



Ausarbeitung

Überblick über die betriebliche Altersversorgung



Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung	4
2.	Begriff und Rechtsformen der betrieblichen Altersversorgung	4
2.1.	Das Drei-Säulen-Konzept und gesetzliche Grundlagen	4
2.2.	Die fünf Durchführungswege	6
2.2.1.	Direktzusage/Pensionszusage	6
2.2.2.	Unterstützungskasse	7
2.2.3.	Direktversicherung	7
2.2.4.	Pensionskasse	8
2.2.5.	Pensionsfonds	8
2.3.	Reformierung der betrieblichen Altersversorgung	8
2.4.	Förderung der betrieblichen Altersversorgung durch Steuer- und Beitragsfreiheit	10
3.	Bisherige Entwicklung und internationaler Vergleich	11
3.1.	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland	11
3.2.	Internationaler Vergleich unter Berücksichtigung der Finanzkrise	12
4.	Vor- und Nachteile der betrieblichen Altersvorsorge	14
4.1.	Vorteile	15
4.2.	Nachteile	16
5.	Verzeichnis der Anlagen	17
6.	Literaturverzeichnis	18

1. Einführung

Die folgende Ausarbeitung soll den Sinn und Zweck der betrieblichen Altersversorgung sowie deren wichtigsten Regelungen und Reformen näher erläutern. Dabei wird insbesondere auf die Broschüren der Deutschen Rentenversicherung (**Anlage 1**), des Informationszentrums der deutschen Versicherer (**Anlage 2**) sowie auf einen Teilbereich des Handbuchs Altersvorsorge des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (**Anlage 3**) Bezug genommen, die zur Vertiefung beigelegt werden. Des Weiteren wird auf den Aktuellen Begriff des Wissenschaftlichen Dienstes WD 6 vom 18.05.2001 - als **Anlage 4** - hingewiesen, der sich mit der Reformierung der betrieblichen Altersversorgung beschäftigt. Als **Anlage 5** beantwortet eine Auflistung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wichtige und häufige Fragen zur betrieblichen Altersversorgung.

In einem zweiten Teil dieser Arbeit soll auf die bisherige Verbreitung und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung eingegangen werden. Hierbei wird vorwiegend auf Statistiken über Zeiträume ab 2001 zurückgegriffen, die also die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung seit den Reformen betreffen. Zur Veranschaulichung der dort aufgeworfenen Zahlen wird auf den aktuellen Endbericht von TNS Infratest Sozialforschung - **Anlage 6** - verwiesen, welcher zu der Frage der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung detailliert zwischen Zahlen in der Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst sowie in den neuen und alten Bundesländern unterscheidet. Dazu sollen als **Anlagen 7 und 8** zwei Aufsätze aus der Zeitschrift „Betriebliche Altersversorgung“, Heft 2009, weiter Aufschluss über die Entwicklung und Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung geben. Eine Abhandlung aus der Zeitschrift „Betriebs-Berater“ aus dem Jahre 2006 wertet - wenn auch nicht mehr ganz aktuell - eine Umfrage bezüglich der betrieblichen Altersversorgung aus Unternehmenssicht aus und wird als **Anlage 9** beigelegt. Schließlich soll in diesem Teil der Arbeit ein Überblick über die Situation der betrieblichen Altersvorsorge in Europa gegeben werden. Dabei wird insbesondere auch auf die Auswirkungen der Finanzkrise auf die in den einzelnen Ländern geläufigen Altersvorsorgesysteme eingegangen werden.

Als Abschluss sollen die möglichen Vor- und Nachteile der betrieblichen Altersversorgung kurz dargestellt werden.

2. Begriff und Rechtsformen der betrieblichen Altersversorgung

2.1. Das Drei-Säulen-Konzept und gesetzliche Grundlagen

Die Altersversorgung der Arbeitnehmer in Deutschland beruht auf drei Säulen: Der gesetzlichen Rentenversicherung, der privaten Altersvorsorge und der betrieblichen Altersversorgung. Ziel dieses **Drei-Säulen-Konzeptes** ist es, auf unterschiedliche Weise Maßnahmen zu treffen, damit Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben von angespartem Vermögen oder erworbenen Anwartschaften den weiteren Lebensunterhalt angemessen bestreiten können.¹

1 BMAS (2009): Zusätzliche Altersvorsorge, S. 3, im Internet abrufbar unter: www.bmas.de, Art.- Nr.: A817, abgerufen am 19. Januar 2010.

Die **gesetzliche Rente** ist und bleibt dabei die wichtigste der drei Säulen.² Sie basiert auf einem generationenübergreifenden Umlageverfahren, durch das die Arbeitnehmer im Laufe ihres Berufslebens Anwartschaften erwerben. Die gesetzlichen Regelungen finden sich im Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI). Gemäß **§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI** sind alle Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, versicherungspflichtig.

Aufgrund des demografischen Wandels wird es jedoch nach Ansicht der Experten immer unverzichtbarer, dass Arbeitnehmer mehr Eigenverantwortung übernehmen, um den Lebensstandard im Alter zu sichern.³ Eine solche eigenständige Absicherung kann zum einen durch die **private Vorsorge** erfolgen, die eine Reihe von Möglichkeiten bietet.⁴ Sie basiert der Grundidee nach auf dem Kapitaldeckungsverfahren und ist freiwillig.⁵ Einige private Vorsorgeformen werden steuerlich gefördert. Am bekanntesten sind die sog. „Riester-Förderung“, welche 2002 durch das **Altersvermögensgesetz (AVmG)**⁶ eingeführt wurde und die sog. „Rürup-Rente“; im Jahre 2004 durch das **Alterseinkünftegesetz (AltEinkG)**⁷ eingeführt.

Auch die **betriebliche Altersvorsorge** stellt eine - im Hinblick auf die gesetzliche Rentenversicherung - individuelle Zusatzversorgung dar. Sie ist im Gegensatz zur privaten Vorsorge jedoch klassischerweise eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers.⁸ Sie ist in **§ 1 Abs. 1 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG)**⁹ legaldefiniert. Demgemäß wird von betrieblicher Altersvorsorge gesprochen, wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus Anlass des Arbeitsverhältnisses eine Zusage auf Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung erteilt hat. Dadurch wird dem Arbeitnehmer ein Recht auf Altersvorsorge gewährt, indem er auf einen Teil seines zukünftigen Gehalts oder Sonderzahlungen (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld) verzichtet, welche stattdessen in seine Altersversorgung fließen (sog. Entgeltumwandlung).¹⁰ Die übrigen arbeitsrechtlichen Aspekte des BetrAVG kommen nur dann zur Anwendung, wenn die grundlegenden

2 ebd., vgl auch **Anlage 7**, S. 307.

3 **Anlage 2**, S. 7.

4 Im Rahmen dieser Arbeit soll nur auf diejenigen eingegangen werden, die neben der betrieblichen Altersvorsorge anwendbar sind oder sich mit dieser decken. Vgl. hierzu 2.3.

5 BMF (2009): Glossar Altersvorsorge, S. 1, im Internet abrufbar unter: www.bundesfinanzministerium.de, abgerufen am: 28. Dezember 2009.

6 Gesetz vom 26.06.2001, BGBl I S. 1310, im Internet abrufbar unter: www.gesetze-im-internet.de.

7 Gesetz vom 05.07.2004, BGBl I S. 1427, im Internet abrufbar unter: www.gesetze-im-internet.de.

8 BMAS (2009): Zusätzliche Altersvorsorge, S. 5.

9 Gesetz vom 19.12.1974, BGBl I S. 3610, beigelegt als **Anlage 10**.

10 Zur Begrifflichkeit siehe im Einzelnen Punkt 2.3.

Voraussetzungen des § 1 BetrAVG erfüllt werden. Daneben finden ebenfalls die Vorschriften des **EStG** sowie des **Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG)**¹¹ Beachtung.

Neben den Gesetzen, bilden die **Basis der betrieblichen Vorsorge vor allem auch Verträge**, in denen die Fragen der betrieblichen Altersversorgung konkret geregelt sein können. So sind insbesondere Regelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen, einseitigen Zusagen des Arbeitgebers sowie betrieblichen Übungen zu beachten.¹²

2.2. Die fünf Durchführungswege

Die betriebliche Vorsorge bietet **fünf sogenannte Durchführungswege zur effizienten Vorsorge**. Welcher Durchführungsweg gewählt wird, entscheidet grundsätzlich der Arbeitgeber. Erteilt er die Durchführungszusage unmittelbar, spricht man von einer Direkt- oder Pensionszusage. Darüber hinaus kann er die betriebliche Altersversorgung auch über einen externen Versorgungsträger abwickeln (mittelbare Versorgungszusage). Hierfür stehen die Direktversicherung, die Pensionskasse, der Pensionsfonds sowie Unterstützungskasse als Durchführungswege zur Verfügung.¹³

2.2.1. Direktzusage/Pensionszusage

Die geläufigste Form der Betriebsrente ist die **Direkt- oder Pensionszusage**. Hierbei verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebenen bei Eintritt des Versorgungsfalls (Rentenalter, Invalidität oder Tod) **unmittelbar** die vereinbarte Betriebsrente aus dem Betriebsvermögen zu zahlen. Die Höhe der Rente richtet sich in der Regel nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie der Höhe des früheren Einkommens.¹⁴ Zu diesem Zweck bildet der Arbeitgeber Pensionsrückstellungen, die er steuerlich geltend machen kann; oftmals schließt er auch eine Rückversicherung ab.¹⁵ Die Unternehmen können das durch die Rückstellungen angesammelte Vermögen in die eigenen Betriebe investieren oder extern anlegen. Steuerpflichtig ist erst der begünstigte Rentenempfänger bei der Rentenauszahlung.¹⁶ Die Direktzusage unterliegt keiner staatlichen Aufsicht oder Anlageregulierung. Die Mitarbeiter sind für den Insolvenzfall

11 Gesetz vom 17.12.1992, BGBl I S. 1993, im Internet abrufbar unter: www.gesetze-im-internet.de.

12 Infonetz Altersvorsorge (2009): Betriebliche Vorsorge, S. 1, im Internet abrufbar unter: www.infonetz-altersvorsorge.de, abgerufen am 05. Januar 2010.

13 **Anlage 2**, S. 11.

14 ebd.

15 **Anlage 1**, S. 12.

16 **Anlage 4**, S. 1.

über den sog. Pensions-Sicherungs-Verein (PSV a. G.)¹⁷ geschützt, dessen Beiträge der Arbeitgeber zu entrichten hat.¹⁸

2.2.2. Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist eine **rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung** eines oder mehrerer Unternehmen. Die Zahlungen werden - ähnlich wie bei der Direktzusage - vom Bruttogehalt des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber entweder direkt oder durch Entgeltumwandlung an die Unterstützungskasse geleistet.¹⁹ Die Unterstützungskasse soll das von den beteiligten Unternehmen eingezahlte **Kapital möglichst gewinnbringend anlegen** und daraus später die Betriebsrenten auszahlen. Der Arbeitnehmer selbst hat jedoch nur einen Anspruch auf Leistungen gegenüber seinem Arbeitgeber, nicht gegenüber der Unterstützungskasse.²⁰ Die angesammelten Mittel können zum Teil über eine Darlehensgewährung im Unternehmen für eigene Investitionen belastet werden. Sollten die Mittel der Unterstützungskasse zur Finanzierung der Betriebsrenten nicht ausreichen, muss der Arbeitgeber einspringen und den Rest der zugesagten Betriebsrenten selbst aufbringen. Wie die Direktzusage kennt auch die Unterstützungskasse weder eine externe Aufsicht noch bestimmte Anlagevorschriften. Im Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers sichert auch hier der PSV a. G. die zugesagten Versorgungsleistungen der Arbeitnehmer.²¹

2.2.3. Direktversicherung

Ganz anders geartet aber ebenfalls weit verbreitet ist die Direktversicherung. Bei diesem Durchführungsweg schließt der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer per Einzel- oder Gruppenvertrag eine **Lebensversicherung** für seine Arbeitnehmer ab. Die Aufwendungen können allein vom Arbeitgeber finanziert werden - sie gelten dann als voll abzugsfähige Betriebsausgaben - oder vom Arbeitnehmer getragen werden, indem die Beiträge durch Entgeltumwandlung in die Versicherung fließen.²² Um die Sicherheit einer kontinuierlichen Rendite zu gewährleisten, unterliegen Direktversicherungen der staatlichen Versicherungsaufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und der Anlageregulierung nach dem **Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG)**. Im Gegensatz zu der Direktzusage und der Unterstützungskasse wird bei der Direkt-

17 Zur Aufgabe des PSV a. G vgl. **Anlage 6**, S. 105.

18 **Anlage 2**, S. 11.

19 ebd., S. 12.

20 **Anlage 1**, S. 13.

21 ebd.

22 **Anlage 2**, S.13.

versicherung das **Risiko für die garantierte Leistung vom Versicherer getragen**.²³ Der Arbeitgeber ist hingegen grundsätzlich nicht zur Zahlung von Beiträgen an den PSV a. G. verpflichtet.²⁴

2.2.4. Pensionskasse

Wie die Direktversicherungen sind Pensionskassen **rechtlich selbstständige Unternehmen**. Sie werden von einem oder mehreren Unternehmen getragen und sind aufsichtsrechtlich Versicherungen. Daher unterstehen auch sie der Aufsicht der BaFin und gewähren den Arbeitnehmern einen **Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen**.²⁵ Pensionskassen müssen ihr Vermögen **eher konservativ** anlegen. Sie finanzieren sich über Trägerunternehmen und aus Vermögenserträgen. Wie bei der Direktversicherung steht eine kontinuierliche und sichere Rendite im Vordergrund. Aus diesem Grund muss der Arbeitgeber auch hier nicht in den PSV a. G. einzahlen.²⁶

2.2.5. Pensionsfonds

Auch bei den - mit der Gesetzesreform 2002²⁷ relativ neu eingeführten - Pensionsfonds handelt es sich um rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtungen, die den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen einräumen. Allerdings unterliegen sie nicht den strengen Restriktionen der herkömmlichen Lebens- und Rentenversicherungen, wodurch sie sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer ein **höheres Maß an Flexibilität** bieten. So dürfen die Pensionsfonds ihr Vermögen beispielsweise auch am Aktienmarkt anlegen, um dessen Renditechancen besser nutzen zu können, wodurch sich wiederum natürlich auch **höhere Risiken** ergeben. Deshalb unterliegen die Pensionsfonds ebenfalls der Versicherungsaufsicht der BaFin.²⁸ Bei einer Insolvenz des Arbeitgebers sind die Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer wie bei der Direkt- und Unterstützungskassenzusage über den PSV a. G. abgesichert. Der Beitrag des Arbeitgebers an den PSV a. G. beträgt dabei aber lediglich ein Fünftel des normalen Beitrages.²⁹

2.3. Reformierung der betrieblichen Altersversorgung

Im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge gibt es **seit dem 01. Januar 2002 entscheidende Neuerungen**.³⁰ Galten die Bestimmungen des BetrAVG zunächst nur für die durch den Arbeitgeber

23 **Anlage 4**, S. 2.

24 **Anlage 2**, S.13.

25 **Anlage 2**, S. 13.

26 ebd.

27 s. u. Punkt 2.3.

28 **Anlage 1**, S. 11.

29 **Anlage 2**, S. 14.

30 Siehe hierzu **Anlage 4**, S. 2-4.

freiwillig finanzierte betriebliche Altersvorsorge, so werden nun auch Tatbestände arbeitnehmerfinanzierter betrieblicher Altersversorgung zugelassen.³¹ Das bedeutet, die betriebliche Altersversorgung kann vom Arbeitgeber, vom Arbeitnehmer oder von beiden gemeinsam finanziert werden. Die Beschäftigten haben seitdem sogar einen Rechtsanspruch darauf, einen Teil ihres Lohns oder Gehalts zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge umzuwandeln, um später eine Betriebsrente zu erhalten.³²

Bei dieser nun in **§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG** geregelten sog. **Entgeltumwandlung** ist zwischen der Brutto- und der Nettoentgeltumwandlung zu unterscheiden:

Bei der **Bruttoentgeltumwandlung** (gem. **§ 3 Nr. 63 EStG**) wird ein bestimmter Teil vom Lohn oder Gehalt direkt zur Vorsorge verwendet. Sie ist bei allen fünf Durchführungswegen praktikabel. Im Gegensatz dazu werden bei der **Nettoentgeltumwandlung** (Riester-Förderung, **§§ 10 a, 79 ff. EStG**)³³ die Beiträge direkt vom Nettoentgelt gezahlt; als Ausgleich werden Zulagen vom Staat gewährt.³⁴ Diese Variante ist für die externen Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds möglich. Die betriebliche Altersversorgung kann demnach über diese Durchführungswege mit einer Riester-Förderung kombiniert werden.³⁵ Im Hinblick auf die Riesterförderung gelten für die betriebliche und die private Altersvorsorge dieselben Bedingungen.³⁶

Soweit ein Tarifvertrag besteht, kann eine Entgeltumwandlung nur erfolgen, wenn der Tarifvertrag dies ausdrücklich vorsieht oder wenigstens zulässt. Wie oben bereits angesprochen, kann ein Tarifvertrag sogar die Ausgestaltung der Vorsorge im Einzelnen regeln.³⁷ Übertarifliches Entgelt kann immer umgewandelt werden.³⁸

Ein weiteres Kernstück der neuen Regelungen bilden die Bestimmungen zur **Unverfallbarkeit** und Mitnahme von Anwartschaften (**§§ 1 b, 2 BetrAVG**). „Unter Unverfallbarkeit in der betrieblichen Altersvorsorge versteht man, dass ein einmal erworbener Anspruch auf eine Betriebsrente nicht mehr erlöschen kann und zwar auch dann nicht, wenn das Beschäftigungsverhältnis, z. B. aufgrund des Wechsels zu einem anderen Arbeitgeber, vor Beginn der Zahlung der Betriebsrente beendet wird.“³⁹

31 CLEMENS (2009): Beck'scher Online-Kommentar, § 1 BetrAVG, Rn. 1, abgerufen am 28. Dezember 2009.

32 BMF (2009), Steuern - V. Betriebliche Altersversorgung, S. 1.

33 hierzu ausführlich **Anlage 1**, S. 21-25.

34 Infonetz Altersvorsorge (2009): Betriebliche Vorsorge, S. 1.

35 BMF (2009): Steuern - V. Betriebliche Altersversorgung, S. 2, vgl. auch **Anlage 2**, S. 21, 22.

36 BMAS (2009): Zusätzliche Altersvorsorge, S. 17.

37 **Anlage 1**, S. 4; **Anlage 4**, S. 3.

38 Infonetz Altersvorsorge (2009): Betriebliche Vorsorge, S. 1.

39 **Anlage 4**, S. 4.

Seit 01.01.2009 tritt die Unverfallbarkeit ein, wenn die Zusage des Arbeitgebers mindestens fünf Jahre bestanden hat und der Arbeitnehmer mindestens 25 Jahre alt ist.⁴⁰ Durch diese neueste Regelung - die die Altersgrenze nach der Reform 2001 nochmals um 5 Jahre herabgesetzt hat - wird die Mitnahme erworbener Ansprüche erleichtert; ein wesentliches Mobilitätshindernis für die Beschäftigten fällt dadurch weg.

Des Weiteren haben die Reformen dazu geführt, dass seit Januar 2002 die betriebliche Altersversorgung wesentlich stärker - über sozialversicherungsrechtliche und **neue steuerliche Förderungen** staatlich unterstützt wird⁴¹ und die **Pensionsfonds** als fünfte Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung eingeführt wurden.⁴²

2.4. Förderung der betrieblichen Altersversorgung durch Steuer- und Beitragsfreiheit

Aufgrund der Bestimmungen des Altersvermögensgesetzes wird nicht nur die private, sondern auch die betriebliche Altersversorgung durch steuerliche Maßnahmen vom Staat unterstützt. Die gesetzlichen Regelungen hierzu sind im Einkommenssteuergesetz als **kombinierte Zulagen-Sonderausgabenregelung** normiert.⁴³

Beiträge, die zur betrieblichen Altersvorsorge in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung investiert werden, sind bis zu einer Grenze von **vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze** (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei. Für das Jahr 2010 entspricht dies einem Betrag in Höhe von **2.640 Euro**; 2009 waren es 2.592 Euro.⁴⁴

Für seit dem 1. Januar 2005 neu erteilte Versorgungszusagen ist außerdem der Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge um weitere 1.800 Euro erweitert worden. Somit können im Jahr **2010 maximal 4.440 Euro steuerfrei** für eine betriebliche Altersversorgung aufgewendet werden. Die 2.640 Euro sind darüber hinaus sozialabgabenfrei.⁴⁵

Die Steuerfreiheit der Beiträge greift jedoch nur dann, wenn die Altersleistung als lebenslange Rente ausgezahlt wird. Möglich ist es auch, sich bis zu 30 Prozent des zu Beginn der Auszahlungsphase zur Verfügung stehenden Kapitals auszahlen zu lassen.⁴⁶ Zudem gibt es bei der Pensionskasse und der Direktversicherung ein **Kapitalwahlrecht**, bei dem die Auszahlung des ge-

40 Infonetz Altersvorsorge (2009): Betriebliche Vorsorge, S. 2.

41 Hierzu ausführlich Punkt 2.4.

42 s. o. Punkt 2.2.5.

43 Vgl. **Anlage 4**, S. 3, ausführlich dargestellt in **Anlage 2**, S. 16-23.

44 Infonetz Altersvorsorge (2009): Betriebliche Vorsorge, S. 3.

45 BMAS (2009): Zusätzliche Altersvorsorge, S. 13.

46 BMF (2009): Steuern - V. Betriebliche Altersversorgung, S. 1.

samten angesparten Kapitals zu Beginn der Leistungsphase vereinbart werden kann. Allerdings kann dann unter Umständen für die künftigen Beiträge die Steuerfreileistung verloren gehen.⁴⁷

Bei den internen Durchführungswegen, also der **Direktzusage und der Unterstützungskasse**, werden die „Beiträge“ des Arbeitgebers (bei der Direktzusage „Rückstellungen“) nicht als Lohn betrachtet. Sie sind deshalb **in unbegrenzter Höhe steuer- und sozialabgabenfrei**; erst die im Versorgungsfall gezahlten Leistungen sind im vollen Umfang steuerpflichtig. Finanziert der Arbeitnehmer die Aufwendungen im Wege der Entgeltumwandlung, sind diese bis zu einer Höhe von 4 Prozent der BBG beitragsfrei.⁴⁸

Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung werden - soweit sie über Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufwendungen gefördert werden - in der Auszahlungsphase in voller Höhe mit dem individuellen Steuersatz versteuert (sog. **nachgelagerte Besteuerung**). Rentenleistungen, die auf pauschal besteuerten Beträgen beruhen, sind in der Auszahlungsphase mit dem Ertragsanteil steuerpflichtig. Darüber hinaus fallen für Rentner in der Auszahlungsphase in der Regel Beiträge für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung an.⁴⁹

3. Bisherige Entwicklung und internationaler Vergleich

3.1. Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland⁵⁰

Die betriebliche Altersvorsorge hat bereits **seit Mitte des 19. Jahrhunderts** in Deutschland eine große Tradition. Lange vor der Einführung der gesetzlichen Rentenversicherung richteten viele Unternehmen bereits freiwillig Hilfs- und Unterstützungskassen für ihre Arbeiterinnen und Arbeiter ein. Dies geschah bis zur Verabschiedung des BetrAVG 1974 allerdings weitgehend ohne rechtlichen Rahmen.⁵¹ In der Bundesrepublik entwickelten sich später die Betriebsrenten durch eine Vielzahl von tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen zu einer starken Säule der Altersversorgung. In den letzten Jahren vor den oben angesprochenen Rentenreformen war die Zahl der Beschäftigten, die Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung hatten, in den alten Bundesländern jedoch stetig gesunken. In den neuen Bundesländern waren bis dato kaum Vereinbarungen zur Altersvorsorge geschlossen worden. Daher waren die 2002 erfolgten Reformen dringend notwendig, um die Alternative zur gesetzlichen Rentenversicherung wieder attraktiver zu machen.⁵²

47 **Anlage 2**, S. 17.

48 ebd.

49 BMF (2009): Steuern - V. Betriebliche Altersversorgung, S. 2.

50 Aufgrund des großen Datenermittlungsaufwandes liegen weitestgehend nur Statistiken über die Entwicklung bis Ende 2007 vor. Sie sind überwiegend der **Anlage 6** entnommen.

51 **Anlage 3**, S. 173.

52 BMAS (2009): Die zusätzliche Altersvorsorge, S. 5.

Die Statistikreihe 2009 der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (aba)⁵³, die sich wiederum auf den als **Anlage 6** beigefügten Endbericht der TNS Infratest bezieht, beschreibt die **Entwicklung seit Dezember 2001**. Demnach habe die verbesserte Förderung der betrieblichen Altersversorgung zwischen Dezember 2001 und Dezember 2002 zunächst zu einem **Anstieg der Verbreitungsquote** um vier Prozentpunkte - von 52 % auf 56 % - geführt.⁵⁴

Im Jahr 2003 belief sich der Anstieg dann auf zwei Prozentpunkte (58 %) und im anschließenden Zweijahreszeitraum bis Ende 2005 auf weitere 6 Prozentpunkte (64 %). Die Quote von 65 % im Jahr 2006 sank sodann um einen Prozentpunkt, sodass im **Dezember 2007** rund **64 Prozent** (17,5 Mio. von rund 27,2 Mio.) aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Anwartschaften auf eine Betriebsrente in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst erworben hatten. Gegenüber Dezember 2001 bedeutet dies also einen Anstieg von 12 Prozentpunkten.⁵⁵

Die **Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung** betragen **Ende des Jahres 2007** in allen Durchführungswegen 438,8 Mrd. Euro. Bedeutendster Durchführungsweg mit 238,5 Mrd. Euro ist nach wie vor die **Direktzusage** (54,4 % der Deckungsmittel). Im Jahr 2007 hatten insgesamt rund 7,5 Mio. Arbeitnehmer eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung im Rahmen einer Direktzusage erworben oder erhielten bereits eine Betriebsrente. Im Vergleich zum Jahr 2006 ist damit ein lediglich minimaler Rückgang der Zahlen zu verzeichnen; damals machte die Direktzusage 56 % der Deckungsmittel aus, 7,6 Mio. Arbeitnehmer hatten eine Anwartschaft bzw. erhielten eine Betriebsrente aufgrund einer Direktzusage. Die weiteren Deckungsmittel teilten sich im Jahr 2007 mit 101,8 Mrd. Euro auf die **Pensionskassen** (23,2 % der Deckungsmittel), mit 36,1 Mrd. Euro auf die **Unterstützungskassen** (8,2 % der Deckungsmittel) und mit 48,2 Mrd. Euro auf die **Direktversicherungen** (10,9 % der Deckungsmittel) auf. **Pensionsfonds** hatten im Jahr 2007 14,2 Mrd. Euro Deckungsmittel angespart, womit sie mit **3,3 %** der gesamten Deckungsmittel weiterhin von geringer Bedeutung sind.⁵⁶

3.2. Internationaler Vergleich unter Berücksichtigung der Finanzkrise

Die Finanzkrise stellt Unternehmen und Konzerne vor finanzwirtschaftliche Herausforderungen auch hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung.⁵⁷ Trotz der international erforderlichen Überprüfung und teilweise notwendigen Reformierung der Rentensysteme, zeigt sich die Erholung der Finanzmärkte jedoch bereits auch bei den Betriebsrentenfonds.⁵⁸ Im Folgenden soll ein

53 aba-Statistikreihe 2009: Deckungsmittel, abrufbar unter: http://www.aba-online.de/seiten/betriebsrente/daten_fakten/1_Deckungsmittel_bav/1a_deckungsmittel.shtml, abgerufen am 20. Januar 2010.

54 Vgl. **Anlage 4**, S. 1.

55 **Anlage 6**, S. 12.

56 aba-Statistikreihe 2009.

57 Zur betrieblichen Altersversorgung in der Finanzmarktkrise vgl. HEINE/JUNGBLUT (2009): BB 2009, S.942 ff.

58 BUREPORT social (2009): 9-10/2009, S. 16-18, abrufbar im Internet unter: http://www.deutsche-sozialversicherung.de/de/europa/dokumente/dl2/Eureport_9-10_2009.pdf.

Überblick über die gegenwärtige Situation der betrieblichen Altersvorsorge auf internationaler Ebene gegeben werden, wobei zu berücksichtigen ist, dass bei dem Vergleich der Zahlen in den einzelnen Ländern teilweise höchst unterschiedliche Modelle der Altersvorsorge gelten, die im Rahmen dieser Arbeit jedoch nicht im Einzelnen erläutert werden können.

Immer wieder wird in der rentenpolitischen Debatte in Deutschland die **Schweiz** als mögliches Vorbild kontrovers diskutiert.⁵⁹ Dies liegt wahrscheinlich auch an der Ähnlichkeit der Strukturierung der Altersversorgung. So ist das oben erläuterte Drei-Säulen-Konzept seit 1972 sogar in der schweizerischen Verfassung verankert. Allerdings kommt der gesetzlichen Rentenversicherung - im Gegensatz zu Deutschland - eine wesentlich geringere Bedeutung zu; die Wichtigkeit der betrieblichen Vorsorge ist dagegen stark gestiegen. Sie ist seit 1985 in der Schweiz sogar **obligatorisch**, allerdings nur für Personen, die pro Jahr mehr als 20.520 Franken (13.763 Euro) bzw. monatlich 1.710 Franken (1.147 Euro) verdienen. Geringverdiener sind somit von diesem Versorgungssystem ausgeschlossen. Von den Personen, die heute im Ruhestand sind, verfügen 57 % über eine Rente der beruflichen Vorsorge. Bei den jüngeren ist der Verbreitungsgrad noch größer: 80 % der Erwerbstätigen verfügen über Ansprüche in der beruflichen Vorsorge.⁶⁰ Bezüglich der Finanzkrise im Herbst 2008 ist der durchschnittliche Deckungsgrad der **Schweizer Pensionskassen** im zweiten Quartal 2009 von 90,2 % auf 93,4 % angestiegen; 70 % der 3.200 Fonds sind sogar wieder voll gedeckt.⁶¹

Auch der Vermögenswert der beitragsdefinierten **Betriebsrentensysteme in Großbritannien** konnte nach der Finanzkrise erheblich zulegen und hat etwa wieder die gleiche Höhe erreicht wie im September 2008; dies ist allerdings noch immer deutlich weniger als im September 2007. Trotz höherer Erträge hat sich dagegen die Lage der leistungsdefinierten Zusagen in Großbritannien weiter verschlechtert. Zum ersten Mal in ihrer Geschichte müssen die 100 größten Unternehmen mehr Geld in die Finanzierung bereits laufender Betriebsrenten stecken als in die Finanzierung des Aufbaus neuer Anwartschaften. Finanzexperten prognostizieren, dass die derzeitige Form der Leistungszusagen in Großbritannien auf längere Sicht so nicht mehr zu finanzieren sei.⁶²

In **Irland** hingegen haben die Fonds in den ersten acht Monaten des Jahres 2009 zwar eine durchschnittliche Rendite von 14,5 % erzielt, allerdings nach Verlusten in Höhe von 34,8 % im Jahr 2008.⁶³

Die ebenfalls hart getroffenen **österreichischen Pensionsfonds** konnten seit Anfang des Jahres 2009 eine Rendite von 7,35 % verbuchen, nach 13 % Verlust im Jahr 2008.⁶⁴

59 Hierzu ausführlich: KÖHLER-RAMA (2009): in Betriebliche Altersversorgung 6/2009, S. 534 ff und NUSSBAUM (2009): in Betriebliche Altersversorgung 8/2009, S. 734 ff.

60 KÖHLER-RAMA (2009): in Betriebliche Altersversorgung 6/2009, S. 535.

61 EUREPORT social (2009): 9-10/2009, S. 16.

62 EUREPORT social (2009): 9-10/2009, S. 16, 18.

63 ebd., S. 16.

In **Frankreich** verfügt die umlagefinanzierte erste Säule über einen Reservefonds (FFR). Auch ihm gelang es, einen Teil der Verluste des Jahres 2008 auszugleichen. Allein im zweiten Quartal 2009 legte er um 10,5 % zu.⁶⁵

Deutlich ausgeprägter als in Frankreich sind die Rücklagen der Reservefonds in **Schweden**. Zwar muss selbst hier - das schwedische Rentensystem wird europaweit als Vorbild und Modell für Rentenreformen gepriesen - über Reformen nachgedacht werden, dennoch sieht es nach der Finanzkrise überwiegend gut aus. So konnten die Reservefonds nach Verlusten von 8 bis 9 % im Jahr 2008 im ersten Halbjahr 2009 Renditen von 5,2 bis 8 % erwirtschaften, überwiegend auf das Engagement in Aktien zurückzuführen. Noch besser erging es dem **norwegischen** staatlichen Renten-Reservefonds: Er erzielte im ersten Halbjahr 2009 einen Gewinn von fast 13 %; auch er kaufte in der Krise Aktien hinzu.⁶⁶

Der Vermögenswert der **niederländischen Pensionskassen** stieg - dank gestiegener Aktienkurse - im zweiten Quartal 2009 um 4,5 %, wobei die vorangegangenen Verluste allerdings noch nicht komplett ausgeglichen werden konnten. Immerhin ist der durchschnittliche Deckungsgrad der Fonds wieder auf 107 % gestiegen, nach einem Tiefstand von 90 % im März 2009.⁶⁷

In **Finnland** sind es vor allem die privaten Betreiber der teilkapitalgedeckten ersten Säule („Beschäftigungsrenten“), die Grund zum Aufatmen haben. Sie verfügen über hohe Kapitalrückstellungen.⁶⁸

4. Vor- und Nachteile der betrieblichen Altersvorsorge

Während die Entgeltumwandlung der betrieblichen Altersversorgung für privat Krankenversicherte überwiegend als vorteilhaft angesehen werden kann und neben der privaten „Riester“-Rente große Beachtung findet, bleibt für gesetzlich Krankenversicherte besonders hier die erhebliche Sozialabgabenbelastung beim Leistungsbezug im Alter zu beachten (volle Krankenversicherungspflicht und Pflegeversicherungspflicht).⁶⁹ Zu beachten ist des Weiteren, dass die staatliche Förderung von Faktoren wie dem Familienstand, der Zahl der Kinder sowie dem Einkommen abhängt und daher variiert.⁷⁰ Im Folgenden sollen die am häufigsten benannten Vor- und Nachteile der betrieblichen Altersvorsorge kurz aufgezeigt werden. Zur Vertiefung wird die Lektüre

64 ebd.

65 ebd., S. 17.

66 ebd.

67 ebd.

68 ebd.

69 Vgl. **Anlage 3**, S. 200.

70 Vgl. **Anlage 4**, S. 4.

der **Anlage 2**⁷¹ empfohlen, die auf die Vor- und Nachteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei den einzelnen Durchführungswegen genauer eingeht.

4.1. Vorteile

Wie oben bereits erläutert, wurden die die **rechtlichen Rahmenbedingungen** für Arbeitnehmer bezüglich der betrieblichen Altersvorsorge in den vergangenen Jahren **fortlaufend verbessert** und Ansprüche erweitert. Dies wird insbesondere von den Versicherern und Befürwortern der betrieblichen Altersvorsorge gerne hervorgehoben. Als sich konkret daraus ergebende Vorteile werden vor allem Folgende genannt:

- Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer können Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sparen. Die **kollektive Absicherung** vieler Arbeitnehmer eines oder mehrere Unternehmen ermöglicht zudem **vergleichsweise niedrige Verwaltungskosten** und günstigere Gruppentarife und damit im Regelfall ein gutes Preis-Leistungsverhältnis. Durch die große Anzahl von versicherten Arbeitnehmern kann die betriebliche Altersversorgung daher günstiger sein als private Vorsorge.⁷²
- Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen leisten eine **lebenslange monatliche Rente**. Zudem können sie bis zu 30 % des Kapitals auszahlen. Bei Verträgen mit Pensionskassen und bei Direktversicherungen besteht gegebenenfalls die Möglichkeit, ein Kapitalwahlrecht zu vereinbaren und das gesamte Kapital auf einmal zu bekommen.⁷³
- Verschiedene Förderwege können **nebeneinander** in Anspruch genommen werden. Die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder mittels einer Direktversicherung kann mit einer „Riester-Förderung“ kombiniert werden.⁷⁴
- Die betriebliche Altersversorgung kann **berufsspezifische Risiken**, wie Erwerbsunfähigkeit und Todesfall, **absichern**.⁷⁵
- Die betriebliche Altersversorgung ist grundsätzlich **„Hartz-IV-sicher“**. Sie ist in der Ansparphase vor jedem Zugriff Dritter geschützt, also auch vor der Anrechnung bei Bezug von Arbeitslosengeld II und Sozialhilfe.⁷⁶

71 **Anlage 2**, S. 38-42.

72 Infonetz Altersvorsorge (2009): Betriebliche Vorsorge, S. 1.

73 BMF (2009): Steuern - V. Betriebliche Altersversorgung, S. 2.

74 Infonetz Altersvorsorge (2009): Betriebliche Vorsorge, S. 1.

75 BMF (2009): Steuern - V. Betriebliche Altersversorgung, S. 2.

76 **Anlage 3**, S. 200.

4.2. Nachteile

Kritiker weisen darauf hin, dass die **Einflussnahme der Gewerkschaften** auf diese Form der Alterssicherung aufgrund des Vorranges der Vereinbarungen in Tarifverträgen deutlich zunehmen wird. Zudem befürchten sie - im Gegensatz zu den Befürwortern - , dass die Kosten für die Verwaltung der Förderzulagen für die Privat- und Betriebsrenten, welche mehr als 1000 neue Stellen notwendig macht, erheblich sein werden.⁷⁷ Im Einzelnen werden folgende Nachteile in die Diskussion eingebracht:

- Der angebotene Hinterbliebenenschutz und Berufsunfähigkeitsschutz („Paketlösung“) ist **nicht immer bedarfsgerecht**.
- **Schwierigkeiten beim Arbeitgeberwechsel** trotz verbesserter Regelung zur Portabilität.
- Überwiegende **Verwendung von Nettobeitrags-Tarifen** - Verlustrisiko bei Arbeitslosigkeit.
- **Sozialversicherungspflicht** auf die Leistungen im Rentenalter für Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung.

77 Anlage 4, S. 4.

5. Verzeichnis der Anlagen

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG (2009): Betriebliche Altersversorgung, 3. Auflage (2/2009), im Internet abrufbar unter: http://www.deutsche-rentenversiche-rung.de/nn_15182/SharedDocs/de/Inhalt/04_Formulare_Publikationen/02_info_broschueren/05_vorsorge/betriebliche_altersversorgung

Anlage 1

INFORMATIONSZENTRUM DER DEUTSCHEN VERSICHERER (2009): Die betriebliche Altersversorgung, 8. Auflage, September 2009, im Internet abrufbar unter: http://www.klipp-und-klar.de/dateien/dokumente/versicherungen/VKK_BAV_sept_2009.pdf

Anlage 2

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (2009): CD Handbuch Altersvorsorge, Dezember 2009, Modul 4: Betriebliche Altersvorsorge - der bessere Weg für mich?, im Internet abrufbar unter: http://www.bmas.de/portal/41688/property=pdf/a852_avms_cd_handbuch.pdf

Anlage 3

DETER, Gerhard (2001): Betriebliche Altersversorgung - Aktueller Begriff, Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste, Fachbereich Arbeit und Soziales.

Anlage 4

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (2007): Fragen und Antworten zur betrieblichen und privaten Altersvorsorge, Teil 1 und 2, im Internet abrufbar unter: http://www.bmas.de/portal/21692/03_fragen_antworten_betriebliche_u_zus_C3_A4ztliche_Alter svors_1.teil.html

Anlage 5

TNS INFRATEST SOZIALFORSCHUNG (2008): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 - 2007, Endbericht, Oktober 2008, im Internet abrufbar unter: http://www.bmas.de/portal/30028/property=pdf/f384_forschungsbericht.pdf

Anlage 6

FLECKEN, Hans Ludwig (2009): in Betriebliche Altersversorgung 4/2009, „Betriebliche Altersversorgung in Deutschland: Aktuelle Entwicklungen und Ausblick“, S. 307 ff

Anlage 7

HEMMER, Edmund/ SCHMID, Cornelia (2009): in Betriebliche Altersversorgung 8/2009, „Statistik - Daten und Fakten zur betrieblichen Altersversorgung“, S. 754 ff

Anlage 8

HÖFER, Hugues (2007): in Betriebs-Berater, Heft 16, „Auswertung der Umfrage zur betrieblichen Altersversorgung“, S. 885 ff

Anlage 9

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG), Gesetz vom 19.12.1974, BGBl I S. 3610, im Internet abrufbar unter: www.gesetze-im-internet.de

Anlage 10**6. Literaturverzeichnis**

ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG e. V. (aba) (2009): Statistikreihe 2009, Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung, abrufbar im Internet unter: http://www.aba-online.de/seiten/betriebsrente/daten_fakten/1_Deckungsmittel_bav/1a_deckungsmittel.shtml, abgerufen am 20. Januar 2010.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (2009): Zusätzliche Altersvorsorge, im Internet abrufbar unter: www.bmas.de, Art.- Nr.: A817, abgerufen am 19. Januar 2010.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (2009): CD Handbuch Altersvorsorge, Dezember 2009, Modul 4: Betriebliche Altersvorsorge - der bessere Weg für mich?, im Internet abrufbar unter: http://www.bmas.de/portal/41688/property=pdf/a852_avms_cd_handbuch.pdf

BUNDESMINISTERIUM DER FINANZEN (2009): Glossar Altersvorsorge, abrufbar im Internet unter: http://bundesfinanzministerium.de/nr_39808, abgerufen am 28. Januar 2009.

BUNDESMINISTERIUM DER FINANZEN (2009): Steuern - V. Betriebliche Altersversorgung, abrufbar im Internet unter: http://bundesfinanzministerium.de/nr_53848, abgerufen am 28. Dezember 2009.

CLEMENS, Fabian (2009): in Beck'scher Onlinekommentar zum BetrAVG, Edition: 14, Stand: 01. Dezember 2009, im Internet abrufbar unter: <http://www.beck-online.de>

DETER, Gerhard (2001): Betriebliche Altersversorgung - Aktueller Begriff, Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste, Fachbereich Arbeit und Soziales.

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG (2009): Betriebliche Altersversorgung, 3. Auflage (2/2009), im Internet abrufbar unter: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/nr_15182/SharedDocs/de/Inhalt/04_Formulare_Publikationen/02_info_broschueren/05_vorsorge/betriebliche_altersversorgung

EUREPORT SOCIAL - DAS EUROPÄISCHE NACHRICHTENMAGAZIN DER DEUTSCHEN SOZIALVERSICHERUNG (2009): 9 - 10/2009, September/Oktober, 17. Jahrgang, im Internet abrufbar unter: http://www.deutsche-sozialversicherung.de/de/europa/dokumente/dl2/Eureport_9-10_2009.pdf

FLECKEN, Hans Ludwig (2009): in Betriebliche Altersversorgung 4/2009, „Betriebliche Altersversorgung in Deutschland: Aktuelle Entwicklungen und Ausblick“, S. 307 ff

HEINE, Marc Oliver/ JUNGBLUT, Susanne (2009): in Betriebs-Berater 2009, „Dossier Finanzkrise - Risikoanalyse und Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung in der Finanzmarktkrise“, S. 942 ff

INFONETZ ALTERSVORSORGE (2009): Betriebliche Vorsorge, im Internet abrufbar unter: www.infonetz-altersvorsorge.de, abgerufen am 05. Januar 2010

INFORMATIONSZENTRUM DER DEUTSCHEN VERSICHERER (2009): Die betriebliche Altersversorgung, 8. Auflage, September 2009, im Internet abrufbar unter: http://www.klipp-und-klar.de/dateien/dokumente/versicherungen/VKK_BAV_sept_2009.pdf

KÖHLER-RAMA, Tim (2009): in Betriebliche Altersversorgung, Heft 6/2009, „Alterssicherung in der Schweiz: Vorbild für Deutschland?“, S. 534 ff

NUSSBAUM, Werner (2009): in Betriebliche Altersversorgung, Heft 8/2009, „Neue Entwicklungen der beruflichen Vorsorge in der Schweiz“, S. 734 ff

TNS INFRATEST SOZIALFORSCHUNG (2008): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 - 2007, Endbericht, Oktober 2008, im Internet abrufbar unter: http://www.bmas.de/portal/30028/property=pdf/f384_forschungsbericht.pdf

