B 5.3.

So sollte auch Pensionskassen eine flexible Leistungsgestaltung ermöglicht werden. Dem steht bislang eine restriktive Auslegung der maßgeblichen Vorschrift (§ 118a Abs. 2 VAG) durch die Versicherungsaufsicht entgegen. Möglich ist danach derzeit nur eine Teilauszahlung der Leistungen der Pensionskasse in Höhe der Quote des wegfallenden Erwerbseinkommens. Es ist jedoch kein Grund ersichtlich, der Pensionskasse nicht auch eine Leistung in der absoluten Höhe des wegfallenden Einkommens zu ermöglichen.

b) Mindestlohn und Entgeltumwandlung

In § 3 des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns wird geregelt, dass „*Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen [...] insoweit unwirksam [sind].*“ Danach stellt sich die Frage, ob diese Bestimmung auch zur Unwirksamkeit von Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über eine Entgeltumwandlung von Mindestlohnbestandteilen zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG führt. Zwar wird erfreulicherweise in der Gesetzesbegründung klargestellt, dass eine Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz weiterhin möglich bleibt und auch Vereinbarungen zur Umsetzung des Entgeltumwandlungsanspruchs des Arbeitnehmers gemäß § 1a BetrAVG keine Vereinbarungen sind, die zu einer Unterschreitung oder Beschränkung des Mindestlohnanspruchs führen. Die praktische Erfahrung zeigt aber, dass hier auf allen Seiten erhebliche Unsicherheiten bestehen und eine Einbeziehung von Geringverdienern in die Entgeltumwandlung unterbleibt. Wichtig wäre daher eine ausdrückliche gesetzliche Regelung – etwa im Rahmen der ohnehin anstehenden Änderungen des Betriebsrentengesetzes infolge der Umsetzung der europäischen Mobilitäts-Richtlinie.

c) Säulenübergreifende Renteninformation

Die häufig unzureichende Information der Bürger über mögliche Versorgungslücken ist ein wesentlicher Grund für die nicht ausreichende Verbreitung der bAV. Bereits heute erfüllen zwar die Versicherer hohe Standards bei der Information ihrer Kunden über die gesamte Laufzeit der Verträge hinweg, sowohl in der privaten als auch in der betrieblichen Altersversorgung. Diese erleichtern es, die finanzielle Situation im Alter einzuschätzen. Auch übermittelt die Deutsche Rentenversicherung Bund eine informative jährliche Standmitteilung. Es besteht aber aufgrund der Trägervielfalt in der deutschen Alterssicherung bei der Bevölkerung ein steigender Bedarf, Informationen aus allen Säulen zusammenzuführen, um einen Gesamtüberblick über die Versorgung zu ermöglichen.

Künftig sollte daher die Entscheidungsgrundlage für die Bürger verbessert werden. Dazu sollte eine internetbasierte säulenübergreifende Renteninformation geschaffen werden, die den Bürgern transparent macht, mit welchen Leistungen sie insgesamt im Alter rechnen können. Mögliche Versorgungslücken könnten so leichter identifiziert und geschlossen werden. Nötig hierfür ist die Einrichtung einer IT-gestützten Informationsplattform, wie es sie beispielsweise in Dänemark schon gibt.

Es gilt noch viele Detailfragen zu lösen, um die Plattform unkompliziert, technisch praktikabel und kostenbewusst umzusetzen. Wichtig dafür ist aber Rückenwind durch die Politik, um im gemeinsamen Dialog mit Politik, Datenschützern und Anbietern bestehende Hürden zu überwinden.

## **VI. Weiterer Ausbau der bAV ist möglich**

Die Ausführungen zeigen: Die Erfolgsgeschichte der bAV seit dem Jahr 2002 lässt sich fortsetzen, wenn die guten und akzeptierten Lösungen durch gezielte Maßnahmen verbessert werden, also durch Evolution. Revolution hingegen birgt die Gefahr, dass das Erreichte ohne Not gefährdet wird. Dies kann sich Deutschland aufgrund des fortgeschrittenen demografischen Wandels und nicht zuletzt aufgrund der angespannten Niedrigzinsphase keinesfalls leisten. Die Versicherungswirtschaft steht bereit, an einer konsequenten Weiterentwicklung mitzuwirken.

Berlin, März 2015