

**Institut für Mittelstandsforschung  
Bonn**

**Betriebliche Altersversorgung  
im Mittelstand**

von

Guido Paffenholz, Sanita Schröder und Frank Wallau

IfM-Materialien Nr. 162



Materialien

## Impressum

### Herausgeber

Institut für Mittelstandsforschung Bonn  
Maximilianstr. 20, 53111 Bonn  
Telefon + 49/(0)228/72997-0  
Telefax + 49/(0)228/72997-34  
[www.ifm-bonn.org](http://www.ifm-bonn.org)

### Ansprechpartner

Frank Wallau

### IfM-Materialien Nr. 162

ISSN 2193-1852 (Internet)

ISSN 2193-1844 (Print)

Bonn, April 2005

Das IfM Bonn ist eine Stiftung des privaten Rechts.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Ministerium für Wirtschaft, Energie,  
Industrie, Mittelstand und Handwerk  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Inhalt

Verzeichnis der Abbildungen	III
Verzeichnis der Tabellen	VI
Verzeichnis der Übersichten	VI
Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand	1
1. Einführung	1
2. Alterssicherung in Deutschland	4
2.1 Säulen der Altersvorsorge	4
2.2 Reformen der gesetzlichen Rente	6
2.3 Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge	9
3. Kernpunkte der betrieblichen Altersvorsorge	12
3.1 Ausgestaltungsvarianten	12
3.1.1 Versorgungszusagen als Rechtsgrundlage	12
3.1.2 Entgeltumwandlung von Arbeitnehmern	15
3.1.3 Durchführungswege	18
3.2 Sicherung von Betriebsrenten	25
3.2.1 Unverfallbarkeit von Anwartschaften	25
3.2.2 Übertragung von Anwartschaften	27
3.2.3 Abfindungsgrenzen	29
3.2.4 Schutz gegen Insolvenz von Arbeitgebern	30
3.2.5 Anpassung von Rentenleistungen	34
3.3 Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen	36
3.3.1 Steuerabzugsmöglichkeiten für Arbeitgeber	36
3.3.2 Steuerliche Implikationen für Arbeitnehmer	37
3.3.2.1 Gesetzeslage bis Jahresende 2004	37
3.3.2.2 Neuregelungen zum Jahresbeginn 2005	43
3.3.3 Beitragspflichten in der Sozialversicherung	46
3.4 Problembereiche aus Arbeitgebersicht	50
3.4.1 Grundproblematik	50
3.4.2 Risikoarten	52
4. Empirische Befunde zur betrieblichen Altersvorsorge	60
4.1 Datenbasis	60
4.2 Verbreitungsgrad der bAV	63
4.3 Ausgestaltung von bAV-Modellen	67
4.3.1 Finanzierung	67
4.3.2 Durchführungswege	72
4.3.3 Mitarbeiterinformation	79

4.4	Implementierung von bAV-Modellen	82
4.4.1	Beweggründe	82
4.4.2	Beratungsbedarf	90
4.4.3	Mitarbeiterresonanz	93
4.4.4	Einführungshemmnisse	97
5.	Zusammenfassung	101
	Anhang	108
	Literaturverzeichnis	111

## Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Säulen der Alterssicherung im internationalen Vergleich (gemessen an den Alterseinkommen von Rentnern)	5
Abbildung 2:	Beziehungen bei Direktzusagen	19
Abbildung 3:	Beziehungen bei Unterstützungskassen	20
Abbildung 4:	Beziehungen bei Direktversicherungen	22
Abbildung 5:	Beziehungen bei Pensionskassen	23
Abbildung 6:	Beziehungen bei Pensionsfonds	24
Abbildung 7:	Vertragsverhältnisse bei betrieblichen Altersvorsorge- modellen	51
Abbildung 8:	Phasenspezifische Arbeitgeberrisiken aus einer betrieblichen Altersversorgung	53
Abbildung 9:	Anteil der Betriebsstätten in der Privatwirtschaft mit betrieblicher Altersversorgung nach Betriebs- größen	63
Abbildung 10:	Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersvorsorge nach Beschäftigtengrößenklassen	65
Abbildung 11:	Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge	68
Abbildung 12:	Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge nach Unternehmensgrößenklassen	69
Abbildung 13:	Veränderungen in der Finanzierung der betrieb- lichen Altersversorgung in Betriebsstätten von 2001 bis 2003 (Mehrfachnennungen)	70
Abbildung 14:	Geplante Finanzierung neuer oder zukünftiger bAV-Verträge	71
Abbildung 15:	Genutzte Durchführungswege nach Beschäftigten- größenklassen (Mehrfachnennungen)	73
Abbildung 16:	Lob-Kritik-Verhältnis bezüglich der einzelnen Durchführungswege (Saldo)	75
Abbildung 17:	Neu angebotene Durchführungswege seit 2002 (Mehrfachnennungen)	76

#### IV

Abbildung 18: Angebot an Durchführungswegen nach Beschäftigtengrößenklassen	77
Abbildung 19: Ausgestaltung betrieblicher Altersvorsorgemodelle	78
Abbildung 20: Kommunikationswege für die Mitarbeiterinformation im Zeitverlauf (Mehrfachnennungen)	80
Abbildung 21: Kommunikationswege für die Mitarbeiterinformation (Mehrfachnennungen)	81
Abbildung 22: Bedeutung unterschiedlicher Motive für die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung (1 = sehr gering; 5 = sehr hoch)	83
Abbildung 23: Bedeutung unterschiedlicher Motive für die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung nach Beschäftigtengrößenklassen (1 = sehr gering; 5 = sehr hoch)	85
Abbildung 24: Bedeutung unterschiedlicher Motive für die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung nach Finanzierungsart (1 = sehr gering; 5 = sehr hoch)	86
Abbildung 25: Gründe für Neueinführung/Ausbau der betrieblichen Altersversorgung nach Betriebsgröße (Mehrfachnennungen)	87
Abbildung 26: Vorhandensein einer betrieblichen Altersversorgung nach Bedeutung ausgewählter unternehmerischer Zielsetzungen (1 = sehr gering; 5 = sehr hoch)	88
Abbildung 27: Arbeitgeberleistungen nach Beurteilung der Mitarbeiter im Branchenvergleich (1 = deutlich unter Branchendurchschnitt; 5 = führend in der Branche)	89
Abbildung 28: Beratungsbedarf von bAV-Verantwortlichen	90
Abbildung 29: Bekanntheit und Verständlichkeit von bAV-Modellen aus Arbeitgebersicht	91
Abbildung 30: Beratungsbedarf bei bAV-Verantwortlichen nach Unternehmensgröße	92
Abbildung 31: Abschlussquoten nach Beschäftigtenzahl (Mittelwerte)	94

Abbildung 32: Einschätzung der zukünftigen Abschlüsse bis November 2005 nach Unternehmensgröße (Mittelwerte)	95
Abbildung 33: Gründe für die Nicht-Einführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle nach Beschäftigtenzahl (bAV-Report 2004) (Mehrfachnennungen)	98
Abbildung 34: Gründe für die Nicht-Einführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle nach Beschäftigtenzahl (Infratest-Studie) (Mehrfachnennungen)	99

### **Verzeichnis der Tabellen**

Tabelle 1:	Entwicklung des PSVaG	33
Tabelle 2:	Anteil der Betriebsstätten in der Privatwirtschaft mit betrieblicher Altersversorgung von Dezember 2001 bis März 2003 nach der Betriebsgröße	66
Tabelle 3:	Entwicklung des Anteils sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft mit betrieblicher Altersversorgung nach Betriebsgrößenklassen	93
Tabelle 4:	Struktur des Befragungssamples der IfM-Unternehmensbefragung 2004	108
Tabelle 5:	Struktur des Teilsamples der BDI-Studie	110

### **Verzeichnis der Übersichten**

Übersicht 1:	Vergleich der Durchführungswege	25
Übersicht 2:	Steuerrechtliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung beim Arbeitnehmer (Regelung bis 31.12.2004)	41
Übersicht 3:	Änderungen in der steuerlichen Förderung der bAV	45
Übersicht 4:	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Altersvorsorgebeiträge	48
Übersicht 5:	Empirische Untersuchungen zur betrieblichen Altersversorgung	61



## 1. Einführung

Aufgrund der demographischen Entwicklung kommen auf die gesetzliche Rentenversicherung in den nächsten Jahrzehnten große Belastungen zu. Die Verschiebung der Altersstruktur der Bevölkerung mit einem steigenden Anteil der Nichterwerbspersonen im Alter von 65 und mehr Jahren hat zur Folge, dass im April 2001 bereits fast ein Viertel aller Bundesbürger (23 %) Renten- und Pensionszahlungen als wichtigste Quelle für den Lebensunterhalt nannten (STATISTISCHES BUNDESAMT 2002, S. 47). Angesichts dieses Szenarios gehen die Empfehlungen der Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme - kurz Rürup-II-Kommission genannt - dahin, die private Vorsorge und die betriebliche Altersversorgung zu stärken (RÜRUP 2004a, S. 20). Die jüngsten Rentenreformen ebnen den Weg dafür. Der betrieblichen Altersversorgung wird in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung eingeräumt, da sie sich für einen flächendeckenden Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung in besonderer Weise eignet (PERRENG/KERSCHBAUMER 2002, S. 12).

Zielsetzung der Bundesregierung war es, die Rahmenbedingungen für betriebliche Altersvorsorgemodelle zu verbessern und mithin ihre Akzeptanz bei Arbeitnehmern zu erhöhen. Die gesetzlichen Vorschriften zur betrieblichen Altersversorgung haben daher in den vergangenen Jahren erhebliche Veränderungen erfahren, die insbesondere ihre steuerliche Förderung, Bestimmungen zum Arbeitnehmerschutz und zur Entgeltumwandlung betrafen. Der Charakter der betrieblichen Altersvorsorge hat sich dabei insbesondere durch die erweiterten Rechte der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung nachhaltig geändert. Während die betriebliche Altersvorsorge ursprünglich auf dem Freiwilligkeitsgrundsatz beruhte, ist mit Wirkung vom 1. Januar 2002 dieses Grundprinzip durch den Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung eingeschränkt worden. Danach hat jeder in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer das Recht, einen Teil seines Gehalts in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Versorgungsleistungen umzuwandeln. Die Einführung dieses Rechtsanspruchs schafft damit eine zentrale Voraussetzung für eine flächendeckende Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung.

Kleinen und mittleren Unternehmen kommt für die angestrebte flächendeckende Verbreitung der zweiten Säule der Alterssicherung eine zentrale Bedeutung zu. So sind fast 90 % der Unternehmen in Deutschland kleine Unternehmen

mit weniger als 20 Beschäftigten.<sup>1</sup> Kosten- und Risikoaspekte sowie Informationsdefizite haben den Mittelstand aber in der Vergangenheit vielfach von einer Einführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle abgehalten (ZAß 2000, S. 44). Das gesetzlich garantierte Recht auf Entgeltumwandlung stellt die mittelständischen Arbeitgeber nun vor eine neue Situation. Denn der Rechtsanspruch gilt unabhängig von der Größe des Unternehmens. Dies bedeutet, dass sich nun auch kleine und mittlere Unternehmen verstärkt mit dem Thema der betrieblichen Altersversorgung auseinandersetzen müssen. Zudem kann der Anspruch auf Entgeltumwandlung auch so interpretiert werden, dass eine gewisse Grundinformationspflicht des Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeitern besteht, der auch kleine und mittlere Unternehmen nachkommen müssen (SCHANZ 2004, S. 66). Dies verlangt von mittelständischen Unternehmen trotz typischerweise begrenzter Kapazitäten (zusätzliche) Anstrengungen zur Informationsbeschaffung. Diesen Sachverhalt nimmt das Institut für Mittelstandsforschung Bonn zum Anlass, den Status Quo der betrieblichen Altersversorgung im Mittelstand näher zu untersuchen.

Im theoretischen Teil der Untersuchung wird im Anschluss an diese Einleitung zunächst das deutsche Alterssicherungssystem dargestellt. Hierbei wird auf die Bedeutung der einzelnen Säulen der Alterssicherung eingegangen und werden die zentralen Gesetzesinitiativen der letzten Jahre zur Sicherung der gesetzlichen Rente sowie zur Stärkung der Betriebsrente aufgezeigt. Das dritte Kapitel fokussiert auf die betriebliche Altersversorgung. Nach einer Darstellung zentraler Ausgestaltungsvarianten der betrieblichen Altersvorsorge wird zunächst auf arbeitsrechtliche Regelungen zur Sicherung von Betriebsrenten insbesondere bei Arbeitsplatzwechsel von Arbeitnehmern und im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers eingegangen, bevor dann die für diesen Bereich relevanten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen näher erläutert werden. Abschluss dieses Kapitels bildet eine Betrachtung der Problembereiche der betrieblichen Altersversorgung aus Arbeitgebersicht, wobei vor allem die spezifischen Risiken bei einer Abwicklung über externe Versorgungsträger im Vordergrund stehen.

Das vierte Kapitel beschäftigt sich schließlich mit der praktischen Umsetzung der betrieblichen Altersvorsorge in mittelständischen Unternehmen. Grundlage bilden empirische Studien unterschiedlicher Institutionen zu dieser Thematik,

---

<sup>1</sup> Laufend aktualisierte Kennzahlen zum deutschen Mittelstand sind im Internet unter [www.ifm-bonn.org](http://www.ifm-bonn.org) abrufbar.

welche um Sonderauswertungen eigener Befragungen des IfM Bonn und durchgeführter Experteninterviews ergänzt werden. Aufgrund der unterschiedlichen Schwerpunkte der einzelnen Studien ermöglicht diese Vorgehensweise einen breiten Überblick über die gegenwärtige Situation der betrieblichen Altersvorsorge im Mittelstand. Nach einer kurzen Beschreibung der betrachteten Untersuchungen wird zunächst auf den Verbreitungsgrad betrieblicher Altersvorsorgemodelle im Mittelstand sowie auf branchen- und unternehmensgrößen-spezifische Besonderheiten in der Verbreitung eingegangen. Hiernach rückt die Ausgestaltung bestehender Modelle in den Fokus der Betrachtung und die praktische Bedeutung einzelner Finanzierungsformen oder Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge sowie bestimmter Instrumente der Mitarbeiterinformation wird beleuchtet. Im Anschluss werden die Beweggründe von Unternehmen für die Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge, der hiermit verbundene Beratungsbedarf sowie die Resonanz der Mitarbeiter untersucht. Zuletzt werden Faktoren, die bAV-inaktive Unternehmen weiterhin von einer Einführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle abhalten, näher betrachtet.

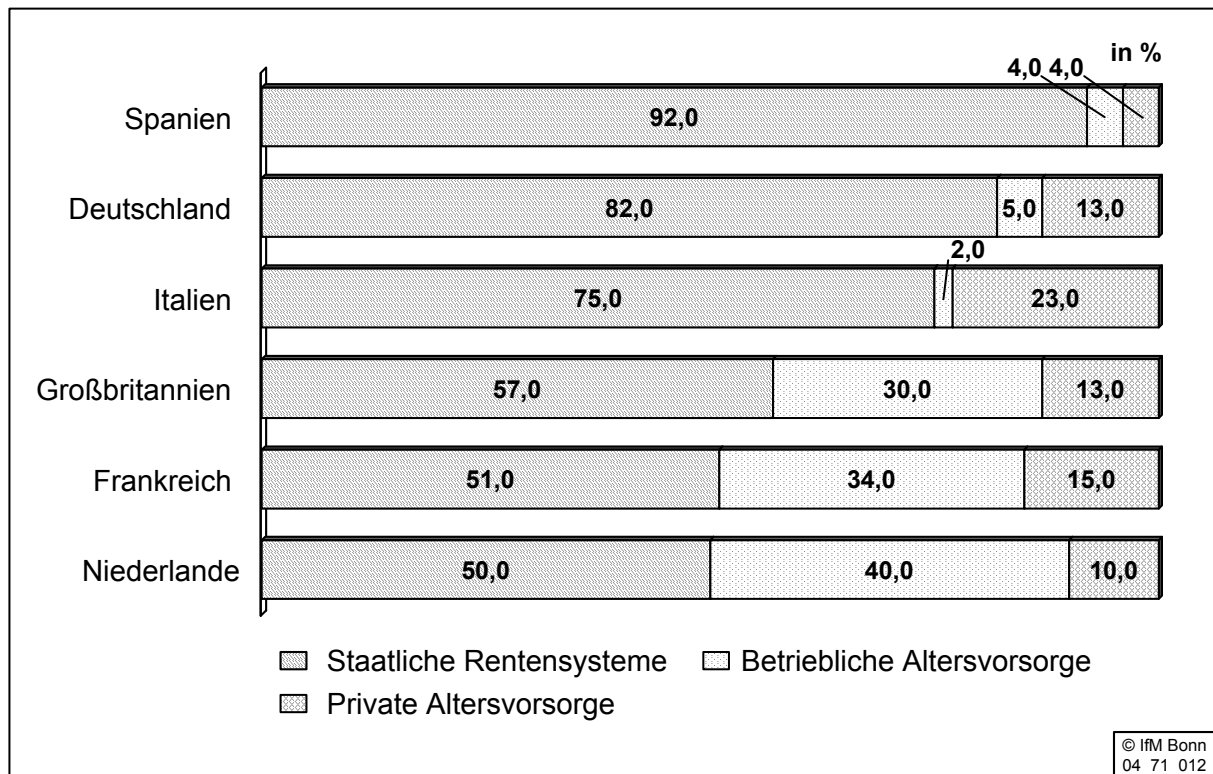
## **2. Alterssicherung in Deutschland**

### **2.1 Säulen der Altersvorsorge**

Das Gesamtsystem der Alterssicherung umfasst in den meisten Ländern der Europäischen Union drei Säulen. Basis der Alterssicherung sind dabei regelmäßig staatliche Systeme, die entweder eine Grundversorgung oder eine gewisse Lebensstandardabsicherung gewährleisten sollen. Die Finanzierung dieser Systeme erfolgt im Rahmen von Umlageverfahren über Steuern oder wird durch obligatorische Beiträge gesichert, wobei die nationalen Systeme in unterschiedlichem Ausmaß Umverteilungswirkungen entfalten (DEUTSCHE BUNDESBANK 2001, S. 46). Die zweite Säule der Alterssicherung bilden kollektive, auf betrieblicher Ebene angesiedelte Sicherungssysteme. Sie dienen einer weitergehenden Lebensstandardsicherung, ohne dass ihnen zusätzliche Umverteilungsaufgaben zugewiesen sind. Die freiwillige private Altersvorsorge stellt die dritte Säule der Alterssicherung dar. Im Unterschied zur gesetzlichen Rente sind betriebliche und private Altersversorgung in den meisten Ländern der Europäischen Union nicht obligatorisch, sondern stehen im Ermessen des Einzelnen. Auch werden sie nicht im Umlageverfahren, sondern durch Kapitaldeckung finanziert (HÜSKEN 2001, S. 19).

Eckpfeiler der Alterssicherung bildet in Deutschland nach wie vor die gesetzliche Rentenversicherung. Sozialhilfe und die im Jahr 2003 eingeführte Grundversicherung für Rentner flankieren dabei die gesetzliche Rente und garantieren so ein Mindestmaß an Altersleistungen. Die herausgehobene Bedeutung der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland verdeutlicht die Tatsache, dass das Haushaltseinkommen von Personen mit einem Alter von mehr als 65 Jahren zu etwa 82 % auf ihren Leistungen beruht. Insgesamt belaufen sich Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung auf rund 10 % des deutschen Brutto sozialprodukts. In den USA liegt der entsprechende Anteil hingegen nur etwa halb so hoch (BÖRSCH-SUPAN u.a. 1999, S. 12). Betriebsrenten tragen bislang nur rund 5 % zum derzeitigen Alterseinkommen von Rentnern bei, Ersparnisse aus der privaten Altersvorsorge, Verdienste und Transfers innerhalb der Familie vereinigen 13 % der Einkünfte von Rentnern auf sich. Deutschland hat mithin eine alles überragende erste Säule, wohingegen die beiden anderen Säulen derzeit noch relativ schwach entwickelt sind.

Abbildung 1: Säulen der Alterssicherung im internationalen Vergleich (gemessen an den Alterseinkommen von Rentnern)



Quelle: BRÄUNINGER (2003), S. 19.

International ist die Bedeutung der einzelnen Säulen innerhalb des Gesamtsystems der Alterssicherung recht unterschiedlich. Die länderspezifischen Strukturen reflektieren dabei im Wesentlichen die jeweils vorherrschenden Traditionen hinsichtlich der Sozialpolitik im Allgemeinen und der Auffassungen zu den Aufgaben des Staates bei der Alterssicherung im Speziellen. In Spanien und Italien dominieren dabei ähnlich wie in Deutschland eindeutig umlagefinanzierte staatliche Alterssicherungssysteme. So liegt der Anteil staatlicher Renten und Pensionen am Rentnereinkommen in diesen Ländern - wie in Deutschland - mit Werten über 75 % vergleichsweise hoch (BRÄUNINGER 2003, S. 19). Länder wie Großbritannien, Frankreich oder die Niederlande weisen hingegen eine wesentlich ausgewogenere Struktur auf. Die zweite und dritte Säule hat dort eine weitaus höhere Bedeutung als hierzulande. Das gilt insbesondere für die kapitalgedeckte betriebliche Vorsorge, deren Anteil an den Alterseinkommen z.B. in Großbritannien und den Niederlanden bei rund 30 bzw. 40 % liegt (BRÄUNINGER 2003, S. 19). Im Unterschied zu Deutschland, wo die betriebliche Alterssicherung auf freiwilliger Basis erfolgt, ist z.B. in den Niederlanden und in Frankreich die betriebliche Altersversorgung für alle Beschäftigten obligatorisch. Folge ist, dass in diesen beiden Ländern mehr als

80 % der Beschäftigten durch Betriebsrentenregelungen erfasst werden (HÜSKEN 2001, S. 19). Der entsprechende Vergleichswert für Deutschland liegt hingegen deutlich niedriger. (HUNDT 2004, S. 1).

## 2.2 Reformen der gesetzlichen Rente

Die gesetzliche Rente basiert auf dem sogenannten Generationenvertrag. Hiernach finanziert die jeweilige Arbeitnehmergeneration mit ihren Beiträgen die Leistungen für die jeweilige Rentnergeneration. Die Funktionsfähigkeit dieses Systems hängt naturgemäß davon ab, dass die nachkommenden Generationen in der Lage sind, die Rentenansprüche der älteren Generation durch ihre Beiträge zu decken. Dies wird jedoch zunehmend schwieriger zu erreichen sein, da die allgemeine Lebenserwartung der Deutschen bei gleichzeitig sinkenden Geburtenraten zunimmt. Die demografische Alterung der deutschen Bevölkerung dürfte sich dabei in den kommenden Jahrzehnten nach den gegenwärtigen Prognosen noch beschleunigen (EUROPÄISCHE KOMMISSION 2003, S. 12). Folge der Verschiebung der Altersstruktur sind deutlich höhere Belastungen zukünftiger Beitragszahler durch die gesetzliche Rente.

Dieses Szenario bildet den Hintergrund für zwei zentrale Reformen der gesetzlichen Rente. So zielen sowohl das Altersvermögensgesetz<sup>2</sup> / Altersvermögensergänzungsgesetz<sup>3</sup> als auch das RV-Nachhaltigkeitsgesetz<sup>4</sup> darauf ab, die Sicherheit der gesetzlichen Rente bei gleichzeitiger Begrenzung der Beitragslast für künftige Beitragszahler zu gewährleisten. (EUROPÄISCHE KOMMISSION 2003, S. 121; DEUTSCHE BUNDESBANK 2001, S. 46). Tiefgreifende Veränderungen für die gesetzliche Rente im steuerlichen Bereich hatte das Alterseinkünftegesetz<sup>5</sup> zur Folge. Hintergrund dieses Gesetzes war ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 6. März 2002 zur unterschiedlichen Besteuerung von Beamtenpensionen und Leistungen aus der gesetzli-

---

<sup>2</sup> Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (AVmG) und Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (AVmEG).

<sup>3</sup> Das gesamte Gesetzesvorhaben wurde von der Bundesregierung aufgrund der unterschiedlichen Mehrheitsverhältnisse in Bundestag und Bundesrat in einen zustimmungspflichtigen und -freien Teil aufgeteilt.

<sup>4</sup> Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung.

<sup>5</sup> Gesetz zur Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (AltEinkG).

chen Rentenversicherung, dass den Gesetzgeber zu einer Neuregelung der steuerlichen Bestimmungen verpflichtete. Die zentralen Inhalte dieser Gesetze werden im Folgenden kurz beschrieben:

- *Altersvermögens(ergänzungs)gesetz*

Das Altersvermögens(ergänzungs)gesetz<sup>6</sup> ersetzt die seit 1992 praktizierte nettolohnbezogene Rentenanpassung durch eine "modifizierte Bruttoanpassung" (VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER 2001, S. 5). Bestimmungsgrundlage für die Höhe der Rentenanpassung bildet seitdem die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme der Arbeitnehmer, wobei allerdings Veränderungen bei den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung und zur staatlich geförderten privaten Altersvorsorge berücksichtigt werden.<sup>7</sup> Die Rentenformel soll nach Maßgabe des Gesetzes im Jahr 2011 durch die Einführung eines konstanten Faktors, der eine generelle Verlangsamung des Rentenanstiegs bewirkt, erneut geändert werden. Neben Änderungen bei der Rentenformel beinhaltete das Gesetz Absenkungen von Leistungen zur Hinterbliebenenversorgung sowie ein sogenanntes Rentensplitting von Ehegatten. Der Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung soll durch diese Veränderungen bis 2020 auf 20 % und bis 2030 auf 22 % begrenzt werden.

- *RV-Nachhaltigkeitsgesetz*

Kernelement des RV-Nachhaltigkeitsgesetzes<sup>8</sup> ist die Einführung eines sogenannten "Nachhaltigkeitsfaktors" in die Rentenanpassungsformel. Die erneute Änderung soll gewährleisten, dass die demografische Entwicklung der Bevölkerung bei Rentenanpassungen Berücksichtigung findet. So bewirkt dieser

---

<sup>6</sup> Das Gesetzespaket wurde im Mai 2001 vom Deutschen Bundestag verabschiedet und trat zum 01.01.2002 in Kraft. Es hat dabei nicht nur Auswirkungen auf die gesetzliche Rente, sondern auch auf die betriebliche und private Altersvorsorge. Zu den Änderungen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge siehe: Kapitel 2.3. Im Bereich der privaten Altersvorsorge begründete das Gesetz eine umfangreiche staatliche Förderung durch Gewährung von steuerlichen Vergünstigungen oder Zuschüssen (sog. Riester-Rente).

<sup>7</sup> Ein Anstieg des Beitragssatzes in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie des Altersvorsorgeanteils zur privaten Altersvorsorge dämpft dabei nach der neuen Rentenformel die Rentenanpassung; sinkende Beitragssätze haben hingegen einen Anstieg der Rentenanpassung zur Folge. Veränderungen der Beitragssätze zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung haben seit der Neuregelung keinen Einfluss auf die Höhe der Rentenanpassung mehr.

<sup>8</sup> Das Gesetz wurde im März 2004 vom Deutschen Bundestag beschlossen und trat zu Jahresbeginn 2005 in Kraft.

Faktor, dass Rentenanpassungen geringer ausfallen, wenn sich das Verhältnis von erwerbsfähiger Bevölkerung zu Rentenbeziehern verschlechtert. Angesichts der bereits geschilderten demografischen Entwicklungstendenzen dürften Renten infolge des Nachhaltigkeitsfaktors mithin zukünftig langsamer steigen als Löhne und Gehälter. Darüber hinaus sieht das Gesetz ferner eine Anhebung der Altersgrenze für den frühest möglichen Beginn der vorzeitigen Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit auf das 63. Lebensjahr vor.<sup>9</sup>

- *Alterseinkünftegesetz*

Mit dem Alterseinkünftegesetz<sup>10</sup> wurde die nachgelagerte Besteuerung für Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung eingeführt: Erwerbstätige können einerseits Beiträge für eine angemessene Altersvorsorge bei der Einkommensteuerberechnung als Sonderausgabe abziehen, andererseits werden die Leistungen steuerlich voll, und nicht mehr nur mit dem jeweiligen Ertragsanteil, erfasst. Während also die Arbeitseinkommen entlastet werden, werden die Renteneinkommen in Zukunft stärker belastet. Der Systemwechsel soll dabei schrittweise über einen Zeitraum von 35 Jahren erfolgen.<sup>11</sup> Im Vergleich zur alten Rechtslage hat das Alterseinkünftegesetz eine deutliche Erhöhung des steuerpflichtigen Renteneinkommens zur Folge, wobei die Auswirkungen auf die tatsächliche Steuerbelastung von der Rentenhöhe und den übrigen Ein-

---

<sup>9</sup> Diese gilt allerdings nicht für Versicherte, die vor dem 01.01.2004 über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses disponiert haben oder an diesem Tag arbeitslos waren.

<sup>10</sup> Das Gesetz wurde im Juli 2004 vom Deutschen Bundestag verabschiedet und trat zum 01.01.2005 in Kraft. Es hat dabei auch Auswirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge. Diese werden im folgenden Kapitel beschrieben.

<sup>11</sup> Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen hiernach ab 2005 zu 50 % der Einkommensteuer. Dies gilt für alle Rentenbezieher im Jahr 2005, also auch für Bestandsrentner. Der nicht der Besteuerung unterliegende Rentenanteil wird als "Rentenfreibetrag" für die Laufzeit der Rente festgeschrieben und jedes Jahr bei der Steuerermittlung angesetzt. Erhöht sich die Rente im Zeitverlauf, erhöht sich auch die steuerpflichtige Rente. Für jeden neu hinzukommenden Rentnerjahrgang, also ab dem Jahr 2006, wird der Besteuerungsanteil bis zum Jahr 2020 jährlich um jeweils 2 Prozentpunkte angehoben. Von 2020 bis 2040 ist eine langsamere Steigerung um jährlich einen Prozentpunkt vorgesehen. Folglich ist erst für den Rentnerjahrgang des Jahres 2040 die Leibrente in voller Höhe steuerbar. Bei der Berücksichtigung von Altersvorsorgeaufwendungen als Sonderausgaben ist ebenfalls ein schrittweiser Anstieg vorgesehen: So bleiben im Jahr 2005 mindestens 60 % der von Arbeitgeber und Arbeitnehmer geleisteten Rentenversicherungsbeiträge steuerfrei. Dieser Anteil wird dann in 2 %-Schritten jährlich erhöht, so dass ab 2025 Altersvorsorgeaufwendungen im Rahmen des einheitlichen Höchstbetrages von 20.000 € für Alleinstehende und 40.000 € für Verheiratete in vollem Umfang abziehbar sein werden.



künftigen abhängen (SCHNABEL 2004, S. 5 ff.). Die Gesamtwirkung von nachgelagerter Rentenbesteuerung und Steuerbefreiung der Altersvorsorgebeiträge ist dabei u.a. von dem Alter und der Einkommenssituation der Versicherten abhängig.<sup>12</sup>

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Reformen der Jahre 2001 und 2004 die gesetzliche Rentenversicherung finanzierungsseitig stabilisiert haben. Die vorgenommenen Leistungsrücknahmen haben die Wahrscheinlichkeit, dass der Beitragssatz bis 2030 unter 22 % bleiben wird, wesentlich erhöht. Beide Reformen beinhalten jedoch als Folge verringerter Rentenanpassungen und einer partiellen Abkopplung der Rentenentwicklung von der Lohnentwicklung merkliche Leistungsrücknahmen. Während die Standardrente derzeit noch rund 48 % des durchschnittlichen Bruttolohns ausmacht, wird sich der Anteil bis zum Jahr 2030 auf etwa 40 % verringern (RÜRUP 2004b, S. 10). Neben den Kürzungen im Leistungsniveau müssen die Erwerbstätigen ferner zusätzliche Belastungen durch die nachgelagerte Besteuerung der Renten ausgleichen. Die gesetzliche Rente wird somit zwar auch in Zukunft deutlich mehr sein als eine existenzsichernde Grundrente, jedoch nur noch eine Basissicherung. Eine den Lebensstandard sichernde Altersvorsorge bedarf daher verstärkt einer weiteren Vorsorge durch betriebliche oder private Altersvorsorge.

### **2.3 Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge**

Die betriebliche Altersvorsorge als freiwillige Zusatzleistung des Arbeitgebers hat in Deutschland eine lange Tradition. So wurde zur Regulierung der betrieblichen Altersvorsorge bereits 1974 das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (BetrAVG) beschlossen, welches Leistungsmerkmale und Mindestnormen für Betriebsrenten festgelegt sowie gemeinsame Vorschriften für die verschiedenen Durchführungswege zusammenfasst (DEUTSCHE BUNDESBANK 2001, S. 46). Die Regelungen betreffen im we-

---

<sup>12</sup> Nach einer Studie des Deutschen Instituts für Altersvorsorge bedeutet der Übergang zur nachgelagerten Besteuerung vor allem für die mittleren und älteren Generationen mit höheren Einkommen eine Mehrbelastung. Geringverdiener (bis zu ca. 20.000 € Jahresverdienst) werden nach voller Einführung der nachgelagerten Besteuerung keine Steuern auf ihre Renten abführen müssen, werden aber in der Erwerbsphase steuerlich entlastet. Sie profitieren per Saldo eindeutig von der Umstellung auf die nachgelagerte Besteuerung. Ferner ergibt sich für die jüngeren Generationen per Saldo eine Entlastungswirkung, die aber voraussetzt, dass die Steuerentlastung während der Erwerbsphase angespart wird. (SCHNABEL 2004)

sentlichen die Finanzierung, die Unverfallbarkeitsfristen, die Haftung, die Form der Zusage und die Anpassung der Leistung.

Eher als Formen der privaten Vorsorge erlaubt die betriebliche Altersvorsorge einen flächendeckenden Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung (PERRENG/KERSCHBAUMER 2002, S. 12). Ihr wird daher gemeinhin eine besondere Bedeutung zur Sicherung des Lebensstandards im Alter zugesprochen. Dennoch stagnierte die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland seit den 80iger Jahren auf recht niedrigem Niveau und macht - wie bereits ausgeführt - nur ca. 5 % der jährlichen Alterseinkommen aus (EICHENHOFER 2004, S. 1). Als Ursache führen Experten insbesondere dirigistische Eingriffe des Gesetzgebers oder der Rechtsprechung zulasten der Arbeitgeber an (BECKER/DEUTSCH 2003, S. 9). Die rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen setzten dabei vor allem einer stärkeren Verbreitung im Mittelstand enge Grenzen (HÜSKEN 2001, S. 18).

Erste Schritte zur Revitalisierung der betrieblichen Altersversorgung wurden angesichts der demografischen Probleme und des wachsenden Konsolidierungsbedarfs in der gesetzlichen Rentenversicherung bereits Ende der 90iger Jahre unternommen. Hieran schlossen sich in den Folgejahren weitere Gesetzesinitiativen an. Für die Weiterentwicklung der gesetzlichen Bestimmung zur betrieblichen Altersversorgung sind folgende Gesetze bedeutsam:

- *Rentenreformgesetz 1999*

Das Rentenreformgesetz führte erstmalig gesetzliche Regelungen der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung mittels Entgeltumwandlung ein. Die zuvor nur vage formulierten und durch die Rechtsprechung zu Gunsten der Versorgungsempfänger weit ausgelegten Anpassungsregeln von Betriebsrenten wurden so konkretisiert und in bestimmten Punkten zugunsten der Arbeitgeber gelockert.

- *Altersvermögens(ergänzungs)gesetz*

Neben den bereits beschriebenen Änderungen im Bereich der gesetzlichen Rente enthielt das Altersvermögens(ergänzungs)gesetz auch Neuerungen für die betriebliche Altersvorsorge. So begründete dieses Gesetz einen generellen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung. Weitere Neuerungen betrafen die Einführung von Pensionsfonds als fünften Durchführungsweg sowie die Zulassung von Beitragszusagen mit Mindestleistung als Zusageform

des Arbeitgebers. Darüber hinaus wurden die Fristen für die Unverfallbarkeit von Betriebsrentenansprüchen<sup>13</sup> zugunsten von Arbeitnehmern herabgesetzt.

- *Alterseinkünftegesetz*

Für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung wurde durch das Alterseinkünftegesetz das nebeneinander von vor- und nachgelagerter Besteuerung beendet und die nachgelagerte Besteuerung für alle Durchführungswege vorgeschrieben. Dies ermöglichte gleichzeitig eine Vereinheitlichung der steuerlichen Förderung. Darüber hinaus führte es zu einer Verbesserung der Übertragungsmöglichkeiten von Betriebsrentenansprüchen bei Arbeitgeberwechsel.

Die Rechte der Arbeitnehmer wurden durch diese Gesetze in den vergangenen Jahren wesentlich gestärkt. Zudem hat sich der Charakter der betrieblichen Altersversorgung durch den Anspruch auf Entgeltumwandlung verändert. So ist die betriebliche Altersversorgung nicht mehr in jedem Fall eine freiwillige Zusatzleistung des Arbeitgebers. In Verbindung mit den Einschnitten im Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung ist für die nächsten Jahre mit einer wachsenden Nachfrage von Arbeitnehmern nach betrieblichen Altersvorsorgemodellen zu rechnen (DEUTSCHE BUNDESBANK 2001, S. 61).

---

<sup>13</sup> Zur Unverfallbarkeit siehe: Kapitel 3.2.1.

### **3. Kernpunkte der betrieblichen Altersvorsorge**

#### **3.1 Ausgestaltungsvarianten**

##### **3.1.1 Versorgungszusagen als Rechtsgrundlage**

Rechtsgrundlage der betrieblichen Altersvorsorge sind unabhängig von ihrer Finanzierung sog. "Versorgungszusagen" des Arbeitgebers. So liegt eine betriebliche Altersvorsorge nach § 1 BetrAVG dann vor, wenn Arbeitnehmern aus Anlass ihres Arbeitsverhältnisses von ihren Arbeitgebern Leistungen zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos (Alters-, Hinterbliebenen-, Invaliditätsversorgung) zugesagt werden und Leistungsansprüche erst mit Eintritt des betreffenden Risikos entstehen. Dieses ist bei der Altersversorgung das Erreichen einer Altersgrenze von mindestens 60 Jahren, bei der Hinterbliebenenversorgung der Tod des Arbeitnehmers und bei der Invaliditätsversorgung der Eintritt der Invalidität. Die Abhängigkeit des Leistungsfalls von biologischen Ereignissen und der Versorgungscharakter der Leistungen grenzen die betriebliche Altersvorsorge von anderen Sozialleistungen von Arbeitgebern, wie z.B. Übergangs- oder Sterbegelder, ab.

Versorgungszusagen und damit Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge können vom Arbeitgeber auf bestimmte Arbeitnehmergruppen beschränkt werden. Die konkreten Gründe für Differenzierungen zwischen den Arbeitnehmern sind bereits bei der Erteilung der Versorgungszusage an den begünstigten Personenkreis herauszustellen und festzuhalten. Begrenzungen auf einen bestimmten Personenkreis müssen zudem nach sachlichen Kriterien, wie z.B. eine gewünschte Bindung an das Unternehmen oder die Abdeckung eines besonderen Versorgungsbedarfs, vorgenommen werden (KISTERS-KÖLKES 2004, S. 7). Unzulässig ist insbesondere eine Differenzierung nach dem Geschlecht. Liegen sachliche Abgrenzungsgründe nicht vor, erwachsen der benachteiligten Personengruppe nach Maßgabe des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes von Arbeitnehmern die selben Rechte wie der begünstigten. Willkürliche Differenzierungen führen demnach zu einer de facto Erweiterung des Begünstigtenkreises.

Die Erteilung einer Versorgungszusage zugunsten von Arbeitnehmern kann grundsätzlich auf drei Wegen erfolgen:

- *Einzelzusage*: Der Arbeitgeber verpflichtet sich bei dieser Zusageform lediglich gegenüber einem bestimmten Arbeitnehmer zur Zahlung von Leis-

tungen bei Eintritt des Versorgungsfalles. Basis bildet eine einzelvertragliche Versorgungsregelung mit dem begünstigten Arbeitnehmer als Bestandteil des Arbeitsvertrages oder mittels eines separaten Vertrages. Solche Individualverträge werden in der Praxis vor allem mit Führungskräften abgeschlossen (SCHMEISSER/BISCHOFF 2003, S. 75).

- *Betriebsvereinbarung*: Versorgungszusagen können durch Betriebsvereinbarungen, also Verträge des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat, erteilt werden. Je nach Inhalt der Betriebsvereinbarung kann die Versorgungszusage alle Arbeitnehmer oder nur bestimmte Arbeitnehmergruppen erfassen. Eine Kündigung entsprechender Betriebsvereinbarungen ist unter Einhaltung bestimmter Fristen möglich. Die Kündigung schließt allerdings nur Versorgungsleistungen für neu eingestellte Mitarbeiter aus, bereits bestehende Versorgungszusagen sind hiervon nicht betroffen (HORN 2004, S. 112 f.).
- *Gesamtzusage*: Diese Form der Zusage stellt eine einheitliche, an alle Arbeitnehmer oder eine bestimmte Gruppe von ihnen gerichtete, verbindliche Erklärung des Arbeitgebers dar, ihnen Versorgungsleistungen nach bestimmten Regeln zukommen zu lassen. Kündigungsmöglichkeiten bestehen nur unter sehr eingeschränkten Voraussetzungen mittels spezieller Betriebsvereinbarung.

Die Bestimmungen der Versorgungszusage sind - unabhängig vom gewählten Zusageweg - maßgeblich für die späteren Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge. Sie sind von daher klar und eindeutig abzufassen. Auftretende Unklarheiten werden regelmäßig zugunsten der Arbeitnehmer ausgelegt, und zwar auch dann, wenn ein externer Versorgungsträger, der für den Arbeitgeber die betriebliche Altersvorsorge abwickelt, verantwortlich für die Abfassung der Zusage war. Die Versorgungszusage muss u.a. Bestimmungen zu den Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge, ihrer Finanzierung (Arbeitgeberbeiträge, Entgeltumwandlung, Eigenbeiträge des Arbeitnehmers), der Art der späteren Leistung (wegen Alter, Invalidität oder Tod) und deren Form (Rente oder Kapitalleistung) umfassen. Ferner sind etwaige Leistungsvoraussetzungen wie z.B. Wartezeiten, besondere Bedingungen (Ausscheiden aus dem Erwerbsleben) oder Ausschlussklauseln in der Versorgungszusage zu benennen.

Hinsichtlich der Höhe der späteren Leistungen sind mit Leistungszusagen und Beitragszusagen mit Mindestleistung zwei Arten von Versorgungszusagen zu unterscheiden. Erstgenannte kennzeichnet dabei die Zusage einer in ihrer Hö-

he von vorneherein festgelegten Versorgungsleistung durch den Arbeitgeber. Beispiele sind monatliche Betriebsrenten in fester Höhe oder in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des letzten Gehalts. Eine Sonderform stellen sog. beitragsorientierte Leistungszusagen dar. Die Höhe der zugesagten Leistung bemisst sich an den Beiträgen, welche die Arbeitgeber aufwenden (möchten). Berechnungsgrundlage sind zumeist Transformationstabellen, die nach versicherungsmathematischen Grundsätzen erstellt werden und eine bestimmte Verzinsung der "Beiträge" unterstellen. Beitragszusagen mit Mindestleistung sind erst seit 2002 in Deutschland zugelassen. Arbeitgeber verpflichten sich bei dieser Variante zur Zahlung von bestimmten Beiträgen für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung und garantieren lediglich eine Mindestleistung in Höhe der eingezahlten Beiträge abzüglich der für die Absicherung der biometrischen Risiken verbrauchten Beträge. Als Leistungen können z.B. gehaltsabhängige Beiträge als Prozentsatz des letzten Gehaltes oder feste Absolutbeträge vorgesehen sein (SCHMEISSER/BISCHOFF 2003, S. 76 f.).

Die Erteilung einer Versorgungszusage begründet für Arbeitgeber eine Haftung für die Erfüllung ihrer Zusagen. Diese Haftung besteht auch dann, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über den Arbeitgeber, sondern über einen Versorgungsträger erfolgt. So enthält das Versorgungsversprechen des Arbeitgebers unabhängig von der Leistungsfähigkeit des Versorgungsträgers stets eine arbeitsrechtliche Grundverpflichtung zur Erbringung der zugesagten Leistung (DROLS 2004a, S. 173; MEIER 2004, S. 155). Diese gilt im Übrigen auch dann, wenn der Arbeitgeber in der Zusage auf die Leistungen des Versorgungsträgers verweist. Kann der Versorgungsträger die zugesagte Leistung nicht aus eigenen Mitteln erbringen, muss der Arbeitgeber für die Erfüllung der Versorgungszusage eintreten; er haftet subsidiär.

Der Haftungsumfang für Arbeitgeber ist je nach Zusageart unterschiedlich. So haftet der Arbeitgeber bei Leistungszusagen für eine bestimmte Höhe der späteren Versorgungsleistungen. Sein genauer Aufwand steht erst in der Leistungsphase fest (HÜSKEN 2001, S. 20). Nachschusspflichten können sich insbesondere bei Insolvenz des Versorgungsträgers oder ungünstiger Renditeentwicklung ergeben. Der Arbeitgeber trägt allein die Ausfall- und Renditerisiken. Anders verhält es sich bei Beitragszusagen. Hier verpflichtet sich der Arbeitgeber lediglich, während eines bestimmten Zeitraums in der Anwartschaftsphase regelmäßig festgelegte Finanzierungsbeiträge zu entrichten. Darüber hinaus gehende Verpflichtungen bestehen für den Arbeitgeber bei reinen Beitragszusagen nicht. Seine Leistungen besitzen damit eine Art Ent-

geltcharakter. Die Höhe der Versorgungsleistungen hängt vor allem vom Anlageerfolg der Beiträge ab. Reine Beitragszusagen sind im Ausland weit verbreitet. In Deutschland sind sie jedoch unzulässig, da die Ausfall- und Renditerisiken ausschließlich beim Arbeitnehmer liegen. Die Festlegung von Mindestleistungen, für die der Arbeitgeber in der Haftung steht, soll den Risikotransfer zu den Arbeitnehmern begrenzen. So verbleibt bei Beitragszusagen mit Mindestleistung das Ausfallrisiko für die geleisteten Beiträge beim Arbeitgeber.

Unterschiede zwischen den Zusagearten bestehen ferner hinsichtlich ihrer Kombinierbarkeit mit einzelnen Durchführungswegen. Für (beitragsorientierte) Leistungszusagen sind alle fünf Durchführungswege zulässig; Beitragszusagen mit Mindestleistung sind nur über Direktversicherungen, Pensionskassen oder Pensionsfonds realisierbar (BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE 2003, S. 27). Dies impliziert, dass bei Direktzusagen sowie Unterstützungskassen das Ausfall- und Renditerisiko stets beim Arbeitgeber liegt. Sofern dabei eine Rückdeckungsversicherung eingebunden ist, wird das Risiko auf den Versicherer ausgelagert, wenn die Versorgungszusage auf die Leistung des Versicherers beschränkt ist und die Versicherung alle zugesagten Leistungen abdeckt.

### **3.1.2 Entgeltumwandlung von Arbeitnehmern**

Die Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung kann sowohl durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer getrennt als auch von beiden gemeinsam erfolgen. Rechte der Arbeitnehmer auf die Erbringung eigener Finanzierungsbeiträge bestanden indessen in der Vergangenheit ebenso wenig wie eine Verpflichtung von Arbeitgebern zum Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge. Dies hat sich mit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes im Januar 2002 geändert. Gemäß § 1a BetrAVG haben Arbeitnehmer seitdem einen Anspruch auf Entgeltumwandlung gegenüber ihren Arbeitgebern, d.h. Arbeitnehmer können nun vom Arbeitgeber verlangen, einen Teil ihres Einkommens in eine betriebliche Altersversorgung einzuzahlen. Dieser Rechtsanspruch schränkt den zuvor gültigen Freiwilligkeitsgrundsatz in der betrieblichen Altersversorgung erheblich ein. So sind Arbeitgeber nunmehr verpflichtet, auf Verlangen ihrer Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung anzubieten. Diese Verpflichtung besteht auch, wenn arbeitgeberseitig keine Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge vorgesehen sind.

Kern der Entgeltumwandlung ist ein Verzicht der Arbeitnehmer auf Teile ihres künftigen Entgelts zugunsten wertgleicher Anwartschaften auf Leistungen der

betrieblichen Altersvorsorge (ROLFES u.a. 2003, S. 8).<sup>14</sup> Eine Entgeltumwandlung liegt dabei allerdings nur vor, wenn auf bereits vereinbartes Arbeitsentgelt verzichtet wird. Der Verzicht auf eine etwaige Gehaltserhöhung zugunsten betrieblicher Altersvorsorgeleistungen ist folglich, im Unterschied zu einem Verzicht auf vereinbartes Weihnachtsgeld, nicht als Entgeltumwandlung zu interpretieren. Hinsichtlich der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Entgeltumwandlungen ist zwischen einer Brutto- und Nettovariante zu unterscheiden (SCHACK/TACKE/THAU 2001, S. 20 f. und 36 ff.). Beiden Varianten gemein ist eine Absenkung des Bruttoarbeitsentgelts um den vereinbarten Umwandlungsbetrag. Dieser Umwandlungsbetrag ist bei der sog. Brutto-Entgeltumwandlung zum Zeitpunkt der Gehaltszahlung steuer- und sozialversicherungsfrei, bei der sog. Netto-Entgeltumwandlung hingegen steuer- und sozialversicherungspflichtig. Die Wahl der letztgenannten Variante ist dabei nur bei Pensionsfonds, Pensionskassen sowie Direktversicherungen möglich. Sie begründet sich aus den Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Riester-Förderung<sup>15</sup>.

Entgeltumwandlungen dürfen ferner nicht mit Eigenbeiträgen des Arbeitnehmers verwechselt werden. Beide Formen der Arbeitnehmerbeteiligung bei der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung unterscheiden sich in rechtlicher Betrachtung im Wesentlichen dadurch, dass es sich bei der Entgeltumwandlung um eine arbeitsvertragliche Veränderungsabrede handelt, durch welche die ursprüngliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Lohnfortzahlung modifiziert wird. Umgewandelt wird der Bruttolohn und der Arbeitgeber ist bei Beitragsleistungen an externe Versorgungseinrichtungen sowohl Abführungsverpflichteter als auch Schuldner. Bei Eigenbeiträgen bleibt hingegen die ursprüngliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Lohnzahlung gegenüber dem Arbeitnehmer unverändert. Sie werden aus dem versteuerten und verbeitragten Arbeitsentgelt erbracht. Schuldner der Beiträge ist der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber führt Beiträge lediglich in dessen Auftrag ab. Ein gesetzlicher Anspruch von Arbeitnehmern zur Erbringung von Eigenbeiträgen besteht nicht. Eigenbeiträge sind aus steuerlichen Gründen zudem nur bei Direktversicherungen, Pensionsfonds und Pensionskassen möglich.

---

<sup>14</sup> Die gültigen Regelungen zur Entgeltumwandlung basieren hinsichtlich der Beteiligung des Arbeitnehmers auf dem Freiwilligkeitsprinzip. Zur Diskussion um eine automatische Entgeltumwandlung ohne Zwang siehe: z.B. LEINERT 2004.

<sup>15</sup> Zur Riester-Förderung siehe: Kapitel 3.3.2.1.



Einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung haben nur rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer, und zwar generell bis zu einer jährlichen Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze für die alten Bundesländer in der gesetzlichen Rentenversicherung (2005: 208 € pro Monat). Darüber hinausgehende Vereinbarungen können allerdings im beidseitigen Einvernehmen, z.B. über Tarifvertrag, getroffen werden. Sowohl einmalige Leistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld als auch laufendes Entgelt kommen für eine Entgeltumwandlung in Frage. Soweit Teile des laufenden Entgelts verwendet werden, kann der Arbeitgeber aber verlangen, dass diese innerhalb eines Kalenderjahres in gleich bleibende monatliche Beträge umgewandelt werden. Ferner kann der Arbeitgeber zur Vermeidung von Kleinanwartschaften festsetzen, dass der jährliche Umwandlungsbetrag mindestens 1/160 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 I SGB IV (2005: 181,13 €) beträgt. Sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden, kann eine Entgeltumwandlung in Bezug auf tarifvertraglich geregelte Entgeltansprüche gemäß § 17 Abs. 5 BetrAVG nur soweit vorgenommen werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder ausdrücklich zugelassen ist (KISTERS-KÖLKES 2004, S. 25 f.).<sup>16</sup> Ohne eine entsprechende tarifvertragliche Regelung kann eine Entgeltumwandlungsvereinbarung demnach nur für übertarifliche Entgeltbestandteile oder mit nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern abgeschlossen werden.<sup>17</sup>

Da Arbeitnehmer sich im Falle einer Entgeltumwandlung mit eigenen Beiträgen an dem Aufbau von Anwartschaften beteiligen, sind die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz von Arbeitnehmern umfangreicher als bei einer Arbeitgeberfinanzierung.<sup>18</sup> Aus einer Entgeltumwandlung hervorgehende Anwartschaften sind im Unterschied zu arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften zudem sofort insolvenzgeschützt.<sup>19</sup> Der Gesetzgeber billigt Arbeitnehmern im Falle der Entgeltumwandlung das weitere Entscheidungsrecht hinsichtlich des Durchführungswegs der betrieblichen Altersvorsorge zu. So können Arbeitgeber bei einer Entgeltumwandlung ihrer Mitarbeiter nur zwischen Direkt-

---

<sup>16</sup> Dieser Tarifvorrang gilt allerdings nur für Entgeltumwandlungen, die nach Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes vorgenommen wurden.

<sup>17</sup> Vor diesem Hintergrund haben die Tarifparteien eine Vielzahl von Tarifverträgen zur Altersversorgung abgeschlossen. In einigen Branchen wurden zudem von den Tarifparteien branchenspezifische Versorgungswerke wie das Versorgungswerk „MetallRente“ für die Metall- und Elektroindustrie gegründet.

<sup>18</sup> Auf die konkreten Bestimmungen wird im Rahmen der Ausführungen zur Sicherung von Betriebsrenten näher eingegangen. Siehe hierzu: Kapitel 3.2.

<sup>19</sup> Zum Insolvenzschutz von Betriebsrenten siehe speziell: Kapitel 3.2.4.

versicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds allein wählen, wohingegen Direktzusagen oder Unterstützungskassen nur einvernehmlich festzulegen sind. Arbeitnehmern soll so der Zugang zur Riester-Förderung offen gehalten werden. Wird keine betriebliche Altersversorgung angeboten bzw. können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht auf einen Durchführungsweg einigen, ist das Angebot einer Direktversicherung für den Arbeitgeber zwingend. Die Wahl des Unternehmens, bei dem die betriebliche Altersversorgung durchgeführt werden soll, steht stets allein dem Arbeitgeber zu.

### **3.1.3 Durchführungswege**

Arbeitgeber können zur Umsetzung ihrer Versorgungszusage zwischen fünf verschiedenen Anlageformen, den sog. Durchführungswegen, wählen: Direktzusage, Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Rechtlich selbständige Versorgungsträger in unterschiedlichen Rechtsformen nehmen dem Arbeitgeber - außer bei einer Direktzusage - weitgehend den Verwaltungsaufwand bei der Abwicklung der betrieblichen Altersversorgung ab. Bei der Direktzusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, die Versorgungsleistung aus dem eigenen Unternehmensvermögen zu erbringen; er wird selbst zum Versorgungsträger. Da die betriebliche Altersversorgung in der Vergangenheit vorrangig eine alleine vom Arbeitgeber finanzierte freiwillige Sozialleistung war, steht diesem grundsätzlich das Alleinentscheidungsrecht über die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung, die Wahl des Durchführungsweges und den finanziellen Aufwand zu. Dieser Grundsatz wird allerdings durch das Recht auf Entgeltumwandlung und hiermit zusammenhängende Rechte von Arbeitnehmern teilweise eingeschränkt. Einschränkungen bei der Wahl des Durchführungsweges und der Auswahl des Versorgungsträgers können sich ferner aus tarifvertraglichen Regelungen ergeben.

- Direktzusagen<sup>20</sup>

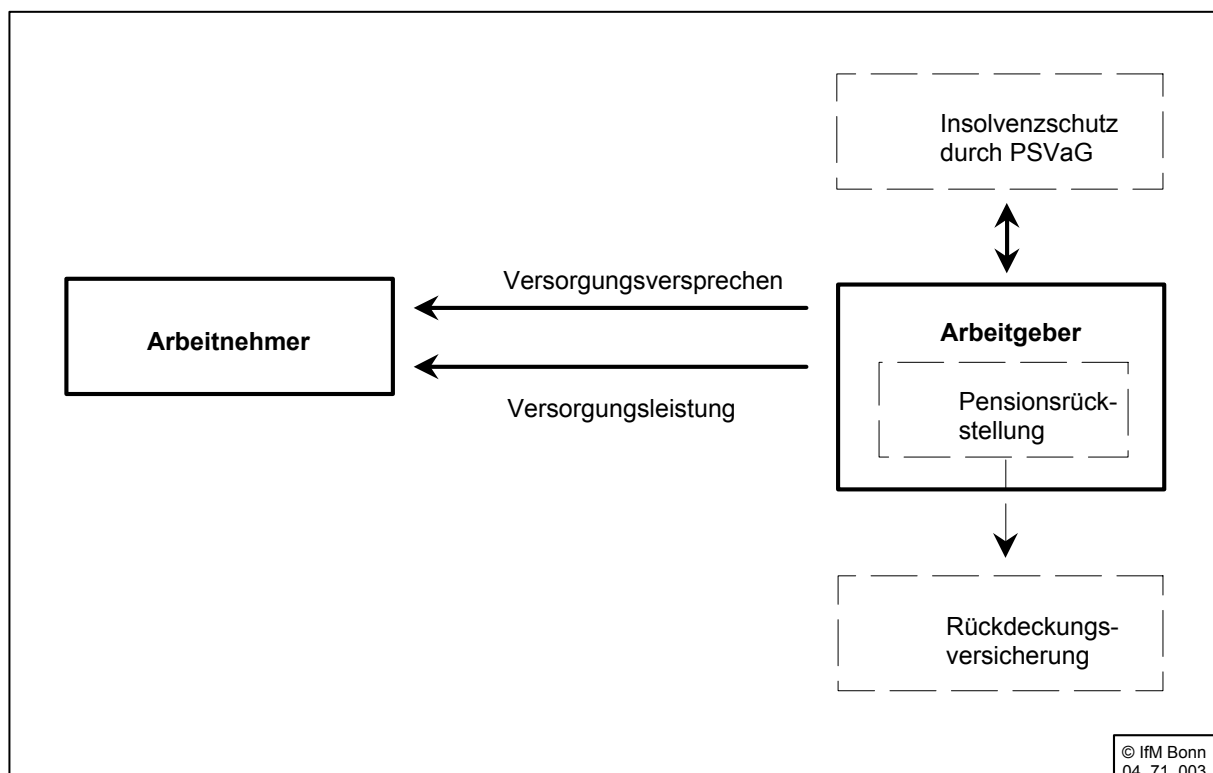
Direktzusagen verpflichten Arbeitgeber unmittelbar zur Erbringung von Versorgungsleistungen zugunsten der begünstigten Arbeitnehmer. Externe Versorgungsträger werden zur Erfüllung der Zusagen nicht in Anspruch genommen. Es entstehen somit nur Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Der Arbeitgeber geht dabei mit der Zusage einer Versorgungsleistung eine Verbindlichkeit ein, für die er in der Bilanz sog. Pensionsrückstel-

---

<sup>20</sup> Siehe ausführlich zu Direktzusagen: BECK 2004.

lungen bilden muss. Die Direktzusage eignet sich daher nur für bilanzierende Unternehmen (SCHACK/TACKE/THAU 2001, S. 130 f.). In der späteren Leistungsphase werden die zugesagten Versorgungsleistungen dann aus dem Unternehmensvermögen erbracht. Da unsicher ist, wie lange dem Arbeitnehmer Versorgungsleistungen zu zahlen sind, trägt der Arbeitgeber bei Direktzusagen ein sehr hohes Risiko (SCHMEISSER/BISCHOFF 2003, S. 78 f.). Zur Risikobegrenzung bietet sich der Abschluss einer Rückdeckungsversicherung an. Vorteilhaft ist aus Arbeitgebersicht, dass die in der Rückstellung enthaltenen Mittel im Unternehmen zunächst frei investiert oder für eine beliebige Form der Kapitalanlage verwendet werden können. Da die Erbringung der Versorgungsleistung vom wirtschaftlichen Bestand und der Liquidität des Arbeitgebers abhängt, müssen Direktzusagen über den PSVaG abgesichert werden. Ausscheidende Arbeitnehmer haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Fortführung mit eigenen Mitteln. Eine Riester-Förderung ist mithin nicht möglich.

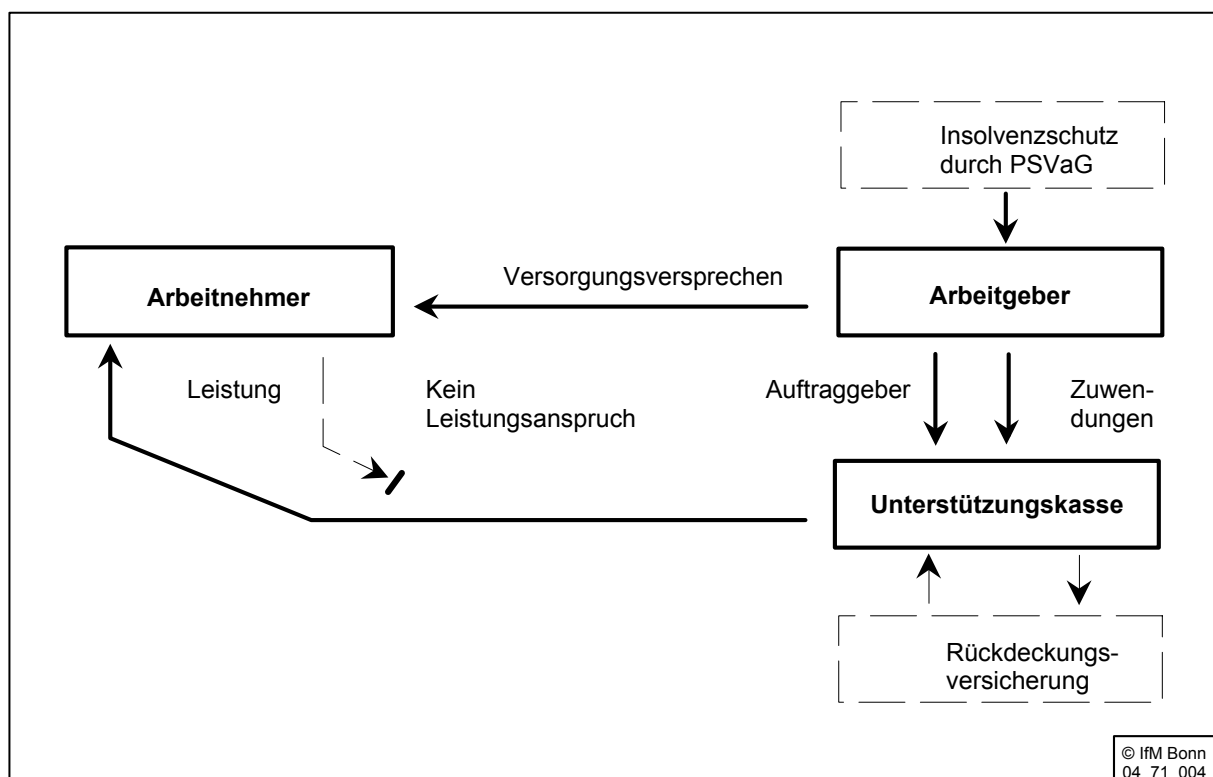
Abbildung 2: Beziehungen bei Direktzusagen



- Unterstützungskassen<sup>21</sup>

Unterstützungskassen sind rechtlich selbständige Versorgungseinrichtungen, die zumeist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins oder einer GmbH organisiert sind (SCHACK/TACKE/THAU 2001, S. 121). Sie werden vom Arbeitgeber mit der Erbringung von Versorgungsleistungen an Arbeitnehmer beauftragt, wofür ihnen die erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt werden. Einzelne Unterstützungskassen werden dabei oftmals von mehreren Unternehmen gemeinsam getragen.

Abbildung 3: Beziehungen bei Unterstützungskassen



Im Unterschied zu den übrigen externen Versorgungsträgern gewähren Unterstützungskassen keinen Rechtsanspruch auf die von ihnen zu erbringenden Leistungen. Unterstützungskassen sind keine Versicherungsunternehmen und unterliegen nicht der Versicherungsaufsicht. Aus diesem Grund können sie frei über ihr angesammeltes Kapital verfügen und es z.B. Arbeitgebern als Darlehen zur Verfügung stellen. Hierdurch können sich für Unternehmen nicht unerhebliche Verbesserungen der Liquiditätslage ergeben (BRÄUCHLE 2004, S. 47). Reicht das Vermögen von Unterstützungskassen zur Zahlung der Ver-

<sup>21</sup> Siehe ausführlich zu Unterstützungskassen: KREUTZ 2004.

sorgungsleistung nicht aus, müssen Arbeitgeber aufgrund ihres Versorgungsversprechens die Versorgungsverpflichtung selbst erfüllen. Das Versorgungsrisiko liegt demnach beim Arbeitgeber.

Die Versorgungssicherheit von Arbeitnehmern wird bei Unterstützungskassen über eine Insolvenzsicherung beim PSVaG sichergestellt. Um eine direkte Inanspruchnahme von Arbeitgebern zu vermeiden, können sich Unterstützungskassen ferner bei Lebensversicherern rückversichern. In diesem Fall werden die Arbeitgeberbeiträge an den Lebensversicherer weitergeleitet und so das Versorgungsrisiko auf diesen übertragen. Vertragspartner des Versicherungsnehmers ist ausschließlich die Unterstützungskasse. Man spricht von einer rückgedeckten Unterstützungskasse. Die Pflicht zur Insolvenzsicherung über den PSVaG besteht auch bei dieser Variante. Ausscheidende Arbeitnehmer haben bei Unterstützungskassen generell keinen gesetzlichen Anspruch auf Fortführung mit eigenen Mitteln, so dass keine Riester-Förderung möglich ist.

- Direktversicherungen<sup>22</sup>

Direktversicherungen stellen Lebens- oder Rentenversicherungen dar, die von Arbeitgebern per Einzel- oder Gruppenvertrag zugunsten ihrer Arbeitnehmer abgeschlossen werden. Das Bezugsrecht von Arbeitnehmern wird dabei unwiderruflich, sobald die vertraglichen oder gesetzlichen Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit der erworbenen Anwartschaften vorliegen. Die späteren Versorgungsleistungen von Direktversicherungen setzen sich aus einem garantierten, von der Kapitalmarktlage unabhängigen Teil und der sogenannten Überschussbeteiligung zusammen, wobei die Leistungen sowohl als Kapitalzahlungen als auch als Renten erbracht werden können.

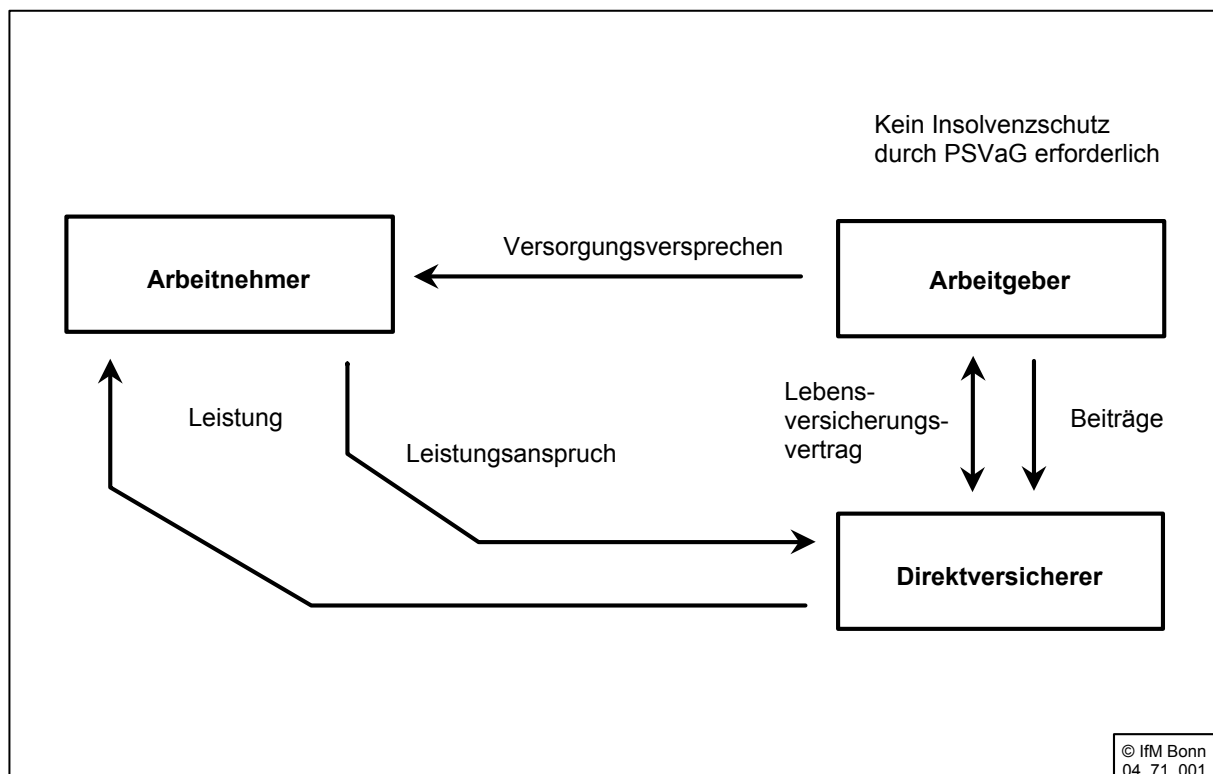
Im Vordergrund der Anlagestrategie von Direktversicherungen steht die Sicherung einer kontinuierlichen Rendite. Beiträge dürfen grundsätzlich nur bis zu einem Gesamtvolumen von 35 % in Aktien investiert werden. Höhere Aktienquoten sind nur bei fondsgebundenen Direktversicherungen zulässig, wobei auch hier der Kapitalerhalt durch vorsichtige Kapitalanlage zu sichern ist. Direktversicherungen unterliegen ferner der staatlichen Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und der Anlageregulierung nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz. Ein Insolvenzschutz durch den PSVaG ist daher nur im Falle der Abtretung, Beleihung, Verpfändung von

---

<sup>22</sup> Siehe ausführlich zu Direktversicherung: BACKERE/KLEMME 2004.

Direktversicherung durch Arbeitgeber sowie bei eingeschränkten Bezugsrechten von Arbeitnehmern vorgesehen. Arbeitnehmer, die aus Unternehmen mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft auf eine betriebliche Altersvorsorge ausscheiden, können i.d.R. die Direktversicherung mit eigenen Beiträgen fortführen. Eine Riester-Förderung ist daher möglich. Bei durch Entgeltumwandlung finanzierten Direktversicherungen kommt den Arbeitnehmern ein sofortiges unwiderrufliches Bezugsrecht zu. Verpfändungen, Abtretungen oder Beleihungen der Direktversicherung durch den Arbeitgeber sind unzulässig und Überschussanteile dürfen nur zur Verbesserung der Leistungen verwendet werden.

Abbildung 4: Beziehungen bei Direktversicherungen



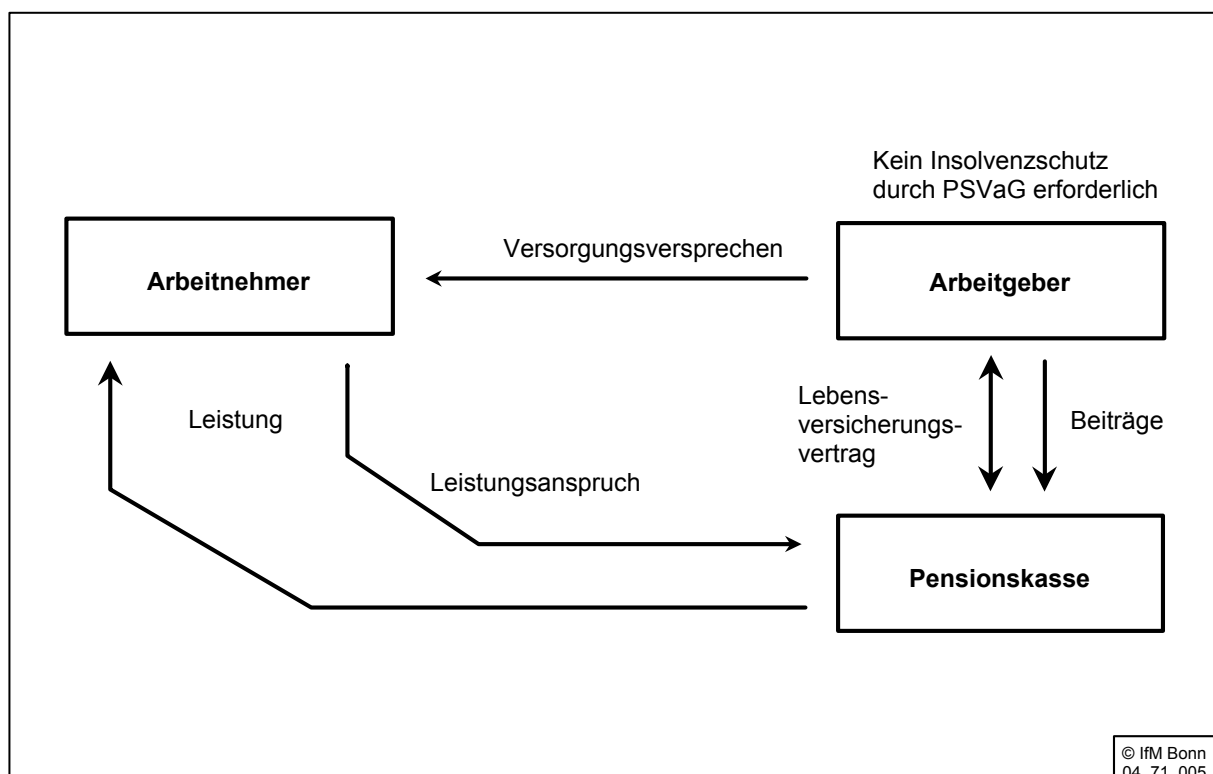
- Pensionskassen<sup>23</sup>

Pensionskassen sind rechtsfähige Versorgungseinrichtungen, die Arbeitnehmern oder ihren Hinterbliebenen einen Rechtsanspruch auf betriebliche Altersvorsorge gewähren. Sie können dabei von einem oder mehreren Unternehmen getragen werden.

<sup>23</sup> Siehe ausführlich zu Pensionskassen: SCHMITZ/LAURICH 2004.

Arbeitgeber schließen bei Pensionskassen Lebensversicherungen zugunsten ihrer Arbeitnehmer ab. Die späteren Versorgungsleistungen werden aus den Arbeitgeberbeiträgen zur Pensionskasse und deren Erträgen bestritten. Die Versorgungsleistungen können als Kapital- oder Rentenzahlung erbracht werden. Pensionskassen müssen ihr Vermögen eher konservativ anlegen (ROLFES u.a. 2003, S. 11 f.). Im Fokus der Anlagestrategie steht eine kontinuierliche und sichere Rendite. Pensionskassen unterliegen ferner den gesetzlichen Bestimmungen der Versicherungsaufsicht. Ein Insolvenzschutz durch den PSVaG ist daher nicht vorgesehen. Arbeitnehmer, die aus ihrem Unternehmen mit einer unverfallbaren Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung ausscheiden, können ihre Altersversorgung in der Pensionskasse mit eigenen Beiträgen weiter aufbauen. Eine Riester-Förderung ist demnach möglich.

Abbildung 5: Beziehungen bei Pensionskassen



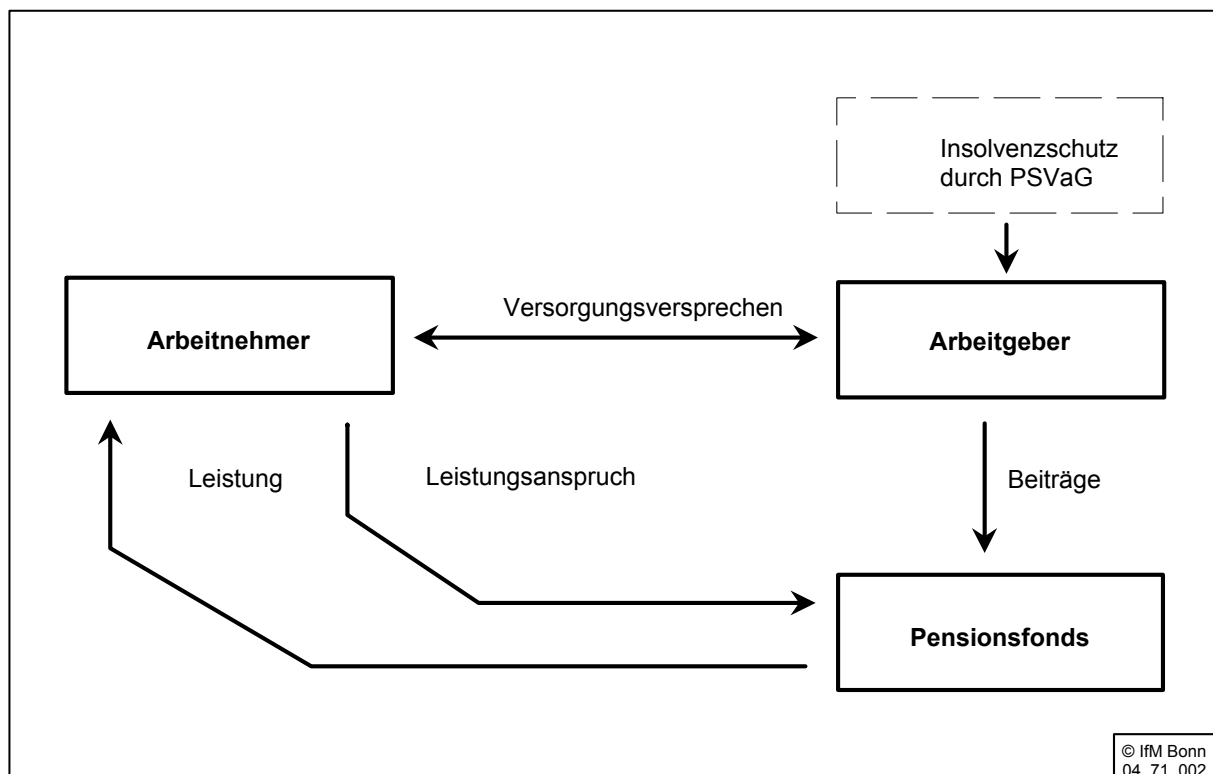
- Pensionsfonds<sup>24</sup>

Pensionsfonds sind rechtsfähige Versorgungseinrichtungen, die von einem oder mehreren Unternehmen getragen werden. Pensionsfonds gewähren Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf Leistungen der betrieblichen Alters-

<sup>24</sup> Siehe ausführlich zu Pensionsfonds: MELCHIORS 2004.

versorgung. Die späteren Versorgungsleistungen erfolgen dabei entweder als lebenslange Altersrente oder in Form eines Auszahlungsplans mit unmittelbar anschließender Restverrentung. Pensionsfonds wurden erst zum Jahresbeginn 2002 neu in das Betriebsrentenrecht eingeführt und sollen nach der Intention des Gesetzgebers die Sicherheit einer Pensionskasse mit den Renditechancen eines Investmentfonds verbinden (SCHMEISSER/BISCHOFF 2004, S. 87 ff.). Unterschiede zu Pensionskassen bestehen vor allem in den liberaleren Anlagevorschriften und der daraus resultierenden Insolvenzsicherungspflicht. Eine Weiterführung mit eigenen Beiträgen ist bei Pensionsfonds möglich. Sie eignen sich für eine Riester-Förderung.

Abbildung 6: Beziehungen bei Pensionsfonds



- Vergleich

Den optimalen Durchführungsweg gibt es nicht. Die fünf Durchführungswegen haben unterschiedliche Eigenschaften, die sich je nach den betriebsspezifischen Gegebenheiten vor- oder nachteilig auswirken können. Deshalb ist eine sorgfältige Abwägung der Eigenschaften im Einzelfall erforderlich. Unterschiede zwischen den einzelnen Durchführungswegen bestehen u.a. in der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Beiträge oder Leistungen, der Möglichkeit der Riester-Förderung, Renditechancen, Haftungs- und Nachschusspflichten sowie Fortführungsmöglichkeiten für die Arbeitneh-



mer. Je nach Zielsetzung kann daher vielfach die gleichzeitige Nutzung verschiedener Durchführungswege vorteilhaft sein. Generell gilt, dass Arbeitgeber die Entscheidung über das einzuführende Modell der betrieblichen Altersvorsorge aktiv steuern sollten, um langfristig tragfähige Lösungen zu entwerfen, welche die unternehmensindividuellen Interessen bestmöglich berücksichtigen, so dass eine sog. Win-Win-Situation für Unternehmen und Belegschaft entsteht. (HAUER 2004, S. 42; DERNBERGER 2003, S. 125f.; ROSENBERG 2003, S. 143)

### Übersicht 1: Vergleich der Durchführungswege

	Direkt- zusage	Unterstüt- zungskasse	Direktversi- cherung	Pensions- kasse	Pensions- fonds
Eigener Anspruch gegen Versorgungsträger	--	nein	ja	ja	ja
Rechtsanspruch auf Weiterführung mit eigenen Beiträgen	nein	nein	möglich	möglich	möglich
Riester-Förderung	nein	nein	möglich	möglich	möglich
Garantierter Mindestzinssatz	nein	nein	ja	ja	nein
Vermögensansammlung	intern	extern	extern	extern	extern
Anlagebeschränkungen	keine	keine	ja	ja	kaum
Bilanzneutralität	nein	ja	ja	ja	ja
Insolvenzversicherung durch PSVaG	ja	ja	ggf.	nein	ja
Aufsicht durch BaFin	nein	nein	ja	ja	ja

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

## 3.2 Sicherung von Betriebsrenten

### 3.2.1 Unverfallbarkeit von Anwartschaften

Anwartschaften von Arbeitnehmern, die vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen ausscheiden, sind auf das Erreichen einer Unverfallbarkeit zu prüfen. Unverfallbarkeit der Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge bedeutet dabei, dass die Anwartschaften dem Arbeitnehmer trotz seines Ausscheidens aus dem Unternehmen erhalten bleiben. Das Betriebsrentengesetz geht im Hinblick auf die Unverfallbarkeit von Ansprüchen grundsätzlich davon aus, dass die vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung als Belohnung für die Betriebstreue des Arbeitnehmers ge-

währt wird. Arbeitgeberfinanzierte Anwartschaften erreichen daher erst nach einigen Jahren Unverfallbarkeit. Der Aspekt der Betriebstreue tritt allerdings dann gegenüber dem Arbeitnehmerschutz in den Hintergrund, wenn der finanzielle Aufwand für eine betriebliche Altersvorsorge vom Arbeitnehmer im Zuge einer Entgeltumwandlung selbst getragen wurde. So sind mit eigenen Mitteln des Arbeitnehmers finanzierte Anwartschaften gemäß § 1b Absatz 5 BetrAVG sofort unverfallbar. Voraussetzung ist allerdings, dass sie auf einer seit 2001 erteilten Versorgungszusage beruhen. Ansonsten gelten dieselben Unverfallbarkeitsregeln wie für arbeitgeberfinanzierte Anwartschaften.

Die gesetzlichen Unverfallbarkeitsregeln für arbeitgeberfinanzierte Anwartschaften sind in § 1b BetrAVG enthalten. Grundsätzlich gilt, dass Anwartschaften eine Unverfallbarkeit erlangen, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt seines Ausscheidens das 30. Lebensjahr vollendet hat und die Zusage mindestens fünf Jahre bestanden hat. Für Anwartschaften, die auf Versorgungszusagen beruhen, die vor 2001 erteilt wurden, gilt allerdings bis 2006 eine Sonderregelung. Hiernach liegt eine Unverfallbarkeit dann vor, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens die Versorgungszusage entweder mindestens 10 Jahre bestanden und der Arbeitnehmer das 35. Lebensjahr vollendet hat oder wenn die Versorgungszusage mindestens 3 Jahre bestanden hat, eine mindestens 12 jährige Betriebszugehörigkeit vorliegt und der Arbeitnehmer das 35. Lebensjahr vollendet hat. Sind die gesetzlichen Voraussetzungen der Unverfallbarkeit nicht erfüllt, verfällt die Anwartschaft ersatzlos. Etwas anderes gilt nur dann, wenn aufgrund vertraglicher Bestimmungen die Anwartschaft aufrechterhalten wird. So können in Versorgungszusagen durchaus z.B. kürzere Unverfallbarkeitsfristen gesetzt werden (KISTERS-KÖLKES 2004, S.18).

Die Höhe der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft ist den betreffenden Arbeitnehmern mitzuteilen. Verfahren für ihre Berechnung gibt § 2 BetrAVG vor. Standard bei Leistungszusagen bildet hiernach das Quotierungsverfahren. Nach diesem Verfahren bekommt der vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalles von der zugesagten Leistung den Anteil, der dem Verhältnis von tatsächlich im Unternehmen abgeleiteter Dienstzeit und der bis zur festen Altersgrenze möglichen Dienstzeit entspricht. Sonderregeln bestehen für beitragsorientierte Leistungszusagen, für den Fall der Entgeltumwandlung und bei Durchführung der Altersvorsorge über Pensionskassen oder Direktversicherungen. Hier können unter gewissen Voraussetzungen Verfahren angewandt werden, die auf den Teil der Leistung abstellen, der bis zum Ausscheiden tatsächlich finanziert worden ist. Bei Beitragszusagen mit Min-

destleistung ergibt sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft aus den bis zum Ausscheiden gezahlten Beiträgen und den hierauf erzielten Erträgen. Untergrenze bilden die bis zum Ausscheiden geleisteten zugesagten Beiträge abzüglich der zur Risikoabdeckung verwendeten Beiträge.

### **3.2.2 Übertragung von Anwartschaften**

Die Regeln zur Übertragung von Versorgungsanwartschaften bei Arbeitgeberwechsel, die sog. Portabilität, sind für unverfallbare Anwartschaften aus Arbeitgeberleistungen sowie für Anwartschaften aus Entgeltumwandlung<sup>25</sup> relevant. Das Betriebsrentengesetz regelte bis zum Jahresbeginn 2005 in § 4 die Möglichkeit der befreienden Schuldübernahme von Versorgungsverpflichtungen gegenüber ausgeschiedenen Arbeitnehmern durch Dritte, die Übernahme bei Unternehmensliquidation durch eine Pensionskasse oder ein Lebensversicherungsunternehmen sowie eine Übertragungspflicht auf Verlangen des Arbeitnehmers bei Zusagen, die auf einer Entgeltumwandlung beruhen. Der Gesetzgeber hat die Übertragung von Versorgungsansprüchen zur Vermeidung einer Vielzahl kleinerer Anwartschaften bei unterschiedlichen Versorgungsträgern bereits mit dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung deutlich erleichtert. Die Verbesserungen betrafen seinerzeit die Portabilität mit Entgeltumwandlung finanzierten Ansprüche. Das Alterseinkünftegesetz hat nun mit Jahresbeginn 2005 zu weiteren Verbesserungen geführt. So sieht der neu geregelte § 4 BetrAVG nunmehr neben einer einvernehmlichen Übertragung einen Mitnahmeanspruch von Arbeitnehmern vor, und zwar unabhängig von der Finanzierung der Anwartschaften. Kehrseite der verbesserten Arbeitnehmerrechte ist allerdings besonders für Unternehmen mit einer hohen Mitarbeiterfluktuation eine deutliche Steigerung des Verwaltungsaufwandes.

Eine Übertragung von Versorgungsanwartschaften ist nach der Neufassung des § 4 BetrAVG zum einen im Einvernehmen der Beteiligten, also Arbeitnehmer sowie alter und neuer Arbeitgeber, möglich. Die Anwartschaft kann hierbei nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entweder vom neuen Arbeitgeber übernommen oder alternativ vom alten Arbeitgeber in einen bezifferbaren Wert, den sog. "Übertragungswert", umgerechnet und als wertgleiche Zusage in das Versorgungssystem des neuen Arbeitgebers eingestellt werden. Vorteil der letztgenannten Variante ist dabei, dass der neue Arbeitgeber nicht an die

---

<sup>25</sup> Anwartschaften aus Entgeltumwandlung sind im Unterschied zu arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften, wie in Kapitel 3.2.1 ausgeführt, sofort unverfallbar.

Ausgestaltung der alten Zusage gebunden ist und der mitgebrachte Einmalbetrag für die Übertragung maßgeblich ist. Die Übertragung von Anwartschaften im Einvernehmen ist der Höhe nach unbegrenzt.

Der Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Portabilität, als zweite Gestaltungsform, findet sich in § 4 Absatz III BetrAVG. Der Mitnahmeanspruch gilt für sämtliche Neuzusagen, die ab 2005 erteilt wurden/werden. Im Unterschied zur alten Regelung ist er nicht mehr auf Anwartschaften beschränkt, die durch Entgeltumwandlung begründet wurden, sondern besteht auch bei arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften. Hiernach haben Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeberwechsel unter bestimmten Voraussetzungen das Recht, einen genau definierten Übertragungswert zum neuen Arbeitgeber mitzunehmen, um dort damit eine betriebliche Altersvorsorge zu dotieren. Sie müssen dies innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beantragen. Weitere Voraussetzung dafür ist, dass die betriebliche Altersvorsorge sowohl beim alten als auch beim neuen Arbeitgeber über eine Direktversicherung, Pensionsfonds oder Pensionskasse erfolgte.<sup>26</sup> Der Übertragungswert darf ferner die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigen. Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen ist der neue Arbeitgeber verpflichtet, eine dem Übertragungswert wertgleiche Zusage zu erteilen. Dies kann dann zu Belastungen des neuen Arbeitgebers führen, wenn er die betriebliche Altersversorgung bislang noch nicht oder nicht in Form von Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds angeboten hat. Vor allem in Betrieben mit hoher Fluktuation dürfte durch diese Neuregelungen zudem der Verwaltungsaufwand stark ansteigen (POHL 2004, S. 2).

Die Höhe des oben genannten Übertragungswertes ist in § 4 V BetrAVG geregelt. Ausweislich des Gesetzeswortlauts ist der Übertragungswert bei Direktzusagen und Unterstützungskassen der Barwert der nach § 2 BetrAVG bemessenen künftigen Versorgungsleistung im Zeitpunkt der Übertragung, bei den externen Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds das gebildete Kapital im Zeitpunkt der Übertragung. Die Zusage des ehemaligen Arbeitgebers erlischt mit der vollständigen Übertragung des Übertragungswertes (§ 4 VI BetrAVG); der alte Arbeitgeber wird von seiner Verpflichtung befreit. Diese Möglichkeit der Übertragung dürfte nur dann genutzt werden, wenn der Übertragungswert beim neuen Arbeitgeber von An-

---

<sup>26</sup> Im Falle von Direktzusagen und Unterstützungskassen sind demnach nur einvernehmliche Übertragungen möglich.

fang an unter Insolvenzschutz steht. Die ansonsten übliche Zwei-Jahres Frist in der gesetzlichen Insolvenzversicherung findet daher hier keine Anwendung. Zur Begrenzung des Risikos der gesetzlichen Insolvenzversicherung ist die Einstandspflicht aber auf die Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung beschränkt. Für übertragene Ansprüche gelten des weiteren die besonderen Regeln für Entgeltumwandlung.

### **3.2.3 Abfindungsgrenzen**

Möglichkeiten zur Abfindung unverfallbarer Versorgungsanwartschaften bestehen unabhängig von der Finanzierung nur in den engen Grenzen des § 3 BetrAVG. Wird eine Abfindungszahlung vereinbart, ohne dass die Voraussetzungen des § 3 BetrAVG vorliegen, ist diese Vereinbarung nichtig. Schon gemäß der alten, bis Ende 2004 gültigen Regelung durften im Prinzip, unabhängig von der jeweiligen Finanzierung, nur sehr geringe Anwartschaften abgefunden werden. Das Alterseinkünftegesetz hat die Möglichkeiten von Arbeitgebern zur Abfindung durch eine Neufassung des § 3 BetrAVG weiter eingeschränkt. Der Gesetzgeber begründet dies mit der zunehmenden Bedeutung von Betriebsrenten für den Arbeitnehmer und der Vermeidung einer vorzeitigen Verwertung, die dem Versorgungszweck widerspricht. Nach der Neuregelung sollen deshalb Anwartschaften grundsätzlich bis zum Rentenbeginn und laufende Betriebsrenten bis zum Lebensende erhalten bleiben. Das grundsätzliche Abfindungsverbot erstreckt sich seit 2005 nicht mehr nur auf Versorgungsanwartschaften, sondern auch auf bereits laufende Rentenleistungen. Ausgenommen hiervon sind Rentenleistungen, die bereits vor dem 01.01.2005 erstmals bezogen wurden. Kein Abfindungsverbot besteht demnach bei Anwartschaften, die lediglich aufgrund vertraglicher Bestimmungen eine Unverfallbarkeit erlangt haben, sowie bei bestehenden Arbeitsverhältnissen.

Künftig können Kleinstrenten durch den Arbeitgeber nur noch sehr eingeschränkt abgefunden werden. Waren bisher unter bestimmten Voraussetzungen und bei Zustimmung des Arbeitnehmers Abfindungszahlungen bis zu einem monatlichen Rentenbezug in Höhe von bis zu 4 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (2005: 96,60 €) möglich, so können künftig Anwartschaften und laufende Renten lediglich bis zu einer Monatsrente in Höhe

von 1 % der monatlichen Bezugsgröße (2005: 24,15 €) abgefunden werden.<sup>27</sup> Kapitalleistungen, die abgefunden werden sollen, dürfen 12 Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (2005: 2898 €) nicht übersteigen. Die Berechnung des Abfindungsbetrages richtet sich dabei nach dem Übertragungswert gem. § 4 V BetrAVG. Unterhalb der genannten Grenzen hat der Arbeitgeber allerdings - wie bislang - ein einseitiges Abfindungsrecht, d.h. Abfindungen können ohne Zustimmung des Arbeitnehmers vorgenommen werden. Sofern Arbeitnehmer jedoch von ihrem Recht zur Übertragung der Anwartschaft Gebrauch machen, ist eine Abfindung unzulässig.

### **3.2.4 Schutz gegen Insolvenz von Arbeitgebern**

Entscheidend für die Akzeptanz der betrieblichen Altersvorsorge unter Arbeitnehmern ist die Sicherheit der späteren Betriebsrenten. Diese Sicherheit ist nur dann gegeben, wenn die Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge unabhängig von der Zahlungsfähigkeit der zusagenden Unternehmen sind. Um etwaige Ausfälle aufgrund von Zahlungsunfähigkeit auszuschließen, schreibt das Betriebsrentengesetz bei bestimmten Durchführungswegen eine Insolvenzsicherung vor. Die Regelungen zum gesetzlichen Insolvenzschutz finden sich dabei in den §§ 7 - 15 BetrAVG. Träger der gesetzlichen Insolvenzsicherung ist der sog. "Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG)". Er stellt eine eigens zum Schutz der betrieblichen Altersversorgung gegründete Selbsthilfeeinrichtung der deutschen Wirtschaft mit öffentlich rechtlichen Befugnissen dar und unterliegt als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit der Aufsicht des Bundesamtes für Finanzdienstleistungsaufsicht.

Gesetzlicher Insolvenzschutz besteht für laufende Rentenleistungen und gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaften in den Durchführungswegen Direktzusage, Unterstützungskasse und Pensionsfonds. Handelt es sich um Versorgungsanwartschaften, wird im Zeitpunkt des Eintritts des Sicherungsfalles zunächst nur das Bestehen einer insolvenzgeschützten Anwartschaft festgehalten. Die eigentlichen Sicherungsleistungen werden erst bei Eintritt des Versorgungsfalles erbracht (KISTERS-KÖLKES 2004, S. 35). Darüber hinaus ist bei Direktversicherungen ein Insolvenzschutz gesetzlich vorgesehen, wenn sie durch den Arbeitgeber abgetreten, beliehen oder verpfändet

---

<sup>27</sup> Eine in der Höhe unbegrenzte Abfindung von Anwartschaften ist nach der Neuregelung durch das Alterseinkünftegesetz nur auf Verlangen des Arbeitnehmers möglich. Voraussetzung hierfür ist eine Erstattung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung.

wurden oder dem Arbeitnehmer lediglich ein widerrufliches Bezugsrecht eingeräumt wurde. Direktversicherungen, auf welche die obigen Merkmale nicht zutreffen, sowie Pensionskassen sind nicht in das System des gesetzlichen Insolvenzschutzes einbezogen. Hintergrund ist, dass beide Durchführungswege der Versicherungsaufsicht und restriktiven Anlagevorschriften unterliegen. Nach Auffassung des Gesetzgebers sind die Versorgungsträger daher zur Erbringung der Versorgungsleistungen dauerhaft in der Lage und eine Insolvenz des Arbeitgebers gefährdet die Betriebsrenten nicht (SCHMEISER/BISCHOFF 2003, S. 91 f.).

Voraussetzung für gesetzlichen Insolvenzschutz ist grundsätzlich eine Unverfallbarkeit der Ansprüche. Versorgungszusagen oder Verbesserungen bestehender Zusagen, die in den letzten beiden Jahren vor Eintritt des Sicherheitsfalls vereinbart wurden, sind zur Vermeidung eines Missbrauchs allerdings generell nicht durch den gesetzlichen Insolvenzschutz erfasst. Für Entgeltumwandlungen besteht umgekehrt aufgrund des besonderen Schutzinteresses ein sofortiger Insolvenzschutz, soweit Beträge von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung verwendet wurden.<sup>28</sup> Abzustellen ist hierbei auf die jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen in den alten und den neuen Bundesländern. Der sofortige Insolvenzschutz für Entgeltumwandlungen ist demnach in den neuen Bundesländern niedriger. Zu beachten ist, dass wenn z.B. Arbeitnehmer und Arbeitgeber statt einer Gehaltserhöhung eine betriebliche Altersversorgung vereinbaren, ein sofortiger Insolvenzschutz nicht gegeben ist. Da in diesem Fall keine Entgeltumwandlung vorliegt, tritt der gesetzliche Insolvenzschutz erst mit Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit ein.

Der gesetzliche Insolvenzschutz setzt ein, wenn bei einem Arbeitgeber der sog. Sicherheitsfall eintritt. Die Situation des eventuell vorhandenen externen Versorgungsträgers wird nicht beachtet. Der Sicherheitsfall ist dabei in folgenden Fällen gegeben:

- Insolvenz des Arbeitgebers,
- Abweisung des Antrags auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens,

---

<sup>28</sup> Der sofortige Insolvenzschutz gilt aber nur für Entgeltumwandlungen, die auf einer ab 2002 erteilten Versorgungszusage beruhen.

- Abschluss eines außergerichtlichen (Stundungs-, Quoten- oder Liquidations-)Vergleichs des Arbeitgebers mit Gläubigern zur Abwendung des Insolvenzverfahrens unter Zustimmung des PSVaG und
- vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes bei gleichzeitigem Verzicht auf ein Insolvenzverfahren mangels Masse.

Der Insolvenzschutz richtet sich ausschließlich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Er besteht zum Schutz der Arbeitnehmerinteressen auch dann, wenn seitens des Arbeitgebers - widerrechtlich - keine Beitragszahlung an den PSVaG erfolgt ist. Versorgungsempfänger haben demnach gemäß § 7 Abs. 1 BetrAVG gegenüber dem PSVaG grundsätzlich einen Anspruch auf Leistungen in der Höhe, die der Arbeitgeber zu erbringen hätte, wenn der Sicherungsfall nicht eingetreten wäre. Versorgungsbegünstigte, die eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft haben, erhalten ab dem Zeitpunkt des Eintritts ihres Versorgungsfalles eine nach § 2 BetrAVG berechnete Versorgungsleistung. Der gesetzliche Insolvenzschutz umfasst dabei auch vertraglich vereinbarte Anpassungsverpflichtungen (z.B. Garantieanpassung), nicht jedoch Anpassungsprüfungen nach § 16 BetrAVG. Die Ansprüche der Arbeitnehmer und Betriebsrentner gegen den PSVaG sind ferner in der Höhe begrenzt. So sichert der PSVaG Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge nur bis zum dreifachen der im Zeitpunkt der ersten Fälligkeit maßgeblichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV. Kapitalleistungen sind dabei in einem monatlichen Anspruch umzurechnen. Diese Höchstgrenze gilt sowohl für arbeitgeberfinanzierte als auch für auf Entgeltumwandlung beruhende Ansprüche.

Finanzierungsgrundlage des PSVaG bilden Beiträge. Beitragspflichtig sind nach § 10 BetrAVG Arbeitgeber, die eine betriebliche Altersvorsorge über einen Durchführungsweg anbieten, für den ein gesetzlicher Insolvenzschutz besteht. Mit den Beiträgen müssen zum einen alle laufenden Leistungen finanziert werden, die aus den Insolvenzen eines Kalenderjahres resultieren, zum anderen die Verwaltungskosten und Zuführungen zum Ausgleichsfonds. Der Beitragssatz des PSVaG wird entsprechend jährlich neu in Abhängigkeit des Schadensvolumens im Vorjahr festgelegt. Er wird auf die Gesamtsumme der Beitragsbemessungsgrundlagen des einzelnen Arbeitgebers angewendet. Für die einzelnen Durchführungswege gelten dabei unterschiedliche Bemessungsgrundlagen, die in § 10 Abs. III festgelegt sind. So ist z.B. bei Direktzusagen der Teilwert der Pensionszusagen, wie er sich nach dem Einkommensteuergesetz ergibt, zugrunde zu legen. Basis für die Ermittlung der Beitrags-



höhe bilden allerdings nur laufende Versorgungsleistungen und gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaften. Entgeltumwandlungen erhöhen somit die Pflichtbeiträge von Arbeitgebern.<sup>29</sup> Für beitragspflichtige Arbeitgeber bestehen ferner umfangreiche Melde- und Auskunftspflichten gegenüber dem PSVaG (HOPPENRATH 2004, S. 88). So sind z.B. bis zum 30. September eines Kalenderjahres die Gesamthöhe der Beitragsbemessungsgrundlagen sowie die Anzahl der meldepflichtigen laufenden Leistungen und unverfallbaren Anwartschaften sowie die entsprechenden Bemessungsgrundlagen getrennt nach Durchführungswegen dem PSVaG zu melden. Für Arbeitgeber ist die Insolvenzversicherung demnach neben zusätzlichen Kosten für die betriebliche Altersversorgung auch mit einem weiteren Bürokratieaufwand verbunden. Eine Reduzierung dieses Aufwandes könnte mithin ein Instrument zur Akzeptanzverbesserung bei Arbeitgebern sein.

Tabelle 1: Entwicklung des PSVaG

Jahr	Mitglieder*	Versorgungsempfänger *	Anwärter mit unverfallbaren Anwartschaften*	Sicherungsfälle	Schadensvolumen (in Mio. €)	Beitragssatz (in % der Bemessungsgrundlagen)
1994	38.179	18.414	21.506	348	425,4	0,23
1995	38.573	15.228	19.639	386	489,3	0,26
1996	39.045	41.948	29.674	404	724,6	0,28
1997	39.233	12.737	15.088	406	422,8	0,27
1998	39.737	11.763	16.033	399	387,7	0,12
1999	39.774	27.751	18.980	394	610,6	0,28
2000	39.778	14.898	18.467	442	548,1	0,21
2001	39.893	17.339	18.398	479	614,1	0,25
2002	40.643	43.421	43.273	687	1.481,4	0,45
2003	45.858	26.999	25.230	616	877,2	0,44

Quelle: PSVaG (2004), \* = Stand zum Jahresende.

Die sozialpolitische Bedeutung des PSVaG zeigt sich vor allem an der Zahl der einbezogenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. So waren zum Jahresende 2003 45.858 Arbeitgeber mit insolvenzversicherungspflichtiger betrieblicher Al-

<sup>29</sup> Um Arbeitgeber wirtschaftlich nicht mit dieser Beitragszahlung zu belasten, stellen externen Versorgungsträger sie teilweise von der Beitragspflicht frei, indem die Beiträge aus den erwirtschafteten Erträgen finanziert werden. Wirtschaftlich belastet sind somit die Arbeitnehmer. Fraglich ist bei dieser Vorgehensweise allerdings, ob noch eine wertgleiche betriebliche Altersvorsorge vorliegt.

tersversorgung Pflichtmitglied beim PSVaG. Gesichert waren die Ansprüche von 3,7 Mio. Betriebsrentnern und 4,5 Mio. Arbeitnehmern mit unverfallbaren Anwartschaften. Ende 2003 belief sich die Zahl der Versorgungsberechtigten (Versorgungsempfänger und Anwärter mit unverfallbaren Anwartschaften) auf insgesamt 914.739 Personen. Das Schadensvolumen erreichte in 2003 eine Höhe von 877,2 Mio. € verteilt auf 616 Schadensfälle. Die Insolvenzfälle sind nach Auskunft des PSVaG im Jahr 2003 gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen.

Der Beitragssatz für den PSVaG ist in den vergangenen Jahren aufgrund des ungünstigen Insolvenzgeschehens deutlich angestiegen. So lag das Schadensvolumen im Jahr 2003 zwar wesentlich niedriger als im Vorjahr, ist jedoch im Langfristvergleich weiterhin sehr hoch. Der Beitragssatz sank trotz geringeren Schadensvolumens nur geringfügig, da der Ausgleichsfonds, der im Vorjahr zur Abfederung der Schadenshöhe herangezogen wurde, wieder aufgefüllt werden muss. Deutliche Beitragssenkungen erwartet der PSVaG auch für das Jahr 2004 nicht.

### **3.2.5 Anpassung von Rentenleistungen**

Für laufende Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge, die auf einer Leistungszusage<sup>30</sup> beruhen, kann nach § 16 BetrAVG eine Anpassungspflicht bestehen. Eine solche Verpflichtung ist bei zugesagten Kapitaleinmalzahlungen, Beitragszusagen mit Mindestleistung oder der Verwendung von Auszahlungsplänen generell nicht gegeben.

Besonders weitreichende Anpassungsvorschriften bestehen für Altersleistungen, die durch Entgeltumwandlung finanziert wurden und auf ab 2001 erteilten Versorgungszusagen beruhen. Hier sieht § 16 Abs. 5 BetrAVG eine Verpflichtung der Arbeitgeber zur jährlichen Leistungsanpassung um wenigstens 1 % vor. Diese Verpflichtung kann in den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse durch die Verwendung sämtlicher Überschussanteile ab Rentenbeginn zur Erhöhung der Leistung aufgehoben werden.

Bei arbeitgeberfinanzierten Leistungen besteht eine Pflicht zur Anpassungsprüfung. Sie entfällt, sofern für die Versorgungsphase eine, von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens unabhängige Anpassungsgarantie von min-

---

<sup>30</sup> Die verschiedenen Zusageformen wurden in Kapitel 3.1.1 dargestellt.

destens einem Prozent jährlich für die laufende Leistung zugesagt wurde.<sup>31</sup> Alternativ zu einer Garantieanpassung kann im Falle von Direktversicherung und Pensionsfonds die Verpflichtung zur Anpassungsprüfung dadurch ausgeschlossen werden, dass Überschussanteile ab Rentenbeginn ausschließlich zur Erhöhung der Leistung verwendet werden. Liegen diese Ausnahmen nicht vor, haben Arbeitgeber ab Rentenbeginn alle drei Jahre eine Anpassung der Betriebsrente zu prüfen und hierüber nach "billigem Ermessen" zu entscheiden. Der Begriff des billigen Ermessens gibt dabei einen gewissen Entscheidungsspielraum. So ist die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu berücksichtigen und Entscheidungen können ohne Zustimmung des Betriebsrats oder der betroffenen Pensionäre getroffen werden.

Eine Anpassung ist nur dann vorzunehmen, wenn die erwarteten zukünftigen Erträge diese Mehrbelastung tragen können. Das Interesse der aktiven Arbeitnehmer am Erhalt des Arbeitsplatzes und der Anteilseigner an einer angemessenen Eigenkapitalverzinsung ist bei der Anpassungsentscheidung zu berücksichtigen. Anpassungen in Höhe des Anstiegs des Verbraucherpreisindex sind nach Gesetz ausreichend. Sind die Nettolöhne der aktiven Arbeitnehmer in geringerem Umfang gestiegen, kann alternativ eine Anpassung nach der Nettolohnentwicklung vorgenommen werden, wobei auf eine den Betriebsrentnern vergleichbare Gruppe von aktiven Arbeitnehmern abzustellen ist. Lässt die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens eine Anpassung nicht zu, darf sie unterbleiben und die Rente wird in ihrer bisherigen Höhe weitergezahlt. Eine Anpassung gilt nach § 16 Absatz 4 BetrAVG als zu Recht unterblieben, wenn der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich dargelegt, der Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat und er auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde. Die Entscheidung des Unternehmens kann durch Gerichte überprüft werden. Eine zu Recht unterbliebene Anpassung braucht nicht nachgeholt zu werden.

---

<sup>31</sup> Diese Möglichkeit besteht nicht für vor 1999 erteilte Leistungszusagen.

### 3.3 Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen

#### 3.3.1 Steuerabzugsmöglichkeiten für Arbeitgeber

Die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung hat für Arbeitgeber generell nur Steuereffekte, wenn sie sich an der Finanzierung beteiligen. Die dann gültigen Voraussetzungen für die steuerliche Abzugsfähigkeit der geleisteten Arbeitgeberbeiträge finden sich in den §§ 4 IV, 4c-e und 6a EStG. Unterschiede hinsichtlich der steuerlichen Auswirkungen bestehen dabei vor allem zwischen Direktzusagen und den mittelbaren Durchführungswegen.

Direktzusagen begründen ungewisse Verbindlichkeiten, für die eine Passivierungspflicht besteht und Pensionsrückstellungen gebildet werden müssen (WELLISCH/NÄTH 2002, S. 1.395). Die in den einzelnen Wirtschaftsjahren in diese Rückstellungen eingestellten Beträge<sup>32</sup> mindern den steuerlichen Gewinn des Arbeitgebers. Beiträge zum Pensionsversicherungsverein, zu denen der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, sind ferner steuerlich als Betriebsausgaben zu behandeln. In der Auszahlungsphase hängen die Steuereffekte für den Arbeitgeber von der Differenz zwischen der auszuzahlenden Altersleistung und der aufzulösenden Pensionsrückstellung ab. Eine Verringerung der Steuerbelastung ergibt sich, wenn der Auszahlungsbetrag den Auflösungsbetrag übersteigt.

Bei Abwicklung der betrieblichen Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger gilt grundsätzlich, dass Zahlungen, die auf festgelegten Verpflichtungen gegenüber dem Versorgungsträger basieren oder zum Ausgleich von Fehlbeträgen dienen, sowie Beiträge für den PSVaG Betriebsausgaben darstellen. Voraussetzung der Abzugsfähigkeit ist dabei bei allen Durchführungswegen, dass die Leistungen des Versorgungsträgers, sofern sie das betreffende Unternehmen selbst erbringen müsste, betrieblich veranlasst wären. Die Abzugsfähigkeit wird somit auf solche Zuwendungen an die Versorgungsträger beschränkt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben nötig sind. Weiterge-

---

<sup>32</sup> § 6a EStG regelt, in welcher Höhe und ab welchem Zeitpunkt Pensionsrückstellungen gebildet werden dürfen: Hiernach dürfen Rückstellungen für Pensionszusagen erstmals für das Wirtschaftsjahr gebildet werden, bis zu dessen Mitte der Pensionsberechtigte das 28. Lebensjahr vollendet hat. Anzusetzen sind Pensionsrückstellungen höchstens mit dem Teilwert der jeweiligen Pensionsverpflichtung, wobei der Berechnung des Teilwertes ein Rechnungszinsfuß von 6 % zugrunde zu legen ist. Der in einem Wirtschaftsjahr in die Pensionsrückstellung einstellbare Betrag errechnet sich als Differenz zwischen dem Teilwert der Pensionsrückstellung am Ende des Wirtschaftsjahres und dem Teilwert der Pensionsverpflichtungen am Ende des vorangegangenen Wirtschaftsjahres.

hende Beschränkungen hinsichtlich der Höhe abzugsfähiger Aufwendungen in der Ansparphase bestehen je nach Ausgestaltung der Versorgungszusage bzw. Leistungen des externen Versorgungsträgers bei Unterstützungskassen<sup>33</sup>. Da bei allen mittelbaren Durchführungswegen die (späteren) Altersleistungen nicht vom Arbeitgeber erbracht werden, sind sie für dessen steuerliche Situation unerheblich.

### **3.3.2 Steuerliche Implikationen für Arbeitnehmer**

#### **3.3.2.1 Gesetzeslage bis Jahresende 2004**

Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge sind nach Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs steuerbar, d.h. vom Arbeitnehmer zu versteuern, wenn die Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger abgewickelt wird, der Arbeitgeber Beiträge für den Arbeitnehmer an diesen Versorgungsträger leistet und der Arbeitnehmer gegenüber dem externen Versorgungsträger Rechtsansprüche erwirbt. Hierbei ist es ohne Bedeutung, ob dieser Anspruch wirtschaftlich und/oder rechtlich als sicher anzusehen ist (KIESEWETTER 2004, S. 11). Die Frage nach der Steuerbarkeit der Altersvorsorgebeiträge und damit etwaiger zusätzlicher Steuerbelastungen von Arbeitnehmern ist folglich je nach Charakteristika des gewählten Durchführungswegs unterschiedlich zu beantworten.

Altersvorsorgebeiträge des Arbeitgebers an Direktzusagen oder Unterstützungskassen sind beim Arbeitnehmer generell nicht steuerbar, da bei ersteren ein externer Versorgungsträger fehlt und es an der Gewährung eines Rechtsanspruchs durch den externen Versorgungsträger mangelt, so dass dem Arbeitnehmer kein Vermögenswert entsteht. Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen sind hingegen externe Versorgungsträger und gewähren dem Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Versorgung. Die an sie

---

<sup>33</sup> Sind lebenslang laufende Leistungen der Unterstützungskasse vorgesehen, kann das für die laufenden Leistungen notwendige Deckungskapital vollständig als Betriebsausgabe abgezogen und der Unterstützungskasse entweder in voller Höhe bei Beginn der Leistungsphase oder in Teilbeträgen während der Ansparphase zugeführt werden. Abziehbar sind zudem Zahlungen zum Aufbau eines Reservepolsters. Zuwendungen an Unterstützungskassen, die keine lebenslangen Leistungen erbringen, sind in ihren Abzugsmöglichkeiten als Betriebsausgaben indessen auf 0,2 % der Lohn- und Gehaltssumme des Unternehmens im jeweiligen Wirtschaftsjahr beschränkt. Übersteigen die in einem Wirtschaftsjahr geleisteten Zuwendungen die abzugsfähigen Beiträge, so können die übersteigenden Beträge als aktive Rechnungsabgrenzungsposten auf die folgenden drei Wirtschaftsjahre vorgetragen und dort als Betriebsausgaben behandelt werden.

gezahlten Altersvorsorgebeiträge stellen daher beim Arbeitnehmer steuerbaren Arbeitslohn dar (KIESEWETTER 2004, S. 11; WELLISCH/NÄTH 2002, S. 1.394 f.). Trotz ihrer prinzipiellen Steuerbarkeit unterliegen die Beiträge an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen allerdings regelmäßig nicht oder nicht in voller Höhe der Besteuerung. Die Steuerlast wird vielmehr durch spezielle Regelungen zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge reduziert.

Die steuerliche Förderungen von Altersvorsorgebeiträgen an Pensionskassen, Pensionsfonds und/oder Direktversicherungen basiert dabei für Versorgungszusagen, die bis zum 31.12. 2004 erteilt wurden, auf folgenden Bestimmungen:

- § 3 Nr. 63 EStG (a.F.): Steuerbefreiung von Altersvorsorgebeiträgen an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds, soweit sie pro Kalenderjahr 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigen.<sup>34</sup>
- § 40b EStG (a.F.): Möglichkeit der Pauschalbesteuerung von Beiträgen an eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung mit 20 % bis zu einer Höchstgrenze von 1.752 €. <sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Zeitanteilige Kürzungen des Höchstbetrages der Steuerbefreiung sind bei Arbeitsverhältnissen, die nicht das ganze Jahr bestanden haben oder für die nicht das ganze Jahr Beiträge entrichtet wurden, nicht vorzunehmen. Zulässig ist allerdings eine Aufteilung in gleiche monatliche Teilbeträge. Bei unterjährigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann eine solche Vorgehensweise allerdings Korrekturen ggf. vorgenommener Besteuerungen erforderlich machen, wenn die Steuerfreiheit durch die entrichteten Beiträge nicht in vollem Umfang ausgeschöpft wird. Soweit der Höchstbetrag nicht durch Beiträge des bisherigen Arbeitgebers aufgebracht wurde, kann er auf ein neues Arbeitsverhältnis übertragen werden. Arbeitgeber haben daher die steuerfrei geleisteten Beiträge auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers zu bescheinigen. Im Falle mehrerer Dienstverhältnisse kommt die Steuerbefreiung nur für Beiträge aus dem Dienstverhältnis in Betracht, für welches Lohnsteuer nach Klasse VI erhoben wird.

<sup>35</sup> Sind mehrere Arbeitnehmer über eine Direktversicherung oder Pensionskasse versichert, ist eine Durchschnittsbewertung vorzunehmen (§ 40b II 2 EStG). Beiträge für Arbeitnehmer, für die jährlich nicht mehr als 2.148 € gezahlt werden, sind hiernach zusammenzurechnen und die Gesamtsumme durch die Anzahl der in die Durchschnittsberechnung einbezogenen Arbeitnehmer zu teilen. Übersteigt der ermittelte Durchschnittsbetrag nicht 1.752 €, so sind für die in der Durchschnittsberechnung berücksichtigten Arbeitnehmer die tatsächlich gezahlten Beiträge in voller Höhe pauschal zu versteuern, auch wenn sie bei einem Teil der berücksichtigten Arbeitnehmer diesen Wert übersteigen. Liegt der ermittelte Durchschnittsbetrag hingegen über 1.752 €, so gilt für jeden Mitarbeiter die Pauschalierungsgrenze von 1.752 €. Arbeitnehmer, für die jährliche Beiträge oberhalb von

- § 10a EStG bzw. Abschnitt XI EStG: Sonderausgabenabzug bzw. Altersvorsorgezulage für Beiträge an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen.

Die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 63 EStG kann sowohl für arbeitgeberfinanzierte als auch für durch Entgeltumwandlung finanzierte Beiträge an eine betriebliche Altersversorgung in Anspruch genommen werden. Der Freibetrag ist dabei allerdings zuerst auf Arbeitgeberleistungen anzuwenden (NIERMANN/PLENER 2002, S. 1.885).<sup>36</sup> Auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG kann lediglich bei einer Entgeltumwandlung verzichtet werden, um eine Förderung durch Sonderausgabenabzug nach § 10 a bzw. Altersvorsorgezulage nach Abschnitt XI EStG zu ermöglichen. Besteht ein Anspruch auf Entgeltumwandlung, ist die individuelle Besteuerung der Beiträge auf Verlangen des Arbeitnehmers durchzuführen. Ansonsten ist Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich. Ein Verzicht auf die Steuerfreiheit zugunsten einer Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG ist nicht vorgesehen.

Die Förderung nach § 40b EStG ersetzt die Besteuerung der Altersvorsorgebeiträge zum individuellen Steuersatz der Arbeitnehmer. So ist die Einkommensteuer des Arbeitnehmers auf die Altersvorsorgebeiträge mit Vornahme der Pauschalbesteuerung abgegolten. Für die Anwendung der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG ist es ebenfalls unerheblich, ob es sich bei den geleisteten Beiträgen um Zusatzzahlungen von Arbeitgebern oder Entgeltumwandlungen von Arbeitnehmern handelt. Bei Pensionskassen ist die Pauschalbesteuerung nur dann möglich, wenn die Summe der nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien (oder aufgrund des Wahlrechts individuell versteuerten) Beiträge den Höchstbetrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt (HARDER-BUSCHNER 2004a, S. 78). Voraussetzung der Pauschalbesteuerung in Bezug auf Direktversicherungen ist, dass diese nicht auf den Erlebensfall eines früheren als des 60. Lebensjahres abgeschlossen wurden und kein vorzeitiges Kündigungsrecht des Arbeit-

---

2.148 € erbracht werden, dürfen in die Durchschnittsberechnung nicht einbezogen werden.

<sup>36</sup> Die Förderung beschränkt sich allerdings grundsätzlich auf Beiträge, die im Kapitaldeckungsverfahren erhoben werden. Keine Begünstigung besteht für Umlagen an Versorgungsträger. Werden sowohl Umlagen als auch Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren erhoben, ist eine getrennte Verwaltung und Abrechnung beider Vermögensmassen Voraussetzung für eine Steuerbefreiung der Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren (HARDER-BUSCHNER 2004A, S. 73).

nehmers besteht. Im Falle mehrerer Arbeitsverhältnisse kommt eine Pauschalbesteuerung ferner generell nur bei dem ersten in Betracht.

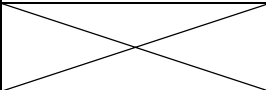
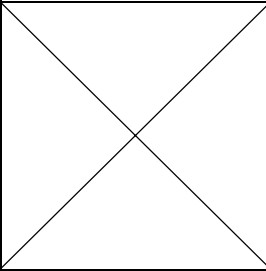
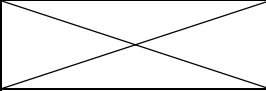
Die Regelungen des § 10a bzw. Abschnitt XI EStG für Beiträge an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen werden gemeinhin als "Riester-Förderung" bezeichnet (KIESEWETTER 2004, S. 11). Arbeitnehmer, die sich für diese Fördervariante entschieden haben, erhalten eine einkommensunabhängige Altersvorsorgezulage, die ihrem betrieblichen Altersvorsorgevertrag gutgeschrieben wird. Sie besteht aus der Grundzulage für Alleinstehende oder Ehepaare sowie einer Kinderzulage. Im Rahmen der Veranlagung zur Einkommensteuer des Arbeitnehmers wird dann durch das Finanzamt eine Günstigerprüfung vorgenommen.<sup>37</sup> Ist der Sonderausgabenabzug steuerlich vorteilhafter, wird dieser gewährt und die ausgezahlte Zulage der tariflichen Einkommensteuer hinzugerechnet. Sowohl die Höhe der Zulagen als auch des möglichen Sonderausgabenabzugs steigen bis zum Jahr 2008 an. Zulagen werden allerdings nur dann in voller Höhe gewährt, wenn der erforderliche Mindesteigenbeitrag geleistet wurde. Anderenfalls wird die Zulage im Verhältnis der geleisteten Beiträge und dem geforderten Mindesteinlagenbetrag gekürzt.

---

<sup>37</sup> Siehe ausführlich zur Riester-Förderung in der betrieblichen Altersversorgung: RIEDL-BAUER/KOVAR 2004.



## Übersicht 2: Steuerrechtliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung beim Arbeitnehmer (Regelung bis 31.12.2004)

Durchführungsweg	Beiträge	Altersleistung	
		Renten	Kapitalleistung
Direktzusage	Nicht steuerbar	Besteuerung in voller Höhe	Besteuerung in voller Höhe
Unterstützungskasse	Nicht steuerbar	Besteuerung in voller Höhe	Besteuerung in voller Höhe
Pensionskasse	Steuerbefreiung	Besteuerung in voller Höhe	Besteuerung in voller Höhe
	Sonderausgabenabzug/ Altersvorsorgezulage		
	Pauschalbesteuerung	Besteuerung in Höhe des Ertragsanteils	Steuerfrei
	Individuelle Besteuerung ohne Förderung		
Pensionsfonds	Steuerbefreiung	Besteuerung in voller Höhe	
	Sonderausgabenabzug/ Altersvorsorgezulage		
	Individuelle Besteuerung ohne Förderung	Besteuerung in Höhe des Ertragsanteils	
Direktversicherung	Sonderausgabenabzug/ Altersvorsorgezulage	Besteuerung in voller Höhe	
	Pauschalbesteuerung	Besteuerung in Höhe des Ertragsanteils; Zinsen auf Sparanteile steuerbar, aber regelmäßig steuerfrei	Zinsen auf Sparanteile steuerbar, aber regelmäßig steuerfrei
	Individuelle Besteuerung ohne Förderung		

Quelle: WELLISCH/NÄTH 2002, S. 1.401.

Voraussetzung der Riester-Förderung ist eine individuelle Versteuerung der Altersvorsorgebeiträge durch den Arbeitnehmer. Beiträge, die steuerbefreit oder pauschal besteuert wurden, kommen somit nicht für einen Sonderausgabenabzug bzw. eine Altersvorsorgezulage in Frage. Die Versorgungsträger müssen zudem eine lebenslange Altersvorsorge im Sinne des § 1 I Nr. 4 und 5 AltZertG gewährleisten, d.h. die Auszahlung der Altersleistung muss als lebenslange Leibrente oder in Form eines Auszahlungsplanes mit anschließender Teilverrentung erfolgen (NIERMANN/PLENKER 2002, S. 1.887 f.). Die Förderfähigkeit der Altersvorsorgebeiträge ist auch hier unabhängig davon, ob

die Beiträge vom Arbeitgeber aufgebracht werden oder aus einer Entgeltumwandlung stammen. Sofern betriebliche Altersvorsorgemodelle auf Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen basieren, können Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltumwandlung von ihren Arbeitgebern verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Riester-Förderung erfüllt werden.

In der späteren Auszahlungsphase hängt die Steuerbarkeit der Altersrenten von Arbeitnehmern von der vorherigen Besteuerung der Altersvorsorgebeiträge ab. Je nach Durchführungsweg und Leistung (Rente/Kapitalauszahlung) gelten folgende Bestimmungen:

Renten aus Direktversicherungen oder Unterstützungskassen wurden in der Beitragsphase steuerlich nicht erfasst. Sie stellen daher nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 EStG in vollem Umfang nachträgliche Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit dar. Die Nichtsteuerbarkeit der Altersvorsorgebeiträge hat somit die Steuerbarkeit und Steuerpflicht der Leistungen in der Auszahlungsphase zur Folge. Dies entspricht dem steuerlichen Korrespondenzprinzip im Sinne des nachgelagerten Besteuerungsverfahrens. Die Besteuerung ist jedoch nur dem Grunde nach gegeben, da ein Teil der Altersleistungen von der Einkommensbesteuerung ausgenommen ist.<sup>38</sup> Eine Sonderregel besteht für Kapitalleistungen aus Direktversicherungen und Unterstützungskassen. Sie sind schließlich als Vergütung für mehrjährige Tätigkeiten aufzufassen und stellen damit außerordentliche Einkünfte im Sinne von § 34 II Nr. 4 EStG dar. Hier ist eine Besteuerung nach der "Fünftelregelung" des § 34 I EStG möglich (WELLISCH/NÄTH 2002, S. 1.400).

Im Falle von Direktversicherungen, Pensionsfonds und Pensionskassen erfolgt die vollständige Besteuerung der Leistungen während der Auszahlungsphase nur, soweit der Aufbau der betrieblichen Altersvorsorge während der Ansparphase steuerlich nicht berücksichtigt wurde. Betriebsrenten dieser Versorgungsträger unterliegen demnach in vollem Umfang der Besteuerung, soweit auf die entsprechenden Altersvorsorgebeiträge die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 63 EStG oder die Förderung nach § 10a/Abschnitt XI EStG angewendet wurde (HARDER-BUSCHNER 2004a, S. 80 f.). Sie stellen in diesem Fall

---

<sup>38</sup> So kann von diesem nachträglichen Arbeitslohn unter bestimmten Voraussetzungen ein Versorgungsfreibetrag in Höhe von 40 % der Bezüge, maximal jedoch 3.072 € pro Veranlagungszeitraum, abgezogen werden. Ferner kann - sofern keine höheren Kosten nachgewiesen werden - der Arbeitnehmer-Pauschbetrag für Werbungskosten in Höhe von 1.044 € angesetzt werden.

sonstige Einkünfte im Sinne von § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG dar.<sup>39</sup> Betriebsrenten dieser drei Durchführungswege, die nicht auf steuerbefreiten oder Riester-geförderten Beiträgen beruhen, sind hingegen gemäß § 22 Nr. 5 Satz 2 EStG nur mit dem Ertragsanteil zu versteuern.<sup>40</sup> Spezielle Bestimmungen bestehen für Kapitalzahlungen von Direktversicherungen und Pensionskassen.<sup>41</sup>

Sonderregelungen bestehen auch hier für Kapitalzahlungen. So stellen Kapitalzahlungen von Pensionskassen, die auf individuell oder pauschal besteuerten Altersvorsorgebeiträgen beruhen, nicht steuerbare Zuflüsse in das Privatvermögen von Arbeitnehmern dar und unterliegen somit gänzlich nicht der Besteuerung. Bei Kapitalzahlungen von Direktversicherungen sind lediglich die Zinsen aus den Sparanteilen, die der Versicherer auszahlt, dem Grunde nach steuerpflichtig und führen beim Leistungsempfänger zu Einkünften aus Kapitalvermögen (§ 20 Absatz 1 Nr. 6 EStG). Die gesamte zufließende Versicherungssumme kann jedoch unter bestimmten Bedingungen steuerfrei vereinnahmt werden.<sup>42</sup> Kapitaleinkünfte sind ferner generell bis zu 1.550 € durch den Sparerfreibetrag von der Besteuerung ausgenommen. Ferner kann regelmäßig ein Werbungskostenpauschbetrag von 51 € geltend gemacht werden.

### 3.3.2.2 Neuregelungen zum Jahresbeginn 2005

Die unterschiedliche steuerliche Behandlung der Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge wurde durch das Alterseinkünftegesetzes für Neuzusagen<sup>43</sup> ab dem 01.01.2005 weitgehend beseitigt. So ist die Direktversiche-

---

<sup>39</sup> Abziehbar ist lediglich ein Werbungskostenpauschbetrag in Höhe von 102 €.

<sup>40</sup> Sofern die Voraussetzungen für eine steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung nur zeitweise während der Ansparphase vorlagen, ist für die Besteuerung in der Auszahlungsphase durch den Versorgungsträger eine Aufteilung der Leistungen auf gefördertes und nicht gefördertes Kapital notwendig. Die vollständig zu steuernden Leistungen sind dem Betriebsrentner oder seinen Hinterbliebenen zu bescheinigen.

<sup>41</sup> Pensionsfonds erbringen ihre Altersleistungen zwingend in Form von lebenslangen Renten.

<sup>42</sup> Voraussetzung ist, dass der Versicherungsvertrag für die Kapitallebensversicherung für eine Dauer von mindestens 12 Jahren abgeschlossen wurde und eine laufende Beitragszahlung erfolgt ist. Bei Versicherungsverträgen mit kürzerer Laufzeit bzw. bei denen keine laufende Beitragszahlung erfolgte, werden die Zinsen aus den Sparanteilen im Zeitpunkt ihres Zuflusses mit dem individuellen Steuersatz besteuert.

<sup>43</sup> Versorgungszusagen gelten mit der erstmaligen, zu einem Rechtsanspruch führenden arbeitsrechtlichen/betriebsrentenrechtlichen Verpflichtungserklärung des Arbeitgebers (z.B. durch Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) als erteilt. Unerheblich ist dabei, wann die Mittel an die Versorgungseinrichtung fließen. Bei kollektiven Versorgungsregelungen erfolgt die Erteilung der Zusage in der Regel bei Betriebseintritt des Arbeitnehmers. Im Falle der durch Entgeltumwandlung finanzierten Zusage wird diese re-

rung nunmehr in die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG einbezogen und die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG als klassischer Fall der vorgelagerten Besteuerung für Neuzusagen wurde abgeschafft. An Stelle des Nebeneinanders von vor- und nachgelagerter Besteuerung ist nunmehr für alle fünf Durchführungswege die nachgelagerte Besteuerung maßgeblich (HARDER-BUSCHNER 2004b; SCHMITT/WIESEMANN 2004, S. 78). Steuerliche Überlegungen werden somit zukünftig für die Wahl des Durchführungsweges nicht mehr ausschlaggebend sein. Die Vereinheitlichung und Vereinfachung der steuerlichen Regelungen dürfte sich zudem positiv auf Verständnis und Akzeptanz der betrieblichen Altersvorsorge bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern auswirken. Aus Gründen des Vertrauensschutzes ist für bis zum 31.12.2004 erteilte Versorgungszusagen in den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse weiterhin eine Pauschalbesteuerung möglich. Bei Alt-Direktversicherungen, welche die Voraussetzungen des neuen § 3 Nr. 63 EStG erfüllen, ist hierfür bis zum 30. Juni 2005 bzw. bei einem späteren Arbeitgeberwechsel bis zur ersten Beitragsleistung ein Verzicht auf die Steuerbefreiung zu erklären.

Neben der Einbeziehung von Direktversicherungen werden zum Jahresbeginn weitere Änderungen bei § 3 Nr. 63 EStG wirksam. So wird der steuerfreie Dotationrahmen um einen Festbetrag von 1.800 € erhöht, der den Wegfall des alten § 40b EStG ausgleichen soll.<sup>44</sup> Anforderungen an Verträge, welche die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG in Anspruch nehmen wollen, werden gegenüber der bisherigen Rechtslage strenger gehandhabt, um einen Gleichklang zwischen der betrieblichen Altersvorsorge und der Riester-Rente herzustellen (BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE 2004, S. 4). Als Ablaufleistung muss zukünftig eine Rente oder ein Auszahlungsplan mit Restverrentung von mind. 70 % des anfänglichen Kapitals vereinbart werden. Reine Kapitalauszahlungen sind ab Januar 2005 nicht

---

gelmäßig mit Abschluss der Gehaltsänderungsvereinbarung erteilt. Änderung von Versorgungszusagen sind dann nicht als neue Zusagen aufzufassen, wenn bei ansonsten unveränderter Versorgungszusage lediglich die Beiträge und/oder Leistungen erhöht werden, die Finanzierungsform ersetzt wird, die zu Grunde liegende Rechtsgrundlage gewechselt wird, eine befristete Entgeltumwandlung erneut befristet oder unbefristet fortgesetzt wird, im Fall der Übernahme der Zusage nach § 4 II Nr. 1 BetrAVG und § 613a BGB. Um eine neue Zusage handelt es sich hingegen, wenn die erteilte Versorgungszusage um zusätzliche biometrische Risiken erweitert wird und dies mit einer Beitragserhöhung verbunden ist sowie im Fall der Übertragung der Zusage nach § 4 II Nr. 2 und 3 BetrAVG bei Arbeitgeberwechsel.

<sup>44</sup> Seine Inanspruchnahme ist nur möglich, wenn keine Beiträge nach § 40b EStG a.F. pauschalbesteuert werden.

mehr förderfähig. Förderunschädlich ist allerdings die Vereinbarung einer Option, statt einer Rentenleistung eine Einmalkapitalauszahlung wählen zu können. Zum Zwecke der Vereinfachung wird sich § 3 Nr. 63 EStG zukünftig auf das jeweilige Arbeitsverhältnis und nicht mehr auf das Kalenderjahr beziehen. Der Freibetrag kann folglich bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb des Kalenderjahres erneut in Anspruch genommen werden. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bescheinigung des bereits in Anspruch genommenen Betrags auf der Lohnsteuerkarte entfällt.

### Übersicht 3: Änderungen in der steuerlichen Förderung der bAV

Durchführungsweg	Altzusage (bis 31.12.2004)		Neuzusage (ab 01.01.2005)	
	Beitrag	Leistung	Beitrag	Leistung
Direktzusage und Unterstützungskasse	Nicht steuerbar	Volle Steuerpflicht für Rente oder Kapitalauszahlung nach §19 Abs. 2 EStG	Nicht steuerbar	Volle Steuerpflicht für Rente oder Kapitalauszahlung nach §19 Abs. 2 EStG
Direktversicherung	Pauschalbesteuerung der Beiträge mit 20 % bis max. 1.752 € jährlich (im Rahmen der Durchschnittsbildung bis zu 2.148 € jährlich)	Einmalige Kapitalleistung steuerfrei, bei Rentenzahlung Ertragsanteilbesteuerung nach § 22 Nr. 1 EStG		
Pensionskasse	Steuerfreiheit der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG bis 4 % der BBG in der gRV  Nach Ausschöpfen der 4 % ist eine zusätzliche Pauschalbesteuerung der Beiträge mit 20 % bis max. 1.752€ jährlich (im Rahmen der Durchschnittsbildung bis zu 2.148 € jährlich) möglich	Volle Steuerpflicht für Rente oder Kapitalauszahlung nach § 22 Nr. 5 EStG  Einmalige Kapitalleistung steuerfrei, bei Rentenzahlung Ertragsanteilbesteuerung nach § 22 Nr. 1 EStG	Steuerfreiheit der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG bis 4 % der BBG in der gRV plus 1.800 € (gilt für Neuzusagen ab 01.01.2005 und nur bei Abschluss als Rentenversicherung oder Auszahlungsplan mit Restverrentung)	Volle Steuerpflicht für Rente oder Kapitalauszahlung nach § 22 Nr. 5 EStG
Pensionsfonds	Steuerfreiheit der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG bis 4 % der BBG in der gRV	Volle Steuerpflicht für Rente oder Kapitalauszahlung nach § 22 Nr. 5 EStG		

Quelle: In Anlehnung an: PETERS 2004, S. 12.

Der arbeitsrechtliche Anspruch auf Portabilität wird mit Jahresbeginn 2005 steuerlich durch § 3 Nr. 55 EStG flankiert. Hierbei sind drei Fälle zu unterscheiden: Übertragungen mittels Übertragungswert auf der Grundlage von § 4 III BetrAVG lösen keine steuerlichen Folgen beim Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Übertragung wie auch bei der späteren Auszahlung der Versorgungsleistung aus. Altersleistungen bleiben Einkünfte aus § 22 Nr. 5 EStG. Im zweiten Fall, der einvernehmlichen Übertragung mittels Übertragungswert nach § 4 II Nr. 2 BetrAVG, sind die steuerlichen Folgen davon abhängig, zwischen welchen Durchführungswegen eine Übertragung stattfindet. Keine steuerlichen Folgen im Zeitpunkt der Übertragung sowie der späteren Auszahlung ergeben sich, sofern von einem internen auf einen internen oder von einem externen auf einen externen Durchführungsweg übertragen wird. Spätere Versorgungsleistungen bleiben in diesen Fällen Einkünfte aus § 22 Nr. 5 EStG bzw. § 19 II EStG. Übertragungen des Betriebsrentenkapitals von einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einem Lebensversicherungsunternehmen auf diese drei Durchführungswege sowie von einer Direktzusage oder Unterstützungskasse auf diese beiden Durchführungswege können somit steuerneutral abgewickelt werden. Anders verhält es sich bei einer einvernehmlichen Übertragung von Direktzusagen oder Unterstützungskassen auf Pensionsfonds, Pensionskassen oder Direktversicherungen sowie umgekehrt. Hier ist keine steuerliche Flankierung vorgesehen. Bei einer einvernehmlichen Übertragung mittels Übernahme der Zusage als drittem Fall gelten die allgemeinen steuerlichen Regelungen, d.h. Übernahme der Zusage ohne Wechsel von interner auf externe Finanzierung oder umgekehrt, ist grundsätzlich lediglich ein Schuldnerwechsel, der keine steuerlichen Folgen auslöst. Bei Übernahme der Zusage und Wechsel von Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung auf Direktzusage oder Unterstützungskasse sowie umgekehrt, führt die Übernahme hingegen zu einem ganz oder teilweise steuerpflichtigen Vorgang beim Arbeitnehmer.

### **3.3.3 Beitragspflichten in der Sozialversicherung**

Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Altersvorsorgebeiträge ist nicht vollkommen unabhängig von deren steuerlicher Behandlung. Die Aussage, dass die sozialversicherungsrechtliche Beitragspflicht der Einkommensteuerpflicht folge, ist daher recht häufig anzutreffen. Sie ist allerdings nicht

immer zutreffend<sup>45</sup>. Entscheidend für die Beitragspflicht in der Sozialversicherung ist vielmehr, ob die Beiträge vom Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn oder vom Arbeitnehmer auf dem Wege der Entgeltumwandlung erbracht werden. Im Falle einer Entgeltumwandlung ist zum anderen relevant, ob laufender Lohn oder Sonderzahlungen (z.B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld oder Gewinnbeteiligungen) umgewandelt werden.

Das Arbeitsentgelt stellt bei Arbeitnehmern die sozialversicherungsrechtliche Beitragsbemessungsgrundlage dar. Altersvorsorgebeiträge sind daher grundsätzlich sozialversicherungspflichtig, sofern sie dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen sind. Nach der recht weit gefassten Bestimmung des § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung Arbeitsentgelt (WELLISCH/NÄTH 2002, S. 1397). Beiträge an Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds sind demnach analog zur Steuerbarkeit als Arbeitsentgelt aufzufassen und unterliegen der Abgabepflicht. Ausnahmen werden durch die Arbeitsentgeltverordnung begründet: Hiernach sind Beiträge an Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds, die nach § 3 Nr. 63 EStG von der Einkommensteuer befreit sind, nicht als Arbeitsentgelt aufzufassen und damit abgabefrei in der Sozialversicherung. Dies betrifft derzeit sowohl arbeitgeberfinanzierte als auch auf Entgeltumwandlung beruhende Beiträge. Ab 2009 sind nur noch Arbeitgeberbeiträge abgabefrei.<sup>46</sup> Ebenfalls nicht als Arbeitsentgelt aufzufassen und somit abgabefrei sind nach § 40 b EStG (a.F.) pauschal besteuerte Beiträge an Pensionskassen und Direktversicherungen, die vom Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn gewährt werden. Für pauschal besteuerte Beiträge aus Entgeltumwandlung gilt die Abgabefreiheit bis 2008, sofern sie aus Sonderzahlungen wie z.B. Weihnachtsgeld erbracht werden. Ansonsten sind pauschal besteuerte Beiträge aus Entgeltumwandlung Arbeitsentgelt und damit abgabepflichtig.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Auch die steuerlichen Änderungen des Alterseinkünftegesetzes haben z.B. für die Frage der Sozialversicherungspflicht keine grundsätzlichen Neuerungen zur Folge.

<sup>46</sup> Ab 2009 ist es im Hinblick auf die Beitragspflicht in der Sozialversicherung somit vorteilhafter, Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionskassen oder Pensionsfonds durch Arbeitgeberbeiträge und nicht durch Entgeltumwandlungen zu finanzieren.

<sup>47</sup> Die Umwandlung von Sonderzahlungen ist somit bei einer arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge über Direktversicherungen oder Pensionskassen bis 2008 günstiger als die Umwandlung von laufendem Entgelt.

#### Übersicht 4: Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Altersvorsorgebeiträge

Durchführungsweg	Steuerliche Behandlung der Beiträge beim Arbeitnehmer	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge		
		arbeitgeberfinanziert	Entgeltumwandlung: Umwandlung von laufendem Entgelt Sonderzahlungen	
Direktzusage Unterstützungskasse	Nicht steuerbar	abgabenfrei	bis 2008: abgabenfrei (bis zu 4 % BBG in der gRV) ab 2009: abgabenpflichtig	
Direktversicherung Pensionskasse <i>(nur : Altzusagen bis 31.12.2004)</i>	Pauschalbesteuerung	abgabenfrei	abgabenpflichtig	bis 2008: abgabenfrei ab 2009: abgabenpflichtig
Direktversicherung Pensionskasse Pensionsfonds	Steuerbefreiung	abgabenfrei	bis 2008: abgabenfrei ab 2009: abgabenpflichtig	
Direktversicherung Pensionskasse Pensionsfonds	Sonderausgabenabzug/Altersvorsorgezulage  Individuelle Besteuerung ohne Förderung	abgabenpflichtig		

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Zusammenstellung

Einstellungen in Direktzusagen und Beiträge an Unterstützungskassen gelten gemäß einer Stellungnahme der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger aus dem Jahr 1998 nicht als Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 I 1 SGB IV, und zwar unabhängig davon, ob diese vom Arbeitgeber oder auf dem Wege der Entgeltumwandlung erbracht werden (WELLISCH/NÄTH 2002, S. 1.398). Die Spitzenverbände hielten allerdings durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgungszusagen insofern für bedenklich, als durch deren Beitragsfreiheit Mindereinnahmen bei den Sozialversicherungen und Schmälerungen der Sozialleistungsansprüche der Versicherten eintreten könnten. Auf Anregung der Verbände wurde daher im Rahmen des Altersvermögensgesetzes der § 14 Abs.1 SGB IV um einen zweiten Satz ergänzt. Er setzt fest, dass Entgeltteile, die über eine Entgeltumwandlung einer betrieblichen Altersversorgung über Direktzusage und Unterstützungskasse genutzt werden, zum Arbeitsentgelt gehören und somit abgabenpflichtig sind. Diese Zusatzbestimmung wird aber erst ab 2009 gültig. Bis dahin sind umgewandelte Entgeltanteile bis zu einer



Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung abgabenfrei.<sup>48</sup>

Altersleistungen sind in keinem Fall beitragspflichtig in der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung (WELLISCH/NÄTH 2002, S. 1.400 f.). Unter bestimmten Voraussetzungen kann allerdings eine Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung und damit auch der gesetzlichen Pflegeversicherung bestehen. Voraussetzung einer Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung ist eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung. Diese ist dann gegeben, wenn der Betriebsrentner Anspruch auf eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung hat, diese Rente beantragt hat und mindestens neun Zehntel der zweiten Hälfte des Zeitraums von der erstmaligen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bis zur Stellung des Rentenantrags in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert war. Beitragspflicht ist aber nur dann gegeben, wenn die Betriebsrenten einen monatlichen Mindestwert übersteigen. Dieser Mindestwert beträgt ein Zwanzigstel der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (§226 II SGB V). Die jährliche Bezugsgröße nach § 18 SGB IV beträgt ab 01.01.2004 28.980 € in den alten Bundesländern und 24.360 € in den neuen Bundesländern. Damit sind Betriebsrenten beitragspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung, wenn sie monatlich den Betrag von 120,75 € (West) bzw. 101,50 € (Ost) übersteigen.

Kapitalleistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung sind ebenfalls unter den obigen Voraussetzungen beitragspflichtig. Dabei gilt ein 120stel der Kapitalleistung als monatlich beitragspflichtiger Zahlbetrag, allerdings längstens 120 Monate. Beitragspflicht besteht dabei nur dann, wenn nach Eintritt des Versicherungsfalles die Zahlung einer Betriebsrente durch die Zahlung einer Kapitalleistung ersetzt wird. Beitragsfreiheit besteht, wenn von vorneherein die Zahlung einer Kapitalleistung vereinbart wurde oder vor Eintritt des Versorgungsfalles ein Kapitalwahlrecht ausgeübt wurde.

Altersleistungen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragspflichtig sind, werden zur Hälfte des allgemeinen Beitragssatzes der Krankenkasse unterworfen. Mit der Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung geht

---

<sup>48</sup> Ab 2009 ist es im Hinblick auf die Beitragspflicht in der Sozialversicherung somit vorteilhafter, Direktzusagen oder Beiträge zu Unterstützungskassen durch Arbeitgeberbeiträge und nicht durch Entgeltumwandlungen zu finanzieren.

ferner die Beitragspflicht in der gesetzlichen Pflegeversicherung einher. Hier gilt der volle Beitragssatz.

### **3.4 Problembereiche aus Arbeitgebersicht**

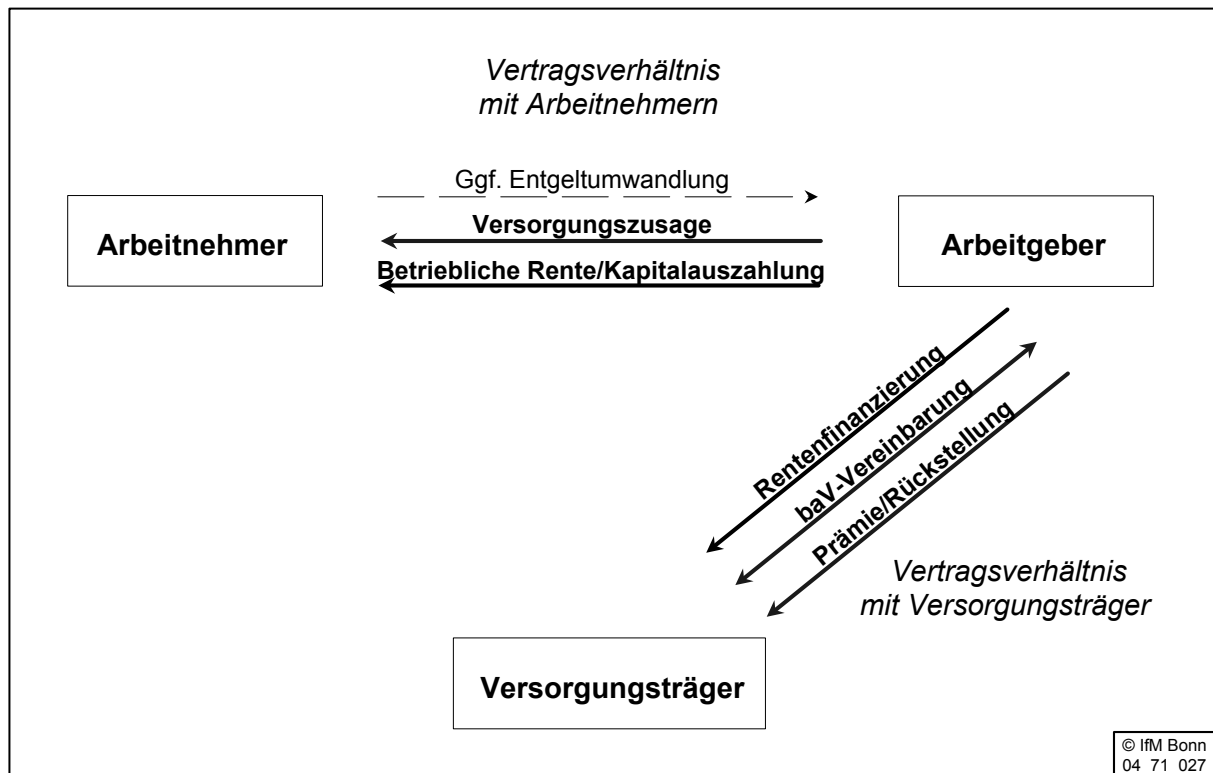
#### **3.4.1 Grundproblematik**

Die gesetzlichen Bestimmungen zur betrieblichen Altersvorsorge weisen eine insbesondere für mittelständische Unternehmen nur schwer zu durchschauende Komplexität auf. Die Rechte der Arbeitnehmer wurden dabei durch die vergangenen Reformen deutlich gestärkt, um eine höhere Akzeptanz und mithin Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu erreichen. Als Kehrseite des ausgeweiteten Arbeitnehmerschutzes haben in den vergangenen Jahren allerdings gleichzeitig die mit der Einführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle verbundenen Bürokratiekosten und Risiken für Unternehmen deutlich zugenommen. Die Tatsache, dass eine interne Abwicklung der betrieblichen Altersvorsorge über Direktzusagen am risikoträchtigsten ist, bedarf keiner weiteren Erläuterung. Der Arbeitgeber übernimmt hier selbst die spätere Versorgung seiner anspruchsberechtigten Mitarbeiter und verzichtet damit auf die teilweise Übertragung seiner Risiken auf externe Versorgungsträger. Der Fokus der folgenden Ausführungen liegt daher auf den Risiken, denen sich Unternehmen trotz Abwicklung der betrieblichen Altersvorsorge über externe Versorgungsträger gegenüber sehen. Diese Risiken sind dabei größtenteils unabhängig von der gewählten Art der Finanzierung und betreffen auch Unternehmen, die ihrer Belegschaft ausschließlich auf Entgeltumwandlung basierende Altersvorsorgemodelle anbieten.

Bei Abwicklung der betrieblichen Altersversorgung über externe Versorgungsträger gehen Unternehmen zwei unterschiedliche Vertragsverhältnisse ein, die separat zu betrachten sind und unterschiedlichen Bestimmungen unterliegen:

- Zum einen Vertragsverhältnisse mit einzelnen, anspruchsberechtigten Arbeitnehmern, für die in erster Line das Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Tarifrecht relevant ist;
- zum anderen Vertragsverhältnisse mit dem oder den ausgewählten Versorgungsträger(n), die primär durch versicherungsrechtliche Bestimmungen geregelt werden (DROLS 2004b, S. 254 ff.).

Abbildung 7: Vertragsverhältnisse bei betrieblichen Altersvorsorgemodellen



Quelle: In Anlehnung an: DROLS 2004b, S. 254.

Charakteristisch für das Vertragsverhältnis zu Arbeitnehmern bei betrieblichen Altersvorsorgemodellen ist nun die Zusage einer bestimmten Leistung durch den Arbeitgeber, wodurch dieser arbeitsrechtlich ein Leistungsversprechen eingeht. Der Arbeitgeber haftet für dessen Erfüllung gemäß § 1 Satz 3 BetrAVG auch dann, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt. Hiermit entstehen für den Arbeitgeber dann Risiken, wenn eine Kompatibilität der beiden Vertragsverhältnisse nicht vorliegt und Leistungsansprüche sowie Rechte der Mitarbeiter sich nicht genau in den Bestimmungen des Vertrages mit dem Versorgungsträger widerspiegeln. Fehlende Kompatibilität der angebotenen bAV-Produkte mit den Arbeitgeberverpflichtungen ist indessen in der Praxis keine Seltenheit (MEIER 2004, S. 155). Arbeitgeber gehen folglich mit ihren Versorgungszusagen vielfach (unbewusst) Verpflichtungen ein, denen keine entsprechenden Rechte gegenüber dem Versorgungsträger gegenüberstehen. Trotz eines zuverlässigen Versorgungsträgers kann so für Unternehmen eine zusätzliche Finanzierungsbelastung oder die Notwendigkeit zum Angebot eines weiteren betrieblichen Altersvorsorgemodells entstehen.

Eintrittswahrscheinlichkeit der mit betrieblichen Altersvorsorgemodellen verbundenen Risiken sowie deren Konsequenzen sind abhängig von der inhaltli-

chen Ausgestaltung der Vertragswerke (DROLS 2004b, S. 255). Sie sind von Unternehmen bei der Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge und Abgabe einer Versorgungszusage zu berücksichtigen. Darüber hinaus gilt es, die möglichen Risiken durch einen verantwortlichen Umgang mit den Verpflichtungen und ihren Finanzierungswirkungen kalkulierbar zu machen, besser noch sie nach Möglichkeit durch eine entsprechende Gestaltung der Verträge mit Versorgungsträgern auszuschalten. Dies setzt allerdings Kenntnis von der Tragweite der Zusage und über das zur Auswahl stehende bAV-Produkt voraus (DROLS 2004a, S. 170 f.). Nach den bisherigen empirischen Befunden<sup>49</sup> dürfte das hierfür erforderliche Detailwissen in vielen Unternehmen aber nicht vorliegen.

Über die Höhe der Eintrittswahrscheinlichkeit der im Folgenden aufgeführten Risiken kann bislang keine Aussage gemacht werden. Dokumentationen über Erfahrungen mit den mit der betrieblichen Altersvorsorge verbundenen Risiken fehlen leider zum gegenwärtigen Zeitpunkt. Die Relevanz der geschilderten Problematik zeigt sich aber bereits darin, dass sich bei einer Überprüfung von Pensionskassen herausstellte, dass nur zwei Pensionskassen annähernd die Anforderungen des BetrAVG erfüllten. Häufig wurden die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers bei der Produktkonzeption nicht vollständig beachtet. Die beiden Vertragsverhältnisse, die ein Arbeitgeber bei der Einrichtung der betrieblichen Altersvorsorge eingeht und die damit verbundenen haftungsrechtlichen Konsequenzen wurden übersehen (RIES 2004, S. 18).

### **3.4.2 Risikoarten**

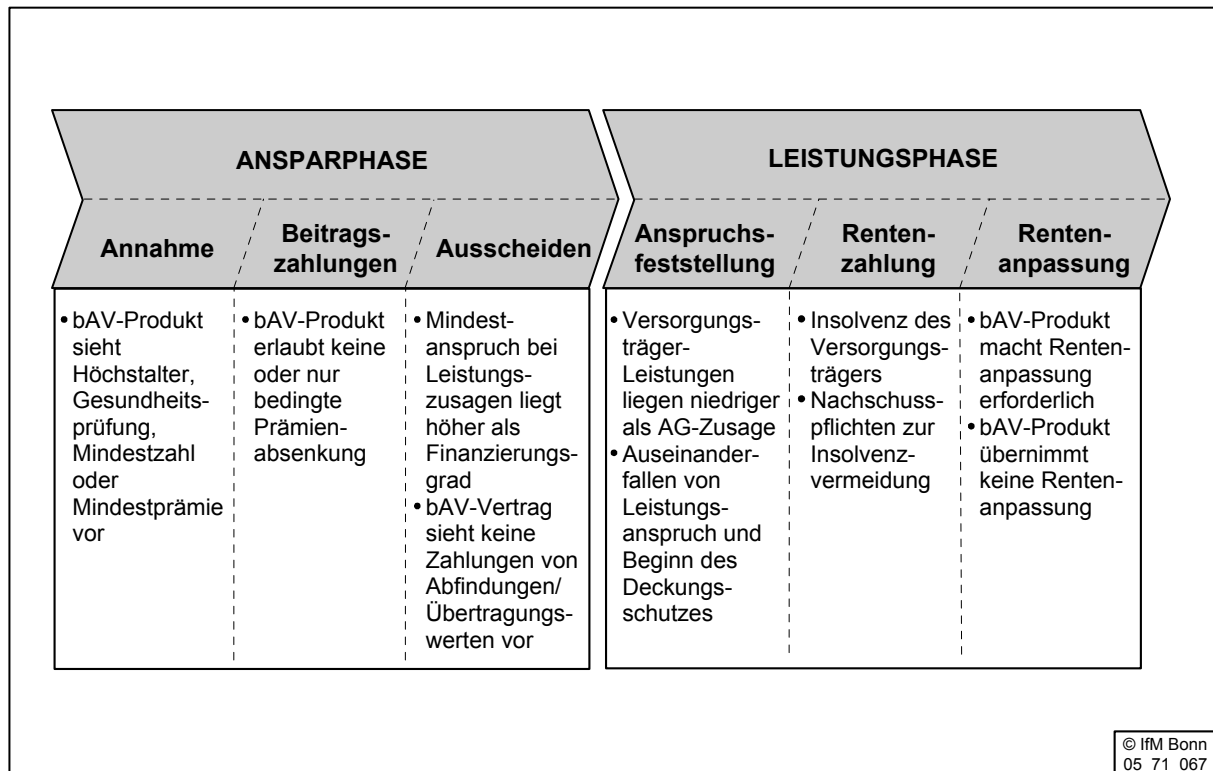
Risiken infolge einer unzureichenden Kompatibilität der beiden Vertragsverhältnisse betreffen den gesamten Zeitraum einer betrieblichen Altersvorsorge, von der Zusageerteilung bis hin zur Leistungserbringung. Die einzelnen Risiken, die Arbeitgeber bei Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge und dem Vertragsabschluss mit einem Versorgungsträger berücksichtigen sollten, können daher in Anlehnung an einen idealtypischen Ablauf eines Vertrages zur betrieblichen Altersvorsorge zu einzelnen Risikoarten zusammengefasst werden. Nach dieser Klassifizierung sind in der Ansparphase Annahme-, Beitrags- sowie Ausfinanzierungsrisiken, in der Leistungsphase Deckungsschutz-, Ausfall- und Rentenanpassungsrisiken zu unterscheiden. Die phasenspezifi-

---

<sup>49</sup> Siehe hierzu: Kapitel 4.4.2.

schen Arbeitgeberrisiken aus einer betrieblichen Altersversorgung sind überblicksartig in Abbildung 8 dargestellt und werden im Folgenden näher erläutert.

Abbildung 8: Phasenspezifische Arbeitgeberrisiken aus einer betrieblichen Altersversorgung



Quelle: Eigene Zusammenstellung.

#### • Annahmerisiken

Die Annahmerichtlinien mancher bAV-Produkte schließen - ähnlich wie bei Lebensversicherungen - bestimmte Personengruppen generell von einem Versicherungsschutz aus und/oder setzen Mindestanforderungen z.B. an die Prämienhöhe (DROLS 2004a, S. 179 ff.). Personenbezogene Einschränkungen betreffen dabei zum einen das Höchstalter der zu versichernden Person. So sind Ausschlüsse vom Deckungsschutz für Mitarbeiter ab einem Höchstalter von etwa 55 Jahren nicht unüblich. Zum anderen werden für einen Hinterbliebenen- oder Invaliditätsschutz häufig Gesundheitsprüfungen verlangt. Teilweise kann anstelle einer obligatorischen Gesundheitsprüfung auch eine Mindestanzahl an zu versichernden Mitarbeitern vorgesehen sein. Die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen von Arbeitgebern sehen solche Einschränkungen indessen nicht vor. So besteht ein Recht auf Entgeltumwandlung unabhängig vom jeweiligen Alter und Gesundheitszustand für alle Mitarbeiter. Arbeitgeber sind ferner verpflichtet, jedem entgeltumwandlungswilligen Mitarbeiter eine

betriebliche Altersvorsorge bei einer Mindestprämie von 181,13 € (Stand: 2005) anzubieten. Viele von (potenziellen) Versorgungsträgern angebotene Produkte der betrieblichen Altersvorsorge verlangen indessen eine höhere Mindestprämie für einzelne Verträge. In den beschriebenen Fällen sind Unternehmen gezwungen, zur Erfüllung ihrer arbeitsrechtlichen Verpflichtung entweder das bestehende bAV-Produkt auszuwechseln oder ein zusätzliches anzubieten, wodurch zusätzliche Kosten- und Verwaltungsbelastungen entstehen.

- Beitragsrisiken

Wirtschaftliche Schwierigkeiten können für Unternehmen eine Verringerung ihrer Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung ihrer Mitarbeiter nahe legen. Im Falle von Entgeltumwandlungen sind die Beschäftigten zudem berechtigt, ihren Unwandlungsbetrag bis hin zu einer vollständigen Beendigung der Entgeltumwandlung recht frei zu variieren. Beiträge, die dem Arbeitgeber zur Weiterleitung an dem Versorgungsträger zur Verfügung stehen, können mithin schwanken. Die für Beitragsanpassungen erforderliche Flexibilität ist in den Vorschriften von bAV-Produkten indessen nicht stets gegeben. So finden sich z.B. Verträge, die eine Absenkung der Beiträge des Arbeitgebers generell ausschließen oder bis zum Erreichen einer Mindesthöhe an kumulierten Beiträgen nicht zulassen (DROLS 2004a, S. 171). Das Risiko weiterhin erforderlicher Beiträge in der bisherigen Höhe trifft hierbei den Arbeitgeber.

- Ausfinanzierungsrisiken

Ausfinanzierungsrisiken können bei Ausscheiden von Mitarbeitern mit unverfallbaren Anwartschaften auftreten. Zu berücksichtigen ist hier, dass Ansprüche aus Entgeltumwandlung stets eine Unverfallbarkeit aufweisen. Je nach gewählter Handlungsoption des Mitarbeiters, also Beibehaltung, Abfindung oder Übertragung des bisherigen Anspruchs ergeben sich dabei unterschiedliche Risiken für Arbeitgeber.

Ist eine Beibehaltung des Anspruchs beim bisherigen Versorgungsträger gewünscht, kann sich bei Leistungszusagen ein Nachfinanzierungsbedarf ergeben, der vom ehemaligen Arbeitgeber zu leisten ist. So haben ehemalige Mitarbeiter mit unverfallbaren Betriebsrentenansprüchen bei Leistungszusagen einen Mindestanspruch auf einen Teilbetrag der zugesagten Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der

Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres entspricht. Der durch den Gesetzgeber definierte Mindestanspruch auf die erreichte Leistung entspricht jedoch vielfach nicht dem erreichten Finanzierungsgrad.<sup>50</sup>

Hinsichtlich der, nur bei Kleinstrenten möglichen Abfindung unverfallbarer Ansprüche besteht das Problem, dass die Finanzierung von Abfindungen vielfach nicht zum Leistungsumfang der Versorgungsträger gehört (DROLS 2004a, S. 177). Arbeitgeber müssen somit gegebenenfalls die erforderliche Abfindung selbst finanzieren, wobei eine Abzugsfähigkeit als Betriebsausgaben nicht gegeben ist.

Ein ähnliches Problem stellt sich in Bezug auf die neuen Portabilitätsregeln. So hat der Gesetzgeber eine Verpflichtung des Arbeitgebers begründet, auf Verlangen des Arbeitnehmers unter bestimmten Voraussetzungen einer Übertragung der erworbenen Ansprüche an einem neuen Arbeitgeber oder anderen Versorgungsträger zuzustimmen. In diesem Fall sind liquide Mittel in Höhe des jeweiligen Übertragungswertes aufzubringen. Dieses Problem stellt sich lediglich bei Direktversicherungen in Form von Kapitallebensversicherungen nicht, die ein Rückkaufsrecht vorsehen (MEIER 2004, S. 161). Nicht alle bAV-Verträge sehen indessen eine Verpflichtung des Versorgungsträgers vor, die bislang angesammelten Mittel dem ehemaligen Arbeitgeber zur Aufbringung des Übertragungswertes bereitzustellen. Da der ehemalige Arbeitgeber laut Gesetzestext Schuldner des jeweiligen Übertragungswertes ist, besteht für ihn folglich das Risiko, den Übertragungswert selbst aufbringen zu müssen. Hier von unabhängig kann es insbesondere bei stark gezillmerten<sup>51</sup> Tarifen oder kurzen Laufzeiten zu einem Nachfinanzierungsbedarf kommen, weil der erreichte Finanzierungsgrad nicht dem Übertragungswert entspricht. Die rechtzeitige Bereitstellung von Finanzmitteln in der erforderlichen Höhe sollte demnach aus Unternehmenssicht zum Leistungsumfang des ausgewählten bAV-Produkts gehören.

---

<sup>50</sup> Bei Anwendung der nur bei Direktversicherungen und Pensionskassen offenstehenden sog. versicherungsvertraglichen Regelung besteht dieses Risiko im Allgemeinen nicht. Unklar ist derzeit allerdings, ob es Pflicht des Arbeitgebers ist, zu gewährleisten, dass der mit übertragene Kapitalwert bestimmten Mindestansprüchen genügt. Ist der Kapitalwert gering oder sogar Null, könnte insbesondere bei Entgeltumwandlungen das Gebot der Gleichwertigkeit verletzt sein. Stark gezillmerte Tarife sind auch unter diesem Aspekt besonders risikoträchtig (DROLS 2004A, S. 177).

<sup>51</sup> Von gezillmerten Tarifen spricht man, wenn die Beiträge zu Beginn der Vertragslaufzeit vorrangig zur Deckung der Kosten des Versorgungsträgers verwendet werden.

- Deckungsschutzrisiken

Abweichungen zwischen den durch den Versorgungsträger erbrachten Betriebsrenten und den arbeitgeberseitig zugesagten Leistungen lassen Deckungsschutzrisiken aufleben. Sie bestehen darin, dass der Arbeitgeber aufgrund der in § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG festgelegten Subsidiärhaftung für den Differenzbetrag eintreten muss und ihm somit ein zusätzlicher Finanzierungsaufwand entsteht.

Relevant sind zum einen etwaige Abweichungen in der Höhe der Leistungen des Versorgungsträger gegenüber den Zusagen des Arbeitgebers. Mögliche Ursache sind unabhängig von der gewählten Zusageform Leistungskürzungen des Versorgungsträgers. Sie können auftreten, wenn das BaFin mit Blick auf die wirtschaftliche Lage des Versorgungsträgers eine Reduzierung der Leistungen anordnet<sup>52</sup> oder der Versorgungsträger aufgrund einer vereinbarten sog. Treuhänderklausel<sup>53</sup> selbst eine Leistungskürzung festlegt (DROLS 2004a, S. 170 f.). Dass auch die externen Versorgungsträger für die Erfüllung der von ihnen zugesagten Leistungen haften, ist dabei für die Einstandspflicht des Arbeitgebers irrelevant (RIES 2004, S. 20). Darüber hinaus bestehen je nach Zusageart spezifische Risiken. So ist das Versorgungsversprechen des Arbeitgebers bei Leistungszusagen unabhängig von tatsächlichen Leistung des Versorgungsträgers. Damit besteht grundsätzlich das Risiko einer unzureichenden Finanzierung durch den Versorgungsträger. Leistungszusagen sollten demnach unter Risikoaspekten möglichst vermieden werden. Im Falle beitragsorientierter Leistungszusagen verpflichtet sich der Arbeitgeber später eine wertgleiche Versorgungsleistung zu erbringen. Die Wertgleichheit ist nach herrschender Meinung dann gegeben, wenn eine auf diesen Beiträgen basierende versicherungsmathematisch kalkulierte Versorgungsleistung vorgesehen ist. Nur wenn diese tatsächlich zur Verfügung steht, hat der Arbeitgeber seine Versorgungszusage erfüllt. Beitragszusagen mit Mindestleistung bergen schließlich zusätzliche Deckungsschutzrisiken, sofern keine oder nur eine unzureichende Garantie des Versorgungsträgers bezüglich der Mindestleistung vorliegt (MEIER 2004, S. 156).

---

<sup>52</sup> Was bislang allerdings eher theoretischen Charakter hat.

<sup>53</sup> Diese Klausel berechtigt den Versorgungsträger unter gewissen Voraussetzung bei Zustimmung eines unabhängigen Treuhänders selbst eine Leistungskürzung zu beschließen.



Zum anderen können Abweichungen zwischen Leistungsversprechen und Leistungen des Versorgungsträgers in Folge eines nicht rechtzeitigen Deckungsschutzes entstehen, d.h. wenn Zusagezeitpunkt und Beginn des Deckungsschutzes auseinanderfallen. Insbesondere aufgrund von Betriebs- oder Tarifvereinbarungen können Versorgungsversprechen bereits mit ihrer Zusage wirksam werden. Es besteht somit bereits ab Einstellung ein Hinterbliebenen- und Invaliditätsschutz für den betreffenden Mitarbeiter. Die Vertragsbedingungen von Versorgungsträgern machen indessen einen Deckungsschutz für den Arbeitgeber nicht selten vom Eingang der Erstprämie abhängig (DROLS 2004a, S. 172). Tritt der Versorgungsfall vor Zahlung der Erstprämie ein, müssen Unternehmen die betreffenden Leistungen in diesen Fällen selbst erbringen. Problematisch ist vor diesem Hintergrund, dass manche Tarifvereinbarungen eine Zahlung der Jahresprämie aus tariflichem Entgelt an den Versorgungsträger erst am 31. Dezember erlauben. Im Extremfall wäre der Arbeitgeber demnach bis zu einem Jahr ohne Deckungsschutz.

- Ausfallrisiken

Arbeitnehmer sind gegen die Insolvenz ihres (ehemaligen) Arbeitgebers - wie bereits in Kapitel 3.1.3 ausgeführt - durch unterschiedliche Verfahren geschützt. Für die Durchführungswege Direktzusage, Unterstützungskasse und Pensionsfonds besteht ein gesetzlicher Insolvenzschutz über den PSVaG, bei den übrigen Durchführungswegen soll die rechtliche Ausgestaltung die Sicherstellung der Ansprüche im Insolvenzfall des Arbeitgebers gewährleisten. Die Regelungen zur Insolvenzversicherung stellen damit auf die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ab, nicht jedoch auf wirtschaftliche Schwierigkeiten des Versorgungsträgers (MEIER 2004, S. 152f.) So stellt der Insolvenzschutz über den PSVaG eine reine Schutzbestimmung für Arbeitnehmer dar, der PSVaG tritt hingegen nicht ein, wenn es zu einer Insolvenz des externen Versorgungsträgers kommt. Unternehmen sind damit grundsätzlich Ausfallrisiken, ausgelöst durch eine wirtschaftliche Schieflage des ausgewählten Versorgungsträgers, ausgesetzt. Das Ausfallrisiko im engeren Sinne besteht nun darin, dass Versorgungsträger aufgrund ihrer Insolvenz keine Leistungen mehr erbringen können und diese aufgrund der Subsidiärhaftung vom Arbeitgeber selbst zu erbringen sind. Bei einer weiten Begriffsauslegung sind hierunter zudem etwaige Nachschussverpflichtungen vom Arbeitgeber zur Insolvenzabwendung zu subsumieren.

Im Insolvenzfall von Lebensversicherungsgesellschaften werden die bestehenden Ansprüche an die Protetor Lebensversicherungsaktiengesellschaft, eine Auffanggesellschaft der Versicherungsunternehmen, übertragen. Diese stellt die Erbringung der garantierten Versicherungsleistungen inklusive der bis zum Übertragungszeitpunkt zugeteilten Überschüsse sicher. Arbeitgeber trifft insoweit bei Ausfall der von ihnen ausgewählten Lebensversicherung keine Einstandspflicht. Voraussetzung ist allerdings, dass die Kapitalausstattung der Protetor Lebensversicherungsaktiengesellschaft Schwierigkeiten bei Insolvenz einer größeren Gesellschaft ausschließt.

Das Insolvenzrisiko von Pensionskassen und Pensionsfonds ist als gering einzuschätzen (MEIER 2004, S. 153). Ursächlich ist, dass nahezu alle Pensionsfonds und Pensionskassen Satzungsbestimmungen oder ähnliche Regelungen besitzen, die sie bei gefährdender wirtschaftlicher Schieflage berechtigen, entweder vom Arbeitgeber den Nachschuss von Mitteln zu verlangen oder, soweit erforderlich, Leistungseinschränkungen vorzunehmen. Eine Insolvenz stellt von daher einen eher hypothetischen Fall dar. Allerdings beinhalten diese Regelungen Risiken für Arbeitgeber, die sich als Nachschussverpflichtungen oder Subsidiärhaftung ausdrücken.

Im Falle von Unterstützungskassen müssen Arbeitgeber durch eine ausreichende Dotierung des Versorgungsträgers und gegebenenfalls Nachschüsse dessen Leistungsfähigkeit sicherstellen. Verzichten sie hierauf und stellt sich die Insolvenz der Unterstützungskasse ein, bedingt die Subsidiärhaftung, dass sie selbst Leistungen erbringen müssen. Das Ausfallrisiko gestaltet sich demnach ähnlich wie bei Pensionsfonds oder Pensionskassen.

- Rentenanpassungsrisiken

Das Arbeitsrecht sieht für Leistungszusagen grundsätzlich eine Verpflichtung des (ehemaligen) Arbeitgebers vor, in regelmäßigen Abständen eine Rentenanpassungsprüfung durchzuführen und je nach Ergebnis eine Erhöhung der Betriebsrenten vorzunehmen.<sup>54</sup> Diese Verpflichtung kann in den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse dadurch aufgehoben werden, dass sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile ab Rentenbeginn zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden und der im VAG festgelegte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungs-

---

<sup>54</sup> Ausführlich zur Anpassungspflicht siehe: Kapitel 3.2.5.

rückstellung nicht überschritten wird. Diese Bedingungen werden allerdings von vielen der angebotenen bAV-Produkte nicht erfüllt (DROLS 2004a, S. 175 f.).

Problematisch ist ferner, dass Garantien des Versorgungsträgers zur Übernahme von gesetzlich vorgeschriebenen Betriebsrentenanpassungen nicht in allen betreffenden bAV-Verträgen enthalten sind. Arbeitgeber sind in diesen Fällen gezwungen, entweder die Leistungen des Versorgungsträgers aus eigenen Mitteln aufzustocken oder diesem zusätzliche Finanzmittel zur Verfügung zu stellen (MEIER 2004, S. 158).

## 4. Empirische Befunde zur betrieblichen Altersvorsorge

### 4.1 Datenbasis

Eine regelmäßig erscheinende und zeitnahe amtliche Statistik zur betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland, die einen Überblick über den tatsächlichen Verbreitungsgrad liefert und Differenzierungen z.B. nach Unternehmensgrößenklassen und Branchen ermöglicht, fehlt bislang. Aufgrund des Mangels an marktübergreifenden und konsistenten Daten haben u.a. die Rürup-II-Kommission und der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. die statistische Erfassung der betrieblichen Altersvorsorge als unbefriedigend kritisiert.<sup>55</sup> (RÜRUP 2003; GDV 2004).

Daten insbesondere aus amtlichen Statistiken zum Themengebiet betriebliche Altersvorsorge liegen nur sehr begrenzt vor und sind teils älteren Datums. So wurde die letzte größere Erhebung des Statistischen Bundesamtes zur betrieblichen Altersvorsorge bereits im Jahr 1990 durchgeführt.<sup>56</sup> Informationen jüngeren Datums sind zum einen der Arbeitskostenerhebung des Statistischen Bundesamtes zu entnehmen.<sup>57</sup> Sie enthält jedoch keine Angaben zu den einzelnen Durchführungswegen, zur Entgeltumwandlung oder zu den Aufwendungen nach Arbeitnehmergruppen (STATISTISCHES BUNDESAMT 2003). Zum anderen wird in der Veröffentlichung "Leben und Arbeiten in Deutschland" des Statistischen Bundesamtes in unregelmäßigen Abständen z.B. nach der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge gefragt. Das Statistische Bundesamt bemerkt jedoch hierzu selbstkritisch, dass die Daten nur bedingt zuverlässig seien (STATISTISCHES BUNDESAMT 2002).<sup>58</sup> Verfügbar sind derzeit fast ausschließlich Informationen zu Teilaspekten der betriebli-

---

<sup>55</sup> Die Informationsbeschaffung im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge wird vor allem dadurch erschwert, dass Informationen in dem Dreieck Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Versorgungseinrichtungen sehr verstreut vorliegen.

<sup>56</sup> Die Ergebnisse der Erhebung von 1990 wurden in zwei Heften der Fachserie 16, Reihe 6 des Statistischen Bundesamtes veröffentlicht.

<sup>57</sup> Der Arbeitskostenerhebung sind für einzelne Branchen Angaben über die durchschnittlichen Aufwendungen der Unternehmen für die betriebliche Altersvorsorge zu entnehmen.

<sup>58</sup> So ist nach Auskunft des Statistischen Bundesamtes die statistische Erfassung der betrieblichen Altersvorsorge im Rahmen einer Haushaltsbefragung schwierig, weil sich die befragten Personen nicht immer bewusst sind, ob eine betriebliche Altersvorsorge besteht. Da diejenigen Fälle, in denen keine Antwort zur betrieblichen Altersvorsorge erfolgt, in der Statistik nicht berücksichtigt werden, ist die Repräsentativität der Daten sehr eingeschränkt.

chen Altersversorgung, die auf schriftlichen oder telefonischen Befragungen privater oder öffentlicher Forschungseinrichtungen mit teils sehr begrenztem Stichprobenumfang basieren.

Die umfangreichste empirische Studie wurde im Jahr 2003 durch Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und soziale Sicherung vor dem Hintergrund der Neuregelungen durch das Alterseinkünftegesetz durchgeführt (KORTMANN/HAGHIRI 2003). Im Fokus der Studie stand neben der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge insbesondere der Stellenwert einzelner Durchführungswege und Finanzierungsarten. Wichtige Erkenntnisse zum Themengebiet betriebliche Altersversorgung liefern ferner die Untersuchungen der Marktforschungsagentur Psychonomics AG aus Köln. Die seit 2004 im sog. "bAV-Report" gebündelten Ergebnisse basieren dabei auf getrennten Befragungen von Unternehmern, Finanzmaklern und Arbeitnehmern (MÜLLER 2004). Des Weiteren liegt aus dem Jahr 2003 eine bislang einmalige Erhebung der Versicherungsgesellschaft AM Generali bei Unternehmen zur betrieblichen Altersvorsorge vor (AM GENERALI INVEST 2003). Daten zur betrieblichen Altersvorsorge werden schließlich unregelmäßig im Rahmen des DIA-Rentenbarometers erhoben, einer vierteljährlichen Arbeitnehmerbefragung mit wechselnden Fragestellungen zur Thematik der betrieblichen Altersvorsorge im Auftrag des Deutschen Instituts für Altersvorsorge. Seit 1981 führt zudem das Ifo-Institut im 3 Jahresturnus umfangreiche empirische Erhebungen durch. Die Studien beschränken sich allerdings auf Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes und des Handels. Schwerpunkt bildet neben der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge und der Bedeutung der Finanzierungsarten die Unternehmerhaltung zur betrieblichen Altersvorsorge (siehe für die jüngste Studie: RUPPERT 2000).

## Übersicht 5: Empirische Untersuchungen zur betrieblichen Altersversorgung

Herausgeber	Jahr/Turnus	Erhebungsmethode und Stichprobe	Untersuchungsmerkmale (Auswahl)
Ifo-Institut	1979 bis 1999; ab 1981 im drei Jahresturnus	Schriftliche Befragung, telefonische Nachfassaktion Stichprobe: 100 Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes und 1.750 Unternehmen des Handels.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbreitung der bAV nach Branche, Unternehmensgröße, Arbeitnehmergruppen</li> <li>• Unterschiedliche Finanzierungsarten der bAV</li> </ul>
Infratest Sozialforschung	2003	Schriftliche Befragung Stichprobe: 19.336 Betriebe, Pensionskassen und Pensionsfonds, Träger öffentlicher Zusatzversicherungsleistungen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbreitung der bAV nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweigen, Arbeitnehmern</li> <li>• Bedeutung der Durchführungswege</li> <li>• Bedeutung der Finanzierungsarten</li> <li>• Gründe für Einführung/Nichteinführung</li> </ul>
AM Generali	2003	Interviews Stichprobe: 500 Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten aller Branchen und Regionen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachfrageentwicklung nach der bAV</li> <li>• Vertrautheit mit bAV-Modellen</li> <li>• Bedeutung der Durchführungswege</li> <li>• Bedeutung der Finanzierungsarten</li> <li>• Beurteilung von bAV-Beratern</li> </ul>
Psychonomics AG: (bAV-Report) • Unternehmerbefragung  • Maklerbefragung  • Arbeitnehmerbefragung	<p>seit 2002; 2002/2003 halbjährlich; seit 2004 jährlich</p> <p>seit 2003 halbjährlich</p> <p>seit 2001 halbjährlich</p>	<p>Interviews Stichprobe: Jeweils ca. 300 (2004: ca. 500) Unternehmen</p> <p>Interviews Stichprobe: über 500 Vermittler</p> <p>Interviews Stichprobe: ca. 1.000 Arbeitnehmer im Alter von 18 - 55</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbreitung der bAV im Unternehmen</li> <li>• Bedeutung der Durchführungswege</li> <li>• Beratungsbedarf</li> <li>• Kommunikationswege</li> <li>• Abschlussbereitschaft der Mitarbeiter</li> <li>• Informationspolitik in Unternehmen</li> <li>• Beratungsnachfrage</li> <li>• Anlagevorstellungen</li> <li>• Bedeutung der bAV im Neugeschäft</li> <li>• Beurteilung der zukünftigen Marktentwicklung</li> <li>• Beurteilung von Anbietern und Produkten</li> </ul>
Deutsches Institut für Altersvorsorge (DIA-Rentenbarometer)	seit 2001 vierteljährlich	Interviews Stichprobe: jeweils ca. 1.000 repräsentativ ausgewählte Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riester Rente und bAV</li> <li>• Abschlussbereitschaft nach Altersgruppen</li> </ul>
Institut für Mittelstandsforschung Bonn	2004	Interviews Stichprobe: 500 Unternehmen geschichtet nach Branchen und Größenklassen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbreitung der bAV im Unternehmen</li> <li>• Motivation der Unternehmen</li> </ul>

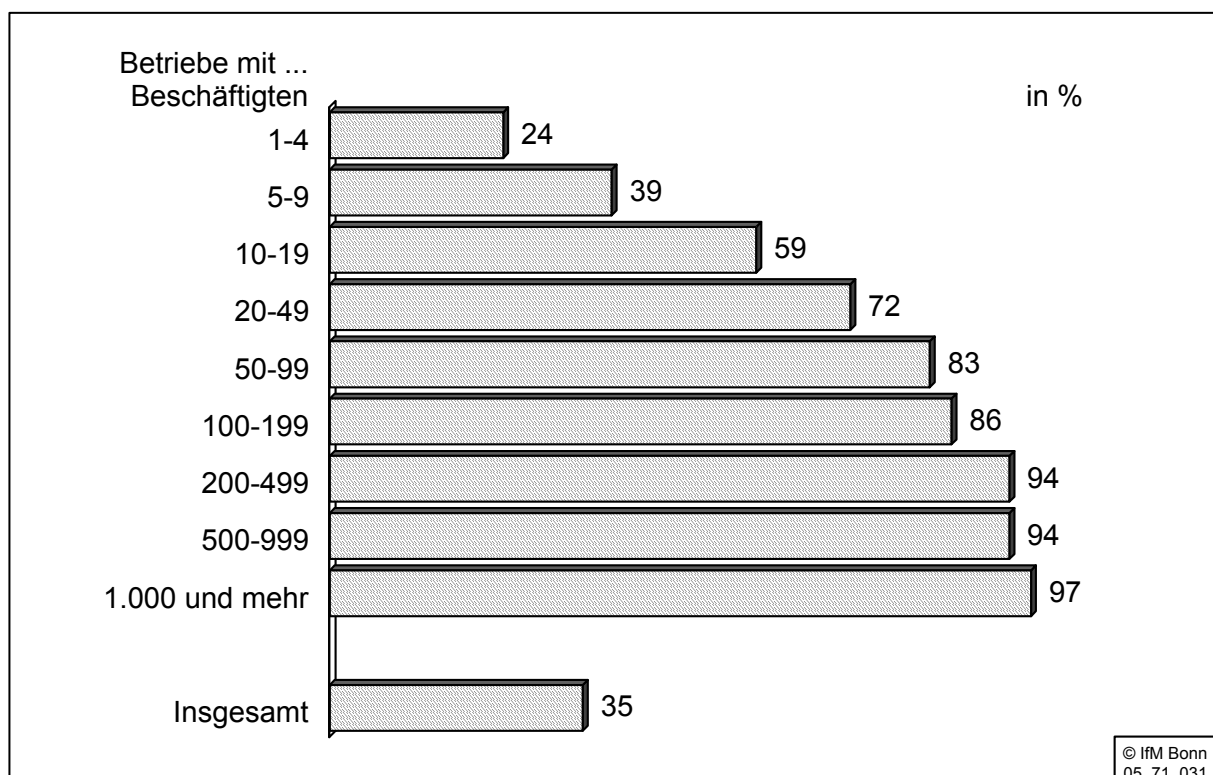
Quelle: Eigene Zusammenstellung.

Das IfM Bonn hat zur Ergänzung der bereits vorhandenen empirischen Ergebnisse zur betrieblichen Altersvorsorge im Jahr 2004 500 Kurzinterviews mit mittelständischen Unternehmen geführt. Ferner wurde eine Sonderauswertung des Datensatzes der Studie "Der industrielle Mittelstand - ein Erfolgsmodell" durchgeführt<sup>59</sup>. Ziel war es, zusätzliche Informationen zu bestimmten, für den Mittelstand relevanten Einzelaspekten zu gewinnen, umso die vorhandenen empirischen Daten abzurunden. Zur Interpretation der empirischen Befunde wurden anschließend ausführliche Tiefeninterviews mit Experten aus dem Bereich der betrieblichen Altersvorsorge durchgeführt.

#### 4.2 Verbreitungsgrad der bAV

Bereits ältere Untersuchungen des Ifo-Institutes belegen, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen der Beschäftigtenzahl eines Unternehmens und dem Vorhandensein einer betrieblichen Altersvorsorge gibt (RUPPERT 2000, S. 6 ff.).

Abbildung 9: Anteil der Betriebsstätten in der Privatwirtschaft mit betrieblicher Altersversorgung nach Betriebsgrößen



Quelle: KORTMANN/ HAGHIRI 2003, S. 27, eigene Darstellung.

<sup>59</sup> Angaben zum Design und zur Struktur der IfM-Unternehmensbefragung und zur Sonderauswertung des Datensatzes der Studie finden sich im Anhang.

Dieser Zusammenhang wird auch durch die jüngere Infratest-Studie bestätigt (KORTMANN/HAGHIRI (2003, S. 27 ff.). So verfügte nur ein knappes Viertel der befragten Betriebsstätten<sup>60</sup> mit 1 bis 4 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern über eine betriebliche Altersvorsorge (24 %), während sich der Anteil bei Betriebsstätten mit 500 bis 999 Beschäftigten auf 94 % belief. Bei Betrieben mit 1.000 und mehr Mitarbeitern war die Verbreitung mit 97 % nahezu flächendeckend.

Die Existenz klarer Größeneffekte in Bezug auf die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zeigt sich ferner in den Ergebnissen der IfM-Unternehmensbefragung und der Erhebung von Psychonomics. Sie stellen im Unterschied zur Infratest-Studie aber auf Unternehmen ab. Nach den Ergebnissen der IfM Bonn-Studie verfügt in der Größenklasse mit bis zu 9 Mitarbeitern nur jedes zweite Unternehmen über eine betriebliche Altersversorgung. Mit zunehmender Beschäftigtenzahl steigt der Verbreitungsgrad stetig an und erreicht bei Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten bereits 87,3 %. Positiv auf den Verbreitungsgrad in größeren Unternehmen wirken sich nach Ansicht der vom IfM Bonn befragten Experten u.a. ihre weitaus häufigere Tarifbindung aus. So finden sich Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung mittlerweile in den meisten Tarifverträgen.

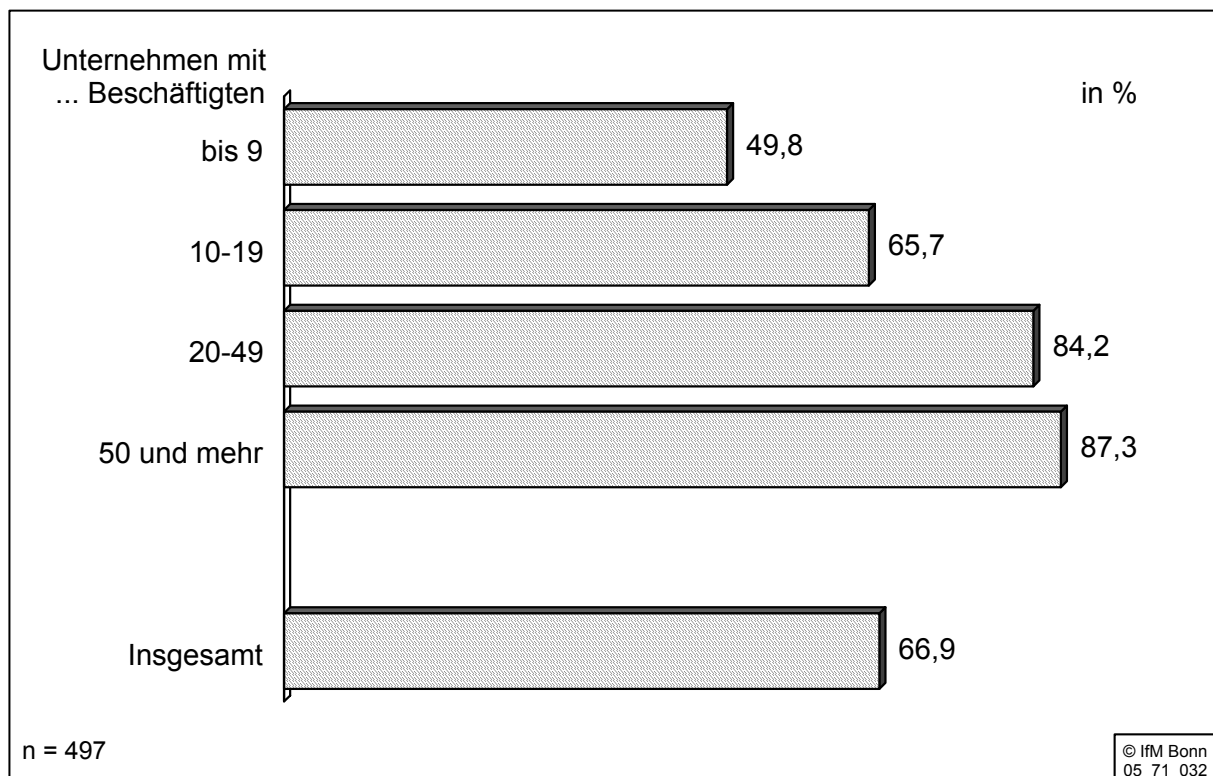
Rund zwei Drittel aller Unternehmen verfügen nach den Untersuchungen von Psychonomics und des IfM Bonn über eine betriebliche Altersvorsorge. Insgesamt betrachtet liegt der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung damit recht hoch. Dieser Befund steht auf den ersten Blick im Widerspruch zu den Ergebnissen der Infratest-Studie, welche einen Verbreitungsgrad von lediglich 35 % berichtet. Da rund 80 % der von Infratest erfassten Betriebsstätten weniger als 10 Mitarbeiter haben, dürfte die Abweichung aber im Wesentlichen auf die Größenstruktur des Samples und damit auf die dargestellten Größeneffekte zurückzuführen sein. Dies gilt umso mehr, als die Ergebnisse nach Beschäftigtengrößenklassen in etwa vergleichbar mit denen des IfM Bonn sind.

---

<sup>60</sup> Im Unterschied zu den anderen Untersuchungen beziehen sich die Ergebnisse von Infratest nicht auf Unternehmen, sondern auf Betriebsstätten. Betriebsstätten sind gemäß der Bundesanstalt für Arbeit definiert als wirtschaftliche und lokale Einheiten. Sie müssen nicht rechtlich selbständig sein. Dies bedeutet, dass ein Unternehmen aus mehreren Betriebsstätten bestehen kann.



Abbildung 10: Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersvorsorge nach Beschäftigtengrößenklassen



Quelle: IfM Bonn, eigene Berechnungen.

Die Studien von Infratest und Psychonomics zeichnen - trotz unterschiedlicher Ausgangswerte - für die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in den letzten Jahren ein vergleichbares Bild: An einen mittelstarken Anstieg des Verbreitungsgrades im Jahr 2002 schließt sich nur noch eine leichte Steigerung an. So hat sich der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersvorsorge gemäß den Befunden von Infratest zwar seit 2001 (31 %) als Folge des seit Jahresbeginn 2002 gültigen Altersvermögensgesetzes erhöht, der Anstieg des Verbreitungsgrades fällt jedoch insgesamt betrachtet eher bescheiden aus. Zudem entfällt der Großteil auf das Jahr 2002. 2003 war nur eine Steigerung um einen Prozentpunkt feststellbar (vgl. Tabelle 2). Die anfängliche Schubwirkung des Gesetzes ist demnach bereits weitgehend wieder verpufft. Dem entspricht, dass nach Ergebnissen der jüngsten Unternehmensbefragung von Psychonomics nur rund ein Zehntel der befragten Unternehmen ohne betriebliche Altersvorsorge eine Einführung in näherer Zukunft plant.

Tabelle 2: Anteil der Betriebsstätten in der Privatwirtschaft mit betrieblicher Altersversorgung von Dezember 2001 bis März 2003 nach der Betriebsgröße

Beschäftigte	31. Dez. 2001 (in %)	31. Dez. 2002 (in %)	31. März 2003 (in %)	Veränderung 2001 - 2003 (in %-Punkten)
1 - 4	21	23	24	3
5 - 9	34	38	39	5
10 - 19	51	57	59	8
20 - 49	64	69	72	8
50 - 99	75	82	83	8
100 - 199	81	86	86	5
200 - 499	87	94	94	7
500 - 999	92	93	94	2
1.000 und mehr	95	96	97	2
Insgesamt	31	34	35	4

Quelle: KORTMANN/HAGHIRI (2003), S. 27.

Nachholbedarf besteht vor allem bei kleineren Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten. Psychonomics weist dem entsprechend für Unternehmen mit bis 50 Beschäftigten den stärksten Anstieg des Verbreitungsgrads in den vergangenen Jahren aus. Laut den Ergebnissen von Infratest konnten vor allem Betriebsstätten mit 10 bis 99 Beschäftigten hohe Zuwächse von 2001 bis 2003 verbuchen, wohingegen insbesondere bei sehr kleinen Betrieben mit bis zu 4 Mitarbeitern nur unterdurchschnittliche Steigerungen zu verzeichnen waren (KORTMANN/HAGHIRI 2003, S. 26). Obwohl Infratest auf Betriebsstätten abgestellt hat, kann daher gefolgert werden, dass die von Psychonomics berichteten Zuwächse im unteren Segment kaum auf sehr kleine Unternehmen mit weniger als 5 Mitarbeiter zurückgehen. Tendenziell niedrigere Kenntnisse der Unternehmensleitung über betriebliche Altersvorsorge und geringeres Interesse von Anbietern dürften die wesentlichen Ursachen dafür darstellen, dass bei diesen Unternehmen nicht nur weiterhin ein hoher Nachholbedarf besteht, sondern sich der Abstand zu anderen Unternehmen noch vergrößert hat.

Auf bestehende Brancheneffekte deutet die Untersuchung von Infratest hin. Einem hohen Verbreitungsgrad im produzierenden Gewerbe und Baugewer-

be<sup>61</sup> steht eine niedrigere Verbreitung im Handel und bei Dienstleistern gegenüber. Erkennbar wird aus den vorliegenden Ergebnissen von Infratest zudem, dass in den einzelnen Branchen im Zeitraum von 2001 bis 2003 in einem recht unterschiedlichen Umfang erstmalig eine betriebliche Altersversorgung eingeführt worden ist. Der insgesamt zu beobachtende Anstieg des Verbreitungsgrades verteilt sich mithin sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Branchen. Branchen mit einem im Jahr 2001 niedrigen Verbreitungsgrad kennzeichnen dabei überwiegend vergleichsweise hohe Zuwachsraten (KORTMANN/HAGHIRI 2003, S. 42).

### **4.3 Ausgestaltung von bAV-Modellen**

#### **4.3.1 Finanzierung**

Betriebliche Altersversorgungsmodelle können auf sehr unterschiedlicher Art und Weise finanziert werden. Die Bandbreite reicht von einer reinen Arbeitnehmerfinanzierung über eine gemeinsame Finanzierung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bis hin zu einer ausschließlichen Finanzierung durch den Arbeitgeber.<sup>62</sup> Unterschiede können dabei nicht nur zwischen einzelnen Unternehmen, sondern auch innerhalb eines Unternehmens, insbesondere je nach Beschäftigtengruppen oder Vertragsabschluss bzw. Unternehmens Eintritt, bestehen. Die Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung stellt dabei ein zentrales Instrument dar, Arbeitnehmern Anreize zum Abschluss einer betrieblichen Altersvorsorge zu bieten (WELLISCH 2002, S. 3ff.)

Nach den Ergebnissen der IfM-Unternehmensbefragung beteiligen sich derzeit rund drei Viertel der bAV-aktiven Unternehmen an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung ihrer Beschäftigten. Bemerkenswert hierbei ist insbesondere, dass bei knapp einem Viertel der bAV-aktiven Unternehmen die betriebliche Altersversorgung sogar ausschließlich auf einer Arbeitgeberfinanzierung basiert. Für den Status quo ergibt sich demnach ein sehr positives Bild hinsichtlich der Arbeitgeberbeteiligung an der Altersversorgung. Dieser Befund ist allerdings insofern zu relativieren, als leider nicht ersichtlich ist, inwieweit die Altersvorsorge allen Beschäftigten oder nur den Führungskräften offen steht.<sup>63</sup> Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass die betriebliche Altersvor-

---

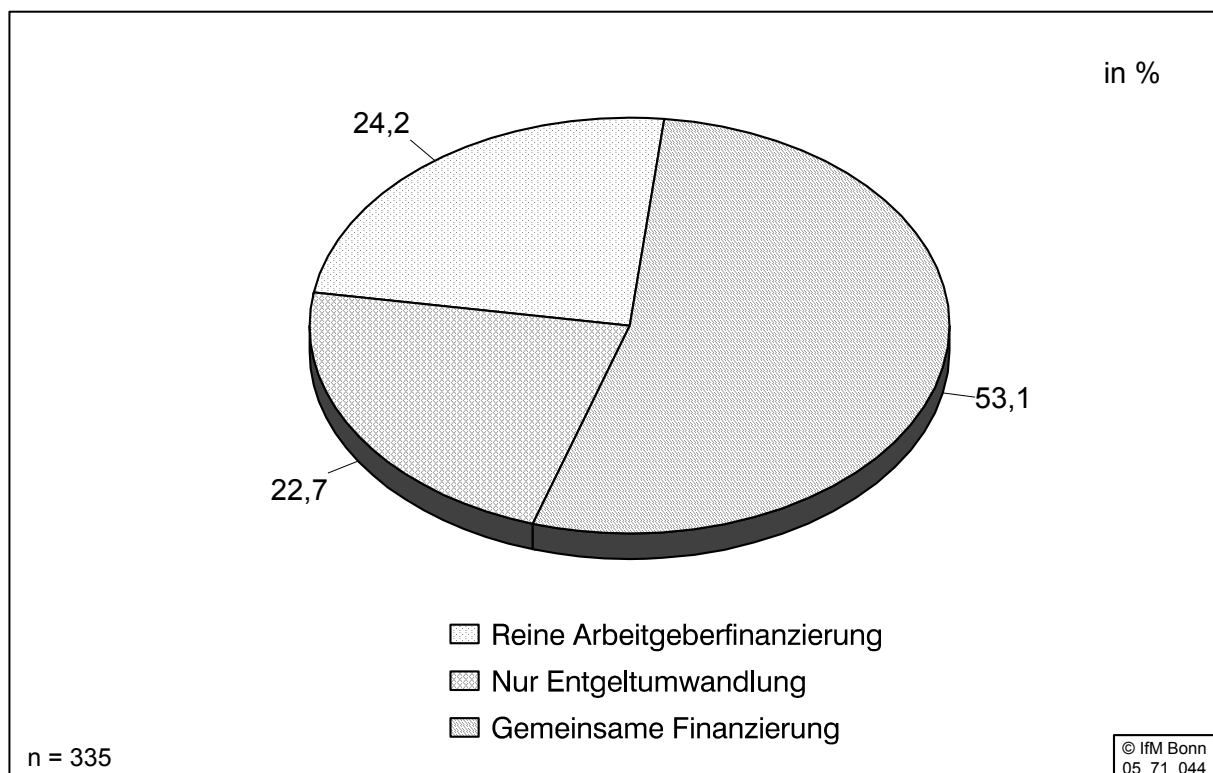
<sup>61</sup> Siehe hierzu: Kapitel 3.3.2 der Infratest-Studie (KORTMANN/HAGHIRI 2003, S. 55 ff.)

<sup>62</sup> Siehe hierzu ausführlich: Kapitel 3.1.2.

<sup>63</sup> Die Befunde aus den ifo-Studien zur Verbreitung in den verschiedenen Arbeitnehmergruppen zeigen, dass die betriebliche Altersversorgung in der Vergangenheit tendenziell

sorge bis vor wenigen Jahren noch eine rein freiwillige Zusatzleistung des Arbeitgebers war. Die für die Zukunft wahrscheinliche, häufigere Inanspruchnahme des Rechts auf Entgeltumwandlung und der Wunsch vieler Unternehmen nach einer Reduzierung der Lohnnebenkosten dürfte in den nächsten Jahren einen deutlichen Anstieg der betrieblichen Altersvorsorgemodelle zur Folge haben, die eine (Mit-)Finanzierung der Arbeitnehmer vorsehen.

Abbildung 11: Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge



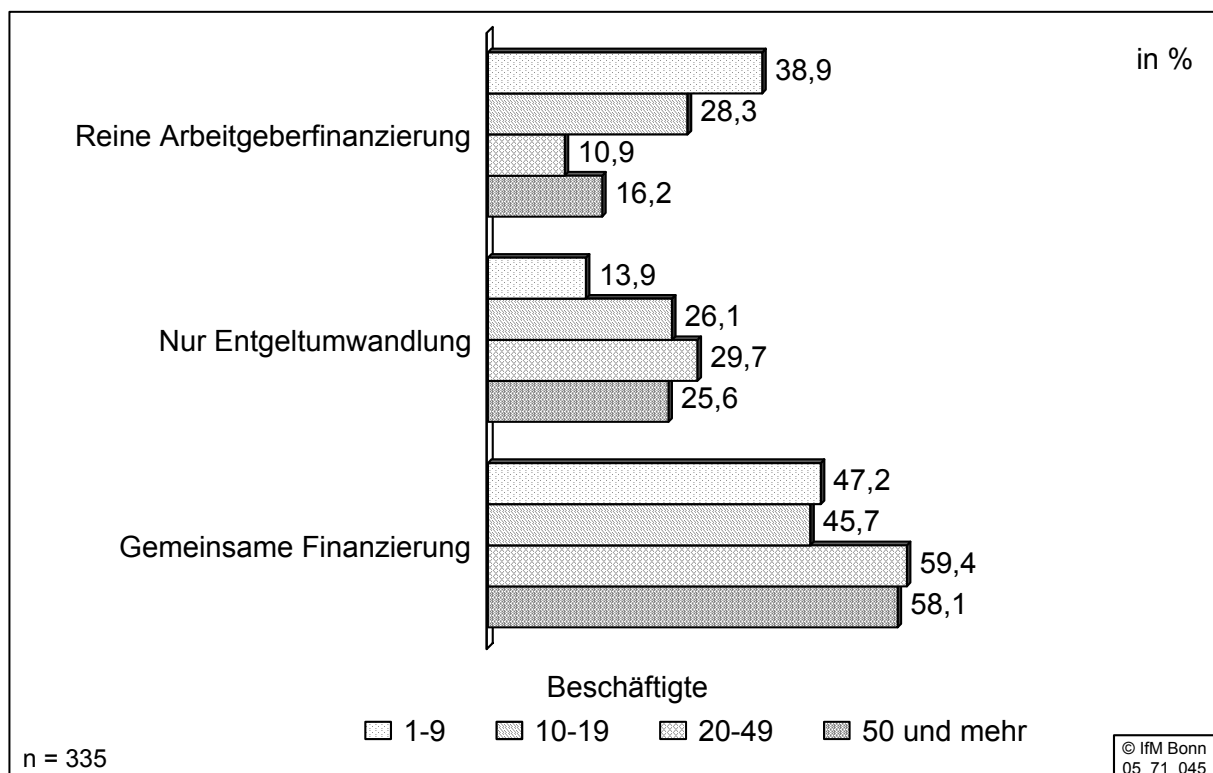
Quelle: IfM Bonn, eigene Berechnungen.

Deutliche Unterschiede in der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung bestehen gegenwärtig in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße. Nach den Ergebnissen der IfM-Unternehmensbefragung basiert die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung bei sehr kleinen bAV-aktiven Unternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten weitaus seltener als bei größeren Unternehmen auf Entgeltumwandlungen der Beschäftigten. Bei immerhin zwei Fünftel dieser Unternehmen trägt der Arbeitgeber allein die finanziellen Belastungen. Kleinere

eher der Sicherung des Lebensstandards von Beziehern höherer Einkommen diene. Festzustellen ist eine Bevorzugung leitender Angestellter, die bis auf wenige Ausnahmen grundsätzlich in vorhandene betriebliche Modelle der Alterssicherung einbezogen sind. Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmergruppen liegt dabei besonders in kleinen und mittleren Unternehmen vor (RUPPERT 2000, S. 7).

Unternehmen verfügen damit zwar seltener als ihre größeren Mitbewerber über eine betriebliche Altersversorgung; ist eine solche jedoch vorhanden, basiert sie weitaus häufiger als bei größeren Unternehmen ausschließlich auf Arbeitgeberleistungen. Ursächlich für diesen Befund dürfte die stärkere Verbundenheit des Unternehmers mit seiner Belegschaft in kleineren Unternehmen sein. Darüber hinaus dürften sich vor allem Beschäftigte in sehr kleinen Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern scheuen, ihren Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung gegen den Willen des Unternehmers geltend zu machen. Dies erklärt den geringen Anteil von betrieblichen Altersvorsorgemodellen speziell auf Basis von Entgeltumwandlungen in dieser Größenklasse. Eine größere Verbundenheit des Unternehmers mit seiner Belegschaft wird ebenso Ursache für den überdurchschnittlich hohen Anteil rein arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersvorsorgemodelle in der Größenklasse von 10 bis 19 Beschäftigten sein.

Abbildung 12: Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge nach Unternehmensgrößenklassen

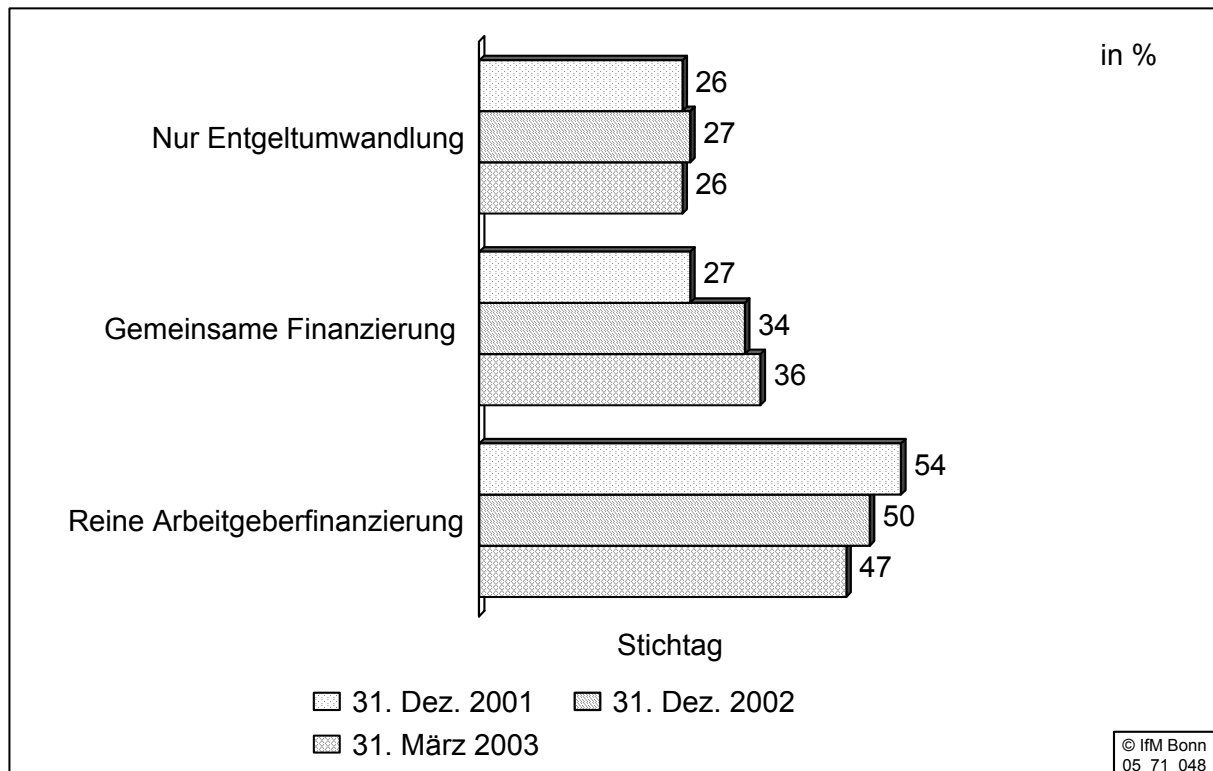


Quelle: IfM Bonn, eigene Berechnungen.

Interessant sind neben dem Status quo der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung die gegenwärtigen Entwicklungstendenzen. Erste Informationen hierzu liefern die Ergebnisse der Infratest-Studie. So hat Infratest die

Verbreitung der drei Basisfinanzierungsvarianten bei bAV-aktiven Unternehmen jeweils zum Jahresende 2001 und 2002 sowie zu Ende März 2003 erhoben.

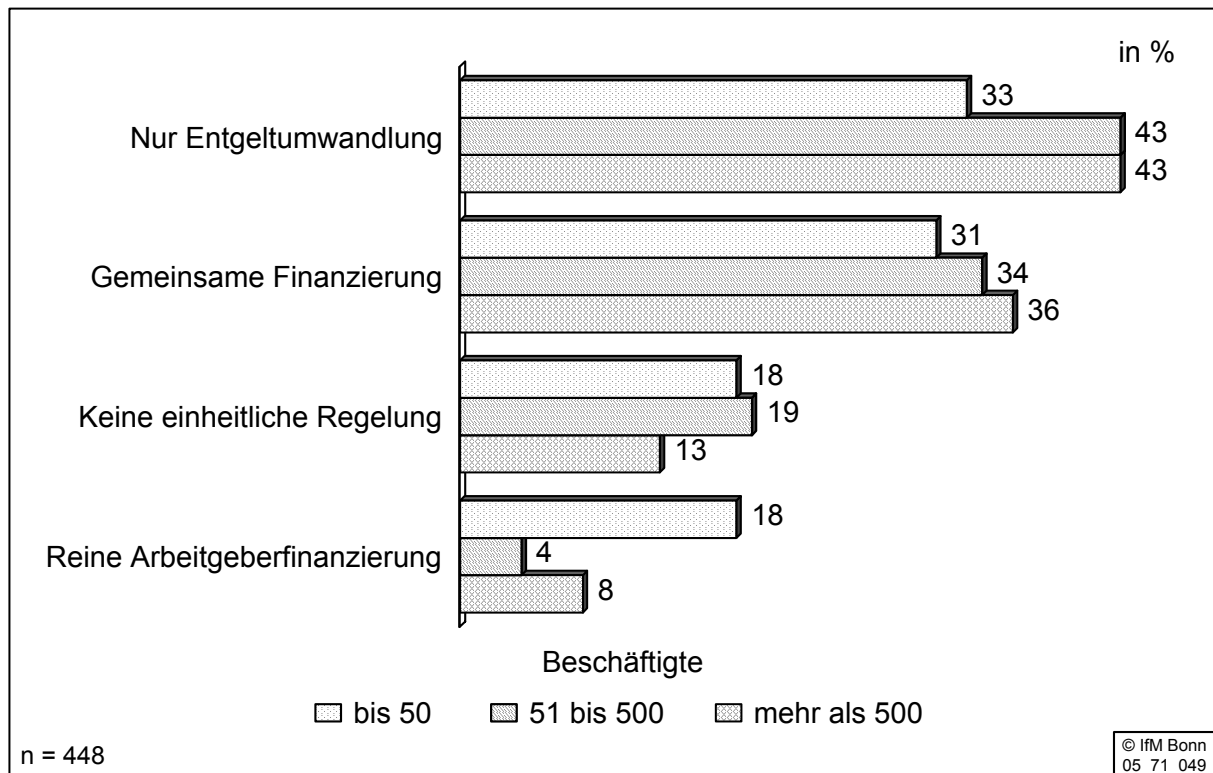
Abbildung 13: Veränderungen in der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung in Betriebsstätten von 2001 bis 2003 (Mehrfachnennungen)



Quelle: KORTMANN/HAGHIRI 2003, S. 81, eigene Darstellung.

Entwicklungstendenzen sind bei solchen auf Bestandsveränderungen abstellenden Betrachtungen zwar nur mit zeitlicher Verzögerung zu erkennen, dennoch belegen die Ergebnisse von Infratest, dass der neugeschaffene Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung in den letzten Jahren zu Veränderungen in der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung geführt hat. So hat sich der Anteil rein arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersversorgungsmodelle im Zeitraum von Januar 2001 bis April 2003 um immerhin 7 % auf nunmehr 47 % reduziert. Diesem Rückgang steht ein ebenso kräftiger Anstieg bei den gemischt finanzierten Modellen auf einen Anteil von 36 % im März 2003 gegenüber. Arbeitnehmer nutzen demnach verstärkt die Möglichkeit, zusätzlich zu den Arbeitgeberleistungen eigene Beiträge für ihre Altersversorgung zu erbringen. Die Befunde von Infratest lassen im betrachteten Zeitraum keinen Anstieg der rein auf Entgeltumwandlung basierenden Modelle erkennen.

Abbildung 14: Geplante Finanzierung neuer oder zukünftiger bAV-Verträge



Quelle: MÜLLER 2004, S. 39; eigene Darstellung.

Ein deutlicheres Bild der Entwicklungstendenzen bei der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung zeigt der bAV-Report 2004 von Psychonomics. Hier stand speziell die (geplante) Finanzierung von neuen bAV-Verträgen im Fokus der Betrachtung. Die Ergebnisse bestätigen den angenommenen Bedeutungszuwachs der Entgeltumwandlung und den Rückgang der Arbeitgeberbeteiligung: Neuverträge werden bereits bei 39 % der befragten Unternehmen allein von den Arbeitnehmern durch Entgeltumwandlung finanziert. Nur noch 10 % der Altersvorsorgemodelle sehen bei Neuverträgen eine reine Arbeitgeberfinanzierung vor.<sup>64</sup> Reine Arbeitgeberfinanzierungen werden nach diesen Umfrageergebnissen nur noch in kleinen Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten zu finden sein. In dieser Größenklasse plant immerhin noch jedes fünfte Unternehmen die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung komplett zu übernehmen. Größere Unternehmen mit mehr als 50 bzw. 500 Beschäftigten kommen hingegen nur auf Anteile von 4 % bzw. 8 %. Hier wird der Großteil der neuen bAV-Verträge ausschließlich durch Entgeltumwandlung finanziert werden.

<sup>64</sup> Nach den weiteren Ergebnissen plant ein Drittel der Unternehmen zukünftig eine gemischte Finanzierung. 17 % gaben an, über keine einheitliche Regelung zu verfügen.

Veränderungen in der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung stehen im Einzelfall vielfach in Verbindung mit Leistungseinschränkungen von Unternehmen. Die bereits im Februar 2000 veröffentlichte Ifo-Studie (RUPPERT 2000, S. 12) beschäftigte sich genauer mit dieser Thematik und kam zu dem Ergebnis, dass im Untersuchungszeitraum von 1996 bis 1999 immerhin 11 % der bAV-aktiven Unternehmen Leistungseinschränkungen vorgenommen hatten. Sie betrafen dabei fast ausschließlich neu eingestellte Mitarbeiter, denen keine Zusage auf betriebliche Altersversorgung mehr erteilt wurde. Mit deutlichem Abstand wichtigster Grund für die vorgenommenen Leistungseinschränkungen war eine ungünstige wirtschaftliche Entwicklung. Diese Begründung wurde von 76 % der betreffenden Unternehmen angeführt. Die derzeitige Diskussion um Reduzierungen der Arbeitgeberleistungen zur betrieblichen Altersversorgung, ausgelöst durch die geplanten Leistungskürzungen der Commerzbank AG, zeigt, dass dieser Beweggrund für Unternehmen weiterhin relevant ist. Das nach der Ifo-Studie verankerte Recht auf Entgeltumwandlung wird zukünftig aber dazu führen, dass bei wirtschaftlichen Problemen nicht mehr Neueinstellungen von Zusagen ausgeschlossen werden, sondern vielmehr diese Personengruppe ihre Alterssicherung alleine durch Entgeltumwandlung finanzieren muss.

#### **4.3.2 Durchführungswege**

Unternehmen stehen zur Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung fünf Durchführungswege offen. Die Relevanz der einzelnen Durchführungswege in der Praxis ist allerdings sehr unterschiedlich.

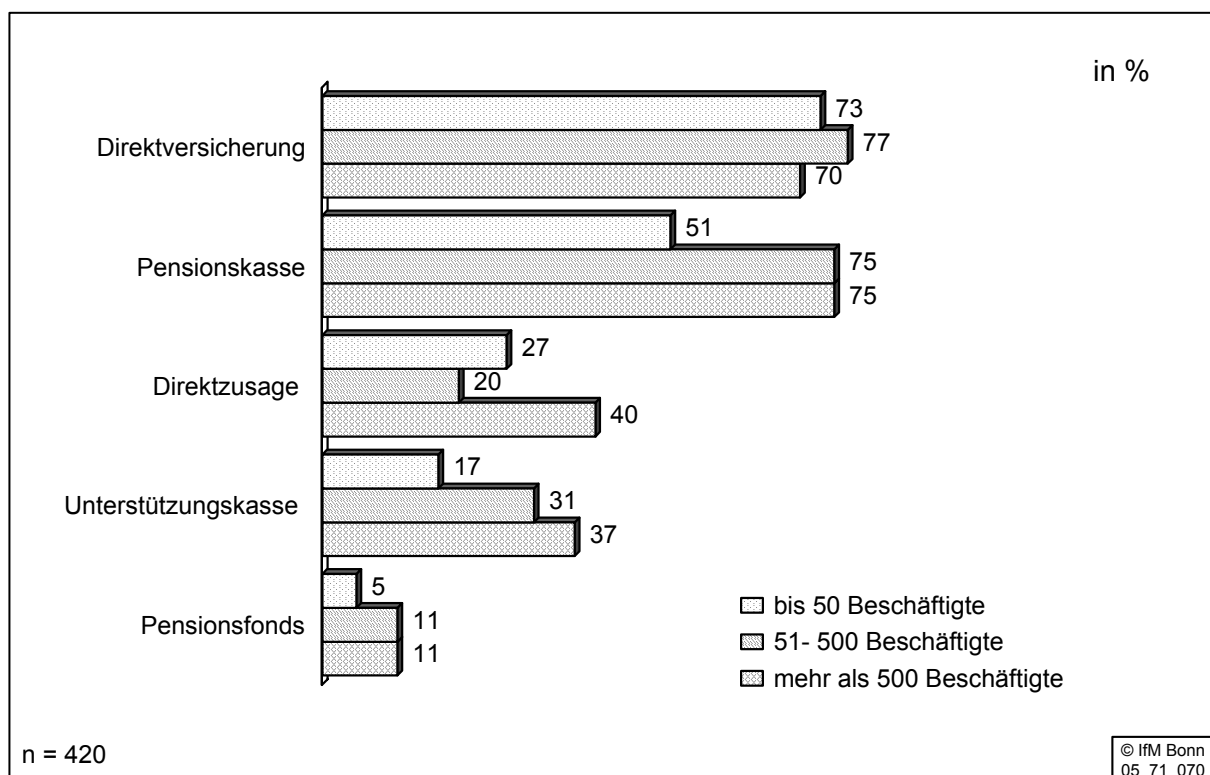
Am weitesten verbreitet sind nach den Ergebnissen des bAV-Reports 2004 Direktversicherungen. Die besonderen Vorzüge dieses Durchführungsweges für Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben zur Folge, dass diese Umsetzungsvariante einer betrieblichen Altersversorgung von rund drei Viertel der bAV-aktiven Unternehmen den eigenen Beschäftigten angeboten wird. Relativ geringer Erklärungsbedarf und ein niedriger Verwaltungsaufwand sind die Gründe dafür, dass Direktversicherungen auch bei kleineren Unternehmen eine herausragende Stellung einnehmen. So liegt ihr Verbreitungsgrad unabhängig von der Beschäftigtenzahl in etwa auf gleich hohem Niveau.

Pensionskassen wurden von rund zwei Drittel der bAV-aktiven Unternehmen als Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung gewählt. Ausschlaggebend für den relativ hohen Verbreitungsgrad sind dabei im Wesentlichen die bislang sehr umfangreichen steuerlichen Fördermöglichkeiten. So boten Pen-



sionskassen bis Jahresbeginn 2005 sowohl die Möglichkeit einer Pauschalbesteuerung nach § 40 b EStG als auch einer Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 61 EStG. Deutlich geringer nimmt sich der Verbreitungsgrad von Direktzusagen und Unterstützungskassen aus. Die primären Ursachen dürften bei Unterstützungskassen vor allem in der vergleichsweise geringen Flexibilität der Beitragszahlungen, bei Direktzusagen in dem hohen Verwaltungsaufwand, bedingt durch die erforderliche Rückstellungsbildung und Aktivierung, liegen (JOSEPH 2003, S. 137 f.). Die erst 2002 als fünfter Durchführungsweg eingeführten Pensionsfonds haben bislang in der Praxis kaum Bedeutung erlangt. Sie werden nur von 9 % der Unternehmen den eigenen Beschäftigten angeboten. Insbesondere die relativ hohen Nachschussrisiken für Arbeitgeber wirken sich negativ auf die Attraktivität dieses Durchführungsweges für Unternehmen aus.

Abbildung 15: Genutzte Durchführungswege nach Beschäftigtengrößenklassen (Mehrfachnennungen)



Quelle: MÜLLER 2004, S. 24, eigene Darstellung.

Während sich bei der Direktversicherung keine Größeneffekte zeigen, sieht es bei den übrigen Durchführungswegen anders aus: Der Verbreitungsgrad von Pensionsfonds und Unterstützungskassen erreicht bei Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern nur rund die Hälfte des Vergleichswertes von größeren Unternehmen. Ferner werden Direktzusagen und Pensionskassen von kleineren

Unternehmen deutlich seltener angeboten als von Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Ursächlich für diese Größeneffekte sind neben einer teils eingeschränkten Anwendbarkeit dieser vier Durchführungswege für kleine Unternehmen vor allem ihre höheren Know-how-Anforderungen.

Die Befunde von Psychonomics zum Verbreitungsgrad der einzelnen Durchführungswege bestätigen frühere Untersuchungen z.B. von AM Generali. Infratest kommt hingegen bei seiner auf Betriebsstätten abstellenden Untersuchung zu teils stark abweichenden Ergebnissen. Zwar weist Infratest für Direktversicherungen einen den Ergebnissen anderer Studien vergleichbaren Verbreitungsgrad von 75 % aus, die Verbreitung der übrigen Durchführungswege wird hingegen weit niedriger angegeben (Direktzusagen: 11 %, Unterstützungskassen: 7 %, Pensionskassen/-fonds: 17 %). Ursächlich für diese Unterschiede dürfte in erster Linie die Größenzusammensetzung der Infratest-Studie sein, die einen klaren Schwerpunkt bei sehr kleinen Betrieben hat.

Die Studie von AM Generali zeigt die Ursachen für den hohen Verbreitungsgrad von Direktversicherungen auf. So gaben die Befragten diesem Durchführungsweg in vier von sechs betrachteten Kriterien die besten Bewertungen. Vor allem ein relativ geringer Organisationsaufwand in Kombination mit einer für Mitarbeiter und Unternehmen wichtigen Ertragssicherheit dürften sich nach den Befunden von AM Generali positiv auf die Akzeptanz von Direktversicherungen ausgewirkt haben und weiterhin auswirken. Pensionskassen liegen im Gesamtranking an zweiter Stelle. Hinsichtlich der Kriterien Ertragssicherheit und steuerliche Situation werden sie sogar günstiger bewertet als Direktversicherungen. Anzunehmen ist, dass zum Befragungszeitpunkt die im Jahre 2002 beschlossenen steuerlichen Vorteile für Pensionskassen noch nicht allen Befragten bekannt waren, so dass sich ihre Bewertung in Bezug auf dieses Kriterium in der Folgezeit noch weiter verbessert haben dürfte, woraus sich so die deutliche Dominanz dieses Durchführungsweges bei den Neuabschlüssen erklärt. Bei Direktzusagen wirken sich nach den Befunden in erster Linie ein zu hoher Organisationsaufwand und ungünstige steuerliche Rahmenbedingungen nachteilig aus. Ein schlechtes Image und unzureichende Ertragssicherheit erklären im Wesentlichen die bislang geringe Akzeptanz des neu eingeführten Durchführungsweges Pensionsfonds. Die größere Anlagefreiheit von Pensionsfonds wurde damit - angesichts der Kursstürze an den Börsen verständlich - wohl eher als Risiko, denn als Chance aufgefasst.

Abbildung 16: Lob-Kritik-Verhältnis bezüglich der einzelnen Durchführungswege (Saldo)

	Direkt- versicherung	Pensions- kasse	Direkt- zusage	Unterstützungs- kasse	Pensions- fonds
Ertragsleistung	+11	+5	-5	-7	-5
Ertragssicherheit	+13	+17	+5	+3	-21
Image	+18	+7	0	-20	-33
Organisationsaufwand	-5	-6	-38	-29	-20
Steuerliche Situation	+2	+7	-16	-8	-3
Summe	+39	+30	-54	-61	-82

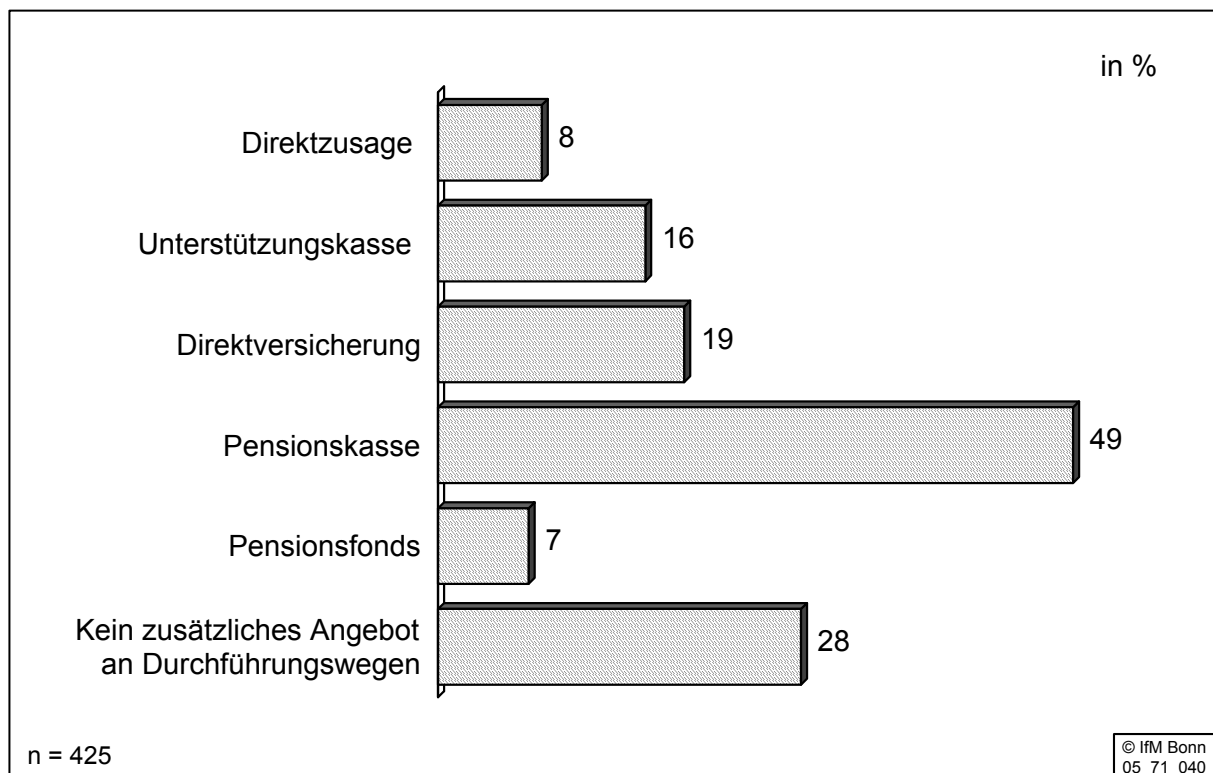
n = 500

© IfM Bonn  
05 71 064

Quelle: AM GENERALI INVEST 2003, S. 26, eigene Darstellung.

Aufschluss über die Entwicklungstendenzen der vergangenen Jahre gibt die Betrachtung des Neuangebots an Durchführungswegen. Nahezu die Hälfte der von Psychonomics befragten bAV-aktiven Unternehmen hat seit Inkrafttreten der Rentenreform 2001 die Pensionskasse neu in ihr Angebot zur betrieblichen Altersversorgung aufgenommen. Ursächlich dürften zum einen die bis Jahresbeginn 2005 vielfältigen steuerlichen Fördermöglichkeiten und hier insbesondere der § 3 Nr. 63 EStG, zum anderen die verglichen mit Direktversicherungen größere Flexibilität hinsichtlich der Beitragszahlungen sein (JOSEPH 2003, S. 137). Kaum auf Resonanz bei Unternehmen ist hingegen - wie bereits angesprochen - der neue geschaffene Durchführungsweg Pensionsfonds gestoßen, auch Direktzusagen wurden nur selten neu eingeführt. Immerhin 16 % bzw. 19 % der betreffenden Unternehmen haben schließlich Unterstützungskassen und Direktversicherungen neu in ihr Angebot aufgenommen. Diese Entwicklungstendenzen, insbesondere die stark wachsende Bedeutung von Pensionskassen, sind auch aus der Infratest-Studie zu entnehmen (KORTMANN/HAGHIRI 2003, S.68).

Abbildung 17: Neu angebotene Durchführungswege seit 2002 (Mehrfachnennungen)

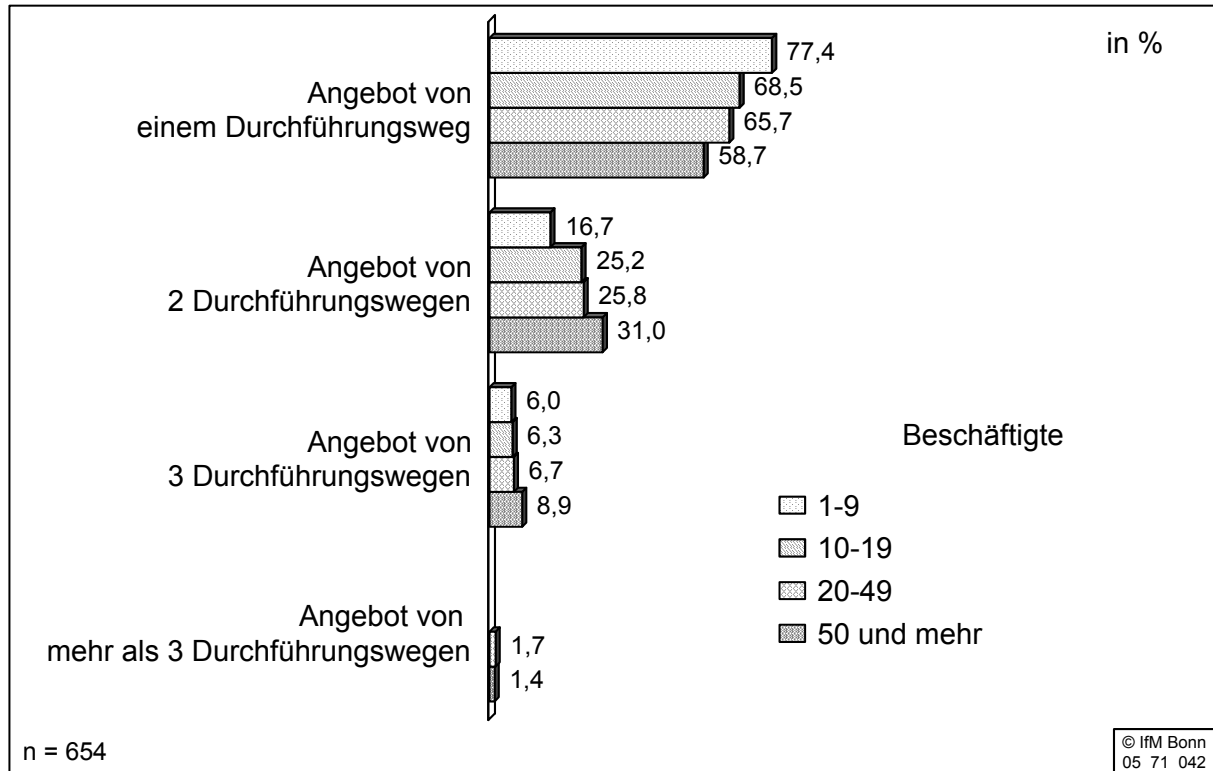


Quelle: MÜLLER 2004, S. 25; eigene Darstellung.

Die Bereitschaft von Arbeitnehmern zum Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung hängt davon ab, inwiefern die angebotenen Produkte ihrer persönlichen Lebenssituation entgegenkommen (WELLISCH 2002, S.6). Positive Wirkungen auf die Abschlussbereitschaft sind dabei von dem Angebot mehrerer Durchführungswege zu erwarten. Die überwiegende Mehrheit der bAV-aktiven Unternehmen bietet ihrer Belegschaft indessen nur einen Durchführungsweg an. Sie kommen damit zwar im Regelfall ihren gesetzlichen Verpflichtungen nach, ermöglichen ihren Mitarbeitern aber kaum eine individuelle Auswahlentscheidung zur optimalen Ausnutzung z.B. steuerlicher Förderungen. Lediglich 35,3 % eröffnen ihren Mitarbeitern durch das Angebot mehrerer Durchführungswege Wahlmöglichkeiten, wobei diese überwiegend auf die Auswahl zwischen zwei Varianten beschränkt ist. Hintergrund für das begrenzte Angebot an Varianten der betrieblichen Altersversorgung dürfte nicht zuletzt der Wunsch nach einer Begrenzung des Verwaltungsaufwandes sein. Mit der zunehmenden Bedeutung der zweiten Säule der Alterssicherung ist indessen davon auszugehen, dass Unternehmen zukünftig ihr Angebot ausdehnen werden. Das zukünftige Angebot weiterer Durchführungswege der betrieblichen

Altersversorgung planen derzeit gemäß den Ergebnissen von Psychonomics bereits 14 % der bAV-aktiven Unternehmen.

Abbildung 18: Angebot an Durchführungswegen nach Beschäftigtengrößenklassen

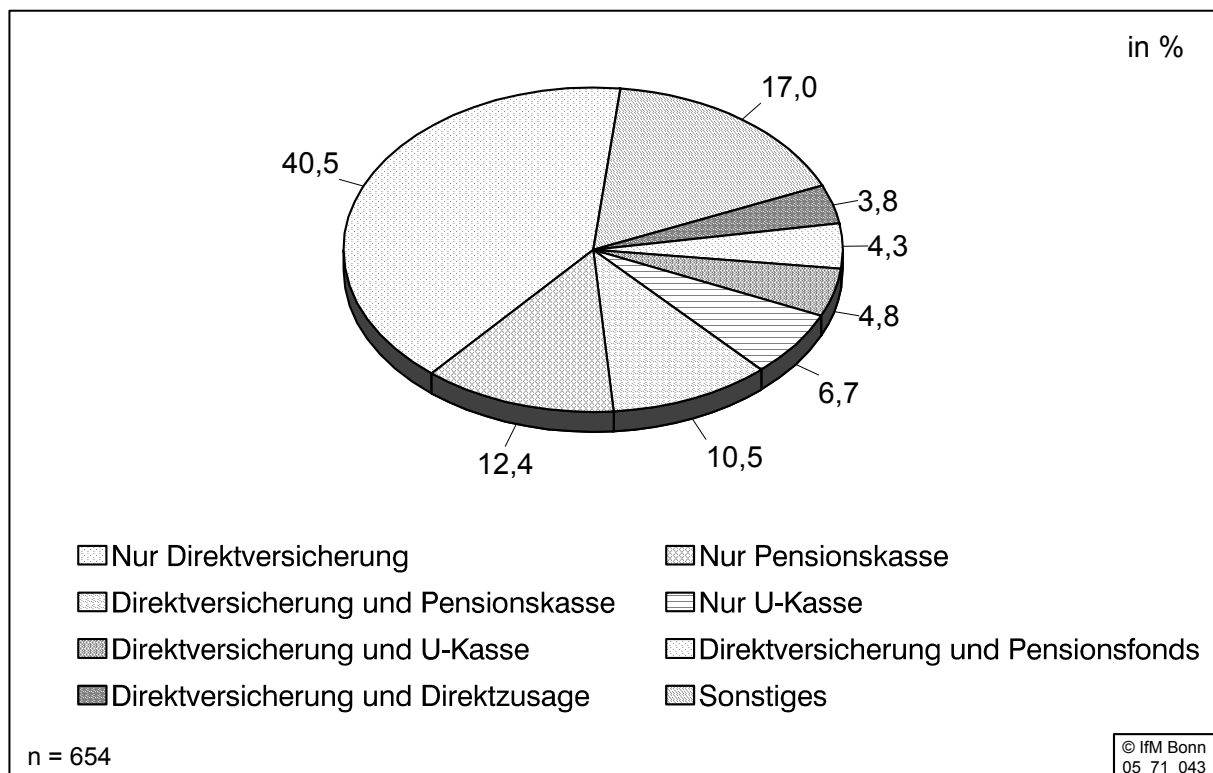


Quelle: IfM Bonn, eigene Berechnungen.

Die Sonderauswertung des Datensatzes über die mittelständische Industrie des IfM Bonn belegt, dass die Anzahl der angebotenen Durchführungswegen - erwartungsgemäß - von der Unternehmensgröße, ausgedrückt in der Zahl der Beschäftigten, abhängig ist. So beschränken sich vor allem sehr kleine Unternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten aufgrund ihrer eingeschränkten Kapazitäten im Personalbereich und vermutlich auch aufgrund von Know-how-Defiziten auf das Angebot eines einzigen Durchführungsweges. Mit zunehmender Beschäftigtenzahl steigt der Anteil der Unternehmen, welche ihren Mitarbeitern Wahlmöglichkeiten eröffnen, hingegen stetig an. Auffällig hierbei ist, dass sich dies vor allem in Bezug auf das Angebot zweier Varianten auswirkt. Selbst größere Unternehmen bieten ihren Beschäftigten nur sehr selten und unwesentlich häufiger als sehr kleine Unternehmen mehr als drei Durchführungswegen zur Auswahl an. Dies deutet darauf hin, dass ein derart umfangreiches Angebot entweder mit zu hohen Verwaltungskosten verbunden ist oder sich ausreichende Variationsmöglichkeiten bereits mittels zweier Durchführungs-

wege abbilden lassen. Die Untersuchung von AM Generali sieht ebenfalls einen Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und der Anzahl der angebotenen Durchführungswege. Je größer das Unternehmen, desto wahrscheinlicher ist die Möglichkeit, dass mehr als einer der Durchführungswege von den Arbeitnehmern genutzt werden kann (AM GENERALI 2003, S. 17). Allerdings wurden in diesem Sample lediglich Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten befragt.

Abbildung 19: Ausgestaltung betrieblicher Altersvorsorgemodelle



Quelle: IfM Bonn, eigene Berechnungen.

Im Unterschied zu anderen Studien zur betrieblichen Altersversorgung ermöglicht die Studie des IfM Bonn über den industriellen Mittelstand ferner nicht nur Angaben zum Verbreitungsgrad einzelner Durchführungswege, sie liefert zudem Informationen über die konkrete Ausgestaltung der betrieblichen Altersvorsorgemodelle in Unternehmen, d.h. über die jeweils angebotenen Durchführungsvarianten. Herausragende Bedeutung der Direktversicherung zeigt sich auch hier: So bieten 41 % der Befragten eine Direktversicherung ausschließlich an und anzutreffende Kombinationen mehrerer Durchführungswege enthalten überwiegend Direktversicherungen als eine Komponente. Der Direktversicherung kann somit als eine Art Basislösung der betrieblichen Altersversorgung aufgefasst werden, zu der häufig weitere ergänzende Produkte

angeboten werden. So finden sich nur bei rund 12 % der befragten Unternehmen ausschließlich Pensionskassen und bei weniger als 7 % ausschließlich Unterstützungskassen.<sup>65</sup> An der Rangliste der angebotenen Altersvorsorgemodelle ist unschwer der Einfluss steuerlicher Regelungen zu erkennen. Sie erklären unter anderem, warum gerade Kombinationen von Direktversicherungen mit Pensionskassen und Unterstützungskassen vergleichsweise häufig anzutreffen sind. So ermöglicht das zusätzliche Angebot von Unterstützungskassen neben Direktversicherungen Unternehmen, insbesondere für Führungskräfte höhere Ansparleistungen, ohne dass deren gegenwärtige Steuerlast ansteigt. Pensionsfonds eröffnen die Möglichkeit einer zusätzlichen Ausnutzung des Freibetrages nach § 3 Nr. 63 EStG.

#### **4.3.3 Mitarbeiterinformation**

Verträge zur betrieblichen Altersvorsorge haben einen langfristig bindenden Charakter. Ihre Vertragsbestimmungen und steuerlichen Konsequenzen für Arbeitnehmer sind zudem vergleichsweise komplex und kompliziert. Gleichzeitig ist der Kenntnisstand der meisten Arbeitnehmer über die betriebliche Altersversorgung und die einzelnen Durchführungswege bislang noch niedrig. So kommt z.B. die Studie von AM Generali ähnlich wie die Expertenbefragung des IfM Bonn zu dem Ergebnis, dass Bekanntheitsgrad und Verständlichkeit von bAV-Modellen unter Arbeitnehmern noch unzureichend sind. Nur 18 % der befragten Unternehmen gehen davon aus, dass ihre Belegschaft mit den Inhalten der verschiedenen Modelle hinreichend gut vertraut ist (AM GENERALI 2003, S. 12). Im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge besteht demzufolge ein sehr hoher Informations- und Beratungsbedarf, dem Unternehmen und Versorgungsträger Rechnung zu tragen haben. Dies gilt insbesondere dann, wenn die angebotenen Altersvorsorgeverträge nicht eine reine Zusatzleistung des Arbeitgebers darstellen, sondern auf einer (Mit-) Finanzierung der Arbeitnehmer basieren; ihre Akzeptanz mithin entscheidend für einen Vertragsabschluss ist. So werden sich Arbeitnehmer nur dann an einem Altersvorsorgemodell beteiligen, wenn sie das Gefühl haben, ausreichend und gut informiert worden zu sein (WELLISCH 2002, S. 11).

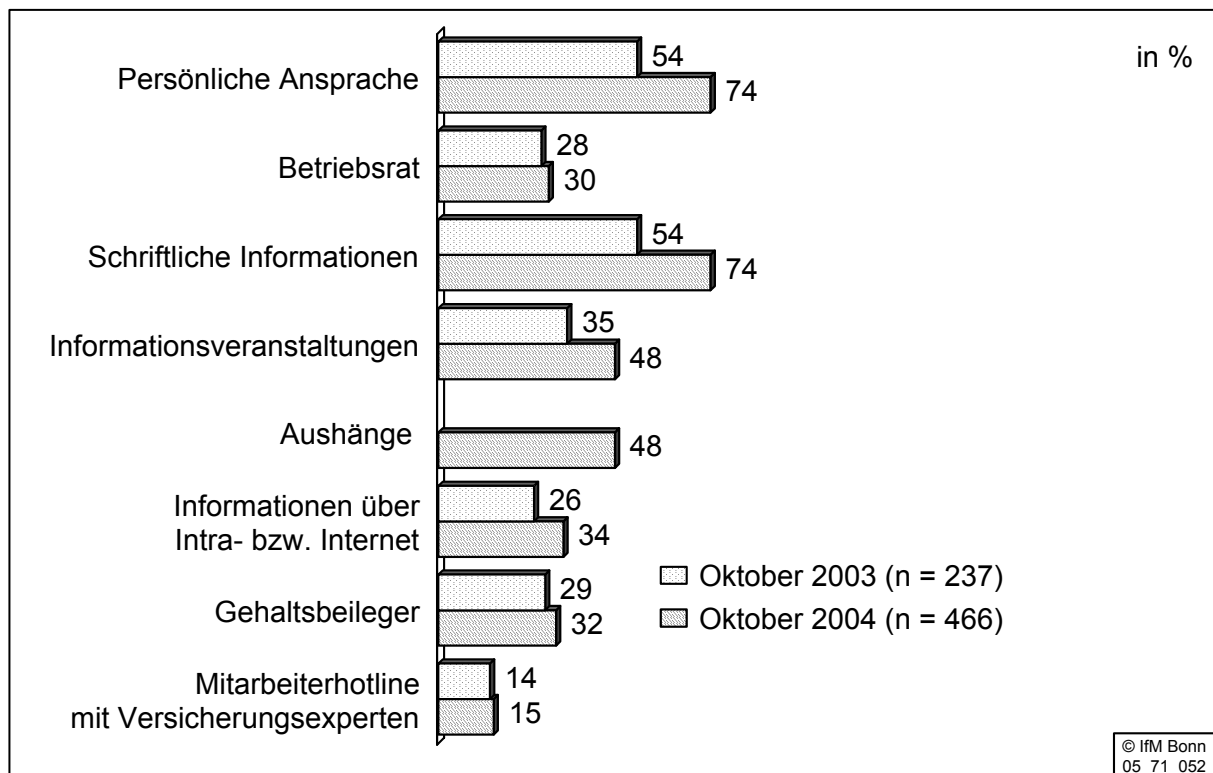
Die Aktivitäten bAV-aktiver Unternehmen zur Information ihrer Belegschaft über die angebotenen Altersvorsorgemodelle wurden im Rahmen des bAV-

---

<sup>65</sup> Das ausschließliche Angebot von Direktzusagen bzw. Pensionsfonds besteht nur bei 2,4 % bzw. 1,8 % der Befragten.

Reports erfragt. Nach den von Psychonomics ermittelten Ergebnissen stellen die Abgabe schriftlicher Informationsmaterialien an die Mitarbeiter sowie die persönliche Ansprache durch die jeweiligen Verantwortlichen im Unternehmen oder beim Versorgungsträger eindeutig die wichtigsten Instrumente zur Mitarbeiterinformation dar. So bejahten jeweils rund drei Viertel der Befragten die Nutzung dieser Instrumente. Ursächlich für ihren breiten Anwenderkreis dürfte im Wesentlichen sein, dass sie zum einen eine umfangreiche Beratung ermöglichen, zum anderen keine speziellen Strukturen im Unternehmen voraussetzen. Die Abgabe schriftlicher Informationen erfolgt dabei vielfach in Form einer Beilage zur Gehaltsabrechnung. An nächster Stelle rangieren, gemessen am Anwenderkreis, Informationsveranstaltungen für die Belegschaft und Aushänge am schwarzen Brett. Rund die Hälfte der Befragten verzichtet indessen wohl aufgrund der begrenzten Möglichkeiten der Informationsübermittlung auf die Nutzung dieser beiden Instrumente. Im Hinblick auf Informationsveranstaltungen dürfte zudem der entstehende Arbeitsausfall entscheidend sein. Nur noch ein Drittel der Befragten nutzt den Betriebsrat als Multiplikator oder stellt Informationen via Inter- bzw. Intranet bereit. Mitarbeiterhotlines mit Versicherungsexperten haben insgesamt kaum Relevanz.

Abbildung 20: Kommunikationswege für die Mitarbeiterinformation im Zeitverlauf (Mehrfachnennungen)

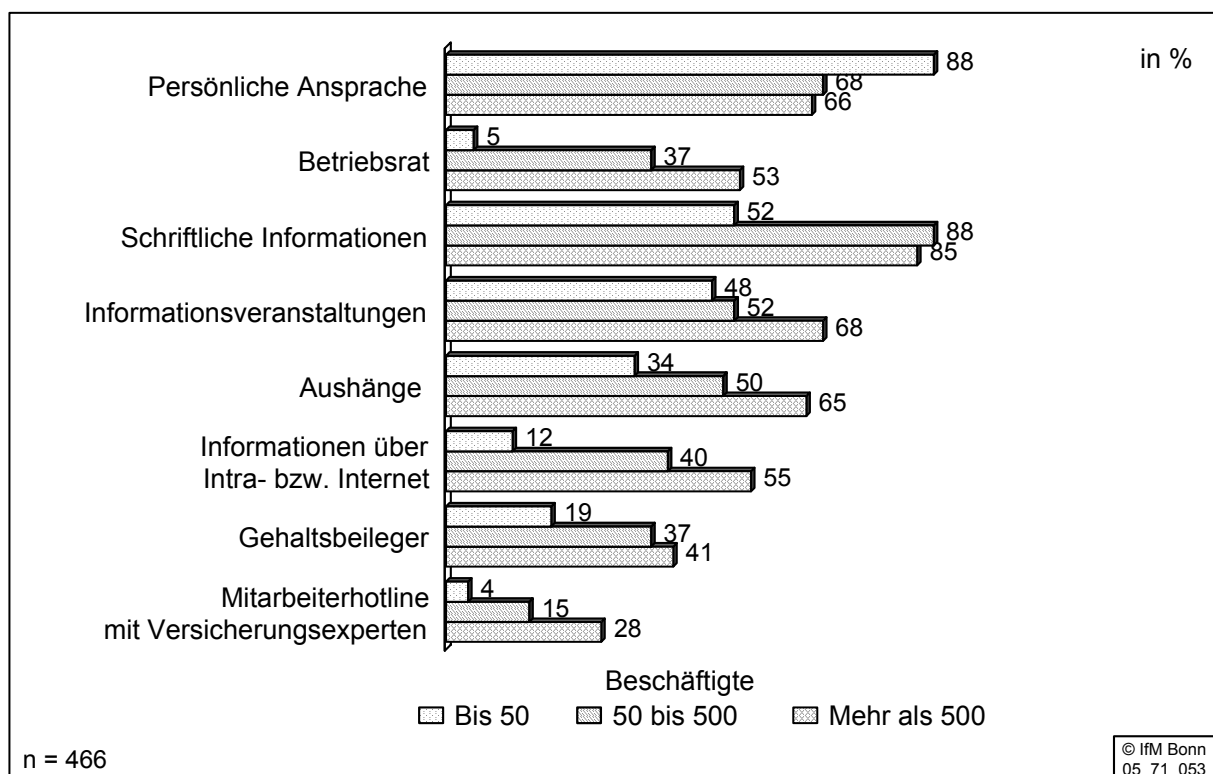


Quelle: MÜLLER 2004, S. 35; eigene Darstellung.



Vergleicht man die Untersuchungsergebnisse von Psychonomics von Oktober 2004 mit denen des Vorjahres zeigt sich, dass alle Kommunikationswege zwischenzeitlich häufiger von bAV-aktiven Unternehmen genutzt werden. Mehr und mehr bAV-aktive Unternehmen erkennen anscheinend die Bedeutung einer umfangreichen Mitarbeiterinformation für den Erfolg der angebotenen betrieblichen Altersvorsorge und begegnen aktiv den bestehenden Informationsdefiziten ihrer Beschäftigten. Die Ergebnisse deuten ferner darauf hin, dass die Kommunikation zunehmend über mehrere Kanäle erfolgt. Bedeutungszuwächse konnten im Untersuchungszeitraum vor allem die beiden Hauptinstrumente der Mitarbeiterinformation, also persönliche Ansprachen und schriftliche Informationsmaterialien, gewinnen. Ausgehend von einem niedrigeren Niveau hat sich ferner der Anwenderkreis von Informationsveranstaltungen und Inter- oder Intranet basierten Informationen deutlich erweitert. Kaum zugenommen hat hingegen der Einsatz von Mitarbeiterhotlines oder von Betriebsräten als Multiplikatoren.

Abbildung 21: Kommunikationswege für die Mitarbeiterinformation (Mehrfachnennungen)



Quelle: MÜLLER 2004, Anhang S. 1-5; eigene Darstellung.

Die Nutzung der einzelnen Kommunikationswege oder -varianten weist erwartungsgemäß eine klar erkennbare Abhängigkeit von der Beschäftigtenzahl auf.

Eine tendenziell höhere Bedeutung in kleineren Unternehmen ist lediglich in Bezug auf das Instrument der persönlichen Ansprache festzustellen. Geringe Beschäftigtenzahlen prädestinieren kleinere Unternehmen geradezu für diese Variante der Informationsübermittlung. Erstaunlich ist aber, dass immerhin noch rund zwei Drittel der Unternehmen mit mehr als 50 oder gar 500 Beschäftigten trotz ihrer Mitarbeiterzahl diese Variante anwenden. Hinsichtlich der übrigen Informationsinstrumente steigt deren Einsatz mit steigender Unternehmensgröße. Besonders ausgeprägt sind die Größenunterscheide in Bezug auf die Nutzung des Betriebsrates, Informationsbereitstellungen im Netz und Mitarbeiterhotlines. Hieran zeigt sich, dass kleinere Unternehmen seltener über die für ihre Anwendung nötigen Strukturen verfügen bzw. ihre Anwendung aufgrund der niedrigen Mitarbeiterzahl unter Kosten-/Nutzenüberlegung wenig sinnvoll ist. Hinsichtlich des Betriebsrates als Informationsorgan kann davon ausgegangen werden, dass dieser, sofern vorhanden, im Regelfall eine wichtige Funktion bei der Mitarbeiterinformation ausübt.<sup>66</sup>

#### **4.4 Implementierung von bAV-Modellen**

##### **4.4.1 Beweggründe**

Die Motivation von Unternehmen zur Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge kann recht vielschichtig sein: Sowohl das Erfüllen gesetzlicher Verpflichtungen, einschließlich des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung, als auch mögliche betriebliche Vorteile für den Arbeitgeber können die Einführung beeinflussen.

Vorteile für den Arbeitgeber bietet die betriebliche Altersvorsorge erstens im Hinblick auf den Personalbereich: So gehen von attraktiven Altersvorsorgemodellen positive Effekte auf die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen sowie deren Motivation aus.<sup>67</sup> Sie verbessern zudem die Stellung des Unternehmens im Wettbewerb um besonders qualifizierte Mitarbeiter.<sup>68</sup> Voraussetzung für die Generierung dieser Vorteile ist allerdings im Regelfall eine Beteiligung des Unternehmens an der Finanzierung der Altersvorsorgebeiträge. Rein

---

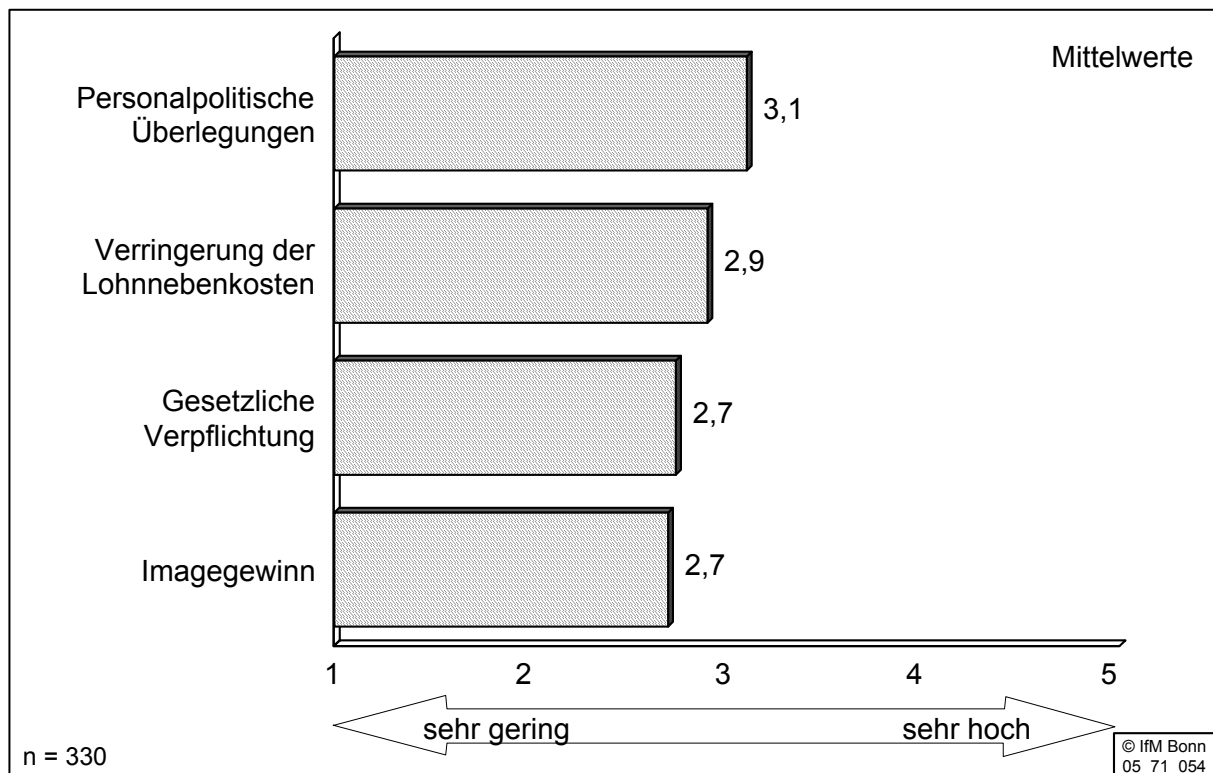
<sup>66</sup> Nach Einschätzung des Gewerkschaftsvertreters besteht ferner ein Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines Betriebsrates in Unternehmen und der betrieblichen Altersvorsorge, da einzelne Arbeitnehmer sich oft davor scheuen, ihre Rechte direkt und allein wahrzunehmen.

<sup>67</sup> Vgl. HÜSKEN (2001), S. 21.

<sup>68</sup> Vgl. ROLFES et al. (2003), S. 19.

arbeitnehmerfinanzierte Modelle sind mit deutlich geringeren positiven Effekten verbunden. Insbesondere bei einer Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung können sich durch die so manifestierte Sozialkompetenz des Unternehmens zweitens positive Imageeffekte einstellen. Ferner ermöglichen betriebliche Altersvorsorgemodelle je nach Ausgestaltung auch Einsparungen bei den Lohnnebenkosten. Diese resultieren primär aus der teilweise gegebenen Befreiung der arbeitnehmerfinanzierten Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge von Sozialversicherungsabgaben.<sup>69</sup> Gestaltungsspielräume im Hinblick auf zukünftige Gehalts- oder Tarifverhandlungen eröffnen ferner mögliche Abgabenbefreiungen.<sup>70</sup>

Abbildung 22: Bedeutung unterschiedlicher Motive für die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung (1 = sehr gering; 5 = sehr hoch)



Quelle: IfM Bonn, eigene Berechnungen.

Die IfM-Unternehmensbefragung untersuchte erstmalig, welche konkrete Bedeutung die unterschiedlichen Beweggründe für bAV-aktive Unternehmen bei der Entscheidung zur Einführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle hatten.

<sup>69</sup> Vgl. ARNDT (2004), S. 20.

<sup>70</sup> Denkbar wäre z.B. die Vereinbarung eines Arbeitgeberbeitrags zur bAV anstelle einer Gehaltssteigerung. Senkungen der Lohnnebenkosten könnten hierbei durch die Befreiung der Arbeitgeberbeiträge von der Sozialversicherungspflicht erzielt werden.

Vorgegeben wurde den Befragten eine Skala von eins für sehr geringe Bedeutung bis 5 für sehr hohe Bedeutung. Die ermittelten Befunde belegen, dass es insgesamt betrachtet vor allem personalpolitische Überlegungen sind, die Unternehmen in der Vergangenheit zur Einrichtung betrieblicher Altersvorsorgemodelle bewegt haben. So konnte mit einem Wert von 3,1 für dieses Motiv die höchste Bewertungskennziffer<sup>71</sup> ermittelt werden. Immerhin mehr als zwei Fünftel der Befragten beurteilen bei ihren Einzelwerten zudem die Relevanz personalpolitischer Überlegungen für ihre Einführungsentscheidung mit hoch oder sehr hoch. Erhoffte Verringerungen der Lohnnebenkosten kommen mit einer Bewertungskennziffer von 2,9 tendenziell eine etwas niedrigere Relevanz als Einführungsmotiv zu. Ursächlich mag sein, dass viele Unternehmen ohnehin Ersparnisse bei den Sozialversicherungsabgaben in Form einer Arbeitgebermitfinanzierung an ihre Arbeitnehmer zumindest teilweise weiterleiten.

Gesetzliche Verpflichtungen hatten bislang als Einführungsmotiv eine relativ geringe Bedeutung. Nur rund ein Viertel der bAV-aktiven Unternehmen attestierte ihnen eine hohe bis sehr hohe Bedeutung. Die Bewertungskennziffer liegt denn auch mit 2,7 niedriger als bei den vorgenannten Motiven. Dies deutet darauf hin, dass bAV-aktive Unternehmen auch bislang bereits eine eher aktive Herangehensweise an die Thematik betriebliche Altersvorsorge praktiziert haben und weniger auf das Erfüllen gesetzlicher Verpflichtungen, sondern auf mögliche Vorteile für das Unternehmen geachtet haben. Allerdings ist davon auszugehen, dass zukünftig mehr Unternehmen vor allem aufgrund des Rechtsanspruchs der Beschäftigten auf Entgeltumwandlung betriebliche Altersvorsorgemodelle einführen werden. Möglichen Imagesteigerungen kommt als Beweggrund mit einer Kennziffer von 2,7 ebenfalls eine vergleichsweise geringe Bedeutung zu. Erhoffte Imagegewinne dürften nach den Untersuchungsergebnissen des IfM Bonn im Regelfall zwar ein willkommener Nebeneffekt der Einführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle sein, vermögen diese jedoch allein nicht zu initiieren.

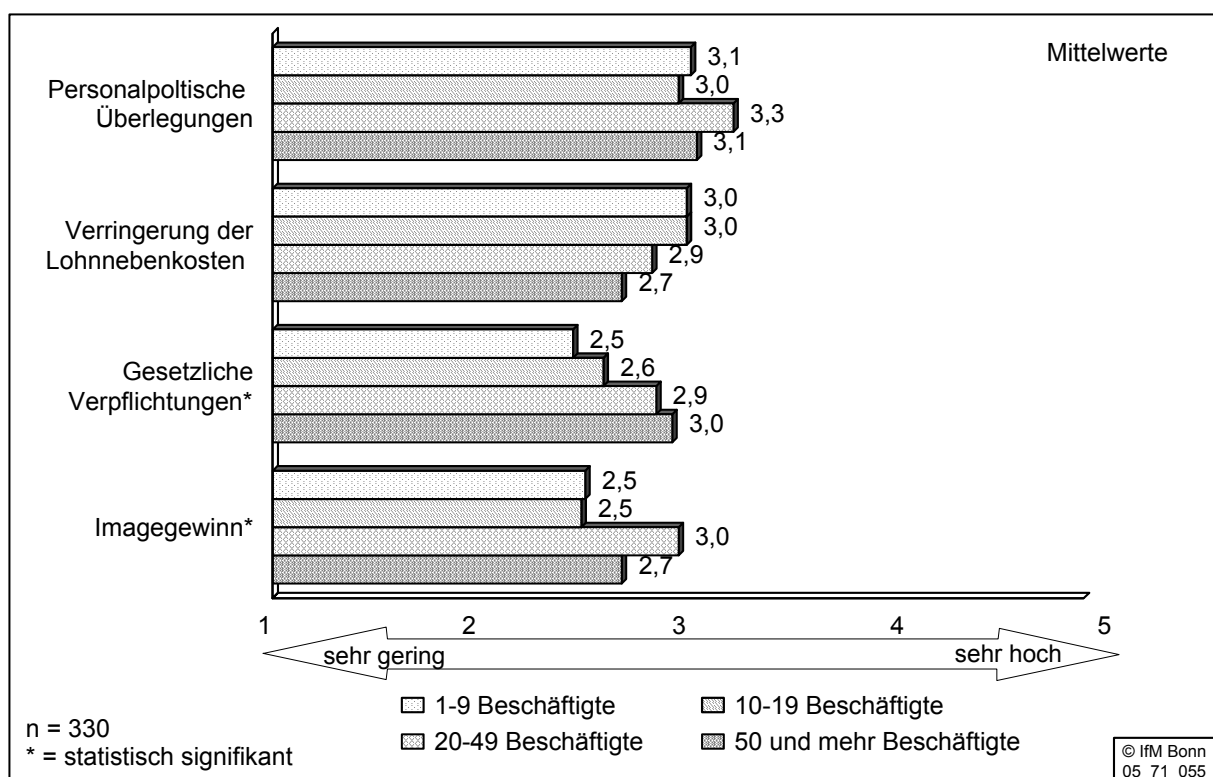
Die insgesamt betrachtet herausgehobene Rolle personalpolitischer Überlegungen als Einführungsmotivation für betriebliche Altersvorsorgemodelle ist nach den vorliegenden Befunden unabhängig von der Beschäftigtenzahl. In allen unterschiedenen Beschäftigtengrößenklassen werden hier die höchsten Bewertungskennziffern erreicht. Für die anderen Einführungsmotive sind hin-

---

<sup>71</sup> Die Bewertungskennziffer entspricht dem Mittelwert der Einzelbewertungen.

gegen Größeneffekte feststellbar. So erhoffen sich vor allem kleinere Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten eine Verringerung der Lohnnebenkosten. Die finanziellen Effekte betrieblicher Altersvorsorgemodelle sind dabei für sie insgesamt betrachtet fast genauso bedeutsam wie personalpolitische Überlegungen. Gesetzliche Verpflichtungen sind indessen für Unternehmen dieser Größenklassen tendenziell weitaus weniger relevant als für ihre größeren Mitbewerber.

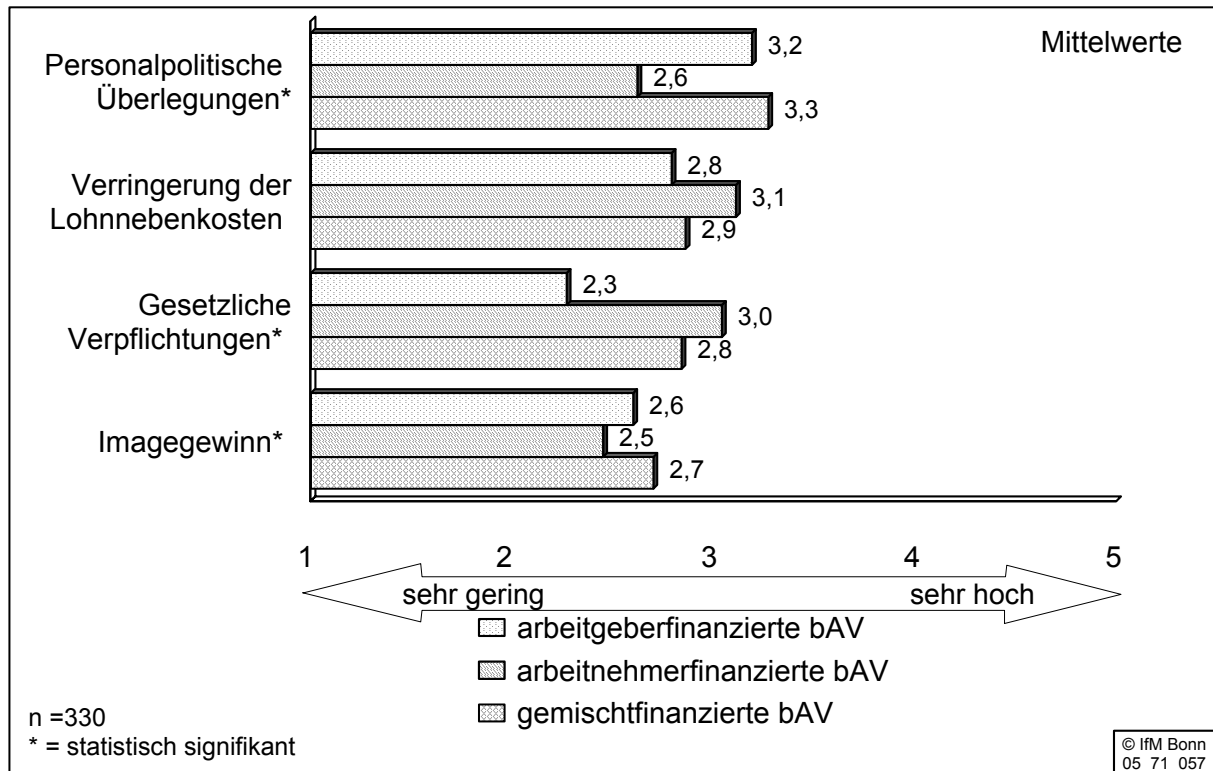
Abbildung 23: Bedeutung unterschiedlicher Motive für die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung nach Beschäftigtengrößenklassen (1 = sehr gering; 5 = sehr hoch)



Quelle: IfM Bonn, eigene Berechnungen.

Wie bereits einleitend erwähnt, hängen die Verwirklichung personalpolitischer Effekte und mögliche Imagegewinne in hohem Maße von einer Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge ab. Auch die vom IfM Bonn befragten Experten betonten diesen Sachverhalt. Zumindest ein Teil der eingesparten Sozialabgaben sollte ihrer Ansicht nach insbesondere zur Erzielung beabsichtigter Vorteile im Personalbereich an die Mitarbeiter weitergegeben werden.

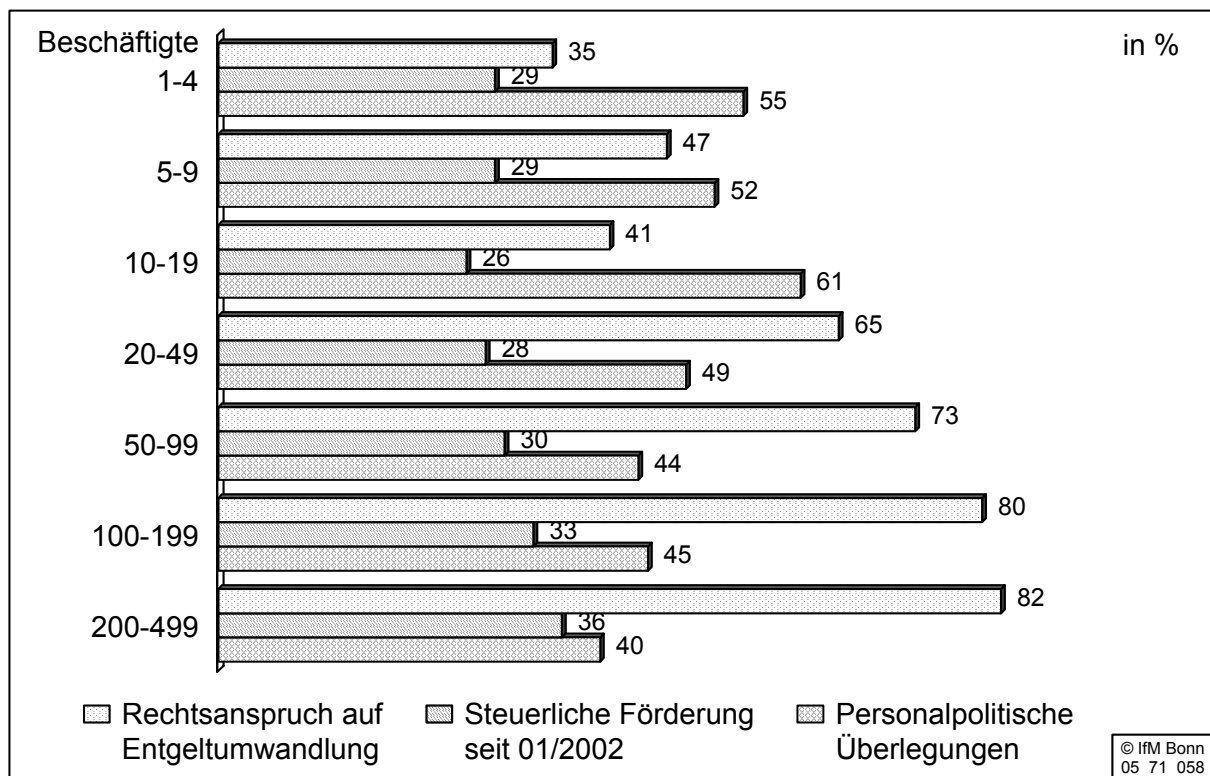
Abbildung 24: Bedeutung unterschiedlicher Motive für die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung nach Finanzierungsart (1 = sehr gering; 5 = sehr hoch)



Quelle: IfM Bonn, eigene Berechnungen.

Die Notwendigkeit eigener Finanzierungsbeiträge ist vielen Unternehmen bekannt. So besaßen - den Ergebnissen der IfM-Unternehmensbefragung zufolge - personalpolitische Überlegungen und Imagesteigerungen für Unternehmen, deren Altersvorsorgemodell keine Arbeitgeberbeteiligung haben, insgesamt betrachtet einen (wesentlich) geringeren Stellenwert als Einführungsmotiv. Für jene Unternehmen sind vielmehr Verringerungen der Lohnnebenkosten gefolgt von gesetzlichen Verpflichtungen, wie die Bewertungskennziffern belegen, die Hauptmotive. Verringerungen bei den Lohnnebenkosten können wiederum vor allem dann erzielt werden, wenn die Altersvorsorgemodelle allein auf einer Entgeltumwandlung der Mitarbeiter basieren. Unternehmen mit einer solchen Finanzierungsregelung attestieren dementsprechend diesem Beweggrund im Mittel eine vergleichsweise hohe Bedeutung. Dennoch ist es erstaunlich, dass die Unterschiede in den Bewertungskennziffern nicht größer ausfallen. Rein arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorgemodelle dürften freiwillig eingerichtet worden sein. Gesetzliche Verpflichtungen haben daher für Unternehmen mit derartig finanzierten Modellen nur eine sehr geringe Bedeutung.

Abbildung 25: Gründe für Neueinführung/Ausbau der betrieblichen Altersversorgung nach Betriebsgröße (Mehrfachnennungen)



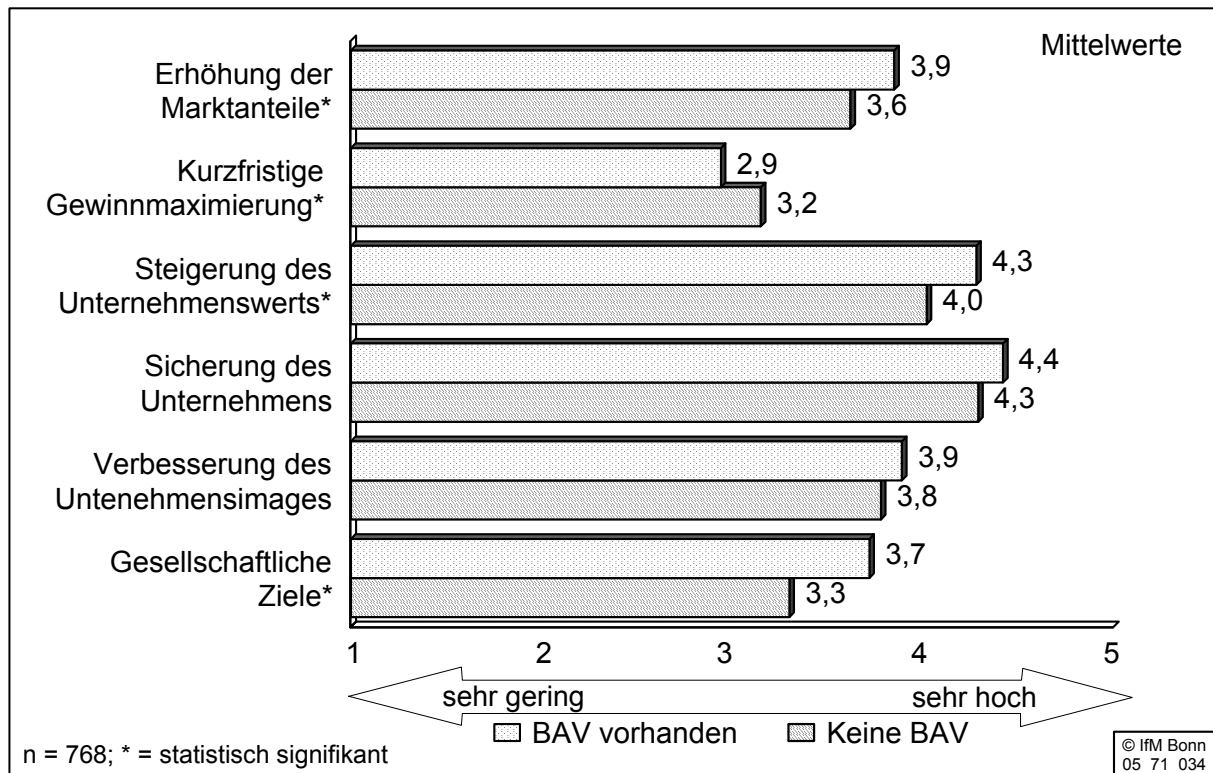
Quelle: KORTMANN/HAGHIRI 2003, S. 59, eigene Darstellung.

Die Einführungsmotivation bAV-aktiver Unternehmen war auch Gegenstand der Infratest-Studie. Die Fragestellung war allerdings insofern abweichend von den bisher zitierten Erhebungen, als für die vorgegebenen Motive keine Bedeutung angegeben werden sollte, sondern nur, ob sie ins Entscheidungskalkül eingeflossen sind. Ferner wurden mit Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung<sup>72</sup>, Motivation der Beschäftigten<sup>73</sup> sowie steuerlicher Förderung nur drei mögliche Gründe vorgegeben. Die Ergebnisse hinsichtlich der beiden erstgenannten Merkmale zeichnen insgesamt ein mit den Ergebnissen des IfM Bonn vergleichbares Bild: So wurde eine bessere Motivation der Belegschaft mit 53 % am häufigsten als Einführungsmotiv genannt (Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung: 47 %; Steuerliche Förderung: 29 %). Die Befunde der Infratest-Studie zeigen ebenfalls deutliche Größeneffekte nur hinsichtlich des Merkmals gesetzliche Verpflichtungen, nicht jedoch in Bezug auf erhoffte Motivationseffekte (KORTMANN/ HAGHIRI 2003, S. 57).

<sup>72</sup> Kategorie gesetzliche Verpflichtungen in der IfM-Unternehmensbefragung.

<sup>73</sup> Kategorie personalpolitische Überlegungen in der IfM-Unternehmensbefragung.

Abbildung 26: Vorhandensein einer betrieblichen Altersversorgung nach Bedeutung ausgewählter unternehmerischer Zielsetzungen (1 = sehr gering; 5 = sehr hoch)



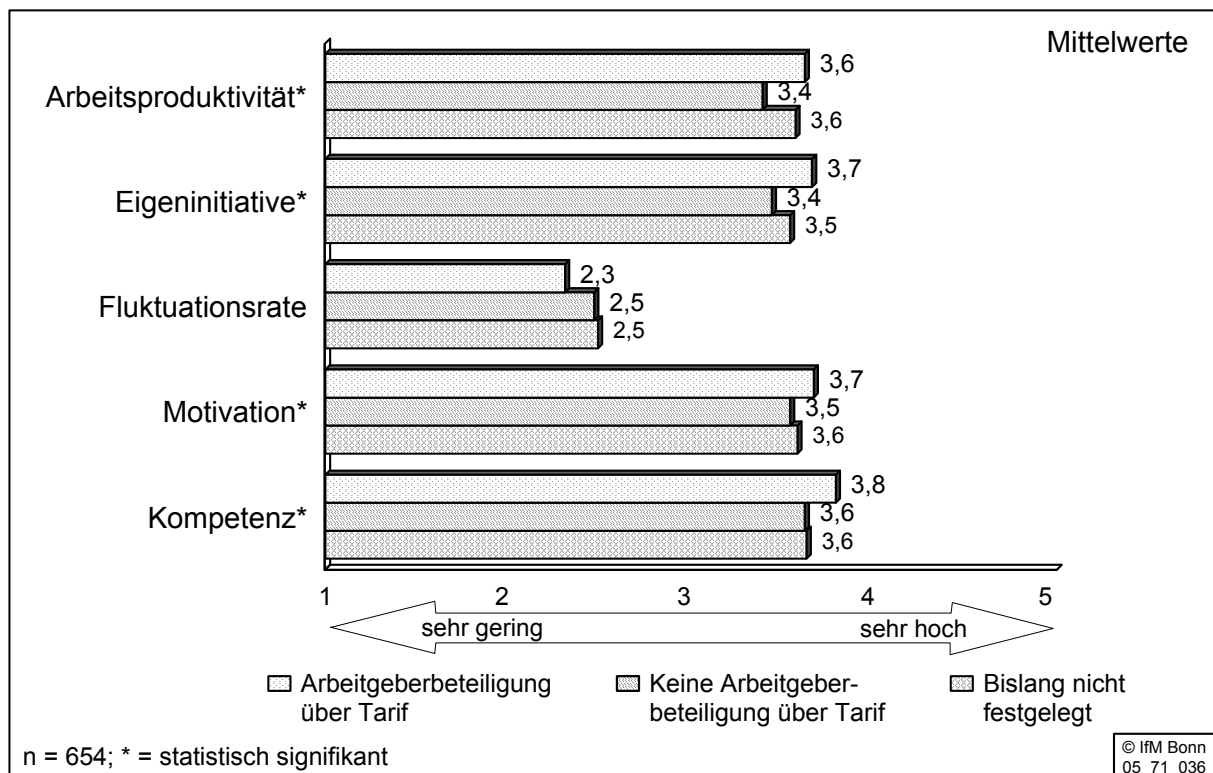
Quelle: IfM Bonn, eigene Berechnungen..

Mittels der Sonderauswertung des IfM-Datensatzes über den industriellen Mittelstand wurde analysiert, ob bestimmte Unternehmensziele mit der Einrichtung einer freiwilligen betrieblichen Altersversorgung besonders kompatibel sind. Nach den Befunden gewichten bAV-aktive Unternehmen Zielsetzungen wie Erhöhung der Marktanteile und Steigerung des Unternehmenswertes signifikant höher als ihre Mitbewerber. Die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung wird folglich durch langfristige, ambitionierte Wachstumsziele begünstigt. Ursächlich hierfür dürfte sein, dass sich ambitionierte Unternehmensziele nur mit einer motivierten Belegschaft erreichen lassen und betriebliche Altersleistungen als ein geeignetes Instrument zur Motivationssteigerung angesehen werden. Positive Effekte kann ferner das Ziel der Beachtung gesellschaftlicher Belange ausüben. Auch dieses wird von bAV-aktiven Unternehmen stärker verfolgt beachtet als von den anderen Unternehmen. Hierin zeigt sich, dass die betriebliche Altersversorgung als Signal für die soziale Kompetenz eines Unternehmens zu werten ist. Umgekehrt verhält es sich in Bezug auf die Zielsetzung einer kurzfristigen Gewinnmaximierung. Sie wird von bAV-aktiven Unternehmen hingegen deutlich seltener verfolgt. Unternehmen mit



einer solchen Zielsetzung dürften vor allem aufgrund der zusätzlichen Kostenbelastungen von einer Einführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle abgesehen haben.

Abbildung 27: Arbeitgeberleistungen nach Beurteilung der Mitarbeiter im Branchenvergleich (1 = deutlich unter Branchendurchschnitt; 5 = führend in der Branche)



Quelle: IfM Bonn, eigene Berechnungen.

Einschätzungen hinsichtlich der eigenen Mitarbeiter nehmen hingegen kaum Einfluss auf die Implementierungsentscheidung. Unabhängig davon, ob eine betriebliche Altersvorsorge im Unternehmen besteht oder nicht, bewerten die in der BDI-Studie befragten Unternehmen die verschiedenen Aspekte ähnlich. Positive Einschätzungen der Mitarbeitereigenschaften üben demnach keinen begünstigenden Effekt auf die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung aus. Die Mitarbeiterbewertungen der Unternehmensleitung wirken sich allerdings auf den Arbeitgeberbeitrag an der Finanzierung aus: Unternehmen, die sich über die tariflichen Bestimmungen hinaus an der Finanzierung der Altersleistungen ihrer Mitarbeiter beteiligen, bewerten ihre Belegschaft bei positiv belegten Eigenschaften wie Arbeitsproduktivität, Eigeninitiative, Motivation oder Kompetenz weitaus besser als andere Unternehmen. Die Fluktuationsrate der Beschäftigten ist in diesen Unternehmen niedriger. Nachdem die grundsätzliche Entscheidung zur Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung

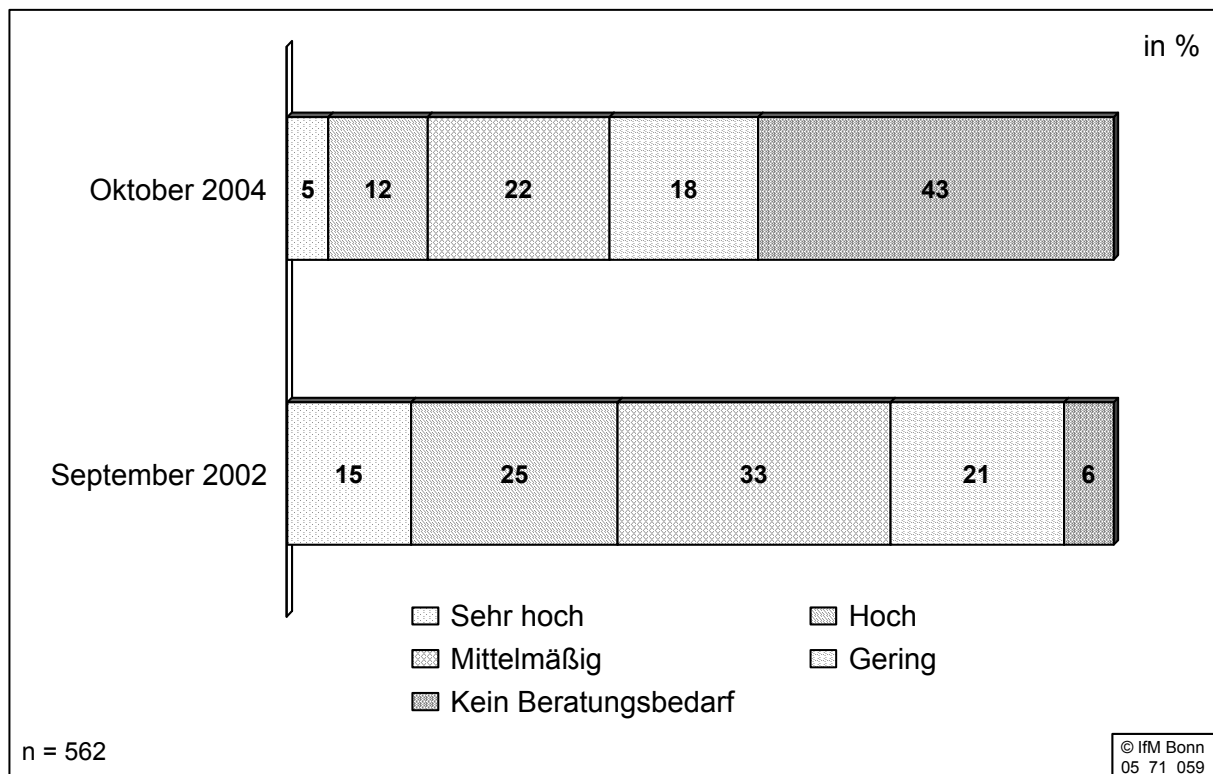
einmal gefallen ist, hängt die konkrete Ausgestaltung und Beteiligung des Arbeitgebers von seiner Einschätzung der Beschäftigten ab. Gute Leistungen werden vielfach durch umfangreichere Arbeitgeberleistungen belohnt.

#### 4.4.2 Beratungsbedarf

Beratungsbedarf insbesondere bei der Einführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle und in Bezug auf Entgeltumwandlungen besteht nach den Ergebnissen des jüngsten bAV-Reports von Psychonomics bei den meisten Unternehmen.

Nur 43 % der befragten Unternehmen gab an, überhaupt keinen Beratungsbedarf zu haben. Allerdings beurteilten lediglich 17 % ihren Beratungsbedarf als sehr hoch oder hoch. Überwiegend wird von einem geringen bis mittleren Bedarf ausgegangen. Ein solider Grundstock an Wissen über Kernpunkte der betrieblichen Altersversorgung dürfte demnach zumeist vorhanden sein, so dass der Beratungsbedarf im Wesentlichen Detail- oder Spezialfragen der Umsetzung betrifft.

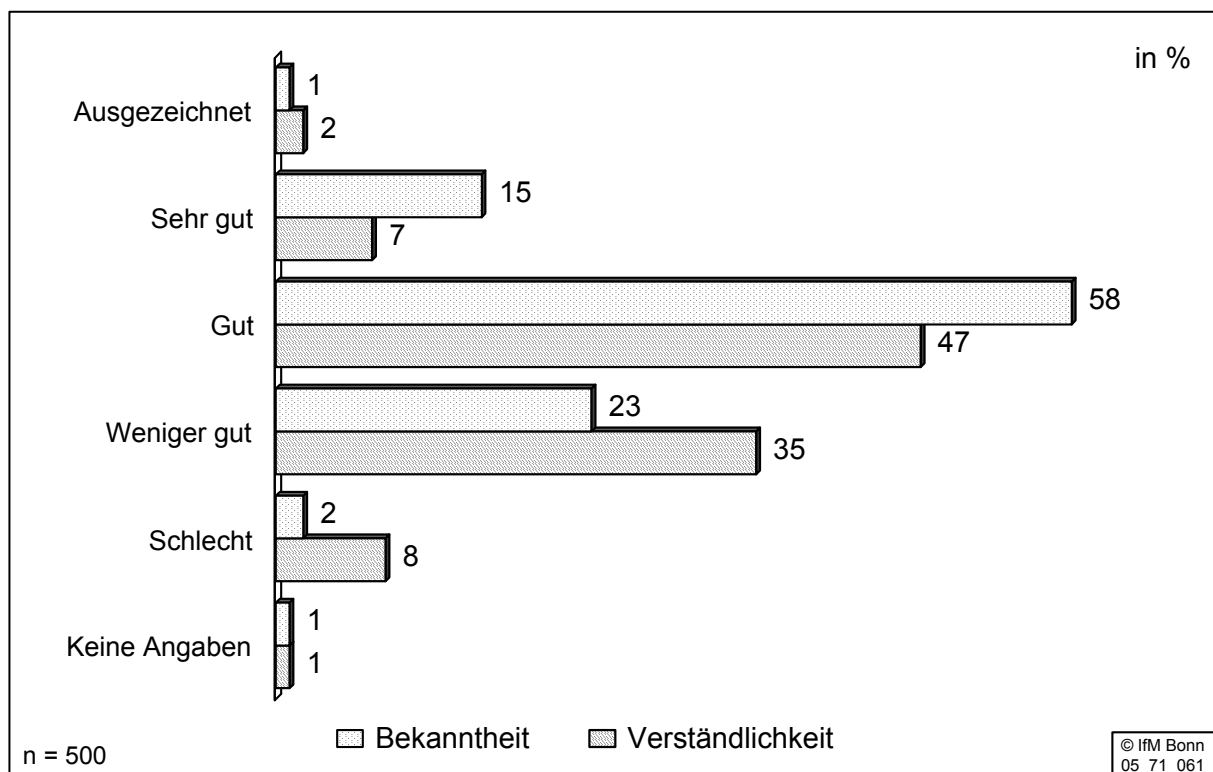
Abbildung 28: Beratungsbedarf von bAV-Verantwortlichen



Quelle: MÜLLER 2004, S. 16, eigene Darstellung.

Der Vergleich mit früheren Befragungen von Psychonomics zeigt dabei deutlich, dass sich der Informationsstand in Unternehmen zum Thema betriebliche Altersvorsorge im Zuge der öffentlichen Diskussion in den beiden vergangenen Jahren erheblich verbessert hat (vgl. Abbildung 28). Noch im September 2002 sahen 40 % der damals Befragten einen sehr hohen oder hohen Beratungsbedarf und nur 6 % keinen. Die Thematik ist demnach grundsätzlich bei den bAV-Verantwortlichen in Unternehmen angekommen und hat offenkundig zu Informationsbeschaffungsmaßnahmen bei bislang bAV-inaktiven Unternehmen geführt.

Abbildung 29: Bekanntheit und Verständlichkeit von bAV-Modellen aus Arbeitgebersicht

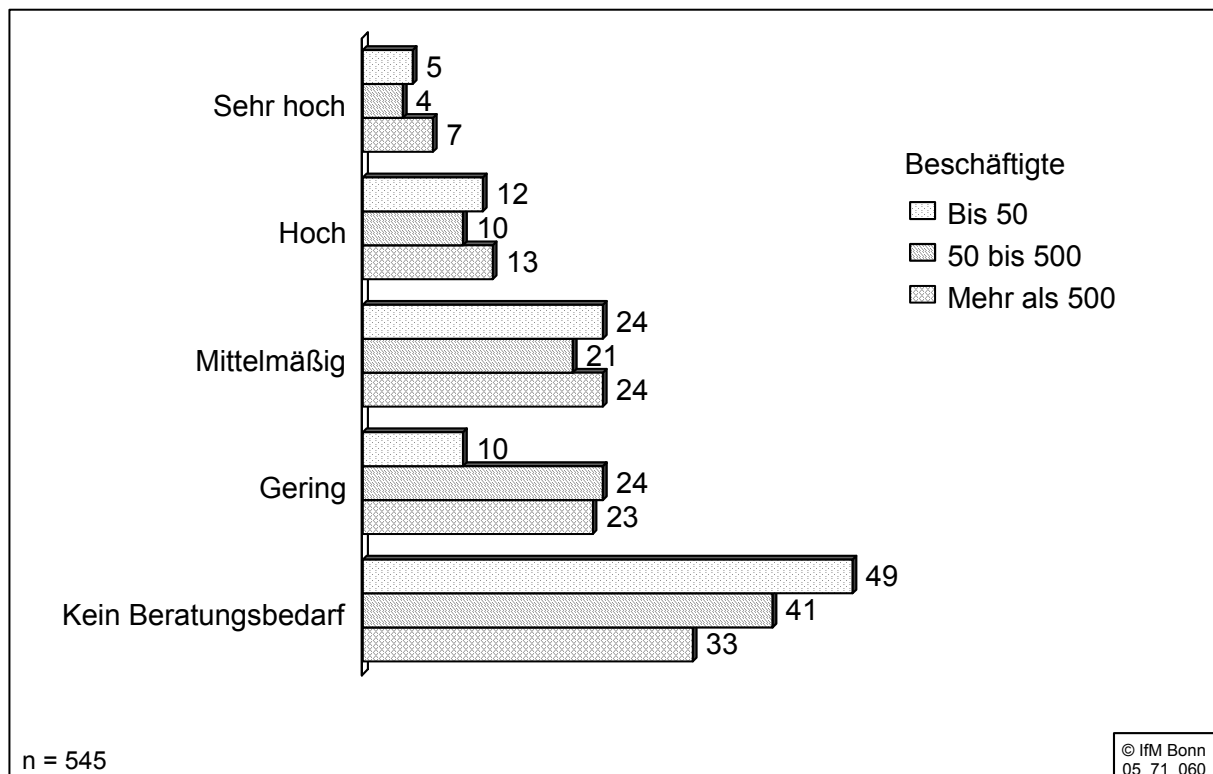


Quelle: AM GENERALI INVEST 2003, S. 11, eigene Darstellung.

Die Ergebnisse der Studie von AM Generali deuten ebenfalls darauf hin, dass ein Beratungsbedarf vor allem in Detailfragen bei der Umsetzung besteht. So geht weit mehr als die Hälfte der in dieser Untersuchung befragten bAV-Verantwortlichen davon aus, dass ihnen die unterschiedlichen Altersvorsorgemodelle zumindest "gut" bekannt sind. Auch wenn nur 16 % ihren Kenntnisstand als sehr gut oder ausgezeichnet bezeichnet, kann zumeist von einem, für Grundfragen hinsichtlich der Umsetzungsentscheidung ausreichenden Wissensstand ausgegangen werden. Einen weniger guten oder schlechten Informationsstand attestiert nur rund ein Viertel. Anders verhält es sich in Bezug

auf die Verständlichkeit der angebotenen Modelle: Zu diesem Aspekt halten 43 % der Befragten den eigenen Informationsstand für verbesserungsbedürftig. Für eine optimale Umsetzung sind damit in Detailfragen vergleichsweise häufig noch Informationslücken zu schließen. Dennoch gehen 56 % aber davon aus, dass die angebotenen bAV-Modell von ihnen mindestens gut verstanden werden.

Abbildung 30: Beratungsbedarf bei bAV-Verantwortlichen nach Unternehmensgröße



Quelle: MÜLLER 2004, S. A1-1; eigene Darstellung.

Ein relativ großes Informationsdefizit wird seitens der vom IfM Bonn befragten Experten vor allem bei kleineren Unternehmen gesehen. Ursache sei zum einen eine häufigere Ansprache größerer Unternehmen seitens der Anbieter betrieblicher Altersvorsorgemodelle, zum anderen die mit steigender Mitarbeiterzahl im Regelfall ebenfalls umfangreicheren personellen und sachlichen Kapazitäten zur Informationsbeschaffung. Die empirischen Befunde von Psychonomics, die den Beratungsbedarf betreffen, lassen indessen keine Größeneffekte erkennen. So sind hinsichtlich der Einstufung des eigenen Beratungsbedarfs keine Unterschiede je nach Beschäftigtenzahl festzustellen. Zu bedenken ist allerdings, dass die Befragten ihren eigenen Kenntnisstand bewerten mussten. Bereits eine sachgerechte Beurteilung des eigenen Beratungsbe-

darfs setzt dabei eine dezidierte Auseinandersetzung mit der Thematik der betrieblichen Altersvorsorge voraus. Angesichts des relativ geringen Verbreitungsgrades der betrieblichen Altersvorsorge und des mäßigen Interesses an einer Neueinführung gerade unter kleineren Unternehmen dürfte diese Auseinandersetzung vielfach noch nicht erfolgt sein. Es ist demnach nicht auszuschließen, dass nach umfangreicheren Informationsbeschaffungsmaßnahmen der eigene Beratungsbedarf höher eingeschätzt werden muss. Die Befunde von Psychonomics hierzu sind mit Vorbehalt und vorsichtig zu interpretieren.

#### 4.4.3 Mitarbeiterresonanz

Nach den Ergebnissen der Infratest-Studie verfügten zum Stichtag 31. März 2003 immerhin 43 % aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft über eine betriebliche Altersvorsorge. Dieser Gesamtwert darf allerdings nicht den Blick auf erhebliche Größeneffekte verstellen. So steigt der mitarbeiterbezogene Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersvorsorge mit zunehmender Beschäftigtenzahl rasant an. Während bei Großbetrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten 87 % der Beschäftigten über eine betriebliche Altersabsicherung verfügen, kommen Kleinbetriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern auf einen mitarbeiterbezogenen Verbreitungsgrad von weniger als 20 %.

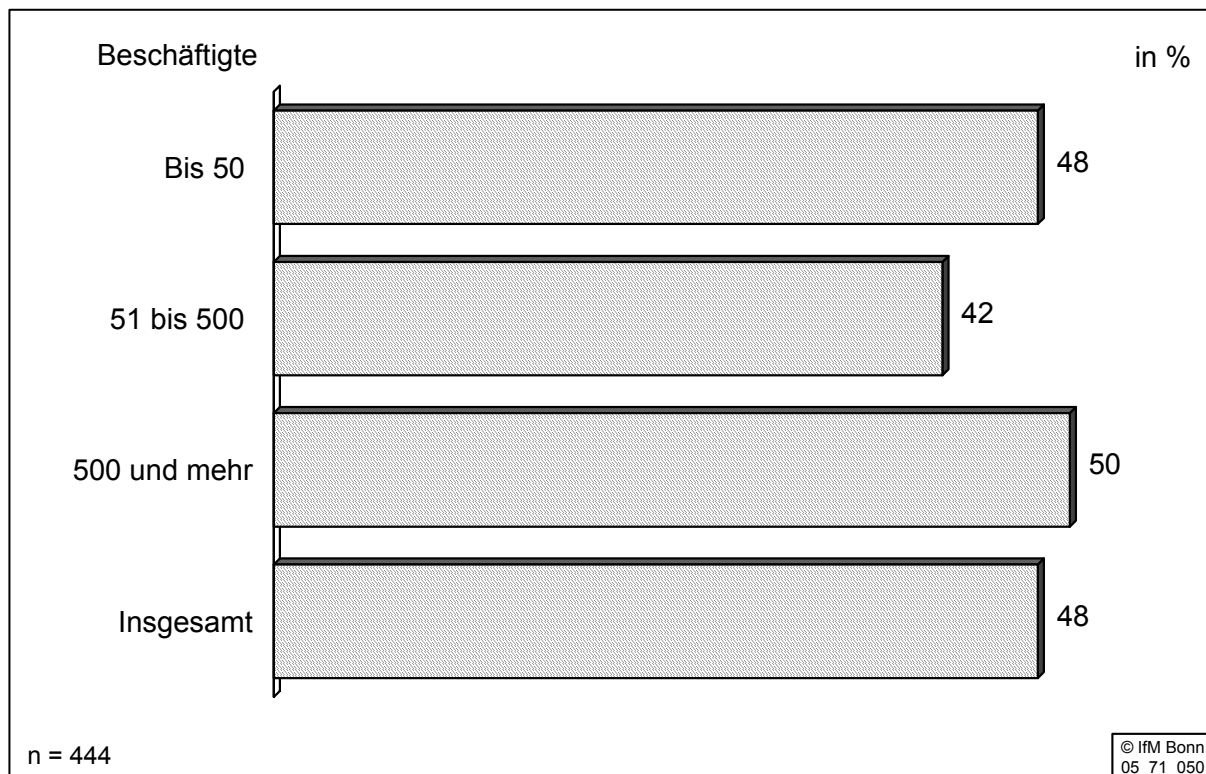
Tabelle 3: Entwicklung des Anteils sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft mit betrieblicher Altersvorsorge nach Betriebsgrößenklassen

Beschäftigte	31. Dez. 2001 (in %)	31. Dez. 2002 (in %)	31. März 2003 (in %)	Veränderung 2001 - 2003 (in %-Punkten)
1 - 4	15	16	18	3
5 - 9	20	17	19	- 1
10 - 19	19	22	24	5
20 - 49	23	28	30	7
50 - 99	28	35	36	8
100 - 199	31	35	36	5
200 - 499	44	53	53	9
500 - 999	51	55	56	5
1.000 und mehr	83	88	87	4
Insgesamt	38	42	43	5

Quelle: KORTMANN/HAGHIRI 2003, S. 31

Verglichen mit der Situation zum Jahresende 2001 ist insgesamt betrachtet eine mit 5 % moderate Steigerung zu verzeichnen gewesen. Auch hinsichtlich der Zuwachsraten zeigen sich allerdings, wenn auch weniger ausgeprägte, Größeneffekte: Zuwächse konnten vor allem größere Betrieben realisieren. So konnte z.B. in den Beschäftigtenklassen von 50 bis 99 sowie 200 bis 499 Mitarbeitern 8 resp. 9 Prozentpunkten erreicht werden. In großen Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern liegen die Zuwächse zwar nicht ganz so hoch, dies dürfte aber in erster Linie auf den bereits sehr hohen Verbreitungsgrad in den betreffenden Größenklassen zurückzuführen sein. Weiter zurückgefallen sind vor allem sehr kleine Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 3).

Abbildung 31: Abschlussquoten nach Beschäftigtenzahl (Mittelwerte)



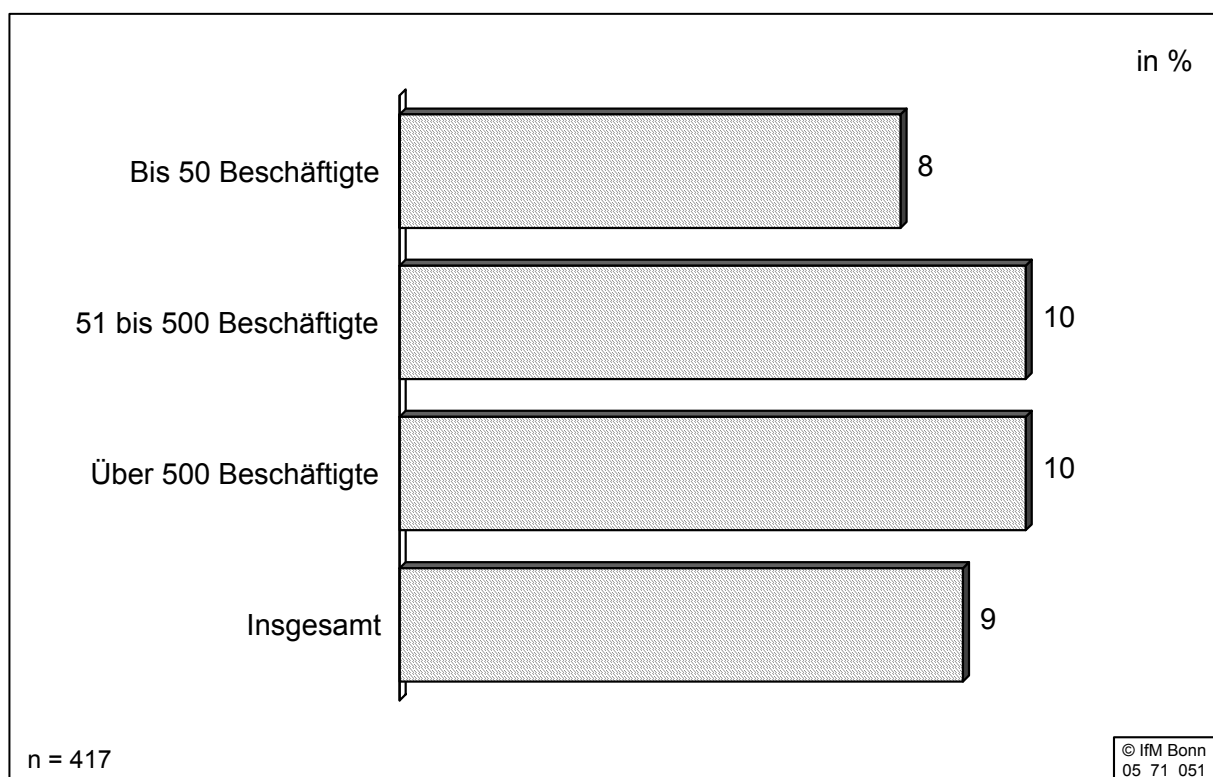
Quelle: MÜLLER 2004, S. 18 f., eigene Darstellung.

Erkenntnisse zur mitarbeiterbezogenen Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung speziell in bAV-aktiven Unternehmen liefert auch Psychonomics. Durchschnittlich 48 % der Belegschaft in bAV-aktiven Unternehmen verfügen nach den Befunden des bAV-Reports 2004 über eine betriebliche Altersversorgung. Die Abschlussquoten, d.h. der Anteil der Beschäftigten mit bAV-Verträgen, liegt dabei in kleineren Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten erstaunlicherweise fast so hoch wie in sehr großen Unternehmen mit mehr als

500 Mitarbeitern. Deutlich niedriger als in diesen beiden Größenklassen fallen die Abschlussquoten in mittelgroßen Unternehmen mit 51 bis 500 Beschäftigten aus. Ursächlich dürfte zum einen sein, dass in diesen Unternehmen die spezifischen Vorteile kleinerer Unternehmen, wie z.B. die Möglichkeit einer direkten Ansprache der Beschäftigten oder eine intensive Verbundenheit des Unternehmers zu seiner Belegschaft, nur noch sehr eingeschränkt vorliegen. Zum anderen ist ihre Beschäftigtenzahl aber vielfach noch zu gering, um ähnlich wie Großunternehmen von einer tendenziell höheren Finanzkraft zu profitieren oder ein breites Instrumentarium zur Mitarbeiterinformation nutzen zu können.

Die tatsächlich zu erwartenden Neuabschlüsse in den nächsten zwölf Monaten werden laut Psychonomics von den bAV-Verantwortlichen recht vorsichtig angesetzt. So erwarten sie im Mittel nur von 9 % ihrer Beschäftigten tatsächlich den Abschluss eines Neuvertrages in den nächsten zwölf Monaten. Die Einschätzung variiert dabei nur geringfügig über die einzelnen Größenklassen.

Abbildung 32: Einschätzung der zukünftigen Abschlüsse bis November 2005 nach Unternehmensgröße (Mittelwerte)



Quelle: MÜLLER 2004, S. 30 f.; eigene Darstellung.

Das Interesse der Mitarbeiter dürfte vielfach allerdings erst in Folge der Einführung der betrieblichen Alterssicherungsmodelle geweckt worden sein. Hierauf

deuten die Befunde von Psychonomics für bAV-inaktive Unternehmen. Nur bei 9 % dieser Unternehmen verzeichneten die befragten bAV-Verantwortlichen in letzter Zeit gezielte Ansprachen auf eine betriebliche Altersversorgung. Dies mag teilweise darauf zurückzuführen sein, dass die Sinnhaftigkeit solcher Anfragen seitens der Mitarbeiter entweder allein aufgrund des fehlenden Angebots oder einer bekannten ablehnenden Haltung der Unternehmensleitung nicht gesehen wurde. Ausschlaggebend dürften aber in erster Linie fehlende Informationsanstrengungen z.B. der Unternehmensleitung sein. Ein Bewusstsein für die Notwendigkeit und die Vorzüge der betrieblichen Altersversorgung ist daher bei Mitarbeitern in diesen Unternehmen tendenziell seltener vorhanden als in bAV-aktiven Unternehmen. Unternehmen ohne betriebliche Altersvorsorgemodelle beurteilen zudem die Abschlussbereitschaft in ihrer Belegschaft weit ungünstiger: Im Mittel wird die Bereitschaft zum Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung nur bei 21 % der Belegschaft gesehen. 55 % dieser Unternehmen gehen von einer grundsätzlich nicht vorhandenen Abschlussbereitschaft ihrer Belegschaft aus, was ursächlich für das bislang fehlende Angebot sein dürfte<sup>74</sup>.

Das teilweise fehlende Interesse der Mitarbeiter am Abschluss einer betrieblichen Altersvorsorge führten die vom IfM befragten Finanz- und Versicherungsmakler auf unterschiedliche Ursachen zurück, die grob unter den Schlagworten ungünstige Rahmenbedingungen, abweichende persönliche Interessen und Informationsdefizite subsummiert werden können. Im Einzelnen nannten die befragten Experten dabei folgende Gründe:

- Rahmenbedingungen: Einen wichtigen Grund sehen die befragten Experten in einem generellen Vertrauensverlust gegenüber den sozialen Sicherungssystemen. Arbeitnehmer sind ihrer Ansicht nach infolge teils unklarer, teils häufig wechselnder Rechtslagen erheblich verunsichert, was sich hemmend auf die Bereitschaft insbesondere zum Abschluss derart langfristiger Verträge auswirkt. Unklarheit herrscht insbesondere darüber, wie Ansparungen in Zukunft mit Steuern und Sozialabgaben belastet werden. Ständig neue Diskussionen über Steuer- und Abgabenmodelle würden dazu beitragen, dass die Ansparpläne verschoben werden.
- Persönliche Motive: Ein weiteres zentrales Hemmnis sahen die Befragten in der oftmals vorhandenen Präferenz der Beschäftigten für gegenwärtigen

---

<sup>74</sup> Siehe hierzu auch: Kapitel 4.2.



Konsum. Vor allem für die junge Generation stehe häufig die gegenwärtige Bedürfnisbefriedigung im Vordergrund. Die Schaffung oder der Erwerb eines Eigenheims werde darüber hinaus als zunächst ausreichende Alterssicherung angesehen. Nach den Erfahrungen der Experten wandeln sich die Einstellungen zur Altersvorsorge erst im Alter zwischen 35 bis 40 Jahren. Die befragten Experten gaben aber auch zu bedenken, dass die Höhe des Einkommens in vielen Fällen zu gering für zusätzliche Vorsorgeanstrengungen ist. Gerade in unteren Einkommensgruppen werde das Einkommen häufig komplett durch die Lebenshaltungskosten aufgezehrt und die betreffenden Arbeitnehmer seien nicht in der Lage, die Leistungen für eine Alterssicherung aufzuwenden.

- Informationsdefizite: Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung ist nach Ansicht der Befragten vielen Beschäftigten weiterhin nicht bekannt. In Betrieben mit einem Betriebsrat sei der Informationsstand dabei in der Regel höher als in Unternehmen ohne Arbeitnehmervertretung. Ihre Erfahrung zeigt zudem, dass gerade in kleinen Unternehmen mit einem engen persönlichen Kontakt zwischen Mitarbeitern und Unternehmer Rechte mit Rücksicht auf den Unternehmer seltener in Anspruch genommen werden. Hemmend wirkt sich - so ihr Urteil - ferner der unzureichende Bekanntheitsgrad und die teils mangelnde Verständlichkeit von bAV-Modellen aus. Schließlich gaben sie zu bedenken, dass Arbeitnehmer die Altersvorsorge immer noch als eher staatliche Aufgabe betrachten und nur eine geringe Eigeninitiative zur Informationsbeschaffung entfalteteten.

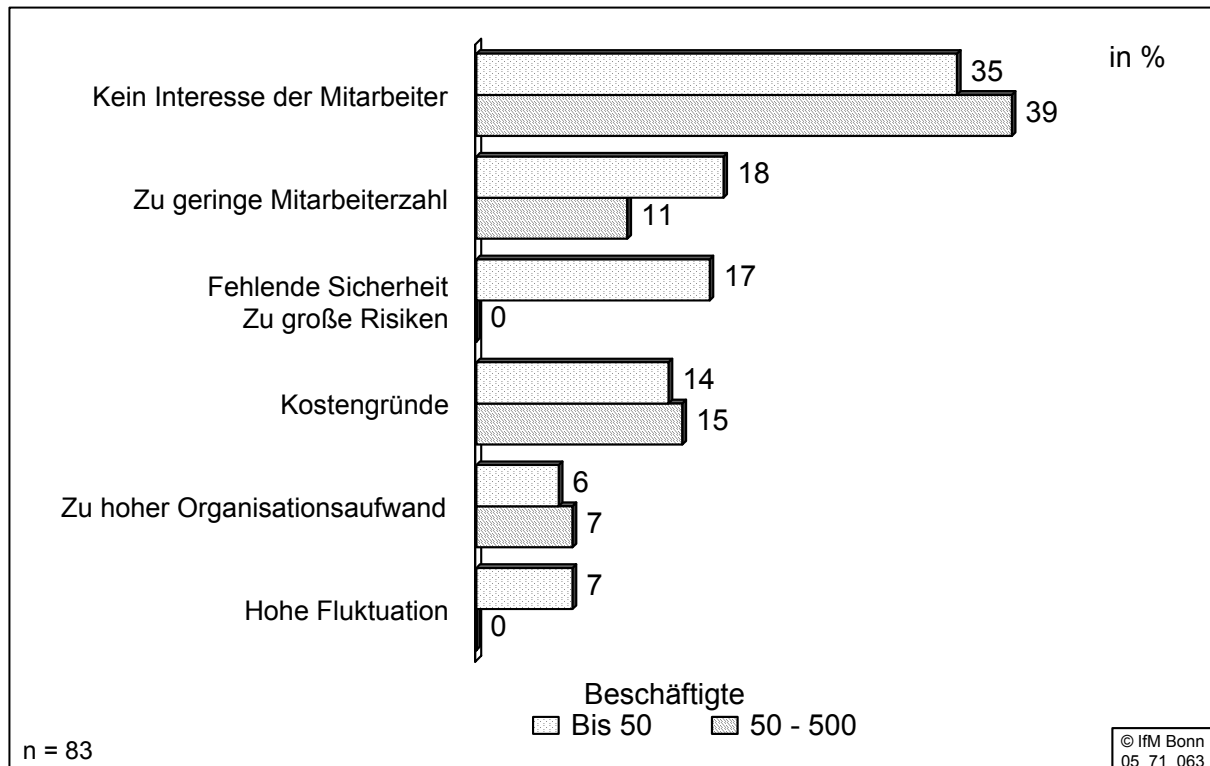
Die befragten Experten rechnen zukünftig aber mit einem deutlich steigenden Mitarbeiterinteresse. So dürften ihrer Ansicht nach die Bedeutung von Informationsdefiziten als Hemmnis aufgrund der zunehmenden Diskussion über zusätzliche private oder betriebliche Altersvorsorgeanstrengungen zurückgehen.. Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung dürfte in einigen Jahren jedem Arbeitnehmer bewusst sein. Schließlich ist zu erwarten, dass sich auch die Präferenzen der Beschäftigten mittel- bis langfristig wandeln und die Notwendigkeit eigener Vorsorgeanstrengungen zunehmend erkannt wird.

#### **4.4.4 Einführungshemmnisse**

Nach den Ergebnissen des jüngsten bAV-Reports planen immerhin 88 % der bAV-inaktiven Unternehmen weiterhin auf das Angebot betrieblicher Altersvorsorgemodelle zu verzichten. Eine solche Haltung kennzeichnet vor allem kleine Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten. So ist bei 91 % der bAV-

inaktiven Unternehmen dieser Größenklasse keine Einführung in näherer Zukunft vorgesehen. Anders bei Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten: Hier wollen immerhin 43 % der bislang bAV-inaktiven Unternehmen ihren Beschäftigten ein Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge unterbreiten.<sup>75</sup>

Abbildung 33: Gründe für die Nicht-Einführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle nach Beschäftigtenzahl (bAV-Report 2004) (Mehrfachnennungen)<sup>76</sup>



Quelle: MÜLLER 2004, S. 20, eigene Darstellung.

Hemmnis für die Neueinführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle ist nach den Befunden des bAV-Reports vor allem ein, seitens der Arbeitgeber angenommenes, fehlendes Interesse der Mitarbeiter. Insgesamt nannten 36 % der betreffenden bAV-inaktiven Unternehmen diesen Grund. Erst mit deutlichem Abstand folgen andere Ursachen wie eine zu geringe Mitarbeiterzahl, zu große Risiken/fehlende Sicherheit oder zu hohe Kosten, die jeweils von rund einem Siebtel angeführt wurden. Kaum Relevanz als Verzichtsründe haben schließlich insgesamt betrachtet die Befürchtung eines zu hohen Organisationsauf-

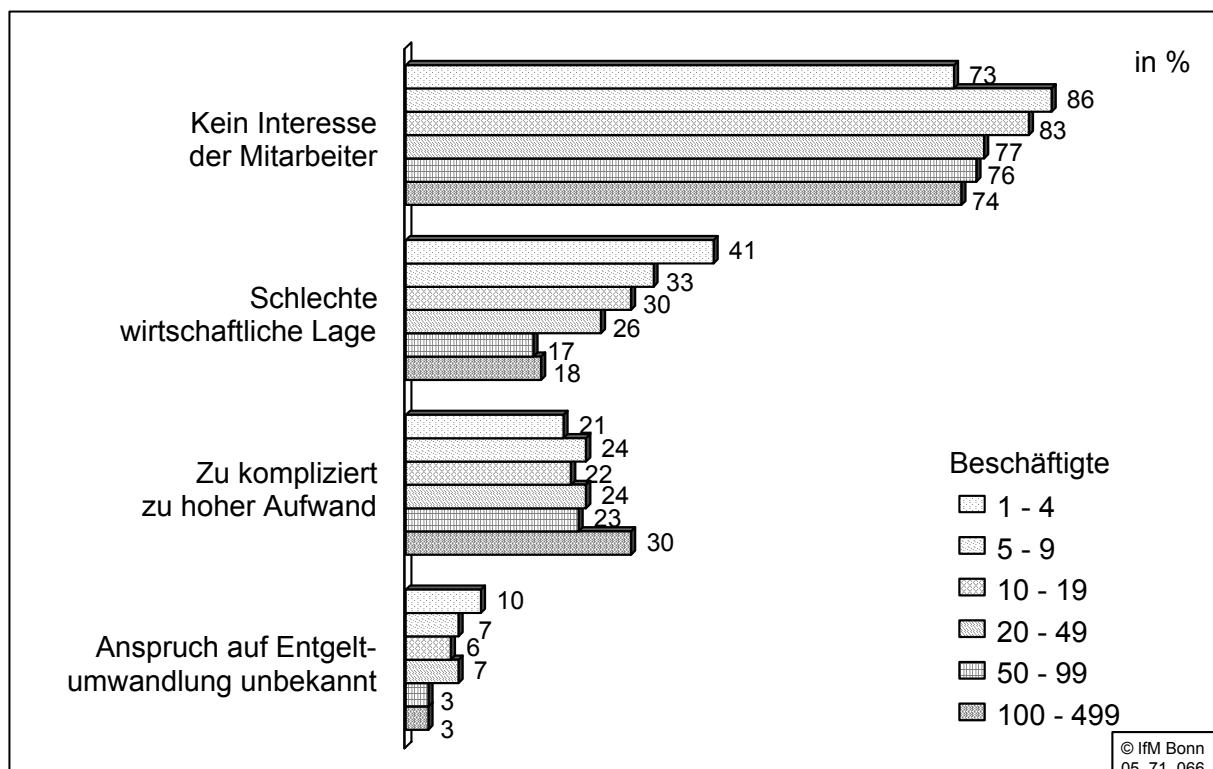
<sup>75</sup> Unternehmen mit 51 - 500 Beschäftigte: 83 %. MÜLLER (2004), Anhang S. A1-2.

<sup>76</sup> Die Ergebnisse für die Größenklasse ab 500 Beschäftigten sind aufgrund einer sehr niedrigen Fallzahl (n=2) nicht aussagekräftig und werden daher nicht aufgeführt.

wandes und eine hohe Mitarbeiterfluktuation. Sie wurden nur von jeweils rund 5 % angeführt.

Die Beweggründe für die Nicht-Einführung betrieblicher Altersvorsorge unterscheiden sich nach den Befunden des bAV-Reports nur teilweise nach Beschäftigtengrößenklassen. So ist z.B. die herausragende Bedeutung fehlenden Mitarbeiterinteresses als Erklärungsgrund von der Größe des Unternehmens unabhängig. Ähnliches gilt für Kostenüberlegungen und befürchtete organisatorische Mehrbelastungen. Im Unterschied zu größeren Unternehmen werden kleinere Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten aber weitaus häufiger durch Risikoüberlegungen von der Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge abgehalten. Auch scheuen sie anscheinend eher den durch Ausscheiden und Neueinstellen von Mitarbeitern entstehenden Verwaltungsaufwand. Wenig erklärungsbedürftig dürfte schließlich sein, dass eine zu geringe Mitarbeiterzahl gerade von kleinen Unternehmen als Beweggrund für die Nicht-Einführung besonders häufig genannt wurde.

Abbildung 34: Gründe für die Nicht-Einführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle nach Beschäftigtenzahl (Infratest-Studie) (Mehrfachnennungen)



Quelle: KORTMANN/HAGHIRI 2003, S. 63, eigene Darstellung.

Neben Psychonomics hat auch Infratest die Einführungshemmnisse aus Arbeitgebersicht untersucht. Auch die von Infratest befragten bAV-inaktiven Unternehmen nannten fehlendes Mitarbeiterinteresse als Hauptgrund für ihren Einführungsverzicht. Zweitwichtigster Grund für die Nicht-Einführung ist nach den Befunden von Infratest die schlechte wirtschaftliche Lage. Hierbei zeigen sich - im Unterschied zu den Befunden von Psychonomics - deutliche Größeneffekte. Je kleiner eine Betriebsstätte, desto eher erklärt die wirtschaftliche Lage und somit indirekt auch Kostenüberlegungen die bisherige Nichteinführung. Zu hoher Aufwand wurde insgesamt von immerhin noch rund einem Viertel der Befragten als Verzichtgrund angeführt. Kaum Bedeutung für die Entscheidungskalkül von Betrieben in Bezug auf die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung hat nach den Befunden von Infratest eine fehlende Kenntnis der Mitarbeiter über den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Gerade für größere Betriebsstätten ist dieser Aspekt von nachrangiger Bedeutung.

Aus den bisherigen Befunden zu den Einführungshemmnissen einer betrieblichen Altersversorgung lässt sich demnach entnehmen, dass - trotz deutlicher Unterschiede in den Einzelbefunden - bislang vor allem ein, von den Arbeitgebern empfundenenes, fehlendes Mitarbeiterinteresse in Kombination mit dem Wunsch von Unternehmen zusätzliche Kostenbelastungen zu vermeiden, der Einführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle entgegengestanden hat. Beide Motive haben im Zuge einer verbesserten Information von Mitarbeitern und Arbeitgebern in den beiden vergangenen Jahren allerdings offenbar an Relevanz verloren. Diese Entwicklung dürfte sich angesichts der intensiven öffentlichen Diskussion über die Alterssicherung im Allgemeinen und deren zweite Säule im Speziellen zukünftig weiter fortsetzen.

## 5. Zusammenfassung

Der wachsende Konsolidierungsbedarf in der gesetzlichen Rentenversicherung hat gegen Ende der 90iger Jahre die betriebliche Altersversorgung wieder stärker in den Fokus der Politik gerückt. Erklärtes Ziel war und ist es, die Akzeptanz insbesondere bei Arbeitnehmern und die Verbreitung betrieblicher Altersvorsorgemodelle zu erhöhen. Die Rechte der Arbeitnehmer wurden daher in den vergangenen Jahren nachhaltig gestärkt. So wurden u.a. die Bestimmungen zur Unverfallbarkeit von Ansprüchen oder zur Übertragung von Ansprüchen bei Wechsel des Arbeitgebers arbeitnehmerfreundlicher ausgestaltet. Vor allem aber hat sich der Charakter der betrieblichen Altersvorsorge durch die Einführung eines Rechtsanspruchs der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung gewandelt. Betriebliche Altersvorsorge stellt seitdem nicht mehr in jedem Fall, wie noch vor wenigen Jahren, eine freiwillige Zusatzleistung des Arbeitgebers dar.

Bedeutsame Veränderungen hat neben der Rechtsposition der Arbeitnehmer die steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung erfahren. Die zuvor unterschiedliche steuerliche Behandlung der Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge wurde durch das Alterseinkünftegesetz - zumindest für Neuzusagen ab dem 01.01.2005 - weitgehend beseitigt. So ist die Direktversicherung nunmehr in die Förderung des § 3 Nr. 63 EStG einbezogen und die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG als klassischer Fall der vorgelagerten Besteuerung für Neuzusagen wurde abgeschafft. An Stelle des Nebeneinanders von vor- und nachgelagerter Besteuerung greift nun für alle fünf Durchführungswege die nachgelagerte Besteuerung. Steuerliche Überlegungen werden somit zukünftig für die Wahl des Durchführungsweges nicht mehr ausschlaggebend sein.

Die neueingeführte Verpflichtung von Unternehmen, auf Verlangen ihrer Beschäftigten betriebliche Altersvorsorgemodelle anzubieten, hat das IfM Bonn zum Anlass genommen, den Status quo der betrieblichen Altersversorgung im Mittelstand zu untersuchen. Im Fokus stand hierbei neben der gegenwärtigen Verbreitung der einzelnen Modelle im Mittelstand die konkrete Ausgestaltung der Altersvorsorge in bAV-aktiven Unternehmen sowie die Motivation, der Beratungsbedarf und Hemmnisse, die bei geplanten Neueinrichtungen von Bedeutung sind. Als Datenbasis wurden zum einen die Befunde vorhandener empirischer Studien, zum anderen Sonderauswertungen eigener Datensätze

des IfM Bonn und Experteninterviews herangezogen. Als Hauptergebnisse können dabei festgehalten werden:

Die **Verbreitung** der betrieblichen Altersvorsorge hat im Betrachtungszeitraum weiter zugenommen. Ein wichtiger Grund hierfür war zweifellos die Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung. Gleichwohl hat die anfängliche Schubwirkung stark nachgelassen, was sich darin ausdrückt, dass nur noch ein geringer Anteil der Unternehmen die Einführung der betrieblichen Altersvorsorge in näherer Zukunft plant. Nach wie vor besteht zudem eine positive Korrelation zwischen der Unternehmens- bzw. Betriebsgröße und dem Vorhandensein der betrieblichen Altersversorgung. Unabhängig von den möglichen Durchführungswegen gilt tendenziell, dass betriebliche Altersversorgungssysteme in großen Unternehmen häufiger zu finden sind als in kleinen Unternehmen. Der Nachholbedarf kleinerer Unternehmen hat sich dabei im Zeitverlauf sogar noch vergrößert.

Die **Finanzierung** bestehender Modelle zur betrieblichen Altersversorgung sieht bislang überwiegend eine Beteiligung des Arbeitgebers vor. Allerdings ist aus den empirischen Befunden nicht ersichtlich, inwiefern diese Zusatzleistungen allen Beschäftigten oder nur den Führungskräften offen stehen.

Arbeitgeberbeteiligungen finden sich vor allen bei Unternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten, weniger oft hingegen bei größeren Unternehmen. Kleinere Unternehmen verfügen damit zwar seltener als ihre größeren Mitbewerber über eine betriebliche Altersversorgung; ist sie jedoch vorhanden, so basiert sie häufiger ausschließlich auf Arbeitgeberleistungen. Dies könnte auf eine stärkere Verbundenheit des Kleinunternehmers mit seiner Belegschaft deuten. Eine andere Erklärung für den relativ geringeren Anteil von betrieblichen Altersvorsorgemodellen auf der Basis von Entgeltumwandlungen in diesen Unternehmen wäre jedoch, dass sich Mitarbeiter in diesen Unternehmen scheuen, ihren Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung aufgrund der persönlichen Beziehungen zum Unternehmer geltend zu machen. Denkbar ist ferner, dass gerade in kleinen Unternehmen Arbeitgeber lieber bestimmte Aufwendungen selbst tragen, als sie als Lohn- oder Gehaltsbestandteil weiterzuleiten bzw. die je nach Modell unterschiedlichen tariflichen und rechtlichen Verpflichtungen einzugehen.

Die Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung hat den Forschungsergebnissen zufolge zu deutlichen Veränderungen geführt. So hat sich der Anteil rein arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersversorgungs-

modelle seit Einführung der Entgeltumwandlung verringert, während gemischt finanzierte Modelle deutlich zugenommen haben. Zukünftig dürfte sich diese Entwicklung fortsetzen. So sehen nach den Ergebnissen des jüngsten bAV-Report von Psychonomics aus 2004 nur noch 10 % der Neuverträge eine reine Arbeitgeberfinanzierung und nur rund ein Drittel eine gemeinsame Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor.

Als **Durchführungsweg** am weitesten verbreitet sind den Untersuchungsergebnissen zufolge Direktversicherungen gefolgt von den Pensionskassen. Während bei der Direktversicherung der aus Arbeitbersicht vergleichsweise geringe Verwaltungsaufwand, die relativ geringen Informationsanforderungen und das niedrige Nachschussrisiko ausschlaggebend sind, zeichnen dafür bei den Pensionskassen eher die umfangreichen steuerlichen Fördermöglichkeiten verantwortlich. Die bis Ende 2004 gültigen steuerlichen Regelungen hatten zudem zur Folge, dass nahezu die Hälfte der seit 2002 neu angebotenen Durchführungswege auf Pensionskassen entfiel. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Vereinheitlichung der steuerlichen Behandlung der Durchführungswege zukünftig auf die Attraktivität der einzelnen Durchführungswege auswirken wird. Überwiegend wird in Unternehmen den Beschäftigten nur ein Durchführungsweg angeboten. Positive Effekte auf die Abschlussbereitschaft durch das Angebot unterschiedlicher Durchführungswege werden mithin bislang kaum genutzt. Dies gilt vor allem für kleinere Unternehmen. Hier scheint es, dass die Unternehmen die betriebliche Altersversorgung als gesetzliche Verpflichtung auffassen, für die sie keinen Aufwand über das gesetzlich definierte Maß hinaus betreiben wollen.

Die bAV-aktiven Unternehmen haben ihre Anstrengungen zur **Mitarbeiterinformation** in den vergangenen Jahren deutlich erhöht. Ursächlich ist, dass nur wenige Unternehmen davon ausgehen, dass ihre Belegschaft mit den Inhalten der betrieblichen Altersversorgung und bestimmten Modellen hinreichend gut vertraut ist. Deshalb werden alle Kommunikationswege zwischenzeitlich häufiger genutzt. Die Mitarbeiterinformation findet dabei zunehmend über unterschiedliche Kanäle statt. Wichtigste Instrumente sind persönliche Ansprachen sowie die Bereitstellung schriftlicher Informationen. Die Nutzung der einzelnen Kommunikationswege weist aber eine klare Abhängigkeit von der Beschäftigtenzahl auf. Eine tendenziell höhere Bedeutung kommt in kleineren Unternehmen nur dem Instrument der persönlichen Ansprache zu. Der Einsatz der übrigen Informationsinstrumente nimmt hingegen mit steigender Unternehmensgröße zu. Ursächlich dürfte sein, dass

kleinere Unternehmen seltener über die notwendigen kommunikativen und fachkundigen Strukturen verfügen bzw. die Anwendung vieler Instrumente aufgrund der Mitarbeiterzahl unter Kosten-/Nutzenüberlegung wenig sinnvoll ist.

Wichtigster **Beweggrund** zur Einführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle waren in der Vergangenheit personalpolitische Überlegungen. Erhoffte Einsparungen bei den Lohnnebenkosten rangierten an zweiter Stelle. Die bAV-aktiven Unternehmen haben demnach eher eine aktive Herangehensweise an die Thematik betrieblicher Altersvorsorge praktiziert. So liegt die Bedeutung gesetzlicher Verpflichtungen als Einführungsmotivation insgesamt betrachtet merklich niedriger. Infolge des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlungen sind hier jedoch zukünftig Verschiebungen zu erwarten. Die besondere Bedeutung personalpolitischer Überlegungen ist unabhängig von der Beschäftigtenzahl. Vor allem kleinere Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten erhofften sich allerdings auch Senkungen der Lohnnebenkosten durch die Einführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle. Gesetzliche Vorschriften bestimmten ihr Verhalten umgekehrt deutlich weniger stark als dasjenige von größeren Unternehmen.

Ambitionierte Wachstumsziele begünstigen nach den vorliegenden Befunden die Einführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle. So gewichten bAV-aktive Unternehmen Zielsetzungen wie etwa eine Erhöhung der Marktanteile und die Steigerung des Unternehmenswertes signifikant höher als ihre Mitwerber. Auch die Verfolgung gesellschaftspolitischer Ziele wirkt sich positiv auf das Vorhandensein einer betrieblichen Altersversorgung aus. Einmal mehr zeigt sich, dass es gerade die zielorientierten, strategiebewussten Unternehmen sind, welche die Erwartungen des Gesetzgebers erfüllen. Sie werden demnach auch künftig für Fachkräfte besonders interessant sein.

Einschätzungen der eigenen Mitarbeiter haben nach unseren Befunden keinen Einfluss auf die Implementierungsentscheidung. Positive Beurteilungen der eigenen Belegschaft bei Kriterien wie Arbeitsproduktivität, Eigeninitiative, Motivation oder Kompetenz steigern indessen die Bereitschaft des Arbeitgebers, sich an der Finanzierung der Altersleistungen zu beteiligen. Nachdem die Grundsatzentscheidung zur Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung gefallen ist, hängt die konkrete Ausgestaltung der Finanzierung demnach von der Einschätzung des Arbeitgebers hinsichtlich seiner



Beschäftigten ab. Gute Leistungen werden vielfach durch Arbeitgeberanteile an der Finanzierung belohnt.

Die empirischen Befunde deuten auf einen weiteren **Beratungsbedarf**, auch wenn sich der Informationsstand von Unternehmen zur betrieblichen Altersversorgung insgesamt deutlich verbessert hat. Ein relativ großes Informationsdefizit besteht immer noch bei den kleineren Unternehmen.

Die **Mitarbeiterresonanz** gemessen an den Abschlussquoten, d.h. dem Anteil der Beschäftigten mit bAV-Verträgen, liegt in kleineren Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten überraschend fast so hoch wie in großen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern. Durchschnittlich knapp die Hälfte der Belegschaft in bAV-aktiven Unternehmen verfügt nach den Befunden von Psychonomics über eine betriebliche Altersversorgung. Demgegenüber ist die Abschlussbereitschaft in den mittelgroßen Unternehmen vergleichsweise niedriger. Grundsätzlich deuten die Befunde darauf hin, dass das Mitarbeiterinteresse vielfach erst in Folge der Einführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle und damit in Verbindung stehender Informationsanstrengungen geweckt worden ist.

Zu den möglichen Gründen für fehlendes Mitarbeiterinteresse zählen die Unklarheit auf Seiten der Mitarbeiter über die steuerliche Behandlung von Ansparungen in der Zukunft, sowie eine Präferenz für Gegenwartskonsum. Aus diesem Grunde ist der Anreiz für Arbeitnehmer, eine betriebliche Altersvorsorge abzuschließen, besonders in den jüngeren Altersgruppen relativ gering. Hinzu kommt, dass laut Expertenbefragung bei den neu abgeschlossenen Verträgen selbst nach der Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung untere Einkommensgruppen hiervon weniger Gebrauch machen. Vermutlich fehlt gerade diesen Einkommensgruppen das Geld zum Ansparen. Ein weiterer Grund ist, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber nach wie vor Informationsdefizite hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten in der betrieblichen Altersvorsorge haben. Dies gilt auch in Bezug auf das Recht der Entgeltumwandlung. Vielen Beschäftigten ist dieser Rechtsanspruch immer noch nicht bekannt.

Größtes **Einführungshemmnis** für betriebliche Altersvorsorgemodelle in bAV-inaktiven Unternehmen ist ein seitens der Arbeitgeber unterstelltes, fehlendes Interesse der Mitarbeiter. Dies gilt unabhängig von der Unternehmensgröße. Erst hiernach folgen Kostenüberlegungen und organisatorische Mehrbelastungen. Als weitere Hemmnisse für die Einführung gelten

eine zu geringe Mitarbeiterzahl, die Höhe der Risiken und die Fluktuation. Risikoüberlegungen sowie der aus Fluktuationen entstehende Verwaltungsaufwand spielen insbesondere bei den kleineren Unternehmen eine entscheidende Rolle.

Somit lässt sich festhalten, dass die Ergebnisse der Gesetzesänderungen der vergangenen Jahre aus Sicht der Wirtschaft vor allem zu höheren Belastungen geführt haben. Die gesetzlichen Bestimmungen zur betrieblichen Altersvorsorge weisen eine - insbesondere für mittelständische Unternehmen - nur noch schwer zu durchschauende Komplexität auf. Risiken und Verwaltungsaufwand bei der Einführung betrieblicher Altersvorsorgemodelle haben sich vor allem für kleinere Unternehmen erhöht, die sich mit der Materie nicht in dem Ausmaß befasst haben, wie es bei rationaler Risikokalkulation und realistischer Vorausschau erforderlich ist.

Kritisch zu beurteilen ist insbesondere die Tatsache, dass der Freiwilligkeitsgrundsatz in den Unternehmen durch die Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung stark eingeschränkt worden ist. Hierdurch werden den Unternehmen zum einen Aufgaben übertragen, die zum Bereich der Sozialpolitik gehören. Zum anderen zeigt die pauschale Einführung, dass der Gesetzgeber die Unternehmen als eine homogene Gruppe von Anbietern für betriebliche Altersvorsorge betrachtet. Die unterschiedlichen Voraussetzungen in kleinen und mittleren Unternehmen im Vergleich zu großen Unternehmen werden erkennbar nicht berücksichtigt.

Bedauerlich ist auch, dass die finanzwirtschaftliche Dimension der betrieblichen Altersversorgung sich vielfach allein auf die Vorteilhaftigkeit der einzelnen Durchführungswege beschränkt. Dieser Effekt wird jedoch vor allem dem Risikogehalt der betrieblichen Altersversorgung nicht gerecht, da es Arbeitgeberrisiken gibt, die nur schwer einzuschätzen sind. Eine unzureichende Information über produktbedingte bAV-Arbeitgeberrisiken kann zu Haftungsproblemen führen. Diesem Aspekt müsste mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden, da die Inkubationszeit für Fehlentscheidungen unter Umständen mehrere Jahre beträgt. Diesen Risiken, die sich u.U. über einem Zeitraum von 30 Jahren erstrecken, wird das Angebot zur Zeit noch nicht gerecht.

Der politisch entschiedene Weg zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge durch Einschränkung des Freiwilligkeitsgrundsatzes ist ordnungspolitisch nicht ganz unbedenklich. Vor allem stellt die Einschränkung nicht sicher, dass die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge auf diesem Wege weiter

zunehmen wird. Die Anreize der gesetzlichen Änderungen haben dem Untersuchungsergebnis zufolge offenbar nicht die erhofften durchschlagenden Wirkungen, der erste positive Basiseffekt scheint bereits verbraucht zu sein. Da das größte Verbreitungshemmnis gemäß der vorliegenden Untersuchung auf ein mangelndes Interesse von Mitarbeitern zurückzuführen ist, ist über die Nachfrageseite der betrieblichen Altersvorsorge nur sehr allmählich mit einem weiteren Anstieg der Abschlüsse zu rechnen.

## Anhang

- Samplebeschreibung "IfM-Unternehmensbefragung 2004"

Die Daten der IfM-Unternehmensbefragung wurden mittels telefonischer Interviews (Computer Assisted Telephone Interviewing - CATI) erfragt. Das IfM Bonn beauftragte zur Durchführung der Befragung im Mai 2004 das Meinungsforschungsinstitut TNS Emnid, Bielefeld. Zur Sampleschichtung wurde sowohl die Unternehmensanzahl pro Branche als auch pro Umsatzgrößenklasse vorgegeben. Ziel war es, möglichst viele Branchen und Größenklassen zu erfassen. Es wurde mithin keine repräsentative, sondern eine geschichtete Stichprobe kontaktiert. TMS Emnid lieferte dem IfM Bonn einen vollständig codierten und gelabelten Datensatz.

Tabelle 4: Struktur des Befragungssamples der IfM-Unternehmensbefragung 2004

<b>Unternehmen mit ... Beschäftigten</b>	Absolut	In %
1 - 9	217	43,7
10 - 19	70	14,0
20 - 49	76	15,3
50 und mehr	134	27,0
<b>Branchenstruktur</b>		
Produzierendes Gewerbe	98	19,8
Baugewerbe	99	19,9
Handel	100	20,1
UN-nahe Dienstleistungen	100	20,1
Sonstige Dienstleistungen	100	20,1
<b>Konzernzugehörigkeit</b>		
Kein Konzernunternehmen	399	80,2
Konzernunternehmen	98	19,8
Insgesamt	497	100

© IfM Bonn

Da es sich um eine geschichtete Ziehung handelt, haben die betrachteten Wirtschaftszweige nahezu einen gleichen Anteil von rund 20 %, d.h. jeweils (rund) 100 Unternehmen wurden interviewt. Die Wirtschaftszweige Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden, das verarbeitende Gewerbe sowie Energie- und Wasserversorgung wurden dabei zur Gruppe produzierendes Gewerbe

be zusammengefasst. Unter unternehmensnahen Dienstleistern wurden die Wirtschaftszweige I und K (Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen sowie Unternehmensdienstleistungen) zusammengefasst. Weitere Kategorien bildeten das Baugewerbe und der Handel. Die nicht erfassten Wirtschaftsbereiche sind unter "sonstige Dienstleistungen" zusammengefasst.

Kleinstunternehmen mit bis zu 9 Mitarbeitern haben in der Studie mit einem Anteil von rund 44 % das mit Abstand größte Gewicht. Diese Verteilung soll dem Umstand Rechnung tragen, dass es gerade diese kleinen Unternehmen sind, von denen bislang kaum Informationen zur Thematik der betrieblichen Altersversorgung vorliegen. Etwa gleich hohe Anteile von 14 % bzw. 15,3 % entfallen auf die beiden mittleren Beschäftigtengrößenklassen. Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern machen 27 % des Samples aus.

Mittels der durchgeführten Sonderauswertungen konnten wertvolle Zusatzinformationen hinsichtlich der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge sowie der Einführungsmotivation und Finanzierung bei bAV-aktiven Unternehmen gewonnen werden. Zur Sonderauswertung des Datensatzes wurden Verfahren der Messung relativer Häufigkeiten und Mittelwertvergleiche genutzt.

- Beschreibung des Teilsamples: Studie "Der industrielle Mittelstand - ein Erfolgsmodell" (BDI-Studie 2003)

Grundlage bilden die Daten einer empirischen Befragung, die das IfM Bonn im April 2003 im Auftrag des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) und der Beratungsgesellschaft Ernst & Young durchgeführt hat (KAYSER/WALLAU 2003). Zielsetzung dieser Studie war die Identifikation von Stärken und Schwächen mittelständischer Unternehmen und der für sie relevanten Erfolgsfaktoren. Die Untersuchung basiert auf den Angaben von insgesamt 1.051 Unternehmen. In die Sonderauswertung wurden dem Untersuchungsziel entsprechend nur Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten einbezogen. Hierbei handelte es sich um 845 Unternehmen. Im Mittelpunkt der Sonderauswertung stand der etwaige Einfluss betriebsinterner Faktoren wie Unternehmensziele, Mitarbeiter einschätzungen oder Probleme bei der Stellenbesetzung für die Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge.

Tabelle 5: Struktur des Teilsamples der BDI-Studie

<b>Unternehmen mit ... Beschäftigten</b>	<b>Absolut</b>	<b>In %</b>
1 - 9	146	17,3
10 - 19	155	18,3
20 - 49	222	26,3
50 und mehr	322	38,1
<b>Branchenstruktur</b>		
Bergbau	15	1,8
Verarbeitendes Gewerbe	620	73,4
Baugewerbe	158	18,7
Energie- und Wasservers.	39	4,6
Sonstiges	13	1,5
Insgesamt	845	100

© IfM Bonn

Die größte Gruppe im betrachteten Teilsample stellen bei einer Differenzierung nach Beschäftigtengrößenklassen Unternehmen mit 50 bis 250 Beschäftigten. Sehr kleine Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten sind immerhin mit 17,3 % vertreten. Da die Studie auf den industriellen Mittelstand ausgerichtet war, entstammen rund drei Viertel der Unternehmen dem verarbeitenden Gewerbe. Rund 19 % der einbezogenen Befragten sind dem Baugewerbe zuzurechnen. Die übrigen Unternehmen sind überwiegend den Bereichen Energie- und Wasserversorgung sowie Bergbau zuzuordnen.

## Literaturverzeichnis

ARNDT, A. (2004): Verpflichtung und Chance für Arbeitgeber, in: Arbeitgeber, Sonderheft 2004, S. 20

AM GENERALI INVEST (2003): Die betriebliche Altersvorsorge aus Unternehmenssicht, Köln

BACKERE, R. DE; KLEMME, G. (2004): Die Direktversicherung, in: DROLS, W. (Hrsg.), Handbuch betriebliche Altersversorgung, S. 525-540, Wiesbaden

BECK, H. (2004): Pensionszusage, in: DROLS, W. (Hrsg.), Handbuch betriebliche Altersversorgung, S. 439-497, Wiesbaden

BECKER, W.; DEUTSCH, K. (2003): Noch Handlungsbedarf in der individuellen und betrieblichen Altersvorsorge, Aktuelle Themen Nr. 268, Deutsche Bank Research, Frankfurt/Main

BÖRSCH-SUPAN, A.; MIEGEL, M.; BROMBACHER-STEINER, V. et al. (1999): Gesetzliche Alterssicherung - Reform Erfahrungen im Ausland: Ein systematischer Vergleich aus sechs Ländern, Deutsches Institut für Alterssicherung (Hrsg.), Köln

BRÄUCHLE, S. (2004): Betriebsrenten bringen Liquidität, in: Markt und Mittelstand, Heft September, S. 46-50

BRÄUNINGER, D. (2003): Rentenreformen in der EU, in: EU-Monitor, Deutsche Bank Research (Hrsg.), Nr. 6, S. 18-37

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE (BfA) (2003): Betriebliche Altersvorsorge, BfA-Wegweiser, Berlin

DERNBERGER, M. (2003): Beratungskonzepte und Beratungspotenzial der betrieblichen Altersversorgung für Unternehmer und Arbeitnehmer, in: Zeitschrift für das gesamte Kreditwesen, Heft 3, S. 19-20

DEUTSCHE BUNDESBANK (2001): Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland, Monatsbericht März, S. 45-62

DROLS, W. (2004a): Produktbewertung aus Arbeitgebersicht, in: derselbe (Hrsg.), Handbuch betriebliche Altersversorgung, S. 167-183, Wiesbaden

DROLS, W. (2004b): Die sechs Beratungsphasen bei der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerberatung, in: derselbe (Hrsg.), Handbuch betriebliche Altersversorgung, S. 251-282, Wiesbaden

EICHENHOFER, E. (2004): Betriebliche Altersversorgung im Wandel, in: Betriebliche Altersversorgung, Heft 1, S. 1-2

EUROPÄISCHE KOMMISSION (2003): Angemessene und nachhaltige Renten - Gemeinsamer Bericht der Kommission und des Rates, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales, E2, Brüssel

GDV GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT (2004): Statistische Informationen zur betrieblichen Altersversorgung in Deutschland, Schreiben an die Vorstände der Lebensversicherungsunternehmen, der Pensionskassen und der Pensionsfonds, 0798/2004, 10.05.2004, Berlin

HARDER-BUSCHNER, C. (2004a): Lohnsteuerliche Behandlung von Beiträgen, Zuwendungen und Versorgungsleistungen, in: DROLS, W. (Hrsg.), Handbuch betriebliche Altersversorgung, Wiesbaden

HARDER-BUSCHNER, C. (2004b): Das Alterseinkünftegesetz im Überblick, Zusatzskript zum Vortrag "Auswirkungen des Alterseinkünftegesetzes auf die betriebliche Altersversorgung", gehalten am 23.09.2004 auf der Versicherungsfachkonferenz "Vertriebsoffensive 2004 Betriebliche Altersvorsorge" in Köln

HAUER, M. (2004): Vertriebschance für Spezialisten, in: Versicherungsmagazin, Heft 8, S. 42-43

HOPPENRATH, M. (2004): Die Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung durch den Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG), in: DROLS, W. (Hrsg.), Handbuch betriebliche Altersversorgung, S. 85-109, Wiesbaden

HORN, K. (2004): Notbremse ziehen - Für viele Unternehmen wird die Betriebsrente zur finanziellen Belastung. Was Firmenchef jetzt tun können, in: Impulse, Heft März, S.112-114

HUNDT, D. (2004): Betriebliche Altersvorsorge stärken, Statement vor der Bundespressekonferenz, 20.Januar 2004, Berlin



HÜSKEN, C. (2001): Die betriebliche Altersversorgung gewinnt an Bedeutung, in: IKB-Mitteilungen, Heft 1, S. 18-23

JOSEPH, U. (2003): Neuordnung der betrieblichen Altersvorsorge - die Vorteilhaftigkeit der einzelnen Durchführungswege, in: Zeitschrift für das gesamte Kreditwesen, Heft 3, S. 136-138

KAYSER, G.; WALLAU, F. (2003): Der industrielle Mittelstand - ein Erfolgsmodell, BDI/ Ernst & Young (Hrsg.), Berlin

KIESEWETTER, D. (2004): Die Steuerbelastung der Durchführungswege und Zusageformen der betrieblichen Altersversorgung, in: Finanz Betrieb, Beilage 1, S. 10-15

KISTERS-KÖLKES, M. (2004): Arbeitsrecht und betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung, in: DROLS, W. (Hrsg.), Handbuch betriebliche Altersversorgung, S. 3-38, Wiesbaden

KORTMANN, K.; HAGHIRI, P. (2003): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2003 Endbericht, im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS), München

KREUTZ, J. (2004): Die Unterstützungskasse in der betrieblichen Altersversorgung, in: DROLS, W. (Hrsg.), Handbuch betriebliche Altersversorgung, S. 500-525, Wiesbaden

LEINERT, J. (2004): Automatische Entgeltumwandlung: Hohe Teilnahmequoten ohne Zwang, in: Wirtschaftsdienst, Heft 2, S. 98-104

MEIER, K. (2004): Finanzierungsrisiken des Arbeitgebers bei Versorgungszusagen, in : DROLS, W. (Hrsg.), Handbuch Betriebliche Altersversorgung, S. 145-165, Wiesbaden

MELCHIORS, H. (2004): Der Pensionsfonds als fünfter Durchführungsweg in der betrieblichen Altersversorgung, in: DROLS, W. (Hrsg.), Handbuch betriebliche Altersversorgung, S. 577-605, Wiesbaden

MÜLLER, C. (2004): bAV-Report 2004- Ergebnisse der 5. Welle der Unternehmensbefragung, Psychonomics AG, Köln

NIERMANN, W.; PLENKER, J. (2002): Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung durch das Altersvermögensgesetz (einschließlich Gehaltsumwandlung), in: Deutsches Steuerrecht, S. 1882-1890

PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN (2004): PSVaG legt Jahresabschluss 2003 vor - Niedrigeres Schadensvolumen als im Vorjahr, Presse-Mitteilung, 19. Mai 2004, Köln

PERRENG, M.; KERSCHBAUMER, J. (2002): Private und betriebliche Altersvorsorge, Frankfurt am Main

PETERS, W. (2004): Der neuen Vorsorgewelt Rechnung tragen, in: Arbeitgeber, Sonderheft 2004, S. 12-13

PLUMANN-MAAS, J. (2003) Vertriebschance bAV - Ergebnisse einer aktuellen Befragung von Vermittlern, Köln

POHL, R. (2004): bAV nicht zum Flop werden lassen, in: Arbeitgeber, Heft 6, S. 2

RIEDLBAUER, E.; KOVAR, J. (2004): Riester-Förderung in der betrieblichen Altersversorgung, in: DROLS, W. (Hrsg.), Handbuch betriebliche Altersversorgung, S. 197-218, Wiesbaden

RIES, M. (2004): (K)eine Zukunft für "neue" Pensionskassen?, in: Portfolio Institutionell, Sonderausgabe bAV, S. 18-21

ROLFES, B.; BORCHERT, M.; GOßLAU, L. et al. (2003): Risiko- und personalwirtschaftliche Aspekte der betrieblichen Altersversorgung (bAV) - Eine kritische Analyse aus Unternehmenssicht, European Center for Financial Studies (ECFS) - Forschungsbericht, Duisburg

ROSENBERG, M. (2003): Betriebliche Altersversorgung: aktive Steuerung der Entscheidungsprozesse und Optimierung des Aufwands, in: Zeitschrift für das gesamte Kreditwesen, Heft 3, S. 37-38

RÜRUP, B. (2004a): Die Empfehlungen der Nachhaltigkeitskommission, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 1, S. 15-26

RÜRUP, B. (2004b): Die Zukunft der bAV - Gesundheitspolitik ist mitentscheidend, in: Arbeitgeber, Sonderheft 2004, S. 10-11

RÜRUP, B. (2003): Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme, Bericht der Kommission im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung, Berlin

RÜRUP, B. (2000): Betriebsrente versus Privatvorsorge, in: Ifo Schnelldienst, Nr. 25, S. 3-5

RUPPERT, W. (2000): Betriebliche Altersversorgung. Ergebnisse und Analyse einer im Sommer 1999 durchgeführten Befragung von Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes und des Handels, München

SCHACK, A.; TACKE, K.; THAU, J. (2001): Praktiker-Handbuch zur Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung - Gesetzliche und tarifliche Entgeltumwandlung in den Unternehmen, Heidelberg

SCHANZ, T. (2004): Die Bewertung betrieblicher Vorsorgeprodukte durch die Mitarbeiter, in: DROLS, W. (Hrsg.), Handbuch betriebliche Altersversorgung, S. 39-66, Wiesbaden

SCHMEISSER, W.; BISCHOFF, B. (2003): Neustrukturierung der drei Säulen des Alterssicherungssystems in Deutschland - im Spiegel einer länderübergreifenden Betrachtung, Fulda

SCHMITT, B.; WIESEMANN, M. (2004) Betriebliche Altersversorgung: Handlungsbedarf noch 2004?, in: Die Bank, Heft 10, S. 78-81

SCHMITZ, J.; LAURICH, M. (2004); Die Pensionskasse - einer der attraktivsten Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung, in: DROLS, W. (Hrsg.), Handbuch betriebliche Altersversorgung, S. 541-575, Wiesbaden

SCHNABEL, R. (2004): Die nachgelagerte Besteuerung der Altersvorsorge - Wirkung und Handlungsalternativen, Deutsche Institut für Altersvorsorge (Hrsg.), Köln

SCHNABEL, C.; WAGNER, J. (1999): Betriebliche Altersversorgung: Verbreitung, Bestimmungsgründe und Auswirkungen auf die Personalfuktuation, in: Frick, B.; Neubäumer, R.; Sesselmeier, W. (Hrsg.): Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen, München

STATISTISCHES BUNDESAMT (2003): Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und ausgewählten Dienstleistungsbereichen 2000, Fachserie 16, Heft 1 und 2, Wiesbaden

STATISTISCHES BUNDESAMT (2002): Leben und Arbeiten in Deutschland, Ergebnisse des Mikrozensus 2001, Wiesbaden

VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER (VDR) (2001): Rentenreform 2001 - Das Wichtigste im Überblick, Berlin

WELLISCH, D. (2002): Anreizwirkungen in der betrieblichen Altersvorsorge, Bertelsmannstiftung (Hrsg.), Magdeburg

WELLISCH, D.; NÄTH, M. (2004): Betriebliche Altersvorsorge über Arbeitszeitkonten - Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung und Vorteilhaftigkeit, in: Finanz Betrieb, Beilage 1, S. 16- 25

WELLISCH; D.; NÄTH, M. (2002): Betriebliche Altersvorsorge - Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung und Gestaltungsansätze, in: Betriebs-Berater, Heft 27, S. 1393-1402

ZAB, M. (2000): Betriebliche Altersversorgung für den Mittelstand, in: Zeitschrift für das gesamte Kreditwesen, Heft 10, S. 43-48