



Positionen

25 Jahre Pensions-Sicherungs-Verein

Herausgegeben von:

Martin Hoppenrath/Hermann Peter Wohlleben

PSVaG



Positionen
25 Jahre Pensions-Sicherungs-Verein

Positionen

25 Jahre Pensions-Sicherungs-Verein

Herausgegeben von:
Martin Hoppenrath/Hermann Peter Wohlleben

PSVaG

Impressum

Herausgeber/Copyright:

PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN

Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

Martin Hoppenrath, Vorstand PSVaG

Hermann Peter Wohlleben, Vorstand PSVaG

Konzeption/Layout:

RW Konzept GmbH, Köln

Mai 2000

Inhalt

Herausforderungen

■ **Der PSVaG im 21. Jahrhundert**

■ Dr. Klaus Murmann

Vorsitzender des Aufsichtsrates des Pensions-Sicherungs-Vereins aG

Seite 13

■ **Spannungsfeld betriebliche Altersversorgung**

■ Dr. Boy-Jürgen Andresen

Vorsitzender des Vorstandes der aba

Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung

Seite 19

Standpunkte

■ **Verantwortung der Wirtschaft**

■ Hans-Olaf Henkel

Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie

Seite 33

■ Dr. Dieter Hundt

Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Seite 41

■ Dr. Bernd Michaels

Präsident des Gesamtverbandes der deutschen Versicherungswirtschaft

Seite 53

■ **Leitlinien der Sozialpolitik**

■ Friedrich Merz

Vorsitzender der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag

Seite 69

■ Walter Riester

Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

Seite 79

■ **Aufgaben der Unternehmen**

■ **Detlef Bierbaum**

Persönlich haftender Gesellschafter
des Bankhauses Sal. Oppenheim jr. & Cie. KGaA

Seite 87

■ **Max Dietrich Kley**

Stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes der BASF AG

Seite 99

■ **Dr. Heinrich von Pierer**

Vorsitzender des Vorstandes der Siemens AG

Seite 109

■ **Interessen der Mitarbeiter**

■ **Roland Issen**

Vorsitzender der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft

Seite 115

■ **Willi Lohmann**

Vorsitzender des Betriebsrats der B. Braun Melsungen AG

Seite 123

■ **Dieter Schulte**

Vorsitzender des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Seite 129

■ **Aus der Sicht der Rechtspraxis**

■ **Dr. Volker Grub**

Insolvenzverwalter, Rechtsanwälte Dr. Grub und Brugger

Seite 137

■ **Dr. Hellmut Wißmann**

Präsident des Bundesarbeitsgerichts

Seite 153

■ **Erfahrungen des Auslands**

■ **Peter Lindblad**

Managing Director,
Pensionsgaranti FPG AMFK, Schweden

Seite 161

■ David M. Strauss
Executive Director,
Pension Benefit Guaranty Corporation PGBC, USA

Seite 173

■ **Erkenntnisse der Wissenschaft**

■ Prof. Dr. Wolfgang Gerke
Lehrstuhl für Bank- und Börsenwesen,
Universität Erlangen-Nürnberg

Seite 185

■ Prof. Dr. Klaus Heubeck
Versicherungsmathematischer Sachverständiger für Altersversorgung,
Büro Dr. Heubeck

Seite 193

Chronik

■ **25 Jahre Insolvenzversicherung der betrieblichen
Altersversorgung – eine Wirtschaftsgeschichte**

Seite 213

Anhang

Seite 273

Herausforderungen

- **PSVaG im 21. Jahrhundert**
- **Spannungsfeld betriebliche Altersversorgung**

*Dr. Klaus Murmann,
Vorsitzender des Aufsichtsrates des PSVaG*

Der PSVaG im 21. Jahrhundert



Dr. Klaus Murmann, Aufsichtsratsvorsitzender des PSVaG

25 Jahre sind kein Alter, mag man vielleicht sagen. Die kurze Zeitspanne reichte dennoch aus, um eine erfolgreiche Tradition zu begründen und eine sichere Zukunft zu gestalten. In bewusster öffentlicher Zurückhaltung hat der Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) deutsche Wirtschafts- und Sozialgeschichte mitgeschrieben. In einem gesellschaftspolitischen Umfeld steigender Ansprüche und Sicherungen stellt diese Selbsthilfeeinrichtung der Wirtschaft einen nicht mehr wegzudenkenden sozialpolitischen Ordnungsfaktor dar.

Betriebliche Altersversorgung in Deutschland blickt auf eine bis ins vergangene Jahrhundert reichende Tradition zurück. Ihre Ausgestaltung basiert auf der Eigenverantwortlichkeit und Leistungsfreiheit der Unternehmen. Damals – noch lange vor der gesetzlichen Sozialversicherung als Instrument unternehmerischer Verantwortung und Kultur gegründet – wie heute genießt die betriebliche Altersversorgung bei den Arbeitnehmern Vertrauen und einen hohen Stellenwert. Längst nicht mehr reine Ergänzung, sondern fester Bestandteil der Altersvorsorge wird ihr künftig noch höheres Gewicht beigemessen.

*Grundsteinlegung für ein Modell
institutionalisierter Eigenverantwortung der Privatwirtschaft*

Durch das am 19. Dezember 1974 verabschiedete und 3 Tage später in Kraft getretene Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung war der PSVaG zum Träger der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung

bestimmt worden. Seit Aufnahme seiner Geschäftstätigkeit Anfang 1975 – also vor gut 25 Jahren – hat der PSVaG fast 13.6 Mrd. DM für Leistungen an frühere Mitarbeiter insolventer Unternehmen aufgewendet. Insgesamt 700.000 Versorgungsberechtigte – Versorgungsempfänger und Anwärter mit unverfallbaren Anwartschaften – kamen in den Genuss des sozialen Schutzes der Solidargemeinschaft der Wirtschaft, der rd. 40.000 beitragspflichtige Mitglieder angehören. Die Zahlen unterstreichen eindrucksvoll die sozialpolitische Bedeutung, die der PSVaG in seinem nunmehr 25-jährigen Bestehen gewonnen hat.

Stolze Bilanz Diese aus sozialpolitischer Sicht stolze Bilanz der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung trug sicherlich nicht nur vordergründig dazu bei, dass dieses Institut zu keinem Zeitpunkt von den Sozialpartnern oder der Politik in Frage gestellt wurde. Weder seitens der Gewerkschaften noch der Arbeitgeber, die mit ihrem Beitragsaufkommen von 10,7 Mrd. DM in 25 Jahren die Lasten tragen, gab es kritische Einwände.

Mit der Entwicklung des auf privatwirtschaftlicher Initiative basierenden Modells einer Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung hatten der Gesetzgeber und die Gründerväter aus der Wirtschaft Neuland betreten. Dass es zu der auf Selbstbestimmung und Gestaltungsfreiheit der Unternehmer ausgerichteten Lösung überhaupt gekommen war, ist der vorausschauenden Initiative von Dr. Hanns Martin Schleyer und der beharrlichen wie reaktionsschnellen Arbeit der beteiligten Verbände zu verdanken. Diese Gründungsvorgänge des PSVaG verdienen deshalb in Erinnerung gerufen zu werden, eben weil damals entgegen dem allgemeinen sozialpolitischen Trend der Grundstein für ein Modell institutionalisierter Eigenverantwortung der Privatwirtschaft geschaffen wurde.

Übersicht über die Entwicklung des PSVaG (1975 – 1999)

Geschäftsjahr	Mitglieder	endgültiger Beitragsatz rd. Mrd. DM	Beitragsvolumen Mio. DM	Sicherungs-fälle Anzahl	Schaden-volumen Mio. DM	gemeldete Versorgungsempfänger Anzahl	gemeldete Anwärter mit unverfallbaren Anwartschaften
	Anzahl (31. Dez)						Anzahl
1975	31.045	1,5	110,6	249	74,7	5.060	7.290
1976	31.685	1,9	159,5	267	163,6	8.614	8.795
1977	32.102	1,9	170,9	246	128,2	4.745	5.808
1978	32.778	0,7	71,3	187	77,6	4.765	6.785
1979	32.518	1,1	119,0	154	127,5	5.346	8.116
1980	32.547	1,4	167,9	161	170,7	6.879	6.985
1981	33.895	2,0	286,9	246	276,9	11.780	13.228
1982	33.977	6,9	1.002,3	363	1.220,3	39.564	55.498
1983	33.746	3,7	550,7	322	516,9	10.689	14.992
1984	33.968	2,6	427,5	369	391,6	8.036	15.601
1985	34.662	1,4	265,3	366	379,5	7.461	9.746
1986	34.848	1,1	227,7	332	373,5	8.135	13.448
1987	35.725	1,8	477,9	307	585,7	15.891	19.873
1988	35.813	0,9	201,9	200	310,7	4.460	7.606
1989	36.051	0,6	142,4	173	280,4	4.943	7.872
1990	36.712	0,3	76,0	158	332,8	7.323	6.241
1991	37.282	0,9	227,0	162	394,1	6.165	6.355
1992	37.758	0,8	225,8	207	423,9	10.487	11.192
1993	38.115	3,1	914,4	328	1.376,6	34.349	27.830
1994	38.179	2,3	710,5	348	831,9	18.414	21.506
1995	38.573	2,6	834,6	386	956,9	15.228	19.639
1996	39.045	2,8	941,2	404	1.417,1	41.948	29.674
1997	39.223	2,7	943,8	406	827,0	12.737	15.088
1998	39.737	1,2	437,3	379	758,3	11.755	15.397
1999	39.774	2,8	1.037,6	347	1.194,2	27.330	18.245
Summe			10.712,0	7.067	13.990,6	332.104	372.810

insgesamt 704.914 Versorgungsberechtigte

Quelle: PSVaG – Geschäftsbericht 1999

Seine Antrittsrede als Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hatte Dr. Schleyer zur Ankündigung der Gründung einer Selbsthilfeeinrichtung der Wirtschaft genutzt. Bereits vier Jahre zuvor war von der Bundesregierung ihre grundsätzliche Bereitschaft zu einer Regelung der Insolvenzsicherung angekündigt worden. Sie hatte die Ausgestaltung dann allerdings von einem in Auftrag gegebenen Gutachten der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) abhängig gemacht.

Die Rolle der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung

Strittig blieben nach Vorlage der Studie im März 1974 die Art der Einrichtung und die Frage einer Zwangsmitgliedschaft der Arbeitgeber. Das gewerkschaftliche Interesse zielte auf eine öffentlich-rechtliche Einrichtung mit Zwangsmitgliedschaft zum Beispiel über Berufsgenossenschaften sowie ein Mitspracherecht der Arbeitnehmerseite in den Gremien. Die Arbeitgeberseite favorisierte eine der Natur der betrieblichen Altersversorgung entsprechende freiwillige Mitgliedschaft der Arbeitgeber in einem Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit mit steuerlichen Anreizen für einen Beitritt.

Unter konstruktiver Mitarbeit der BDA, des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) und des Verbandes der Lebensversicherungsunternehmen fiel die politische Entscheidung zugunsten einer Konzeption, die nicht nur den sozialen Belangen der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, der finanziellen Tragbarkeit durch die belasteten Unternehmen und zugleich dem Wesen der betrieblichen Altersversorgung Rechnung trug. Das Ergebnis manifestierte sich in einer grundsätzlich privatwirtschaftlichen Organisation der Sicherungseinrichtung mit Zwangsmitgliedschaft für alle Arbeitgeber, die sicherungspflichtige betriebliche Versorgungseinrichtungen unterhalten. Zur Sicherung der Beitragszahlung wurde dem Vorschlag der aba, ein Zwangseintreibungsverfahren zu organisieren, entsprochen.

Mit Weitblick und sanftem Druck wurde schließlich von allen Beteiligten das Kind aus der Taufe gehoben. Es ging Schlag auf Schlag, binnen weniger Monate, schließlich binnen weniger Tage: Die Verbände BDA, BDI und Lebensversicherungsverband nutzten die Chance und gründeten noch vor dem eigentlichen Gesetzgebungsverfahren den PSVaG. Das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen gab seine Zustimmung zu der neuen Versicherungsform ungewöhnlich schnell, flexibel und aufgeschlossen.

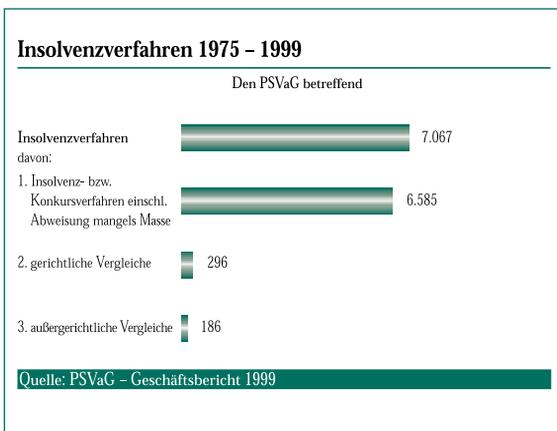
Gründung des PSVaG noch vor Gesetzgebungsverfahren

Auch der Gesetzgeber hatte seinen mutmaßlichen Anteil an der letztlich unkomplizierten Einsetzung des PSVaG. In § 14 Abs. 2 BetrAVG hatte er angedroht, dass an Stelle des PSVaG die halbstaatliche Lastenausgleichsbank, deren fehlender Bezug zur betrieblichen Altersversorgung von Nachteil hätte sein können, als Trägerinstitution einspringen sollte, wenn nicht bis zum 31. Dezember 1974 – also 9 Tage nach In-Kraft-Treten des Gesetzes – die Aufsichtsbehörde die Aufnahme der Geschäftstätigkeit des PSVaG erlaubt haben sollte.

Diese ausführliche Reminiszenz hat ihren guten Grund. Die Tatsache, dass die Insolvenzversicherung in der Bundesrepublik Deutschland über den PSVaG als eigenständige, unternehmerische Selbsthilfeeinrichtung installiert wurde, zeugt von einem hohen sozialpolitischen Verantwortungsbewusstsein der deutschen Arbeitgeberschaft und der politischen Instanzen.

Bewährung in 25 Jahren Insolvenzversicherung

Die Frage, ob die Initiatoren und Sponsoren dieses Modells damals wirklich die Dimension des Problems voraussahen oder zumindest ahnten, bleibt akademisch; gewiss ist aus heutiger Sicht, dass ohne das Instrumentarium PSVaG spätestens nach dem Debakel der AEG der steuerliche Rahmen der betrieblichen Altersversorgung in Frage gestellt worden wäre. Keine Regierung hätte den steuerlich relevanten Aufwand für ein soziales Sicherungsnetz tolerieren können, das in so kurzer Zeit bei der Absicherung einer so hohen Zahl von Berechtigten Lücken aufgewiesen hätte.



Der zitierte Fall der Fälle war naturgemäß nicht die einzige Bewährungsprobe des PSVaG. Bei allen Großschäden spielte der PSVaG eine mittragende Rolle – hinter den Kulissen. Zu Recht halten sich die Verantwortlichen im Medienrummel spektakulärer Insolvenzen zurück. Seine eigentliche Bewährung stellt sich für den PSVaG in seiner Tagesarbeit, in der Abwicklung der vielen kleineren Fälle.

Insolvenzen sind notwendiger Bestandteil einer funktionierenden Marktwirtschaft. Solange es Insolvenzen gibt, funktioniert auch das Ordnungssystem. Insofern ist dem PSVaG eine Daueraufgabe zugeschrieben. Bewertungen seiner Arbeit sind im ersten Teil dieser Informationsschrift nachzulesen – in Beiträgen der Sachverständigen und all jener anderen, die mit der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung verbunden sind.

Der PSVaG, das mag als Resümee gelten, ist allseits als Ordnungsfaktor in der Insolvenzszene anerkannt.

Unter Abwägung der Interessen seiner Mitglieder und eines effizienten wirtschaftlichen Handelns hat er nie die Belange der von der Insolvenz betroffenen Unternehmen und deren Mitarbeiter aus dem Blickwinkel verloren. Eine solch übergeordnete Sicht darf allerdings notleidende Unternehmen nicht dazu verleiten, die Selbsthilfeorganisation für eigene Zwecke auszunutzen. Der PSVaG ist kein Sanierungsfonds, der für fehlendes Eigenkapital einspringt.

Abwägung wirtschaftlicher und arbeitsmarktpolitischer Interessen

Spektakuläre und medienwirksame Großschäden werfen unter Mitgliedern der Solidargemeinschaft PSVaG immer wieder Fragen nach der Verhältnismäßigkeit der Beiträge auf. Eine 1999 durchgeführte Studie widerlegt die durchaus aus der unterschiedlichen Gewichtung der Insolvenzversicherung in der Wahrnehmung der Öffentlichkeit heraus verständliche Annahme, die mittleren und kleineren Unternehmen müssten letztlich für die Schäden der großen Insolvenzen herhalten. Genau das Gegenteil ist der Fall. Das Schadensmaß der vielen kleineren Insolvenzen übertrifft bei weitem die Großschäden.

Schichtung der Beitragsbemessungsgrundlagen (1978 – 1999)

Beitragsbemessungsgrundlage Mio. DM	Anzahl		Anteil am	
	Mitglieder %	Insolvenzen %	Beitragsaufkommen %	Schadenvolumen %
bis 1	69,6	77,5	2,7	9,5
1 bis 10	24,2	19,9	11,8	33,5
über 10	6,2	2,6	85,5	57,0
	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: PSVaG – Geschäftsbericht 1999

Schichtung der Beitragsbemessungsgrundlagen (1999)

Beitragsbemessungsgrundlage Mio. DM	Anzahl		Anteil am	
	Mitglieder %	Insolvenzen %	Beitragsaufkommen %	Schadenvolumen %
bis 1	63,7	73,2	1,9	7,1
1 bis 10	27,8	23,1	9,8	31,4
über 10	8,5	3,7	88,3	61,5
	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: PSVaG – Geschäftsbericht 1999

Die 25-jährige Chronik des PSVaG – gerafft im zweiten Teil dieser Schrift – liest sich spannend vor dem Hintergrund eines der wichtigsten Abschnitte deutscher Wirtschaftsgeschichte,

Die Chronik des PSVaG – spannende Wirtschaftsgeschichte

Noch abzuwickelnde Renten- und Anwartschaftsfälle 1999

Insolvenzjahr	1975-1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	Insgesamt
1. Rentenfälle	8	2	20	31	542	155	14.049	14.807
2. Anwartschaftsfälle	101	313	436	4.716	5.243	12.074	17.893	40.776
3. Umwandlungsfälle	1.995							1.995

Quelle: PSVaG – Geschäftsbericht 1999

die mit der Wende und der Wiedervereinigung eine beispiellose Zäsur durchlebte. Die Entwicklung des ebenso beispiellosen Unternehmens PSVaG spiegelt das wirtschaftliche Auf und Ab wider, messbar mit einem Timelag am jährlichen Schadenaufkommen und dem Beitragssatz.

Bewegte Zukunft des PSVaG

Der PSVaG ist, bildlich gesprochen, keine Schönwetter-Veranstaltung, sondern auf schlechte Zeiten ausgelegt und damit ein wichtiger Bestandteil unserer freiheitlich, privatwirtschaftlich ausgerichteten Wirtschaftsordnung. Als Instrument der Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung hat er sich im schwierigen wirtschaftlichen Umfeld und bei schwerer See 25 Jahre lang bewährt.

Schon in nächster Zeit steht die Lösung des Altersvorsorgeproblems in Deutschland mit durchgreifenden Veränderungen im bestehenden System an. Die Versorgungslücke aus der gesetzlichen Rentenversicherung wird durch Maßnahmen privater und betrieblicher Altersversorgung geschlossen werden müssen. Die Zukunft des PSVaG hat begonnen

Entwicklung der Beitragsbemessungsgrundlage in den Geschäftsjahren 1975 – 1999



Quelle: PSVaG-Geschäftsbericht 1999

*Dr. Boy-Jürgen Andresen,
Vorsitzender des Vorstandes der aba
Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung*

Entwicklung und Stand der betrieblichen Altersversorgung



*Dr. Boy-Jürgen Andresen, Vorsitzender
des Vorstandes der aba Arbeitsgemein-
schaft für betriebliche Altersversorgung*

Nicht ganz ohne Stolz kann die von der privaten Wirtschaft ins Leben gerufene betriebliche Altersversorgung von sich sagen, schon lange vor dem Staat das Problem der Altersversorgung erkannt und zumindest ansatzweise auch gelöst zu haben. Die ersten betrieblichen Versorgungswerke, die finanzielle Hilfe im Alter gewährten, konnten im Jahre 1891, im Jahr der Einführung einer gesetzlichen Invalidensicherung für Arbeiter, schon auf eine rd. 40-jährige Geschichte zurückblicken. Erinnerung sei nur an die Gute Hoffnungshütte (1850), Krupp (1858), Friedrich Henschel (1858), Siemens und Halske (1872), Badische Anilin- und Sodafabrik (1879), Farbwerke Hoechst (1882), Dresdner Bank (1890). Insbesondere die Angestellten, die erst 1911 in die allgemeine Sozialversicherung einbezogen wurden,

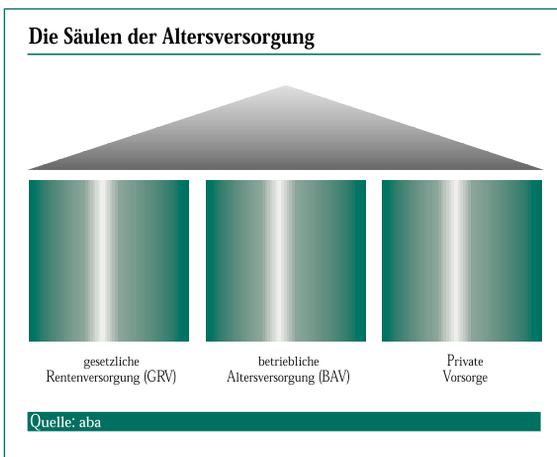
erhielten gegen Ende des letzten Jahrhunderts in steigendem Umfang eine betriebliche Altersversorgung.

Die Inflation in den 20er Jahren, die die privaten Altersversorgungsmaßnahmen vieler Arbeitnehmer zunichte machte, führte zu einer verstärkten Ausbreitung der betrieblichen Altersversorgung. Diese hatte zudem, wie die betriebliche Sozialpolitik überhaupt, nunmehr einen anderen Charakter bekommen. Sie wurde nicht nur aus persönlichen, sondern vielmehr aus sachlichen Motiven gewährt. Die ersten gesetzlichen Reglementierungen fielen in die Zeit der nationalsozialistischen Herrschaft, und zwar im steuerlichen Bereich. Der Entzug der steuerlichen Begünstigung für rechtlich unselbständige Kassen führte zur Gründung

der Unterstützungskassen und zur Begrenzung der steuerfreien Zuwendungen zu Pensionskassen. Nach Kriegsende im Jahr 1948 brachte die Währungsreform einen weiteren großen Einschnitt für die betriebliche Altersversorgung, die zu unterschiedlichen Umstellungen der Rentenleistungen bei den einzelnen Gestaltungsformen führte. Nach der Währungsreform bis weit in die 50er Jahre hinein nahm die betriebliche Altersversorgung einen enormen Aufschwung. Die Rentenreform im Jahre 1957 führte zu einer Abkehr von der bis dahin geltenden Maxime der bloßen Existenz- bzw. Grundsicherung hin zum Aufstocken der Sozialrente, um dem Rentner zu helfen, seinen im Laufe des Arbeitslebens erworbenen Lebensstandard aufrecht zu erhalten.

Die 2. Säule im Alterssicherungssystem

Nach einer mehrjährigen Reformdiskussion wurde dann im Jahre 1974 das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung verabschiedet. Durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften zu Unverfallbarkeit, Insolvenzschutz, Anrechnungs- und Auszahlungsverbot, durch flexible Altersgrenze und Inflationschutz hat die betriebliche Altersversorgung heute den Status einer eigenständigen 2. Säule im Alterssicherungssystem neben der gesetzlichen Rentenversicherung („1. Säule“) und der privaten Eigenvorsorge („3. Säule“) erlangt. Mit dem Einigungsvertrag ist das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung am 1.1.1992 auch für die neuen Bundesländer in Kraft getreten. Damit finden die §§ 1 – 18 dieses Gesetzes nur auf Zusagen Anwendung, die nach dem 31.12.1991 erteilt werden.



Das dreigliedrige Alterssicherungssystem geht davon aus, dass eine Vollversorgung im Alter, die es ermöglicht, den während des Arbeitslebens erreichten Lebensstandard auch nach dem Ruhestand beizubehalten, durch die Gesetzliche Rentenversicherung allein nicht gewährleistet werden kann. Die historisch gewachsenen Träger der gesetzlichen Rentenversicherung vermögen den Versorgungsbedarf im Alter und bei Invalidität und Tod nicht vollständig abzudecken. Dazu haben zahlreiche Rentenreformgesetze in der gesetzlichen

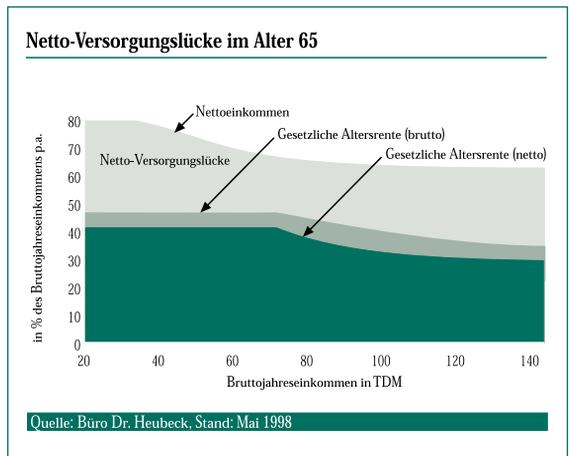
Rentenversicherung und nicht zuletzt das Rentenreformgesetz 1992 beigetragen. Weitere Veränderungen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung mit Auswirkung auf die betriebliche Altersversorgung hat das Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25.9.1996 mit sich gebracht sowie das Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (RRG 1999). Welche Auswirkungen die zu erwartende Rentenstrukturreform auf die betriebliche Altersversorgung haben wird, bleibt abzuwarten.

Bei der betrieblichen Altersversorgung handelt es sich um eine Form des Sicherungssparens, wobei die Entscheidung, eine betriebliche Altersversorgung einzuführen und die Mittel dafür aufzubringen, in der Regel beim Unternehmen liegt. Die insgesamt angesammelten Deckungsmittel betragen 1990 rd. 380 Mrd. DM, wobei auf die Pensionsrückstellungen und Unterstützungskassen ca. 225 Mrd. DM bzw. 38 Mrd. DM und auf die Pensionskasse und Direktversicherung ca. 80 Mrd. DM bzw. 38 Mrd. DM entfallen. Die Gesamtdeckungsmittel für das Jahr 1997 werden auf rd. 531 Mrd. DM geschätzt. Dabei entfallen über 300 Mrd. DM auf die rückstellungsfinanzierten Pensionszusagen, auf Pensionskassen 119 Mrd. DM, auf die Direktversicherung 69 Mrd. DM sowie auf die Unterstützungskassen rd. 43 Mrd. DM.

Immer weniger Beschäftigte

Trotz Steigen der Deckungsmittel ist der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung seit Jahren rückläufig. Nach den aktuellen Statistiken nimmt der Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung und die Zahl der Unternehmen mit Versorgungswerken ständig ab. Damit können immer weniger Beschäftigte im Alter mit einer betrieblichen Zusatzrente rechnen.

Der Anteil der Arbeitnehmer in der westdeutschen Industrie, die auf eine Betriebsrente hoffen kann, ist von 72 Prozent Mitte der 80er Jahre inzwischen auf 65 Prozent gesunken. Im westdeutschen Handel stagniert der Anteil der begünstigten Beschäftigten seit Jahren bei knapp



29 Prozent. In Ostdeutschland hat nur jeder 10. Arbeitnehmer, der in der Industrie tätig ist, ein betriebliches Versorgungsrecht, und im Handel haben nur 17 Prozent der Arbeitnehmer eine betriebliche Versorgungszusage. Insbesondere kleine und mittelständische Betriebe üben große Zurückhaltung, wenn es um eine zusätzliche Altersversorgung für ihre Mitarbeiter geht.

Gründe für den Abwärtstrend der betrieblichen Altersversorgung

Eine Vielzahl von Faktoren ist für den Abwärtstrend verantwortlich. Insbesondere haben zu einer wachsenden Zurückhaltung bei den Arbeitgebern die unzureichenden arbeitsrechtlichen und die sich stetig verschlechternden steuerlichen Rahmenbedingungen beigetragen. Nur durch eine deutliche Verbesserung vor allem ihrer steuerlichen Rahmenbedingungen kann die bestehende unbefriedigende Situation überwunden, eine Umkehr eingeleitet und

künftig mit mehr Wachstum in der betrieblichen Altersversorgung gerechnet werden. Es ist dringend erforderlich, die betriebliche Altersversorgung zu fördern und auszubauen, damit sie ihrer Funktion als 2. Säule der Alterssicherung künftig wieder stärker gerecht werden kann.

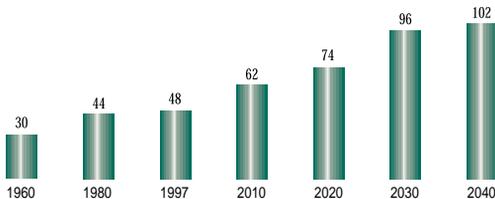
Mit dem Rentenreformgesetz (RRG) 1999 sind erste, aber keinesfalls ausreichende Schritte zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung ein-

geleitet worden. Das Betriebsrentengesetz wurde mit Wirkung zum 1.1.1999 geändert. Allerdings wurde mit den Rechtsänderungen nicht das im Interesse der angestrebten Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung an sich Wünschenswerte, sondern das in der Entscheidungssituation des Gesetzgebers des Rentenreformgesetzes 1999 politisch Machbare erreicht. Die Neuregelungen im Betriebsrentengesetz umfassen die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16, die Erleichterung der Abfindung unverfallbarer Betriebsrentenanwartschaften im Falle eines Ausscheidens eines Arbeitnehmers aus dem Unternehmen vor dem

Rentnerzahl bis zum Jahr 2030 verdoppelt

Rentenversicherung – bis 1980 Westdeutschland,
ab 1997 Gesamtdeutschland (Schätzungen)

Auf je 100 Beitragszahler kommen ... so viele Rentner:



Quelle: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger

Leistungsfall, die Möglichkeiten zur Übertragung unverfallbarer Anwartschaften und laufender Leistungsverpflichtungen im Falle von Unternehmensliquidationen, die Umwandlung von den Geldansprüchen in Versorgungszusagen, eine Klarstellung zur beitragsorientierten Leistungszusage, die Umsetzung der neuen EG-Gleichbehandlungsrichtlinie 1996/1997 zur betrieblichen Altersversorgung sowie verschiedene Neuregelungen und Klarstellungen im Bereich der Insolvenzsicherung.

Allerdings kann das Ziel, die Funktionsfähigkeit der 2. Säule angesichts der nachlassenden Leistungskraft der gesetzlichen Rentenversicherung zu stärken und insbesondere ihren weiteren Ausbau zu fördern, nur dann erreicht werden, wenn über einzelne Korrekturen von Fehlentwicklungen hinaus die Rahmenbedingungen insgesamt vor dem Hintergrund einer zunehmenden Globalisierung modernisiert und an internationale Standards angepasst werden. So fordert deswegen die aba im Rahmen ihrer Vorschläge zur Einführung international wettbewerbsfähiger Finanzierungsfonds der betrieblichen Altersversorgung (aba-Modell 2. Säule) die konsequente Weiterentwicklung und Ergänzung der bestehenden Durchführungswege in Deutschland, die Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen sowie eine Liberalisierung der Anlagevorschriften bis hin zur Schaffung europatauglicher Versorgungseinrichtungen.

Anpassung an
internationale Standards

Auch die in der letzten Zeit für die betriebliche Altersversorgung propagierten Pensionsfonds werden allein die erwünschte Trendwende für die betriebliche Altersversorgung nicht bringen. Nur wenn es zu der seit langem von der aba geforderten Korrektur der Rahmenbedingungen insbesondere im steuerlichen Bereich kommt, wird ein Pensionsfonds die in ihn gesetzten Erwartungen erfüllen und einen neuen Anstoß für einen deutlichen Ausbau der betrieblichen Altersversorgung geben können.

Bessere
Rahmenbedingungen
für Pensionsfonds

Betriebliche Altersversorgung als strategische Vergütungskomponente

Vor dem Hintergrund der sozialpolitisch als äußerst unbefriedigend zu beurteilenden Entwicklungen stellt sich die Frage nach der Zukunft der betrieblichen Altersversorgung. Nur wenn sich die betriebliche Altersversorgung als strategische Komponente einer effizienten Gesamtvergütung betriebswirtschaftlich

behauptet, kann sie zu einer ihrer sozialpolitischen Bedeutung entsprechenden Verbreitung gelangen. Die Chancen hierfür stehen nicht schlecht. Es sind allerdings – neben der Verbesserung der arbeits- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen – intelligente Versorgungskonzepte gefragt, die sich zum Teil wesentlich von den bekannten Formen unterscheiden. Ausgangspunkt aller Überlegungen muss die langfristige Unternehmensstrategie sein. Diese muss darauf ausgerichtet sein, die Eigentümerinteressen im Rahmen einer wertorientierten Unternehmensführung bestmöglich zu verfolgen. Sofern die Eigentümer nicht selbst die operative Unternehmensleitung wahrnehmen, müssen Wege gefunden werden, um die Interessen des Angestelltenmanagements mit denen der Eigentümer zu parallelisieren. Durch den gezielten Einsatz vergütungspolitischer Instrumente können Anreizsysteme geschaffen werden, die zu einer Harmonisierung der Interessen von Management und Eigentümern beitragen. Im Rahmen einer strategisch ausgerichteten Vergütung, die ein ausgewogenes Verhältnis von dem Umfang nach festen und variablen Komponenten beinhaltet und einer ausreichenden Flexibilität und Variabilität Rechnung trägt, könnte ein zukunftsorientiertes Versorgungsziel auf folgende Ziele ausgerichtet sein:

- Kalkulierbarkeit des Versorgungsaufwands (unternehmenserfolgsabhängig)
- Beeinflussbarkeit der Aufwandsentwicklung
- Eigenbeteiligung der Mitarbeiter
- Flexibilität
- steuerliche Effizienz und periodengerechte Finanzierung
- wettbewerbsfähige Attraktivität
- Transparenz für die Mitarbeiter und einfache Verwaltung.



Entsprechend diesen Zielen ist ein betriebliches Versorgungskonzept dadurch gekennzeichnet, dass es aus mehreren, in sich schlüssigen und aufeinander abgestimmten Komponenten besteht und dadurch die Unternehmensziele bestmöglich unterstützt.

Das beispielhaft skizzierte Modell beinhaltet auf der unteren Stufe eine vom Unternehmen finanzierte Basisversorgung in Form eines

Festbetragssystem oder eines beitragsorientierten Systems. Diese in ihrer Wertigkeit eher niedrig ausgestattete Versorgung wird entweder über Pensionsrückstellungen (gegebenenfalls mit „Asset Backing“) oder über eine rückgedeckte Unterstützungskasse finanziert. Es entspricht dem Fürsorgegedanken, dass diese betriebliche Grundversorgung auch im Rahmen eines flexiblen Vergütungssystems von den Mitarbeitern nicht abgewählt werden kann. Da diese Basisstufe vorsichtig dimensioniert sein soll, wird sie möglicherweise nicht ganz auf Marktniveau liegen. Eine 2. Versorgungsstufe, die man als unternehmenserfolgsabhängige Aufbaustufe bezeichnen könnte, soll die Leistungen aus der Grundversorgung aufstocken – aber nur, wenn das Unternehmensergebnis dies zulässt. Da die Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung mit eigenen Beiträgen für den Mitarbeiter eine wirtschaftlich sehr interessante Alternative zu privaten Vorsorgemaßnahmen bietet und sich damit insbesondere auch die Wertschätzung des Firmenbeitrags erhöht, sollte in einem solchen Versorgungskonzept ein System der aufgeschobenen Vergütung (Deferred Compensation) oder Entgeltumwandlung mit einbezogen werden.

Internationale Entwicklungen und die Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung in Deutschland

Der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland kann man nicht ausreichend gerecht werden, ohne auf die internationalen Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung in Deutschland einzugehen. So entscheidet im globalen Wettbewerb letztlich der Faktor Mensch. Damit wird für die Qualität des Personals eines Unternehmens die Attraktivität des Gesamtvergütungspaketes mitentscheidend sein. Die betriebliche Altersversorgung ist ein unverzichtbarer Bestandteil einer solchen attraktiven Gesamtvergütung. Auf internationaler Ebene ist eine verstärkte Tendenz zu beitragsbezogenen Plänen feststellbar (siehe auch Grafik S. 50). Einen solchen Trend gibt es auch in Deutschland. Diese Entwicklung scheint überwiegend von dem Bestreben nach Aufwandskontrolle auszugehen.

In Deutschland ist zu berücksichtigen, dass es eigentlich überhaupt keine echten Beitragszusagen gibt, weil die gesetzlichen Rahmenbedingungen solche Zusagen – zumindest im Augenblick – nicht zulassen. Bei echten Beitragszusagen (Defined Contribution) besteht im Gegensatz zu den Leistungszusagen (Defined Benefit), bei denen das Unternehmen eine bestimmte Leistung fixiert und zu denen

auch die sog. beitragsorientierten Zusagen zählen, die Leistung aus der Summe der eingezahlten Beiträge zuzüglich dem mit den eingezahlten Beiträgen erreichten Ergebnis der Vermögensanlage. Damit ist die Rendite für die Leistungshöhe ganz entscheidend. Aus der Sicht des Arbeitnehmers kommt der Vermögensanlage dementsprechend eine wesentlich größere Bedeutung zu, während bei Leistungszusagen die optimale Vermögensanlage die Kosten des Arbeitgebers reduziert und damit für ihn in den Mittelpunkt des Interesses rückt.

Altersversorgung als Entgeltbestandteil

Weiterhin ist festzustellen, dass international die ergänzende Altersversorgung in der Regel als Entgeltbestandteil angesehen wird. Dazu stehen die langen gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen in Deutschland eher im Widerspruch.

Dies gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund einer gewünschten Veränderung im Erwerbsverhalten von Mitarbeitern, die eine erhöhte Mobilität erfordert.

Da auch deutsche Unternehmen den Zugang zu den weltweiten Kapitalmärkten brauchen, um ihren Kapitalbedarf möglichst effizient decken zu können, ist eine wichtige Voraussetzung dafür eine Berichterstattung nach internationalen Grundsätzen. Seit 1998 besteht für börsennotierte Muttergesellschaften die Möglichkeit, anstelle eines Abschlusses nach HGB auch einen Abschluss nach internationalen anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen zu erstellen. Hierunter fallen in erster Linie die Rechnungslegungsgrundsätze nach IAS und nach US GAAP.

Beide Verfahren stimmen im Großen und Ganzen überein. Sie schreiben die Anwendung des Anwartschaftsbarwertes vor und verlangen zwingend die Berücksichtigung von Faktoren, die Einfluss auf die Höhe der Versorgungsverpflichtungen haben, sowie von Trends wie z. B. die Anpassung der laufenden Renten nach § 16 BetrAVG oder von der Lohnentwicklung bei gehaltsabhängigen Zusagen. Anders als der deutsche § 6 a EStG stellen beide Verfahren nicht darauf ab, einen bestimmten stichtagsbezogenen ermittelten Verpflichtungsumfang darzustellen, sondern im Mittelpunkt steht der aktuelle Versorgungsaufwand, der auf Basis einer grundsätzlich ausfinanzierten Versorgungslast die Erfolgsrechnung des laufenden Geschäftsjahres durch die Veränderung der Verpflichtung oder der angenommenen Bewertungsparameter beeinflusst. Bei einem aus Steigerungsbeträgen aufgebauten Endgehaltsplan liegt die Defined Benefit Obligation (DBO) sowie die Projected Benefit Obligation (PBO) in der Regel deutlich über dem Teilwert nach § 6 a EStG.

Pensionsfonds sollten primär mit dem Ziel einer Förderung der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung eingeführt werden. Ein willkommener Begleit-effekt wäre dann die Verbesserung des Kapitalmarktes, der wiederum auch indirekt der betrieblichen Altersversorgung und dem Alterssicherungssystem als Ganzem zugute käme. Nach Auffassung der aba könnte der Gesetzgeber die notwendigen Rahmenbedingungen zukunftsweisender Versorgungssysteme, die auch internationalen Standards gerecht werden, am einfachsten dadurch schaffen, dass die steuerlichen und finanzwirtschaftlichen Vorteile, mit denen ausländische Pensionsfonds ausgestattet sind, auf das deutsche System der betrieblichen Altersversorgung übertragen würden. Eine vollwertige Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung kann ein Pensionsfonds nur dann sein, wenn er mehr ist als eine besondere Art der Vermögensanlage in Form eines Fonds. Es muss sich um eine eigenständige, in das Betriebsrentenrecht eingebundene Einrichtung handeln mit dem ausschließlichen Zweck, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen.

Weitaus problemloser als die Einführung eines völlig neuen 5. Durchführungsweges und letztlich auch effizienter ist es, auf die bestehenden Durchführungswege (Direktzusage, Pensionskasse, Direktversicherung) zurückzugreifen und diese weiterzuentwickeln, indem man ihre Rahmenbedingungen internationalen Standards anpasst. Mit nur wenigen gesetzlichen Änderungen innerhalb des bestehenden rechtlichen Rahmens des Betriebsrenten- und Einkommensteuergesetzes kann durch eine Umstrukturierung und einen Ausbau der externen Finanzierungsform Unterstützungskasse ein Träger der betrieblichen Altersversorgung geschaffen werden, der einem ausländischen Pensionsfonds vergleichbar ist. Auch bei den anderen Durchführungswegen kann bei entsprechender Fortentwicklung eine Annäherung an internationale Gepflogenheiten und an die Rahmenbedingungen ausländischer Pensionsfonds erreicht werden.

Bestehende
Durchführungswege
weiterentwickeln

Ein weiterer wichtiger Reformschritt wäre für das deutsche Betriebsrentensystem die gesetzliche Einführung von Beitragszusagen im Rahmen der bestehenden Durchführungswege einschließlich der steuerlich notwendigen Begleitung. Dabei sollten die steuerlichen Finanzierungsmöglichkeiten bei allen Trägern der betrieblichen Altersversorgung an internationale Standards angeglichen werden. Hierzu zählt auch die nachgelagerte Besteuerung entsprechend der international üblichen Praxis. Ferner sollten im Interesse einer Annäherung an internationale

Regelungen bestehende restriktive Anlage- und Bewertungsvorschriften im VAG liberalisiert und im Interesse einer Erweiterung der Kapitalanlagemöglichkeiten gelockert werden.

Betriebsrente für alle!?

Allerdings hat die politische Diskussion über die Zukunft der Alterssicherung immer deutlicher gezeigt, dass die sozialpolitische Kernfrage lautet, wie eine kapitalgedeckte Zusatzversorgung eingerichtet werden kann, die möglichst alle Bürger erreicht und so das 2. vollwertige Standbein der Alterssicherung darstellen kann. So kann eine Altersversorgung aufgrund von Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Individualrente entweder ausnahmslos freiwillig oder aufgrund rechtlicher Verpflichtungen erfolgen. Eine dem Obligatorischen nahekommende Verbreitung könnte sicher auch alternativ dadurch erreicht werden, dass jeder Arbeitnehmer einen rechtlichen Anspruch auf Umwandlung von Entgelt in Altersversorgung erhält. Nach nationalen und internationalen Erfahrungen erreicht man mit dem Freiwilligkeitsprinzip einen Verbreitungsgrad von ca. 50 Prozent bis max. 70 Prozent. Beim Anspruchsmodell auf Entgeltumwandlung könnte diese Prozentzahl auf ca. 90 Prozent steigen und darüber hinaus, wenn die Bundesregierung die Betriebsrente insbesondere für untere Einkommensgruppen analog der Vermögensbildung fördern würde.

Anspruchsmodell auf Entgeltumwandlung

Sollte die Politik im Interesse einer flächendeckenden Verbreitung einer kapitalgedeckten Zusatzversorgung sich für ein Obligatorium oder für ein Anspruchsmodell auf Entgeltumwandlung entscheiden, sollte man zunächst das vorhandene Instrumentarium auf Tauglichkeit prüfen. Dazu gehört insbesondere das in Jahrzehnten durch das Betriebsrentengesetz und die Rechtsprechung sorgfältig gestaltete System der betrieblichen Altersversorgung. Der notwendige Modernisierungsbedarf wurde bereits 1998 in den schon erwähnten Vorschlägen „aba-Modell 2. Säule“ deutlich gemacht: Vonnöten sind der Umbau der Unterstützungskasse in einen Pensionsfonds, flexiblere Finanzierungsmöglichkeiten für Direktzusagen und Unterstützungskasse, eine nachgelagerte Besteuerung und bessere Kapitalanlagemöglichkeiten auch für Direktversicherungen/Pensionskasse sowie arbeitsrechtlich für alle Durchführungswege die Einführung einer echten Beitragszusage, die insbesondere auch für den Fall eines Betriebsrentenobligatoriums sehr hilfreich sein könnte.

Diese Vorschläge sind aktuell und warten auf eine angemessene Beantwortung durch den Gesetzgeber. Grundlage für eine obligatorische Betriebsrente wäre eine gesetzliche Verpflichtung für jeden Arbeitgeber, ab Inkrafttreten des Gesetzes regelmäßig einen bestimmten Prozentsatz der Barvergütung des Arbeitnehmers (z. B. 2 Prozent) für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung aufzuwenden. Für Betriebe, die bereits eine betriebliche Altersversorgung mit entsprechendem Aufwand haben, ergeben sich keine Veränderungen. Bei den anderen müsste die Barvergütung in der Höhe umgewandelt werden.

Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren zur Verwendung dieser Mittel dann einen Leistungsplan, für den das Gesetz nur einige wenige Mindeststandards vorschreiben sollte, um sicherzustellen, dass im Ergebnis wirklich eine Ergänzungsleistung zur gesetzlichen Rente erfolgt. Der Leistungsplan sollte dabei sowohl eine Altersversorgung als auch eine Absicherung bei Tod und Invalidität vorsehen, und der Arbeitnehmer sollte zumindest eine Option auf Rentenzahlung haben, damit das Langlebkeitsrisiko solide abgedeckt ist. Der Arbeitgeber sollte die Freiheit zur Wahl des für sein Unternehmen am besten passenden Durchführungsweges in der Finanzierung haben. Auch kann der gegenüber der vom BMF im letzten Jahr eingesetzten Kommission von Prof. Dr. Gerke gemachte Vorschlag, die Unverfallbarkeitsfrist von 10 Jahren auf 3 Jahre zu verkürzen und auf die Altersgrenze ganz zu verzichten, übernommen werden. Allerdings ist es dafür notwendig, künftig auch die Versorgungsbeiträge für Arbeitnehmer steuerlich ohne Altersgrenze als Betriebsausgaben anzuerkennen und den Arbeitgebern in bestehenden Versorgungswerken die rechtliche Möglichkeit zu geben, die durch eine liberale Unverfallbarkeitsregelung zweifellos entstehenden Mehrkosten im Leistungsplan zu kompensieren.

Gemeinsame
Vereinbarungen
zum Leistungsplan

Was die mit der Einführung eigener betrieblicher Versorgungswerke entstehenden Kosten vor allem bei kleinen und mittelständischen Betrieben betrifft, so sind die Beiträge zur betriebliche Altersversorgung genauso Kosten wie Barvergütung, Beiträge zur Sozialversicherung usw. Betriebswirtschaftlich ist allein entscheidend, dass der Gesamtsaldo der Kosten nicht steigt. Zum einen wird man bei einem Betriebsrentenobligatorium noch mehr als heute vom Gesetzgeber erwarten dürfen, dass er die Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung konstant hält und möglichst noch weiter senkt. Zum anderen wird es bei der vermutlich stufenweisen Einführung der obligatorischen betrieblichen Altersversorgung in den Jahren der erstmaligen oder zusätzlichen Beitragserhebung niedrigere Einkommenszuwächse als ohne die Maßnahmen geben müssen.

Was den Verwaltungsaufwand bei kleinen und mittleren Unternehmen betrifft, so werden sich diese für eine Versicherungslösung entscheiden oder sich überbetrieblichen Pensionskassen oder Unterstützungskassen anschließen, um sich nicht mit Risikotragung und Verwaltungsaufwand zu belasten.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass eine obligatorische Betriebsrente bei vernünftiger Ausgestaltung für alle Beteiligten nachvollziehbare Vorteile haben kann.

Standpunkte

- **Verantwortung der Wirtschaft**
- **Leitlinien der Sozialpolitik**
- **Aufgaben der Unternehmen**
- **Interessen der Mitarbeiter**
- **Aus Sicht der Rechtspraxis**
- **Erfahrungen des Auslands**
- **Erkenntnisse der Wissenschaft**

*Hans-Olaf Henkel,
Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI)*

Für mehr Flexibilität bei der betrieblichen Altersversorgung



*Hans-Olaf Henkel, Präsident des
Bundesverbandes der Deutschen
Industrie (BDI)*

Die Zukunft der Alterssicherung in Deutschland steht im öffentlichen und politischen Fokus wie schon seit vielen Jahren nicht mehr. Die umlagefinanzierte Gesetzliche Rentenversicherung als tragende 1. Säule unseres Alterssicherungssystems bröckelt zunehmend. Die höhere Lebenserwartung, die seit Ende der 60er Jahre zurückgehende Geburtenrate sowie die hartnäckig hohe Arbeitslosigkeit stellen die gesetzliche Rente in den kommenden Jahrzehnten vor große Finanzierungsprobleme. Auch der Wandel der Arbeitswelt schafft eine neue Situation. Die Parole „Die Renten sind sicher“ wird zunehmend unglaubwürdig.

Der Beitragssatz wird im gegenwärtigen System von heute 19,3 Prozent der Bruttoeinkommen bis zum Jahre 2035 voraussichtlich auf etwa 27 Prozent ansteigen, wenn nicht bald gegengesteuert wird. Eine weitere Kostenbelastung der deutschen Wirtschaft ist kaum zu verantworten, da die Globalisierung der Weltwirtschaft und die Einführung des Euro den Wettbewerb noch intensivieren. Die notwendige Reaktion auf die kommenden Herausforderungen wäre daher eine Einschränkung des Leistungsniveaus der Rentenversicherung.

Wer sich im Alter nicht einschränken will und kann, tut gut daran, beizeiten vorzusorgen. Damit geraten die private Vorsorge und die Betriebsrente als ergänzende Versorgungssysteme zunehmend ins Blickfeld.

Die für die private Altersvorsorge zur Verfügung stehenden Mittel sind beachtlich: Private Geldvermögen und privater Immobilienbesitz summieren sich

auf rd. 15 Billionen DM. Auch wenn immer größere Teile der Bevölkerung an diesem Vermögensaufbau teilhaben, alle sind dadurch im Ruhestand noch nicht abgesichert.

Betriebliche Altersversorgung in der Diskussion

Einen umso größeren Stellenwert bekommt deshalb unter sozial-, wirtschafts-, aber auch personalpolitischen Gesichtspunkten die betriebliche Altersversorgung. Im Zentrum der aktuellen Diskussion stehen zur Zeit folgende Fragen:

- Inwieweit kann die betriebliche Altersversorgung einen Beitrag zur Stabilisierung des Alterssicherungssystems in Deutschland leisten?
- Wie sollte eine zukunftsgerichtete betriebliche Altersversorgung ausgestaltet werden, und wie kann ihre Einführung in den Unternehmen attraktiver gemacht werden?
- Welchen Impuls können insbesondere risikoarme Beitragszusagen zur Stabilisierung und Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung geben?

Die Wirklichkeit sieht nicht rosig aus. Alarmierend ist, dass immer mehr Unternehmen ihre Leistungen der betrieblichen Altersversorgung reduzieren oder zumindest einfrieren. Nicht wenige geben ihr in längerfristiger Perspektive kaum noch eine Zukunft, weil die hohen Personalnebenkosten in Deutschland im internationalen Wettbewerb mittlerweile keine derart kostenintensive und langfristige Belastung mehr zulassen. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen stehen der Betriebsrente reserviert gegenüber. Sie sehen in ihr zuallererst eine nicht mehr tragbare Kostenbelastung.

Betriebsrente als „Fluktuationsbremse“

Dies aber ist eine sehr verengte Sicht. Insbesondere personalpolitisch ist die betriebliche Altersversorgung von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Sie erweist sich als wirksames Instrument zur Mitarbeiterbindung und als „Fluktuationsbremse“. Denn wandern qualifizierte Mitarbeiter aus dem Betrieb ab, so gehen deren Erfahrungen und wertvolle Kenntnisse verloren.

Dies ist auch und gerade in wettbewerblicher Hinsicht ein wichtiges Argument. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, die als Beschäftigungsträger Nummer eins gelten, stellt das hohe Lohnkostenniveau am Standort Deutschland

eine Barriere für die Einstellung neuer Mitarbeiter dar. Auf der anderen Seite benötigen die Unternehmen aber, um im immer schärferen internationalen Wettbewerb mithalten zu können, gut ausgebildete und hochmotivierte Mitarbeiter. Durch eine Betriebsrente können die Mitarbeiter an das Unternehmen gebunden und stärker motiviert werden, wie eine Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft klar belegt.

Geradezu elementar ist in diesem Zusammenhang ein wirksamer Schutz der betrieblichen Versorgungsleistungen gegen die Insolvenz des Arbeitgebers. Der Pensions-Sicherungs-Verein aG, der vor 25 Jahren von den Arbeitgeberverbänden, dem Bundesverband der Deutschen Industrie und dem Verband der Lebensversicherungsunternehmen gegründet wurde, steht für die Erfüllung laufender Betriebsrenten, Kapitaleistungen und gesetzlich unverfallbarer Versorgungsanswartschaften gerade, wenn diese infolge von Insolvenz des Arbeitgebers nicht mehr erbracht werden können. Die Mittel, die sich aus Arbeitgeberbeiträgen speisen, sind gut angelegt. Denn erst der durch sie garantierte Versicherungsschutz schafft sowohl sozial- als auch personalpolitisch die notwendige Sicherheit und damit ein Stück Akzeptanz – für den Arbeitnehmer wie für den Arbeitgeber.

Die Notwendigkeit, die betriebliche Altersversorgung weiter auszubauen, wird von allen politischen Parteien anerkannt. Gleichwohl scheinen in der öffentlichen Debatte zuweilen Ausgangspunkt und Ziel der Betriebsrente aus dem Blickfeld zu geraten. Denn eines sollte nicht vergessen werden: Die betriebliche Altersversorgung ist und bleibt eine freiwillige betriebliche Zusatzleistung des Arbeitgebers. Sie soll dem Mitarbeiter nach Abschluss des Erwerbslebens zur Verfügung stehen und den Lebensstandard im Alter sichern helfen. Dieser allgemein akzeptierte Grundsatz wird zunehmend verletzt.

Stagnation wegen den unzureichenden steuerlichen Rahmenbedingungen

So haben sich die Bedingungen für die Betriebsrentensysteme in den vergangenen Jahren ständig verschlechtert. Die Ursachen dieser Entwicklung liegen sicher zu einem Teil im schwierigen wirtschaftlichen Umfeld. Das größte Hindernis für die Überwindung der Stagnation im Bereich der betrieblichen Altersversorgung sind aber die völlig unzureichenden steuerlichen Rahmenbedingungen.

Gefahren für die Betriebsrente liegen gegenwärtig – und auch künftig angesichts knapper öffentlicher Kassen – vor allem darin, dass die Gesetzgebung betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten immer mehr einengt. Beispiele dafür sind die

sukzessive Erhöhung des Rechnungszinsfußes für Pensionsrückstellungen, die Verdoppelung der Pauschalsteuersätze für Direktversicherungen und Pensionskassen sowie steuerliche Einschränkungen bei den Zuwendungsmöglichkeiten an Unterstützungskassen. Auch die Regelung des Betriebsrentengesetzes, nach der die Unternehmen alle drei Jahre die laufenden Rentenleistungen entsprechend der Entwicklung der Lebenshaltungskosten anpassen mussten, sowie eine restriktive Rechtsprechung wirkten im Ergebnis belastend.

Dringender Handlungsbedarf in der betrieblichen Altersvorsorge

Um die betriebliche Altersvorsorge für die Unternehmen wieder attraktiver zu machen, müssen die steuerlichen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen substanziell verbessert werden. Hierzu muss aber zunächst von Politik und Gesellschaft der besondere Stellenwert der betrieblichen Altersvorsorge anerkannt werden.

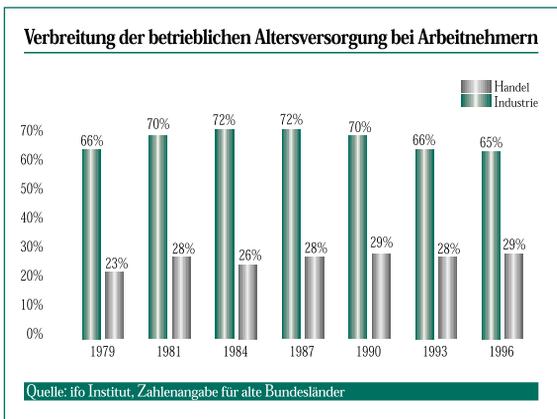
Dies ist heute nicht der Fall. Die jüngste Verschlechterung der Rahmenbedingungen für die Betriebsrente ist hierfür geradezu symptomatisch.

So verschlechtert die Verbreiterung der Bemessungsgrundlage zur Berechnung der Pauschalsteuer für Direktversicherungen und Pensionskassen das Beitrags-/Renditeverhältnis weiter. Des Weiteren entzieht die Besteuerung von Dividendenerträgen aus Anlagen in Investmentfonds den Unterstützungs- und Pensionskassen einen Teil der Mittel

zum Aufbau von Versorgungskapital. Auch eine etwaige Besteuerung von Lebensversicherungsverträgen in Form einmaliger Kapitalzahlungen wäre absolut kontraproduktiv.

Negativtrend setzt sich fort

Es verwundert daher nicht, dass der Verbreitungsgrad der Betriebsrente in den vergangenen Jahren permanent gesunken ist. Neuesten Zahlen zufolge haben gegenwärtig nur noch



rd. 65 Prozent der Arbeitnehmer im verarbeitenden Gewerbe Anspruch auf eine Betriebsrente; 1981 lag der Anteil noch bei 70 Prozent. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen haben in den letzten Jahren ihre Leistungsversprechen merklich eingeschränkt, für neu eingestellte Mitarbeiter zum Teil deutlich abgespeckte Versorgungspläne eingeführt oder ihre Versorgungswerke vielfach ganz geschlossen.

Die mittlerweile im neuen Betriebsrentengesetz verankerten Änderungen sind zwar erste wichtige und richtige Schritte, zum Beispiel die Lockerung der Anpassungspflicht sowie die Anerkennung beitragsorientierter Leistungszusagen. Die Neuerungen greifen jedoch zu kurz. Sie bringen nicht die erhofften Entlastungen für die Versorgungsträger, um der betrieblichen Altersversorgung neuen Schub zu geben.

Eine Trendwende ist unter den derzeitigen Rahmenbedingungen nicht zu erwarten. Umfang und Verteilung der betrieblichen Altersversorgung werden, wenn jetzt nicht konsequent gegengesteuert wird, noch weiter zurückgehen bzw. sich weiter verschlechtern. Um den Negativtrend aufzuhalten und umzukehren bedarf es einer umfassenden Modernisierungsstrategie, mit der das Betriebsrentenrecht auf die größere Flexibilität der Arbeitswelt und die zunehmende Globalisierung der Wirtschaft reagiert. Eine so verstandene Reform der betrieblichen Altersversorgung müsste vor allem folgende Kernelemente aufweisen:

Umfassende Modernisierungsstrategie

1. Die bestehenden Durchführungswege – Direktzusage, Pensionskasse, Unterstützungskasse, Direktversicherung – müssen konsequent weiterentwickelt werden, um sie besser auf die spezifischen Besonderheiten der Unternehmen abzustimmen. Dabei muss das Wahlrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der für ihn vorteilhaftesten Finanzierungsform erhalten bleiben. Dies gilt im Besonderen auch für die rückstellungsgedekte Direktzusage. Für viele Unternehmen hat die Pensionsrückstellung, trotz ständig verschlechterter steuerlicher Rahmenbedingungen, eine wichtige Finanzierungsfunktion. An der Pensionsrückstellung sollte daher nicht gerüttelt werden.
2. Möglichst umgehend sollte eine „Frischzellenkur“ für Pensionskassen begonnen werden. Ein zentraler Punkt ist die Besteuerung: Unerlässlich sind neben der nachgelagerten Besteuerung, die auch für die Direktversicherung zu gelten hätte, vor allem die steuerneutrale Überführung angesammelter Deckungsmittel in alternative Durchführungswege. Bei Pensionskassen und

Direktversicherung ist überdies eine sachgerechte Liberalisierung der einengenden Kapitalanlagevorschriften geboten.

3. Für alle bestehenden Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung sollte überdies die Möglichkeit eröffnet werden, reine Beitragszusagen („Defined Contribution“) zu erteilen. Von ihnen könnten starke Impulswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung ausgehen. Aktuelle Unternehmensbefragungen zufolge würden durch die Zulassung reiner Beitragszusagen Einführung und Ausbau von Versorgungswerken signifikant erleichtert. Denn sie sind leichter zu kalkulieren und wären gerade für kleine und mittlere Unternehmen, die Versorgungszusagen bislang vergleichsweise reserviert gegenüberstehen, eine interessante Option, nicht zuletzt auch wegen der flexibleren Gestaltungsmöglichkeiten, ergebnisabhängige Elemente vorzusehen. Überhaupt wird es darauf ankommen, durch mehr Gestaltungsflexibilität gerade auch den Mittelstand für die betriebliche Altersvorsorge zu gewinnen.
4. Hierzu gehört auch, die betriebliche Altersversorgung mittelfristig in die Tarifpolitik einzubinden. Insbesondere von der Entgeltumwandlung könnten fruchtbare Anstöße für die Betriebsrente ausgehen. Allerdings kann dies nur auf der Grundlage freiwilliger Vereinbarungen und/oder tariflicher Regelungen geschehen. Kollektive Zwangslösungen sind dagegen strikt abzulehnen.
5. Es ist dringend erforderlich, den zusätzlichen Gestaltungselementen mehr Gewicht zu verleihen, so wie es internationalen Standards entspricht. Ein wichtiger Baustein dabei wäre die Einführung betrieblicher Pensionsfonds, die einen Anreiz dazu bieten könnten, mehr Mittel als bisher auf freiwilliger Basis für die betriebliche Altersversorgung zu mobilisieren. Für die Unternehmen eröffnete dies flexiblere und risikoärmere Finanzierungs- und Zusagemöglichkeiten. Damit wäre Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen gedient. Allerdings sollte eins von Anfang an klar sein: Die betriebliche Altersversorgung ist mehr als ein bloßer Vermögensbildungsvorgang. Ein Spezifikum der Betriebsrente ist die garantierte Leistung, die auch biometrische Risiken wie Tod, Langlebigkeit und Invalidität abdeckt. Allein der dahinter stehende Fürsorgegedanke rechtfertigt eine besondere steuerliche Behandlung.

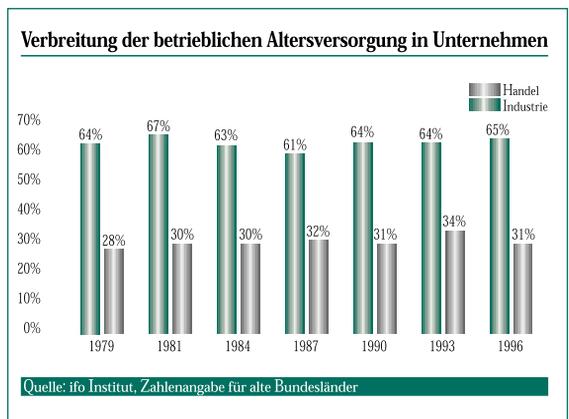
Mittlerweile liegen zahlreiche Reformvorschläge vor, die auf die Schaffung betrieblicher Pensionsfonds abzielen. Sie tragen den Zielvorstellungen der Industrie im Großen und Ganzen Rechnung. Insbesondere der Vorschlag, die Unterstützungskasse zu einem Pensionsfonds internationalen Zuschnitts auszubauen, scheint eine durchaus praktikable und überlegenswerte Variante zu sein. Alle arbeits- und steuerrechtlichen Anpassungen, die für die Umgestaltung der Unterstützungskasse zu einem Pensionsfonds notwendig sind, lassen sich in der bestehenden Systematik realisieren. Eines neuen, 5. Durchführungsweges bedarf es nicht.

Die Unterstützungskasse bildet geradezu die ideale Ausgangsbasis für die Einrichtung von Pensionsfonds: Auslagerung des Versorgungsaufwands, keine Anlagebeschränkungen, nachgelagerte Besteuerung, Finanzierung der Versorgungsleistungen über Gehaltsumwandlung, Möglichkeit des Betriebsausgabenabzugs. Die für die betriebliche Altersversorgung charakteristische Absicherung biometrischer Risiken lässt sich „unter einem Dach“ problemlos managen. Über die rückgedeckte Variante der Unterstützungskasse können die Unternehmen den notwendigen Risikoausgleich herbeiführen.

Neuer, 5. Durchführungsweg nicht vonnöten

Schon dies eröffnet dem interessierten Unternehmen ein breites Spektrum an Möglichkeiten, Sicherheit und Berechenbarkeit. Mit geringem gesetzgeberischem Aufwand könnte die Unterstützungskasse zu einem Pensionsfonds ausgebaut werden. Erforderlich wären lediglich neben einer gesetzlichen Einführung von Beitragszusagen steuerliche Regelungen, die eine flexible Dotierung und Ausfinanzierung für den Arbeitgeber eröffnen.

Gerade aus steuerlicher Sicht wäre es erfolgversprechender, an vorhandene Strukturen anzuknüpfen. Denn ungeachtet der spezifischen Ausgestaltung der favorisierten Reformvorschläge stehen alle steuerlichen



Modifikationen unter dem Diktat der knappen öffentlichen Mittel. Auch gut begründete Reformvorschläge könnten allein deshalb auf Ablehnung stoßen, weil sie nicht finanzierbar sind.

Die sehr unterschiedlichen Gründe für die, gemessen an den Notwendigkeiten und Potenzialen, unzureichende Verbreitung der Betriebsrente im industriellen Mittelstand müssen der Politik bewusst werden. Nur so kann es gelingen, die Rahmenbedingungen zu verbessern. Was fehlt, ist der entsprechende Mut der Politiker aller Parteien. Bleibt zu hoffen, dass es möglichst bald zu einer Fortsetzung der begonnenen Reformen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung kommt, damit die Betriebsrente wieder zu einem für die Unternehmen attraktiven, flexiblen und nicht zuletzt kalkulierbaren Instrument wird.

*Dr. Dieter Hundt,
Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*

Solidargemeinschaft zur Gewährleistung von betrieblichen Versorgungsansprüchen



*Dr. Dieter Hundt, Präsident der
Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände*

Mit ihrer rd. 160-jährigen Geschichte hat die betriebliche Altersversorgung in Deutschland eine lange und gute Tradition. Ihr kommt neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Eigenvorsorge ein fester Platz im Dreisäulensystem der Alterssicherung zu. Hierzu hat die Insolvenzsicherung von Versorgungsverpflichtungen einen wesentlichen Beitrag geleistet. In diesem Jahr kann der Pensionssicherungsverein, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) auf ein Vierteljahrhundert erfolgreicher Tätigkeit als gesetzlicher Träger der Insolvenzsicherung zurückblicken. Er ist selbst ein unentbehrlicher Bestandteil der betrieblichen Altersversorgung geworden.

Insolvenzen sind erfahrungsgemäß unvermeidbares Element einer Marktwirtschaft, die sich durch den Wandel von Angebot und Nachfrage in einem ständigen Prozess struktureller Veränderungen befindet. Selbst ausgeklügelte Frühwarnsysteme können nicht verhindern, dass Nachfrageschwankungen, Wechselkursveränderungen, außen- und binnenwirtschaftliche Schocks, aber auch Prognosefehler und Fehleinschätzungen Bereinigungsprozesse erzwingen, die zu Insolvenzen führen. Die damit verbundenen Risiken sind im PSVaG im Sinne einer Solidargemeinschaft zur Gewährleistung von betrieblichen Versorgungsansprüchen abgedeckt worden.

Eine Versorgungszusage stellt für die Unternehmen die zeitlich weitreichendste Verpflichtung dar. Nicht selten führen Aufbau- und Leistungsphase

zu Rechtsverhältnissen, die über 50 Jahre bestehen und damit den wirtschaftlichen Planungshorizont der Unternehmen bei weitem übersteigen. Bei Versorgungsformen mit direkter oder indirekter Verpflichtung der Arbeitgeber dem Begünstigten gegenüber beruht die Realisierung der Altersversorgungszusage auf der andauernden Solvenz des Arbeitgebers. Durch die Insolvenzsicherung wird das Schicksal der Versorgungszusage vom wirtschaftlichen Schicksal des Arbeitgebers getrennt und gegen einen insolvenzbedingten Ausfall gesichert. Durch diese Ausfallsicherung leistet der PSVaG einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung der betrieblichen Altersversorgung als 2. Säule im Dreisäulensystem der Alterssicherung und zur Wahrung der sozialpolitischen Funktion der betrieblichen Altersversorgung.

Insolvenzsicherung – sozialpolitischer Beitrag der Unternehmen

Nach wie vor sind weit mehr als die Hälfte der Deckungsmittel für die betriebliche Altersversorgung in den insolvenzsicherungspflichtigen Durchführungswegen angesammelt. Von rd. 531 Mrd. DM der für das Jahr 1997 registrierten gesamten Deckungsmittel entfallen über 300 Mrd. auf die Direktzusagen. Ende 1999 betrug der Kapitalwert der beim PSVaG unter Insolvenzschutz stehenden Versorgungsverpflichtungen rd. 370 Mrd. DM. Die Konkursstatistik der letzten Jahrzehnte zeigt, dass bei drei von vier Konkursanträgen nicht einmal die Verfahrenskosten abgedeckt werden konnten und ein Konkursverfahren mangels Masse entweder nicht eröffnet oder später eingestellt werden musste. Durch die Ausfallsicherung der Versorgungsbezüge und -anwartschaften leistet der PSVaG einen wichtigen sozialpolitischen Beitrag. Am Ende des 25. Geschäftsjahres 1999 standen 3,5 Mio. Rentner und 4,2 Mio. Anwärter unter Insolvenzschutz. Damit brauchten sich 7,7 Mio. Versorgungs- bzw. Anspruchsberechtigte auch im Falle der Insolvenz ihrer Unternehmen keine Sorgen um die Sicherheit ihrer Betriebsrenten zu machen.

Ausgleichende Rolle in den Gremien der Gläubigerbeteiligung

Über die Sicherstellung der Versorgungsleistungen hinaus nimmt der PSVaG auch im Insolvenzverfahren eine wichtige Stellung ein. Durch die Übernahme der Leistungsverpflichtung des insolventen Unternehmens gegenüber den Versorgungsberechtigten wird der PSVaG regelmäßig zu einem der größten nichtbevorrechtigten Gläubiger des Konkurs- bzw. Insolvenzverfahrens. Durch seine Mitarbeit in den Gremien der Gläubigerbeteiligung sorgt der PSVaG

für einen Ausgleich gegensätzlicher Interessen der auf eine effektive Realisierung ihrer Sicherungsrechte bedachten Absonderungsgläubiger und der an einer möglichst hohen Insolvenzdividende interessierten ungesicherten Gläubiger. Vor dem Hintergrund der in der Regel dominanten Stellung der Absonderungsgläubiger sorgt der PSVaG für die Wertsicherung der Masse und leistet damit einen wichtigen Beitrag zum sozialverträglichen Ausscheiden eines Unternehmens aus dem Markt.

Ohne die Sicherung der auf einer unmittelbaren Verpflichtung des Arbeitgebers beruhenden Versorgungszusagen wäre das für die Bundesrepublik charakteristische System der Freiwilligkeit bei der Einführung und der Gestaltungsvielfalt bei der Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung kaum mehr denkbar. Durch die große Zahl der angebotenen Durchführungswege wird den Arbeitgebern die Möglichkeit geboten, ein an die konkreten Bedürfnisse des Unternehmens angepasstes Versorgungssystem einzurichten. Die Insolvenzsicherung schafft hier ein Sicherungsäquivalent zur gesetzlichen Rentenversicherung und gewährleistet die Tragfähigkeit der betrieblichen Altersversorgung als 2. Säule der Alterssicherung. Damit gewährleistet die Insolvenzsicherung gleichzeitig die Möglichkeit, durch Pensionsrückstellungen – also über den Weg der Steuerstundung – im Unternehmen Deckungskapital für Investitionen anzusammeln. In einer tendenziell nicht optimal mit Eigenkapital ausgestatteten Wirtschaft ist diese Option für viele Unternehmen nach wie vor von erheblicher Bedeutung. Für die Versorgungsberechtigten beinhaltet die Sicherung der Pensionsrückstellungen durch den PSVaG eine hohe Sicherheit und schafft daher eine große Akzeptanz dieses Durchführungsweges.

In den zurückliegenden 25 Geschäftsjahren hat der PSVaG die schwierige Aufgabe des Ausgleichs widerstreitender Interessen wahrgenommen, indem er die sozialen Belange der Arbeitnehmer durch Sicherstellung der Betriebsrenten in der Insolvenz mit den finanziellen Belastungen der Solidargemeinschaft der Unternehmen immer wieder ausgewogen miteinander verbunden hat. Dies gilt auch für die Balance der Belastung von kleinen und größeren Unternehmen. Trotz einiger Zusammenbrüche von Großunternehmen ist die Kosten-Nutzen-Relation des PSVaG für kleinere Unternehmen über die Jahre gesehen sogar günstiger als für große Unternehmen, wenn das Beitragsaufkommen dem SchADVolumen für den PSVaG nach Unternehmensgrößenklassen gegenübergestellt wird.

**Kosten-Nutzen-Relation
für kleinere Unternehmen
günstig**

Der durchschnittliche Beitragssatz des PSVaG der zurückliegenden 25 Jahre lag bei 2,0 Promille. Der durchschnittliche Insolvenzsicherungsbeitrag an

den Gesamtaufwendungen für die Altersversorgung betrug etwa 2 Prozent, eine Größenordnung, die die mit dem PSVaG gewählte Konzeption der Risikoabsicherung als adäquat bestätigt. Aus diesem Erfolg resultiert die unbestreitbare Anerkennung, die dem PSVaG entgegengebracht wird. Auch wenn Vergleiche mit anderen Institutionen kaum möglich sind, ist dennoch festzustellen, dass sich der PSVaG durch eine schlanke Verwaltung und effiziente Wahrnehmung seiner Aufgaben auszeichnet. Dies spiegelt sich in der hohen 5-stelligen Zahl der jährlich zu bearbeitenden Versorgungsfälle wider, die der PSVaG mit einer Mitarbeiterzahl von zuletzt 114 abwickelt.

**Ordnungspolitisches
Vorbild für die
Entwicklung freiwilliger
Alternativen**

Anders als bei der öffentlichen gesetzlichen Rentenversicherung wurde der privatwirtschaftlich organisierten betrieblichen Altersversorgung ein privatwirtschaftliches Insolvenzschutzsystem gegenübergestellt. Diese Lösung geht zurück auf eine Initiative der Arbeitgeber, die den PSVaG zusammen mit dem Bundesverband der deutschen Industrie und dem Verband der Lebensversicherungs-Unternehmen als Selbsthilfeorganisation der deutschen Wirtschaft auf freiwilliger Basis als Alternative zu einer staatlichen Zwangslösung ins Leben gerufen haben. Damit haben die Arbeitgeber nicht nur ein Bekenntnis zu ihrer Verantwortung zur Lösung eines sozialpolitischen Problems dokumentiert, sondern durch Einbringung ihrer wirtschaftlichen Kompetenz auch neue Wege einer sachgerechten und funktionalen Lösung aufgezeigt. Der Erfolg spricht dafür, auch in anderen Bereichen auf staatliche Zwangslösungen zu verzichten und auf effektive Selbsthilfemechanismen zu setzen. Nicht zuletzt bei der Diskussion um die künftige Entwicklung der Alterssicherung in Deutschland könnten sich aus einem solchen ordnungspolitischen Ansatz innovative Elemente ergeben.

Anforderungen an die betriebliche Altersversorgung

Durch die demographische Entwicklung, die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit und soziale Strukturveränderungen haben sich die finanziellen Rahmenbedingungen der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung erheblich verändert. Die daraus resultierenden Belastungen konfrontieren die Rentenversicherung in der Zukunft mit erheblichen Finanzierungsproblemen, die eine Absenkung des Rentenniveaus unausweichlich machen. Deshalb wird die

Gesetzliche Rentenversicherung künftig keine Lebensstandardsicherung mehr gewährleisten können, sondern sich auf eine Basissicherung beschränken müssen.

Die damit verbundene Senkung der Abgabenlast schafft den erforderlichen finanziellen Spielraum und setzt Anreize für den Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Alterssicherung im Wege der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Eigenvorsorge. Dieser Spielraum ist unbedingt erforderlich, um den wegen der verminderten Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung entstehenden zusätzlichen Versorgungsbedarf im Alter abzudecken. Auf diesem Weg kann sukzessive ein Übergang zu einem Mischsystem aus kollektiver, umlagefinanzierter Basissicherung über die Gesetzliche Rentenversicherung sowie größeren Anteilen individueller und kapitalgedeckte Altersvorsorge durch betriebliche Altersversorgung und private Eigenvorsorge eingeleitet werden.

Hieraus wird deutlich, dass sich die notwendigen Reformen des Alterssicherungssystems nicht auf die Rentenversicherung beschränken können, sondern auch die 2. und 3. Säule in ein Gesamtkonzept mit einbeziehen müssen. Ohne ein „säulenübergreifendes“ Konzept wird die Politik den jüngeren Arbeitnehmern keine hinreichende Alterssicherung versprechen können. Je später mit den erforderlichen Schritten begonnen wird, desto geringer wird die Entlastungswirkung in den schwierigen Jahren nach 2015 sein.

Reform durch säulen-
übergreifendes Konzept

Dabei kommt der betrieblichen Altersversorgung wegen der Absicherung biometrischer Risiken ein besonderer sozialpolitischer Stellenwert zu. Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Versorgungsbedarf und Versorgungssicherheit können über die betriebliche Altersversorgung optimal miteinander kombiniert werden. Zudem zeichnet sich die betriebliche Altersversorgung durch eine hohe Effizienz im Hinblick auf das Verhältnis von Beitrag und Leistung aus. Zusammen mit der privaten Eigenvorsorge als 3. Säule bietet sie die Möglichkeit, individuelle Alterssicherungskonzepte auf die vorhandenen Risikostrukturen abzustellen. Darüber hinaus beinhaltet die betriebliche Altersversorgung ein erhebliches Gestaltungspotenzial für die Lösung aktueller sozialpolitischer Herausforderungen. Gerade bei der Frage der Finanzierung eines vorzeitigen Überganges vom Erwerbsleben in den Ruhestand werden Wege aufgezeigt, wie Abschläge wegen eines vorzeitigen Rentenbezuges auszufinanzieren und ohne beitrags erhöhende Belastungen der Sozialversicherungssysteme ausgeglichen werden können.

Trotz ihrer steigenden Bedeutung und ihrer Vorzüge hat die betriebliche Altersversorgung an Breite eingebüßt. Der Grund hierfür liegt in einem Bündel unterschiedlicher Faktoren:

- Zum einen ist die betriebliche Altersversorgung als wichtigste freiwillige Sozialleistung der Unternehmen neben ihrer sozialpolitischen Einbindung eng an die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gebunden. Mit der fortschreitenden Globalisierung geht nicht nur eine verschärfte Konkurrenz von Produkten und Leistungen einher, sondern auch ein zunehmender Wettbewerb der Wirtschaftsstandorte, der maßgeblich von den Kosten des Produktionsfaktors Arbeit bestimmt wird. Angesichts der im internationalen Vergleich ohnehin hohen Lohnzusatzkosten deutscher Unternehmen üben viele Arbeitgeber Zurückhaltung bei der Zusage von freiwilligen zusätzlichen Versorgungsleistungen in Form einer Betriebsrente. Die Senkung der Lohnzusatzkosten, an denen die Beiträge zu den sozialen Sicherungssystemen maßgeblich beteiligt sind, hat daher hohe Priorität.
- Zum anderen löst der Strukturwandel des Arbeitsmarktes vielfach das traditionelle Bild der einheitlichen Erwerbsbiographie ab. Schwankende Arbeits-einkommen mit variablen Vergütungsbestandteilen und variable Arbeitszeitmodelle gewinnen an Bedeutung und stellen neue Anforderungen an die Versorgungssysteme. Bausteinmodelle, Aufwandsbestimmtheit und Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer charakterisieren die Anforderungen an ein modernes Versorgungssystem. Die mit der historischen Entwicklung gewachsenen statischen Vorschriften des Betriebsrentenrechts sind an diese veränderten Rahmenbedingungen und die daraus folgenden Flexibilitätsbedürfnisse nicht hinreichend angepasst.
- Schließlich ist die Stagnation von Neuzusagen maßgeblich auf die kostenintensive Ausgestaltung der arbeits- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen, die zu einer Erhöhung der Lohnzusatzkosten führen und den Gestaltungsspielraum der Unternehmen für Betriebsrentenzusagen einschränken. Die schrittweise Anhebung des Rechnungszinsfußes für Pensionsrückstellungen von 3,5 Prozent auf 6 Prozent, die Verdoppelung des Pauschalsteuersatzes für Beiträge zu den versicherungsförmigen Durchführungswegen von 10 Prozent auf 20 Prozent sowie die Anpassungsverpflichtung der Betriebsrenten an den vollen Kaufkraftverlust dokumentieren die nachhaltigen Kostenbelastungen betrieblicher Versorgungszusagen. Bislang haben sich zu wenig Perspektiven für eine Umkehr dieses Trends

ergeben. Auch in den jüngsten steuerlichen Reformgesetzen wird die betriebliche Altersversorgung weiterhin belastet. Sowohl das Steuerentlastungsgesetz 1999 / 2000 / 2002 als auch das Steuerbereinigungsgesetz 1999 führen zu einer erneuten Kostenbelastung der betrieblichen Altersversorgung.

Damit die betriebliche Altersversorgung den ihr zukommenden Stellenwert im Alterssicherungssystem in Zukunft auch ausfüllen kann, müssen die gesetzlichen Rahmenbedingungen konsequent verbessert und an die aktuellen Entwicklungen und Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepasst werden. Ziel muss es sein, der betrieblichen Altersversorgung durch gesetzliche Anreize und eine gesteigerte Attraktivität mehr Breitenwirkung zu verleihen, damit vor allem auch kleinere und mittlere Unternehmen für das Instrument der betrieblichen Altersversorgung gewonnen werden können. Gerade über eine betriebliche Altersversorgung können auch solche Arbeitnehmer erreicht werden, denen bisher der Zugang zu einer zusätzlichen Alterssicherung fehlt.

Breitenwirkung der betrieblichen Altersversorgung verstärken

Die Maßnahmen des Rentenreformgesetzes 1999 beinhalten zwar begrüßenswerte Ansätze und Klarstellungen, reichen jedoch bei weitem nicht aus, um der betrieblichen Altersversorgung den gewünschten Auftrieb zu verleihen. Für die Unternehmen stellen Versorgungszusagen die zeitlich weitgehendsten Verpflichtungen dar, die sogar weit über die strategischen Planungszeiträume hinausgehen. Deshalb besteht erheblicher Handlungsbedarf, um Versorgungszusagen in Zukunft kalkulierbarer, finanzierbarer und flexibler zu gestalten.

Verbesserung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen

Um die Versorgungszusage kalkulierbar zu machen und das finanzielle Risiko der Erteilung einer Versorgungszusage zu reduzieren, muss dem Arbeitgeber über die vorhandenen Gestaltungsformen hinaus die Möglichkeit eingeräumt werden, die Versorgungspläne aufwandsbestimmt auszugestalten, indem er nicht mehr eine bestimmte Rentenleistung versprechen muss, sondern seine Verpflichtung auf die Zahlung der Finanzierungsbeiträge beschränken kann. Der Arbeitgeber wäre so in der Lage, seinen Arbeitnehmern Rentenbausteine anzubieten. Solche Beitragszusagen machen das Versorgungsversprechen kalkulierbar und verschaffen dem Arbeitgeber Planungssicherheit.

Wegen der angestrebten Mobilität der Arbeitnehmer und im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung wird eine Verkürzung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen gefordert, um den Arbeitnehmern bei einem Wechsel des Arbeitgebers die Betriebsrentenanwartschaften zu erhalten. Eine derartige Verkürzung läuft auf eine zusätzliche Belastung der betrieblichen Altersversorgung hinaus und würde gerade kleinere Unternehmen abschrecken, Versorgungszusagen auszusprechen. Dies gilt um so mehr, wenn eine solche Regelung ohne Anpassung der steuerlichen Rahmenbedingungen vorgenommen würde. Ohne die Möglichkeit, mit einer Ausfinanzierung von Anwartschaften entsprechend früher beginnen zu können, würden die Kosten für eine Versorgungszusage erheblich erhöht. Ohne steuerliche Flankierung würde der betrieblichen Altersversorgung weiterer Schaden zugefügt.

Arbeitnehmer in den Aufbau von Versorgungskapital einbinden

Zu begrüßen ist demgegenüber die durch das Rentenreformgesetz 1999 im Betriebsrentengesetz eingefügte Klarstellung, dass die Entgeltumwandlung in Direktzusagen, Pensionskassenanwartschaften und eine Unterstützungskassenversorgung als betriebliche Altersversorgung anzuerkennen ist. In dieser Klarstellung liegt ein erhebliches Potenzial für eine konsequente Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung, indem sie die Arbeitnehmer in den Aufbau von Versorgungskapital einbezieht und damit die 2. und 3. Säule der Alterssicherung enger zusammenrückt. Auf diesem Wege lässt sich die Vergütung der Mitarbeiter flexibel an die individuellen Präferenzen und Versorgungsbedürfnisse anpassen. Gleichzeitig wird den Unternehmen die Möglichkeit gegeben, den Arbeitnehmern den Weg zu einer betrieblichen Altersversorgung zu öffnen, ohne angesichts des hohen internationalen Wettbewerbsdrucks eine Erhöhung der Personalzusatzkosten in Kauf nehmen zu müssen.

Hierin liegt für viele Unternehmen die Chance, die betriebliche Altersversorgung in attraktive Vergütungskonzepte einzubinden, die auch bei der Suche nach jungen Fachkräften eine immer größere Rolle spielen. Gerade wegen des wachsenden Bewusstseins der jüngeren Generation für die Versorgungsproblematik werden die Betriebsrenten einen wachsenden Stellenwert bei der Arbeitsplatzsuche einnehmen. Gleichzeitig stärkt die Sicherung des Lebensstandards über das Berufsleben hinaus das partnerschaftliche Element zwischen Mitarbeiter und Unternehmen und fördert dadurch die Leistungsmotivation der Mitarbeiter und die Identifikation mit dem Unternehmen. In diesem Zusammenhang trägt die Sicherung der Versorgungszusagen durch den

PSVaG bei den einschlägigen Durchführungswegen zu der Bereitschaft der Arbeitnehmer bei, auf Teile ihrer Barbezüge zu verzichten und sie gegen eine betriebliche Versorgungszusage einzutauschen.

Wie die jüngsten tarifpolitischen Entwicklungen zeigen, ist dieser Weg zu einer zusätzlichen kapitalgedeckten Alterssicherung längst nicht mehr nur auf Führungskräfte beschränkt. So machen z. B. die Tarifverträge der Chemischen Industrie und im Versicherungsbereich deutlich, wie auf tarifvertraglicher Ebene effektive Anreize zum flächendeckenden Ausbau der betrieblichen Altersversorgung geschaffen werden können.

Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen

Die steuerrechtlichen Rahmenbedingungen haben wegen der mit Kostenbelastungen verbundenen Lenkungsfunktion erheblichen Einfluss auf die Zusagebereitschaft für betriebliche Versorgungsleistungen durch die Arbeitgeber und die Attraktivität für die Arbeitnehmer. Deshalb kommt der Forderung nach steuerbereinigten Beiträgen zur Alterssicherung eine zentrale Bedeutung zu. Bislang werden die Beiträge an die versicherungsförmigen Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse pauschal mit einem Steuersatz von 20 Prozent und die Versorgungsleistungen mit dem Ertragsanteil besteuert (vorgelagerte Besteuerung). Damit stehen die Steuerbeträge nicht mehr zum Aufbau von Versorgungskapital zur Verfügung. Sowohl aus steuersystematischen Gründen als auch, um die Effizienz dieser Versorgungswege zu steigern und verstärkt Anreize zum Aufbau einer solchen Versorgung zu setzen, sollten die Beträge wie bei Direktzusagen und der Unterstützungskassenversorgung steuerfrei gestellt und die Rentenleistungen dafür normal versteuert werden (nachgelagerte Besteuerung). Dieser Schritt wäre nicht nur steuersystematisch sinnvoll, sondern würde insgesamt den aus demographischen Gründen gebotenen Zugang zur kapitalgedeckten Alterssicherung erleichtern.

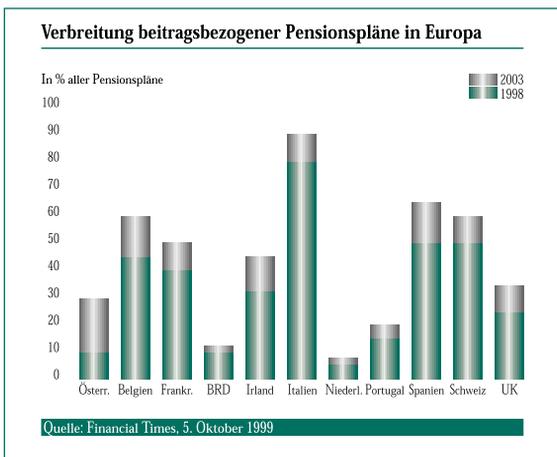
Korrekturbedürftig ist auch die fehlende steuerliche Anerkennung des vollen Umfangs der Versorgungsverpflichtung des Arbeitgebers bei Direktzusagen. Bei diesem mit einem Deckungskapital von über 300 Mrd. DM nach wie vor dominanten Durchführungsweg ist die Abzinsungspflicht mit einem Rechnungszinsfuß von 6 Prozent überhöht und führt dazu, dass die Rückstellungen

wegen der Abzinsung den Umfang der Versorgungsverpflichtung nicht abdecken können. Die Senkung des Rechnungszinsfußes ist deshalb ein wichtiger Schritt, um die Finanzierbarkeit von Direktzusagen zu gewährleisten.

Steuerliche Fördermittel auf die Alterssicherung konzentrieren

Um die Flexibilität der betrieblichen Altersversorgung weiterhin zu erhöhen, ist die Möglichkeit einer steuerneutralen Übertragung von Deckungsmitteln in andere Versorgungswerke von besonderer Bedeutung. Die im Steuerbereinigungsgesetz 1999 enthaltene Möglichkeit der lohnsteuerfreien Übertragung von Versorgungsansprüchen und -anwartschaften aus Direkt- und Unterstützungskassenzusagen auf eine Direktversicherung oder Pensionskasse stellt einen Schritt in die richtige Richtung dar. Leider ist diese Möglichkeit bislang nur auf die Fälle der Unternehmensliquidation begrenzt. Auch hier besteht noch Handlungsbedarf.

Angesichts ihrer sozialpolitischen Bedeutung hat die betriebliche Altersversorgung einen Anspruch auf eine angemessene steuerliche Behandlung. Vor diesem Hintergrund ist die Absicht zu begrüßen, steuerliche Fördermittel künftig auf die Alterssicherung zu konzentrieren. Dies ist ein erster Schritt, um das vorhandene Sparpotenzial für die Alterssicherung zu mobilisieren und auf dieses Sparziel zu konzentrieren.



Weiterentwicklung der Durchführungswege

Eine Modernisierung der betrieblichen Altersversorgung muss über die Reform der steuerrechtlichen Einzelatbestände hinausreichen. Es geht darum, die Durchführungswege selbst den modernen Arbeitsmarkttendenzen und internationalen Standards anzupassen. Um dem Flexibilitätsbedürfnis von Unternehmen und Mitarbeitern bei der Ausgestaltung von Versorgungszusagen Rechnung zu tragen, sollten Unterstützungs- und Pensionskassen in

Richtung auf Pensionsfonds weiterentwickelt werden. Bei diesen Durchführungsweegen bestehen in besonderem Maße Potenziale zur Steigerung der Effizienz durch eine Optimierung der Kapitalanlagemöglichkeiten. Vor allem in international tätigen Unternehmen stellt die Weiterentwicklung der Durchführungswege ein wichtiges Anliegen dar. Um Versorgungslücken von im Ausland tätigen Arbeitnehmern schließen zu können, besteht ein besonderes Bedürfnis einer grenzüberschreitenden Mitgliedschaft der Mitarbeiter in einem Versorgungswerk. Auch hier spielt der Übergang zur nachgelagerten Besteuerung eine wichtige Rolle, da sie auf internationaler Ebene seit langem einen Standard darstellt.

Ausblick

Starre Vorschriften, hohe Kostenbelastungen und eine festgefahrene Reformdiskussion kennzeichnen die Situation der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. Die absehbaren finanziellen Schwierigkeiten der gesetzlichen Rentenversicherung machen unmissverständlich deutlich, dass die betriebliche Altersversorgung als kapitalgedeckte Alternative zur umlagefinanzierten Alterssicherung eine stärkere Bedeutung erlangen muss. Um die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu erhöhen, kommt es vor allem darauf an, Arbeitgebern und Arbeitnehmern größere finanzielle Spielräume für ein stärkeres Engagement in der 2. und 3. Säule zu verschaffen.

Anschluss an internationale Standards suchen

Nach wie vor spielt die Insolvenzsicherung der Versorgungszusagen eine wichtige sozialpolitische Rolle, auch als Basis für die Akzeptanz der betrieblichen Altersversorgung, da sie für ein ausgewogenes Verhältnis von Sicherheit und Kostenbelastung sorgt. Angesichts der durch die Globalisierung veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen darf eine Stärkung der 2. Säule aber nicht zu einer zusätzlichen Belastung des Faktors Arbeit führen. Deshalb muss an dem Prinzip der Freiwilligkeit bei der Zusage einer betrieblichen Versorgungsleistung festgehalten werden. Ziel muss es sein, den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung durch eine entschlossene Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen konsequent zu erweitern und damit den Anschluss an internationale Standards zu erreichen.

Dr. Bernd Michaels,

Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V.

Die Aufgabe der Versicherungswirtschaft bei der betrieblichen Altersversorgung und der Insolvenzsicherung



*Dr. Bernd Michaels, Präsident des
Gesamtverbandes der Deutschen
Versicherungswirtschaft e.V.*

Die Versicherungswirtschaft spielt im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung und bei der Sicherung der Anwartschaften und Ansprüche der Berechtigten (das sind die Arbeitnehmer und sonstigen Berechtigten im Sinne des § 17 BetrAVG) eine wichtige Rolle. Es sind, genau gesagt, 4 Aufgaben, die die Versicherungswirtschaft in diesem Bereich übernimmt. Zum einen bietet die Versicherungswirtschaft einen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung an, die Direktversicherung (§ 1 Abs. 2 BetrAVG). Weiter gibt sie den Arbeitgebern, die ihren Arbeitnehmern Direktzusagen machen oder eine Unterstützungskasse gründen, die Möglichkeit, die zugesagten Leistungen durch Rückdeckungsversicherungen zu finanzieren. Versicherer haben zudem Gruppenunterstützungskassen gegründet, damit auch

kleine und mittlere Unternehmen Zusagen auf betriebliche Altersversorgung machen können, indem sie sich einer Gruppenunterstützungskasse anschließen.

Die einzelnen Lebensversicherer sind auch Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zusagen, die gegebenenfalls durch den PSVaG abgesichert werden müssen. Schließlich gehörte die Versicherungswirtschaft zu den Gründungsmitgliedern und ist derzeit Vertragspartnerin und Mitglied des PSVaG. Sie hat die Aufgabe, für den PSVaG im Falle der Insolvenz die zu sichernden Renten durch ein Konsortium von Lebensversicherern

abzuwickeln. Der PSVaG ist seinerseits als Versicherer Mitglied des Gesamtverbandes der deutschen Versicherungswirtschaft.

Direktversicherung

Eine der 4 Durchführungsformen der betrieblichen Altersversorgung ist die Direktversicherung nach § 1 Abs. 2 S. 1 BetrAVG. Bei einer Direktversicherung schließt der Arbeitgeber eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers ab; der Arbeitnehmer (oder andere Berechtigte im Sinne des § 17 BetrAVG) oder seine Hinterbliebenen sind hinsichtlich der Leistungen des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt. Bei der Direktversicherung hängt es von der Ausgestaltung des Versicherungsvertrages ab, ob Insolvenzschutz durch den PSVaG erforderlich ist und nach § 7 BetrAVG auch zur Verfügung gestellt wird. In der Praxis ist aufgrund der vertraglichen Ausgestaltung überwiegend kein Insolvenzschutz erforderlich.

Zunehmende Bedeutung durch Anzahl der kleinen Unternehmen

Die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung in Form der Direktversicherung hat aus gesamtwirtschaftlicher Sicht seit Anfang der 70er Jahre zugenommen. Der Anteil der Unternehmen, die Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Direktversicherung gaben, hatte – gemessen an der Gesamtzahl aller Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung – bereits von 1973 bis 1976 von 47,9 Prozent auf 57 Prozent zugenommen. Das hat seine Ursache vor allem in der Anzahl der kleinen Unternehmen, die zahlenmäßig mehr ins Gewicht fallen. Auch die Zahl der Verträge hat deutlich zugenommen: Im Jahre 1990 bestanden insgesamt 3.831.659 Verträge, 1998 waren es dagegen schon 5.385.032 Direktversicherungsverträge in Deutschland. Das Gesamtvolumen der zur Verfügung stehenden Deckungsmittel für alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung betrug 1996 etwa 515 Mrd. DM. Die Direktzusage ist mit einem Anteil von 57 Prozent der Deckungsmittel die mit Abstand am weitesten verbreitete Form der betrieblichen Altersversorgung. Auf die Pensionskasse entfallen 22 Prozent, auf die Direktversicherung aber immer noch 13 Prozent und auf die Unterstützungskassen 8 Prozent der Deckungsmittel.

Mit der rechtlichen Anerkennung der Gehaltsumwandlung hat sich der zukunftsweisende Gedanke der Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer an der

Altersversorgung durchgesetzt. Damit sind die arbeits- und insolvenzrechtlichen Voraussetzungen für eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in Form der Direktversicherung geschaffen. Ob die 2. Säule der Altersversorgung tatsächlich an Bedeutung gewinnen wird, hängt im Wesentlichen noch von der staatlichen Förderung ab.

Direktversicherung mit unwiderruflichem Bezugsrecht

Eine Insolvenz des Arbeitgebers (Unternehmens) gefährdet die Anwartschaften und Ansprüche des Arbeitnehmers. Bei der Direktversicherung besteht dieses Risiko bei entsprechender vertraglicher Gestaltung nicht. Da Insolvenz des Arbeitgebers die Leistungsfähigkeit der Versicherung nicht beeinträchtigt und Beiträge bereits eingezahlt sind, ist Insolvenzschutz bei der Direktversicherung grundsätzlich nicht erforderlich. Das Vermögen ist vom Arbeitgeber auf den Versicherer ausgelagert. Das Versicherungsunternehmen unterliegt der Versicherungsaufsicht.

Zwar sind theoretisch auch Versicherer „insolvenzfähig“. In der Praxis kommt dies jedoch aufgrund der strengen Anlagevorschriften und der Kontrolle durch das Versicherungsaufsichtsamt nicht vor, so dass der Gesetzgeber davon ausgeht, dass das Vermögen beim Versicherer für den Versorgungsberechtigten sicher verwaltet wird. Bei einer insolvenzfesten Zusage besteht daher entsprechend auch kein versicherungsbedürftiges Risiko. Eine insolvenzfeste Zusage besteht dann, wenn die für die Erfüllung der Zusage erforderlichen Mittel infolge der Insolvenz des Arbeitgebers nicht ausfallen können. Das ist bei einem unwiderruflichen Bezugsrecht der Fall. Der Arbeitgeber kann ohne Zustimmung des Arbeitnehmers auf die Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Versicherungsvertrag nicht einwirken. Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers stehen dem Arbeitnehmer alle Leistungen aus dem Versicherungsvertrag zu.

**Insolvenzfeste Zusagen:
Kein versicherungsbedürftiges Risiko**

Direktversicherung mit widerruflichem Bezugsrecht

Bei einem versicherungsvertraglich nur widerruflich ausgestalteten Bezugsrecht kann eine Insolvenz des Arbeitgebers Auswirkungen auf die versprochene Leistung haben. Der Insolvenzverwalter tritt mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens an

die Stelle des Arbeitgebers (§ 80 InsO). Bei einem nur widerruflich ausgestalteten Bezugsrecht kann der Insolvenzverwalter als Versicherungsnehmer die Versicherung kündigen; er kann das Bezugsrecht widerrufen, sich als Bezugsberechtigten bezeichnen und die Versicherungsleistung zur Insolvenzmasse ziehen. Zwar verletzt er damit den Arbeitsvertrag, was nach höchstrichterlicher Rechtsprechung aber gleichgültig ist¹. Die Verletzung des Arbeitsvertrages verpflichtet nur zum Schadensersatz. Diese Schadensersatzforderung des Arbeitnehmers ist eine (einfache) Insolvenzforderung.

Insolvenzschutz erforderlich Deshalb ist für Versicherungsverträge mit widerruflichem Bezugsrecht ein Insolvenzschutz erforderlich. Gem. § 7 BetrAVG sind deshalb gesetzlich unverfallbare widerrufliche Bezugsrechte insolvenzgesichert.

Sonderregelung bei der Direktversicherung mit unwiderruflichem Bezugsrecht

Sowohl bei einem widerruflichen wie auch bei einem unwiderruflichen Bezugsrecht ist die Versicherung auch dann gefährdet, wenn der Arbeitgeber die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag – auch mit vorheriger Zustimmung des Arbeitnehmers – abgetreten, beliehen oder verpfändet hat. Tritt der Versicherungsfall ein, bevor der Arbeitgeber die wirtschaftliche Verwertung rückgängig gemacht hat, sind keine bzw. keine ausreichenden Versicherungswerte da, die dem Arbeitnehmer als Versicherungsleistung ausgezahlt werden könnten. Da aber eine wirtschaftliche Verwertung beim unwiderruflichen Bezugsrecht nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers seitens des Arbeitgebers möglich ist, weiß der Arbeitnehmer – wenn er der Verwertung durch den Arbeitgeber zustimmt – um die Gefährdung seines Versicherungsanspruchs. Teilweise wird deshalb vertreten, dass der Insolvenzschutz des Arbeitnehmers bei Zustimmung zur wirtschaftlichen Verwertung im Rahmen eines unwiderruflichen Bezugsrechts nicht notwendig sei. Der Arbeitnehmer brauche den Insolvenzschutz nur dann, wenn der Arbeitgeber seine Rechtsstellung einseitig beeinträchtigen könne.²

Insolvenzschutz nur bei wirtschaftlicher Verwertung Beleihung und Abtretung stellen wegen der Verwertungsmöglichkeiten aber gerade die Vorzüge dieses Durchführungsweges dar. Der Arbeitnehmer ist – so die herrschende Meinung – nach erfolgter Zustimmung auch nicht weniger schützenswert. Eine Zustimmung zu einer wirtschaftlichen

Verwertung ist allein noch kein Versicherungsmissbrauch. § 7 Abs. 5 BetrAVG regelt schließlich abschließend die Fälle der missbräuchlichen Zustimmung zur wirtschaftlichen Nutzung.³ Deshalb besteht Insolvenzschutz auch bei erfolgter Zustimmung des Arbeitnehmers zur wirtschaftlichen Verwertung.

Ausgeschlossen vom Insolvenzschutz sind nach allgemein herrschender Meinung alle Anwartschaften, die „nur“ aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unverfallbar sind.⁴ Eine zu schützende Anwartschaft hat der Arbeitnehmer erst erlangt, wenn er die Fristen des § 1 BetrAVG erfüllt hat. Der Wortlaut des § 7 BetrAVG ist eindeutig: Nur Anwartschaften, die nach § 1 BetrAVG unverfallbar sind, erhalten bei Eintritt des Versorgungsfalles einen Anspruch gegen den Träger des Insolvenzschutzes.⁵

Insolvenzschutz für den Fall von Beitragsrückständen seitens des Arbeitgebers ist im BetrAVG ebenfalls nicht ausdrücklich vorgesehen. In diesen Fällen, die jedoch nur von geringer praktischer Relevanz sind, erhält der Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebene bei Eintritt des Versicherungsfalles eine niedrigere Versicherungsleistung, wenn der Arbeitgeber – etwa wegen Zahlungsschwierigkeiten – die Prämien nicht oder nicht in voller Höhe entrichtet hat. Das Gesetz sieht Insolvenzschutz bei der Versicherung mit unwiderruflichem Bezugsrecht nur bei wirtschaftlicher Verwertung vor, vgl. § 7 Abs. 2 S.1 Nr. 2 BetrAVG.⁶ Eine Verpflichtung des PSVaG zum Entstehen im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers kann richtigerweise nur dann bestehen, wenn er entsprechende Beiträge gem. § 10 Abs. 2 BetrAVG erhält.⁷

Die Direktversicherung bei der Liquidation eines Unternehmens

Mit der Novellierung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2000 geregelt, dass bei Liquidation eines Unternehmens eine Zusage oder eine unverfallbare Anwartschaft nach § 1 Abs. 1 oder eine Versorgungsleistung, die gemäß § 1 Abs. 4 von einer Unterstützungskasse erbracht wird oder zu erbringen ist, von einer Pensionskasse oder von einem Unternehmen der Lebensversicherungsunternehmen übernommen werden kann (§ 4 Abs. 3 BetrAVG).

Zuvor konnten Leistungen nur von einer rückgedeckten Unterstützungskasse übernommen werden. Es bestand steuerlich das Problem, dass Beiträge an eine rückgedeckte

Notwendige Regelungen zur steuerneutralen Übertragung

Unterstützungskasse für einen Leistungsanwärter mit steuermindernder Wirkung nur dann nach § 4 d Abs. 1 Nr. 1 Buchst. C Satz 2 EstG zugewandt werden können, wenn es sich um jährlich laufende, mindestens gleichbleibende oder steigende Beiträge handelt. Die Übernahme von Versorgungsleistungen in Liquidationsfällen kann jedoch regelmäßig nur durch einen Einmalbeitrag erfolgen. Ohne eine Änderung der steuerlichen Regelungen wäre daher in diesen Fällen eine steuerneutrale Übertragung nicht möglich.

Der neue § 4 Abs. 3 BetrAVG sieht vor, dass Versorgungsleistungen direkt von einem Lebensversicherungsunternehmen oder einer Pensionskasse übernommen werden können. Eine Unterstützungskasse braucht nicht zwischengeschaltet zu werden. Übernahmen von Versorgungsleistungen werden dadurch leichter handhabbar und sind einfacher umzusetzen.

Steuerrechtlich soll nach § 3 Nr. 65 EStG die Beitragszahlung in eine Direktversicherung oder Pensionskasse im Zeitpunkt der Übernahme der Versorgungsleistung keine Lohnsteuerpflicht auslösen. Erst im Zeitpunkt der Leistungsauszahlung an den Betriebsrentner soll eine Steuerpflicht entstehen. Diese zu begrüßende Regelung ermöglicht in Zukunft eine steuerneutrale Übertragung der Versorgungsleistung bei Liquidation. Die Arbeitnehmer werden in Liquidationsfällen nicht zusätzlich steuerlich belastet.

Rückdeckungsversicherung

Die Versicherer sind auch bei den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskassenzusage mittelbar beteiligt. Für den Arbeitgeber ist bei Zusage einer Leistung der betrieblichen Altersversorgung Kalkulierbarkeit von besonderer Bedeutung, für den Arbeitnehmer steht Sicherheit im Vordergrund. Diese Anforderungen erfüllt die Rückdeckungsversicherung.

Kalkulierbarkeit für Arbeitgeber, Sicherheit für Arbeitnehmer

Bei einer Rückdeckungsversicherung versichert sich der Arbeitgeber für das von ihm übernommene Risiko ganz oder teilweise durch Abschluss einer Rückdeckungsversicherung auf die Person des Arbeitnehmers bei einem Unternehmen der Lebensversicherung. Die Rechtsbeziehung des Arbeitgebers zum Versicherer hat keinen unmittelbaren rechtlichen Bezug zum Versorgungs-verhältnis. Eine Rückdeckungsversicherung ist kein Durchführungsweg der

betrieblichen Altersversorgung; sie ist keine Versicherung im Sinne des § 1 Abs. 2 BetrAVG, da der Versorgungscharakter fehlt.

Die Rückdeckungsversicherung kann einmal abgeschlossen werden, um die Verpflichtungen aus einer Versorgungszusage extern vorzufinanzieren und um im Wege der Verpfändung das Risiko der Zahlungsfähigkeit des Arbeitgebers bei einer Direktzusage abzusichern, aber auch, um die in Aussicht gestellte Leistung einer Unterstützungskasse abzusichern. Trotz Auslagerung des Vermögens vom Arbeitgeber auf die Unterstützungskasse kann der Arbeitgeber – mit finanzieller Auswirkung auf die Kasse – insolvent werden, so dass die Kasse im Versorgungsfall nicht in der Lage ist, die Versorgungsansprüche der Arbeitnehmer zu erfüllen. Der Arbeitgeber kann beispielsweise bei der Unterstützungskasse ein Darlehen aufnehmen. Unterstützungskassen wurden in der Vergangenheit als besonders günstige „Sparkassen“ der Unternehmen angesehen. Wird der Arbeitgeber insolvent, bevor er das Darlehen zurückgezahlt hat, stehen der Unterstützungskasse nicht die wirtschaftlichen Mittel zur Verfügung, um die Versorgungsleistungen zu erbringen. Aus diesem Grund sind die Arbeitnehmer gegen Insolvenz durch den PSVaG gesichert.

Der Insolvenzschutz ist jedoch nicht in allen Fällen ausreichend. Unzureichend kann der Insolvenzschutz durch den PSVaG sein, da ein Anspruch auf laufende Leistungen gegen den Träger der Insolvenzversicherung im Monat höchstens das 3fache der im Zeitpunkt der ersten Fälligkeit maßgebenden monatlichen Bezugsgröße gem. § 18 SGB IV beträgt (derzeit 13.440 DM in Westdeutschland). Im Falle der Entgeltumwandlung treten anstelle der Höchstgrenzen 3 Zehntel der monatlichen Bezugsgröße gem. § 18 SGB IV, wenn nicht eine nach Barwert oder Deckungskapital mindestens gleichwertige, vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht, d.h. Arbeitnehmer erhalten derzeit nur monatlich 1.344 DM (Westdeutschland) und 1.092 DM (Ostdeutschland). Der Insolvenzschutz fehlt ganz, wenn gesetzliche Unverfallbarkeit noch nicht eingetreten ist.

Insolvenzversicherung durch den PSVaG

Hier greift die Verpfändung einer Rückdeckungsversicherung ein. Die Rückdeckungsversicherung bietet die Möglichkeit, die Ansprüche aus der Versicherung an den Anwärter und die begünstigten Hinterbliebenen zu verpfänden, um den ggf. unzureichenden oder fehlenden Insolvenzschutz der Pensionszusagen bei Unternehmern und leitenden Angestellten zu ergänzen.

Bei Abschluss einer Rückdeckungsversicherung ist der Arbeitgeber nicht von Beiträgen an den PSVaG befreit, auch nicht bei Verpfändung des Anspruchs aus der

Rückdeckungsversicherung an den Arbeitnehmer. Die Rückdeckungsversicherung sichert nur den Arbeitgeber gegen das Risiko, verschafft dem Versorgungsberechtigten aber kein Recht auf Inanspruchnahme einer anderen, dem Konkurs des Arbeitgebers nicht unterfallenden Haftungsmasse.⁸ Bei Einräumung eines Pfandrechts hat der Arbeitnehmer aber ein Recht zur abgesonderten Befriedigung.

Die Versicherungswirtschaft als Arbeitgeber

Die Versicherungswirtschaft erbringt für ihre Mitarbeiter bei den Leistungen für die betriebliche Altersversorgung eine traditionell vorbildliche Leistung. Im Jahre 1998 betragen die gesamten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung des Wirtschaftszweiges rd. 1,8 Mrd. DM. Umgerechnet auf einen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) sind dies ca. 8.500 DM.

Annähernd jeder
Festangestellte in
betriebliche Altersver-
sorgung einbezogen

Es gibt keine exakten Zahlen über die Zahl der Arbeitnehmer, die eine betriebliche Altersversorgung haben. Man kann jedoch davon ausgehen, dass in der Versicherungsbranche annähernd jeder Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag in eine der 4 Formen der betrieblichen Altersversorgung einbezogen ist. Die am häufigsten von den Versicherern als Arbeitgeber gegebenen Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung beziehen sich auf die Durchführungswege der Pensionskasse, Direktversicherung und der rückgedeckten Direktzusage.

Die relative Bedeutung der 4 Durchführungsformen zeigt sich in dem Aufwand, der für diese im Jahr 1998 erbracht wurde. Es handelt sich bei den folgenden Zahlen noch um vorläufige Erhebungen: In Prozent des Entgelts für tatsächlich geleistete Arbeit betragen im Jahre 1998 die Pensionszahlungen aus direkten Versorgungszusagen 11,6 Prozent, die Aufwendungen für Pensionskassen 2 Prozent, für Direktversicherungen 1,1 Prozent und für Unterstützungskassen 0,1 Prozent (zusammen 14,8 Prozent).

Die gesamten Aufwendungen für die Insolvenzsicherung betragen nach einer Statistik des Arbeitgeberverbands der Versicherungsunternehmen in Deutschland (agv) in der Versicherungswirtschaft zusammengerechnet etwa 13 Mio. DM.

Schließlich kommt der Versicherungswirtschaft eine entscheidende Rolle im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung und der Abwicklung des Insolvenzschutzes zu. Sie ist Gründungsmitglied des PSVaG und gleichzeitig wickelt sie Rentenzahlungen für den PSVaG durch ein Konsortium von Lebensversicherern ab. Die Insolvenzsicherung beruht auf einem zweistufigen Modell: Der PSVaG übernimmt das Insolvenzrisiko, die Auszahlung der Rentenleistungen übernimmt das Konsortium.

PSVaG ist privatwirtschaftlich orientiert und privatrechtlich organisiert. Seine Begründer sind die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundesverband der deutschen Industrie und der Verband der Lebensversicherungsunternehmen e.V., jetzt Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft e.V.

Gründung des PSVaG und Mitgliedschaft

Der Pensions-Sicherungs-Verein ist ein Verein auf Gegenseitigkeit. Der Gegenseitigkeitsverein ist eine besondere Unternehmensform der Versicherungswirtschaft. Er ist im vorigen Jahrhundert aus dem genossenschaftlichen Gedanken heraus entstanden, „weil Versicherung nicht als ein auf Gewinn gerichtetes Unternehmen betrieben werden soll, sondern durch die Gemeinschaft der Versicherten selbst.“⁹ Alle Mitglieder des VVaG sind gleichzeitig auch Versicherungsnehmer und tragen gemeinschaftlich das wirtschaftliche Risiko des Versicherungsgeschäfts. Da der PSVaG gem. § 3 Abs. 3 seiner Satzung nicht nur Mitglieder, sondern auch ausnahmsweise Nichtmitglieder versichert, zählt er zu den sogenannten gemischten VVaG (vgl. § 21 Abs. 2 VAG und § 53 Abs. 1 S. 2 VAG).

Der PSVaG ist eine Selbsthilfeeinrichtung der Arbeitgeber (vgl. dazu § 14 BetrAVG), gegründet aus Eigeninitiative der Beteiligten. Der Freiwilligkeit der Leistung der betrieblichen Altersversorgung entspricht die freie Wahl der Durchführungsform und die privatwirtschaftliche Insolvenzsicherung. Öffentlich-rechtlichen Einschlag erhält der PSVaG über die Pflichtversicherung und die Beitragspflicht. Wegen der Beitragspflicht ist der PSVaG ein mit Aufgaben und Befugnissen der öffentlichen Verwaltung beliehenes Unternehmen. Er hat die Rechtsstellung eines Verwaltungsträgers, der öffentliche Verwaltung aufgrund staatlicher Verleihung und unter staatlicher Aufsicht ausübt. Eine öffentlich-rechtliche Lösung über eine eigenständige Bundesanstalt, die Lastenausgleichsbank oder in Anlehnung an bestehende Sozialversicherungseinrichtungen (Berufsgenossenschaften) wäre nicht im Sinne der Beteiligten gewesen. Man

befürchtete den Einstieg in die seit langem von den Gewerkschaften geforderte überbetriebliche Zusatzversorgung.

**Privatrechtliche
Umsetzung eines
sozialpolitischen Zieles**

Mit dem Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit wurde ein sozialpolitisches Ziel privatrechtlich umgesetzt. Der betrieblichen Altersversorgung kommt in der sozialen Marktwirtschaft als betriebliche Sozialleistung eine bedeutende Rolle zu. Sie ist nicht nur die für Arbeitnehmer wichtigste Sozialleistung. Auf sie entfällt auch der weitaus größte Kostenanteil an den freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen. Das sozialpolitische Ziel bestand darin, die bisher nur durch die Konkursordnung unvollständig gesicherten Ruhegelder (einfache Konkursforderungen) vollständig zu sichern.¹⁰ Das ist durch das am 7. Oktober 1974 gegründete Institut des PSVaG gelungen.

Finanziert wird der Insolvenzschutz über die Beitragserhebung nach dem Rentenwertumlageverfahren (§ 10 Abs. 2 und 3 BetrAVG). Dieses Verfahren beteiligt den einzelnen Arbeitgeber am gesamten eingetretenen Schaden eines Jahres entsprechend dem in der Beitragsbemessungsgrundlage festgeschriebenen Umfang seiner eigenen betrieblichen Altersversorgung. Das Jahresaufkommen der Beitragszahler muss zum einen die laufenden auf den PSVaG übergegangenen Versorgungsleistungen für das Geschäftsjahr decken, zum anderen den Wert der zukünftigen, aus diesen Rentenverhältnissen zu erwartenden Rentenzahlungen bis zum Ende der (vom Lebensalter der Versorgungsberechtigten abhängigen) voraussichtlichen Rentenzahlungsdauer. Zusätzlich sind noch die Verwaltungskosten aufzubringen; ferner ist ein gesetzlicher Ausgleichsfonds gegen Schwankungen und unvorhergesehene Belastungen zu bilden.

Dieses System hat sich über die 25 Jahre des PSVaG bewährt. Erstmals ist das System 1982 außergewöhnlich auf die Probe gestellt worden. Im Vergleichsverfahren der AEG hatte die Solidargemeinschaft 1,2 Mrd. DM Rentenverpflichtungen und etwa den gleichen Betrag an Anwartschaften zu übernehmen. Es ist selten, dass ein so großes weltbekanntes Unternehmen insolvent wird. Die Belastungsprobe hat der PSVaG bestanden. Der Beitragssatz betrug zu dieser Zeit einmalig 6,9 Promille anstatt der sonst durchschnittlichen 2,0 Promille.

**Unterstützung durch
Darlehen und Mitarbeiter**

Die Versicherungswirtschaft hat auch finanziell bei der Gründung des PSVaG mitgewirkt. Die 10 Mio. DM für den Gründungsstock wurden zur Hälfte von den Arbeitgebern bzw. deren Verbänden und zur anderen Hälfte von der

Versicherungswirtschaft als Darlehen zur Verfügung gestellt. Die Versicherungswirtschaft hat auch viele Mitarbeiter gestellt, die für den PSVaG die ersten praktischen Arbeiten erledigen sollten.¹¹ Mit diesen Maßnahmen zeigt sich die Einsicht der beteiligten Gründungsmitglieder in die sozialpolitische Notwendigkeit der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung. Schließlich ist – was die Versicherungswirtschaft betrifft – die Direktversicherung Bestandteil der betrieblichen Altersversorgung. Sie kann zwar insolvenzsicher gestaltet werden, bedarf aber in bestimmter Ausgestaltung des gesetzlichen Insolvenzschutzes.

Wegen einschlägiger Erfahrung und dem vorhandenen Fachwissen wurde für die Abwicklung der laufenden Rentenleistungen des PSVaG die Versicherungswirtschaft betraut. § 8 Abs. 1 BetrAVG berechtigt entsprechend den PSVaG, den Bereich der Leistungsabwicklung auf andere Einrichtungen zu übertragen. Das lag nahe, da es sich bei dieser Leistung (Versicherung von Renten) um ein typisches Geschäft der Lebensversicherer handelt.¹² Die Lebensversicherer hatten auch ein eigenes Interesse. Die Lebensversicherung ist ein Instrument der privaten eigenverantwortlichen Vorsorge des Bürgers. Sie bietet eine Alternative zur staatlichen Alterssicherung. Für die Versicherungswirtschaft bestand daher die Chance, privatrechtlich gesicherte Insolvenzversicherung zu fördern als Alternative zu einer staatlichen Insolvenzversicherungsbehörde.

Abwicklung des Insolvenzschutzes über das Konsortium

Die Auszahlung der Leistungen wird durch ein Konsortium von 67 Lebensversicherern übernommen. Die Konsortialführung hat die Allianz Lebensversicherungs-AG, Stuttgart, inne. Sie vertritt das Konsortium gerichtlich und außergerichtlich. Aufgrund eines Rahmenvertrages mit dem Konsortium schließt der PSVaG für die Leistungsberechtigten Einmalbeitragsversicherungen mit dem Konsortium ab, für die ein besonderes Tarifwerk mit einem eigenen Abrechnungs- und Gewinnverband besteht. Der PSVaG ist für rd. 98 Prozent des Überschusses bezugsberechtigt.¹³

Die Entscheidung über das „Ob“ des Insolvenzschutzes und die Höhe obliegt aber dem PSVaG. Dem Konsortium obliegt die Durchführung der Rentenzahlungen. Der PSVaG überlässt die Abrechnung und Auszahlung der übernommenen Renten dem Konsortium. Indem er sich für die Administration der Renten des ohnehin bei der Lebensversicherung vorhandenen Apparates und deren Ressourcen bedient, kann der PSVaG seinen eigenen Verwaltungsapparat denkbar schlank halten.

Reformbedarf Eine grundlegende Reform der Alterssicherung in Deutschland ist überfällig. Dabei stellt die Konsolidierung der gesetzlichen Rentenversicherung zwar einen wichtigen, aber letztendlich nur einen Teil der erforderlichen Reformen dar. Durch die bereits erfolgten rentenrechtlichen Leistungseinschnitte werden die gesetzlichen Renten künftig deutlich niedriger ausfallen.¹⁴ Wenn die Versorgung der Rentner in der Zukunft nicht wesentlich schlechter als die der Erwerbstätigen sein soll, muss sich die Politik daher umgehend dem konstruktiven Teil der Alterssicherungsreform widmen: dem Ausbau der betrieblichen und privaten Altersversorgung.

Sozialverträglicher Übergang zur Kapitaldeckung in 3 Jahrzehnten Andere europäische Länder – wie zum Beispiel Großbritannien, die Schweiz und die Niederlande – sind uns bei dem Übergang zu mehr Kapitaldeckung in der Alterssicherung um mehr als 10 Jahre voraus. Deutschland hat in dieser Hinsicht erheblichen Nachholbedarf. Denn der europäische Binnenmarkt macht die Kosten und Leistungen der sozialen Sicherungssysteme vergleichbarer und ihre Ineffizienzen transparenter. Die Kosten der sozialen Sicherung werden immer mehr zu einem zentralen Standortfaktor. Wenn unsere offene Volkswirtschaft ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit erhalten bzw. stärken will, gibt es deshalb zu einer neuen Aufgabenteilung zwischen gesetzlicher und betrieblicher/privater Altersvorsorge keine Alternative.

Die Erfahrungen im Ausland sowie neue wissenschaftliche Untersuchungen¹⁵ zeigen, dass der sozialverträgliche Aufbau einer kapitalgedeckten Altersversorgung, die das Umlageverfahren in erheblichem Umfang ersetzt, in einem Zeitraum von 3 Jahrzehnten möglich ist. Die in der Übergangsphase auftretende Mehrbelastung kann dabei niedrig gehalten werden, wenn mit dem Ausbau der 2. und 3. Säule sofort begonnen wird. Hierfür muss die Bundesregierung – wie im Koalitionsvertrag angekündigt – die entsprechenden Rahmenbedingungen und Anreize schaffen. Ein weiteres Hinauszögern bzw. eine nur halbherzige Umsetzung dieses Teils der Reformen wird dagegen zwangsläufig zu einer deutlich höheren Belastung aller „nicht-rentennahen“ Jahrgänge oder aber zu ganz erheblichen Einbrüchen bei der Versorgungssituation breiter Bevölkerungskreise im Alter führen.

Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung Um die betriebliche Altersversorgung so zu stärken, dass sie möglichst viele Arbeitnehmer erreicht und insbesondere der Verbreitungsgrad bei den unteren und mittleren Ein-

kommensschichten erhöht wird, bieten sich vor allem folgende Maßnahmen an:

■ **Einführung der nachgelagerten Besteuerung**

Entscheidende Impulse würde die betriebliche Altersversorgung durch die Einführung der nachgelagerten Besteuerung für alle Durchführungswege erhalten. Die nachgelagerte Besteuerung entspricht internationalen Standards und ist schon deshalb erforderlich, um Ansprüche im gemeinsamen europäischen Markt grenzüberschreitend übertragbar zu machen. Zudem entspricht die nachgelagerte Besteuerung dem Grundsatz der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Auch wenn die Umstellung aufgrund der allgemeinen Haushaltslage wohl nur in einem längeren Übergangszeitraum möglich ist, hätte es eine positive Signalwirkung, wenn die Bundesregierung sich grundsätzlich für die nachgelagerte Besteuerung aussprechen würde. Die geplante Pensionsfondsrichtlinie der Europäischen Kommission wird hier möglicherweise weitere Impulse zur Einführung der nachgelagerten Besteuerung geben.

■ **Absenkung des Pauschalsteuersatzes bei bestehenden Direktversicherungen**

In jedem Fall ergibt sich für die bestehenden Direktversicherungen ein deutlicher Korrekturbedarf: Die mit der lohnsteuerlichen Pauschalierung angestrebten Vereinfachungs- und Anreizeffekte ergeben sich nur, wenn der Pauschalsteuersatz deutlich unter dem Eingangssteuersatz liegt, wie dies in der Vergangenheit auch regelmäßig der Fall war (z. B. Eingangssteuersatz 19 Prozent – Pauschalsteuersatz 10 oder 15 Prozent; ab 1996 Eingangssteuersatz 25,9 Prozent – Pauschalsteuersatz 20 Prozent). Da durch das Steuerentlastungsgesetz der Eingangssteuersatz schrittweise wieder auf unter 20 Prozent abgesenkt wird, ist eine Absenkung des Pauschalsteuersatzes auf 10 Prozent, mindestens aber auf 15 Prozent erforderlich. Ohne eine solche Anpassung wird die Attraktivität der Direktversicherung, die für kleine und mittlere Betriebe am einfachsten handhabbar ist und für die dort beschäftigten Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen genutzt wird, zurückgehen.

■ **Keine Besteuerung der Kapitallebensversicherung**

Eine etwaige Besteuerung der Kapitallebensversicherung ist angesichts der von der Bundesregierung als notwendig anerkannten Stärkung der 2. und 3. Säule der Altersvorsorge in jeder Hinsicht kontraproduktiv und nicht nachvollziehbar.

■ Gehaltsumwandlung

Ohne die Gehaltsumwandlung wird sich in Zukunft eine nachhaltige Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung kaum erzielen lassen. Denn während die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt zurückgegangen ist bzw. stagniert, hat die sog. Gehaltsumwandlung in den vergangenen Jahren kontinuierlich an Bedeutung gewonnen. Arbeitgeber – insbesondere im mittelständischen Bereich – können die Kosten vielfach nicht alleine tragen. Des Weiteren spiegelt sich darin aber auch das wachsende Bewusstsein der Arbeitnehmer um die Notwendigkeit ergänzender Altersvorsorge wider.

Ein Recht der Arbeitnehmer, durch Entgeltumwandlung eine eigene betriebliche Altersversorgung aufzubauen, kann vor allem bei kleineren und mittleren Unternehmen zu einer kostenneutralen Stärkung der betrieblichen Vorsorge führen. Damit würde gewährleistet, dass Arbeitnehmer ohne arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage ebenso die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vergünstigungen in der betrieblichen Altersversorgung nutzen können und gegenüber Arbeitnehmern mit Versorgungszusage nicht zusätzlich schlechter gestellt würden. Den Durchführungsweg muss der Arbeitgeber auch weiterhin entsprechend den betrieblichen Erfordernissen selber festlegen können. Die entstehenden Mindereinnahmen bei den Sozialversicherungsbeiträgen stellen keine einseitige Belastung für die Sozialversicherungen dar, sondern mindern gleichzeitig die später auszahlenden Leistungen.

■ Änderung des § 40 Abs. 3 EStG

Eine weitere Verschlechterung der Rahmenbedingungen, die der Gesetzgeber erst 1999 mit der Änderung des § 40 III EStG vorgenommen hat, sollte wieder rückgängig gemacht werden. Seit dem 1.4.1999 gilt die auf den Arbeitnehmer abgewälzte pauschale Lohnsteuer als zugeflossener (steuerpflichtiger) Arbeitslohn und mindert nicht mehr die Bemessungsgrundlage. Für die Direktversicherung nach Gehaltsumwandlung bedeutet dies in steuerlicher Hinsicht, dass der durch Gehaltsumwandlung geminderte Bruttoarbeitslohn für die Berechnung der Einkommensteuer um die vom Arbeitnehmer aufgewendete pauschale Lohnsteuer erhöht wird.

■ Verknüpfung der betrieblichen Altersversorgung mit flexiblen Arbeitszeitmodellen

Die betriebliche Altersversorgung bietet über die Verknüpfung mit flexiblen Arbeitszeitmodellen die Chance, weitere attraktive Wege zum Ausbau der Alterssicherung zu erschließen. Um beispielsweise die Rentenabschläge

bei vorzeitigem Rentenbezug ganz oder teilweise auszugleichen, bietet sich eine Verknüpfung der Altersteilzeit mit der betrieblichen Altersversorgung an. Der „eigentliche“ Renteneintritt wird dadurch hinausgezögert; die Abschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung werden damit gemindert. In der Versicherungsbranche ist ein Altersteilzeitmodell in Verbindung mit betrieblicher Altersversorgung tarifvertraglich umgesetzt worden, das den Mitarbeitern einen Ruhestand mit Alter 60 ermöglicht. Daneben hat die Versicherungswirtschaft Konzepte entwickelt, wie die Finanzierung und Insolvenzsicherung von Altersteilzeit praktikabel und verwaltungsfreundlich umgesetzt werden kann.

■ **Qualitätsanforderungen an die private/betriebliche Altersversorgung**

Die Herausforderung der bevorstehenden Rentenreform besteht weniger in der Bewältigung des Übergangs auf mehr Kapitaldeckung. Die Erfahrungen im Ausland haben bewiesen, dass der dafür erforderliche Aufbau eines Kapitalstocks volkswirtschaftlich zu leisten ist. Entscheidender ist vielmehr, dass dieses Kapital auch tatsächlich der Sicherung einer qualitativ angemessenen Vorsorge zugeführt wird. Die Lücken, die künftig im Versicherungsschutz der gesetzlichen Rentenversicherung entstehen, müssen durch private und betriebliche Altersversorgungsprodukte geschlossen werden. An die Qualität dieser Produkte müssen daher besondere Anforderungen gestellt werden. Dazu zählt insbesondere die Sicherheit eines garantierten Alterseinkommens, das auch bis an das Lebensende gezahlt wird, die Gewährleistung eines Einkommens bei Berufsunfähigkeit und die Versicherung der Angehörigen bei Tod. Diese Kriterien definieren den gesetzlich vorzuziehenden Ordnungsrahmen, in dem Altersversorgungsprodukte im Wettbewerb angeboten werden müssen.

¹ BAG vom 17.10.95 - 3 AZR 622/94, EzA § 1 BetrAVG Lebensversicherung Nr. 7; BGH vom 4.3.93 - IX ZR 169/92, BB 1993, S. 1911.

² Walther, BetrAV 1992, S. 254,258.

³ BAG v. 26.6.1990 - 3 AZR 641/88, AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung; Höfer, § 7 Rn 2831; Heither, S. 215.

⁴ Blomeyer/Otto, § 7 Rn 162; Paulsdorff, Kommentar zur Insolvenzordnung § 7 Rn 218; Ahrend/Förster, § 7 Anm.4; Höfer, § 7 Rn 2729.

⁵ So im Ergebnis auch BAG v. 3.8.78 - 3 AZR 19/77, AP Nr. 1 zu § 7 BetrAVG; BAG vom 26.9.89 - 3 AZR 815/87, EzA § 7 BetrAVG Nr. 30; BAG vom 26.9.89 - 3 AZR 814/87, EzA § 7 BetrAVG Nr. 31.

⁶ Vgl. zu diesem Problem: BAG vom 17.11.1992 - 3 AZR 51/92, DB 1993, S. 986; BVerwG vom 28.6.1994 - 1 C 20.92, SAE 96, S. 41 mit Anm. von Steinmeyer, S. 45-49; Blomeyer/Otto, § 7 Rn 185; Griebeling, Betriebliche Altersversorgung, J. Rn 755; Höfer, § 7 Rn 2835.2; Thürmann, BB 1985, S. 1269-1274; Langohr-Plato, DB 1994, S. 325-331, S. 327.

⁷ So auch BAG vom 17.11.1992 - 3 AZR 51/92, DB 1993, S. 986; vgl. aber dazu auch das Urteil des BVerwG vom 28.06.1994 - 1 C 20.92, SAE 96, S. 41 mit Anm. von Steinmeyer, S. 45-49.

⁸ Blomeyer/Otto § 7 Rn 54.

⁹ Großfeld, Der VVaG im System der Unternehmensformen, S.1.

¹⁰ Vgl. näher dazu Fehns, Versicherungsrechtliche Fragen zum Pensions-Sicherungs-Verein, Karlsruhe 1995, S. 10.

¹¹ Laskowski, Die Rolle der Lebensversicherung in der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung, in: 10 Jahre Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland, PSVaG Bachem 1985, S. 131.

¹² BT-Drucks. 7/2843, 9.

¹³ Windel, Die Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung, in FS für Dieter Schlemmer, S. 273, S. 274.

¹⁴ Vgl. Prognos, Versorgungslücken in der Alterssicherung: Privater Vorsorgebedarf für den Schutz im Alter, bei Erwerbsminderung und im Hinterbliebenenfall, Gutachten für den Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft 1999.

¹⁵ Vgl. Birg/Börsch-Supan, Für eine neue Aufgabenteilung zwischen gesetzlicher und privater Altersversorgung - Eine demographische und ökonomische Analyse, Gutachten für den Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft 1999.

*Rechtsanwalt Friedrich Merz,
Vorsitzender der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag*

Die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung



Rechtsanwalt Friedrich Merz, Vorsitzender der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag

Die seit der letzten Rentenreform von 1998 im parteipolitischen Streit kontrovers geführte Diskussion um die Zukunft der Gesetzlichen Rentenversicherung hat die Initiative für eine Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, die die letzte Bundesregierung aus CDU/CSU und FDP ebenfalls im Jahre 1998 ergriffen hat, fast vollständig in den Hintergrund treten lassen. Dabei müsste eigentlich jedermann klar sein, dass allein aufgrund der demographischen Entwicklung in Deutschland das gegenwärtige Rentenniveau auf Dauer nicht haltbar ist. Es treten erhebliche Veränderungen in den Erwerbs- und Familienbiographien der Arbeitnehmer hinzu, die in der Zukunft immer weniger dem Leitbild entsprechen, auf dem die Gesetzliche Rentenversicherung seit 1956 aufgebaut wurde.

Aber selbst dann, wenn – auf welchem bisher nicht bekannten Weg auch immer – das gegenwärtige Rentenniveau gehalten werden könnte, ergibt sich aus dem System der Gesetzlichen Rentenversicherung selbst ein zusätzlicher Versorgungsbedarf.

**Zusätzlicher
Versorgungsbedarf**

Denn anders als bei der Beamtenversorgung besteht für die Versicherten der Gesetzlichen Rentenversicherung die Notwendigkeit einer zusätzlichen Altersversorgung, wenn das während der aktiven Erwerbstätigkeit erzielte Lebenshaltungsniveau aufrechterhalten werden soll. Dies gilt jedenfalls dann, wenn das vor dem Eintritt in den Ruhestand erreichte Einkommensniveau der Maßstab für das Versorgungsniveau im Alter sein soll. Die Leistungen der Gesetzlichen Rentenversicherung orientieren sich – anders als bei den Beamtenpensionen – nicht am

letzten, sondern am lebensdurchschnittlichen Einkommen, so dass die Versorgungsglücke im Alter umso größer ausfällt, je stärker das Einkommen während der Erwerbsphase gestiegen ist.¹ Wenn das Einkommen während der Erwerbsphase außerdem die Beitragsbemessungsgrenze überschritten hat, wird die Versorgung aus der Gesetzlichen Rentenversicherung noch einmal deutlich niedriger, da für das Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze keine Beiträge zu zahlen waren, aber eben auch kein Rentenanspruch entstanden ist.

So müsste der zusätzliche Versorgungsbedarf der Versicherten der Gesetzlichen Rentenversicherung eigentlich unstrittig sein, und zwar ganz unabhängig von der Entwicklung der Rentenformel und der Beachtung oder Nichtbeachtung der demographischen Entwicklung in der Rentenformel. Große Teile der Bevölkerung scheinen dies für sich selbst auch längst erkannt zu haben, denn die Möglichkeit, die als ein günstiger Weg einer zusätzlichen privaten Absicherung angesehen wird, nämlich der Abschluss einer privaten Kapitallebensversicherung, wird in großem Umfang in Anspruch genommen. So gibt es gegenwärtig rd. 85 Mio. Lebensversicherungsverträge in Deutschland mit einem jährlichen Beitragsaufkommen von über 100 Mrd. DM und Gesamtleistungen an die Versicherten, definiert als ausgezahlte plus zurückgestellte Leistungen, in Höhe von mehr als 150 Mrd. DM.²

Die Lage der betrieblichen Altersversorgung

Demgegenüber weist die betriebliche Altersversorgung in Deutschland seit Jahren einen entgegengesetzten Trend auf. Während in den alten Bundesländern im Jahre 1981 noch rd. 70 Prozent der Arbeitnehmer im verarbeitenden Gewerbe Anspruch auf eine Betriebsrente hatten, waren es 1996 nur noch 65 Prozent. Im Handel stagniert der Anteil bei nur 28 Prozent, die absolute Zahl der Betriebsrentenzusagen ist rückläufig, da auch die Zahl der Beschäftigten im Handel zurückgegangen ist. Seit 1993 hat in beiden Wirtschaftssektoren die Zahl der Arbeitnehmer, die eine betriebliche Versorgungszusage hatten, um rd. 500.000 auf ca. 5 Mio. abgenommen. Insgesamt beziehen gegenwärtig nur etwa 28 Prozent der Rentenempfänger, die zuvor in der Privatwirtschaft beschäftigt waren, eine Betriebsrente.³

Die 4 Durchführungswege betrieblicher Altersversorgung

Dabei gibt es in Deutschland bereits heute ein ausgebautes System der betrieblichen Altersversorgung mit insgesamt 4 Durchführungsweisen:

Mit der Direktzusage wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Zahlung einer bestimmten Versorgungsleistung vertraglich zugesagt. Der Arbeitgeber bildet dafür Rückstellungen in der Bilanz, die steuermindernd anerkannt werden. Die an den Arbeitnehmer ausgezahlte Betriebsrente ist lohnsteuerpflichtig. Eine Überwachung der jederzeitigen Liquidität der Direktzusagen erfolgt nicht. Es existieren auch keine Anlagevorschriften für den Arbeitgeber. Zur Zeit sind in deutschen Unternehmen für Verpflichtungen aus Direktzusagen über 300 Mrd. DM zurückgestellt. Das Insolvenzrisiko ist über den Pensions-Sicherungs-Verein abgesichert.

Bei Direktversicherungen schließt der Arbeitgeber zugunsten der Arbeitnehmer bei einer Lebensversicherung einen Einzel- oder Gruppenvertrag ab. Die Zahlung ist lohnsteuerpflichtiger Gehaltsbestandteil, der bis zu 3.408 DM per annum pauschal mit 20 Prozent versteuert werden kann. Die Beiträge sind normale Betriebsausgaben des Arbeitgebers. Die Versicherungsleistung beim Arbeitnehmer ist steuerfrei, eine Leibrente wird wie die Sozialrente nur mit dem pauschalierten Ertragsanteil besteuert. Das Volumen liegt gegenwärtig bei rd. 70 Mrd. DM. Die Beaufsichtigung erfolgt wie bei allen Lebensversicherungen durch das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen (BAV).

Pensionskassen werden von einem oder mehreren Unternehmen als rechtlich selbständige Altersversorgungseinrichtungen getragen. Die Unternehmen zahlen nach einem mit den Arbeitnehmern vereinbarten Plan Beiträge an die Pensionskasse, die der Versicherungsaufsicht unterliegen. Die steuerliche Behandlung der Beiträge und der Leistungen entspricht der der Direktversicherung. Die Pensionskassen selbst sind von der Körperschaftsteuer und der Gewerbesteuer befreit. In Deutschland ist gegenwärtig ein Kapital von etwa 115 Mrd. DM in Pensionskassen angesammelt.

Die geringste Bedeutung haben Unterstützungskassen mit einem Kapital von etwas mehr als 40 Mrd. DM. Unterstützungskassen sind ebenfalls rechtlich selbständige Versorgungseinrichtungen, deren Träger ein oder mehrere Unternehmen sein können. Im Gegensatz zur Pensionskasse besteht seitens des Arbeitnehmers gegenüber der Unterstützungskasse kein bestimmter Leistungsanspruch. Eine Aufsicht besteht nicht, die Leistungen sind wiederum durch den PSVaG gesichert. Steuerlich werden die zugeführten Mittel der Unternehmen nur bis zu einem Kassenvermögen von 2 Jahresrenten pro Leistungsanwärter anerkannt. Die ausgezahlten Renten sind nach Abzug des Versorgungsfreibetrages einkommensteuerpflichtig.

Rückgang der betrieblichen Versorgungszusagen offenbart Handlungsbedarf

Für den Rückgang der betrieblichen Versorgungszusagen gibt es trotz der verschiedenen Durchführungswege eine Vielzahl von Gründen. Neben der bestehenden gesetzlichen Anpassungsverpflichtung der Arbeitgeberleistungen sind dies im Wesentlichen die steuerlichen Probleme auf Seiten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie fehlende attraktive Anlageformen. Da die betriebliche Altersversorgung zudem häufig als außertarifliche Leistung angeboten wurde, ist sie in den letzten Jahren bei Neueinstellungen in vielen Betrieben nicht mehr zugesagt worden. Wenn die heutige Generation der Erwerbstätigen eine ausreichende Versorgung im Alter haben soll, muss daran bald etwas geändert werden.

Ausgelöst durch die Veröffentlichung einer Studie der Deutsche Bank Research⁴ im Jahre 1995 gibt es auch in Deutschland seit einigen Jahren eine verstärkte Diskussion über das Für und Wider der Einführung von Pensionsfonds nach angelsächsischem Vorbild. Mittlerweile liegen eine Reihe von Vorschlägen vor, die sich im Wesentlichen dadurch unterscheiden, dass biometrische Risiken, also vor allem Berufsunfähigkeit und Tod, mit abgedeckt werden oder nicht.⁵

Im Zuge dieser Diskussion hat die frühere Bundesregierung das „Forum Finanzplatz beim Bundesministerium der Finanzen“ gebeten, über einen ‚Arbeitskreis Betriebliche Pensionsfonds‘ Vorschläge zu erarbeiten, wie die bestehenden Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung ausgebaut und betriebliche Pensionsfonds als neue Formen der betrieblichen Altersversorgung entwickelt werden können.

Die Vorschläge der Gerke-Kommission

Die nach dem Vorsitzenden Prof. Dr. Wolfgang Gerke benannte Kommission, in der Vertreter der Wissenschaft ebenso mitgewirkt haben wie Vertreter der Wirtschaft, hat innerhalb sehr kurzer Zeit Vorschläge erarbeitet und veröffentlicht.⁶ Die Vorschläge zur Neuregelung orientieren sich an der Direktzusage und an den Unterstützungskassen, soweit nicht ein weiterer Durchführungsweg vorgeschlagen wird. Allen Vorschlägen ist ein Anforderungsprofil zu Grunde gelegt worden, das unabhängig von der Durchführungsform erfüllt werden soll:

- Es sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den Unternehmen Anreize bieten, mehr Mittel als bisher auf freiwilliger Basis für die betriebliche Altersversorgung aufzubringen.
- Die verbesserten Rahmenbedingungen sollen auch eine verbesserte Teilnahme kleiner und mittlerer Unternehmen an der betrieblichen Altersversorgung der Mitarbeiter bewirken.
- Es sollen flexiblere und risikoärmere Finanzierungs- und Zusagemöglichkeiten eröffnet werden.
- Die Mittel sollen die Renditechancen des Kapitalmarktes nutzen können.
- Die Mobilität der Arbeitnehmer soll durch eine von 10 auf 3 Jahre herabgesetzte Unverfallbarkeitsfrist und eine verbesserte Übertragungsfähigkeit der Ansprüche erhöht werden.
- Die Versorgungssicherheit soll auch durch die Absicherung der biometrischen Risiken Erwerbsunfähigkeit und Tod gewährleistet werden.
- Der Arbeitnehmer soll in jeder Form der betrieblichen Altersversorgung wenigstens eine garantierte Mindestauszahlung in Höhe der nominell eingezahlten Beiträge erhalten.
- Grundsätzlich soll für alle Durchführungswege das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung gelten.

Auf der Grundlage dieser Zielbestimmungen sind die Vorschläge von der Gerke-Kommission konkret ausgearbeitet worden: Die betriebsunmittelbaren Pensionsfonds sollen zukünftig eine externe Finanzierung von Direktzusagen als reine Leistungssysteme ohne Mitarbeiterbeiträge ermöglichen. Das Vermögen der betriebsunmittelbaren Pensionsfonds wird aus dem Trägerunternehmen als steuerbefreites, nicht-rechtsfähiges Sondervermögen ausgegliedert. Die Bilanz des Trägerunternehmens wird dadurch um die heutigen Pensionsrückstellungen verkürzt.

Konkrete Vorschläge für Pensionsfonds

Die betriebsmittelbaren Pensionsfonds sollen analog zu den Unterstützungskassen für kleine und mittlere Betriebe attraktiver gemacht werden. Dazu soll die Dotierung flexibler und eine Investition in Aktien und Beteiligungen ermöglicht werden. Es soll bei Leistungszusagen der Arbeitgeber bleiben. Die steuerlich anzuerkennenden Zuwendungen des Trägerunternehmens sollen auf den versicherungsmathematisch errechneten Barwert der arbeitsrechtlich unverfallbaren Leistungsanswartschaften angehoben werden.

Anlageorientierte Pensionsfonds als 5. Durchführungsweg

Als neuen und 5. Durchführungsweg schlägt die Kommission anlageorientierte Pensionsfonds vor. Im Gegensatz zu den beiden vorherbeschriebenen Pensionsfonds soll der anlageorientierte Pensionsfonds ein rein beitragsbezogenes System aufbauen. Der Arbeitnehmer erhält also keine Leistungszusage mehr, sondern ausschließlich Beiträge zu seinen Gunsten, die sich im anlageorientierten Pensionsfonds allein am Kapitalmarkt entwickeln. Der Arbeitgeber garantiert nur den nominellen Einzahlungsbetrag und sichert durch Eigenversicherung oder Zukauf von Versicherungen die biometrischen Risiken ab. Die professionelle Anlage des eingezahlten Kapitals wird allein dadurch begrenzt, dass die in Anspruch genommenen Dienstleistungen unter eines der bestehenden Aufsichtsgesetze (Gesetz über die Kapitalanlagengesellschaften KAGG, Kreditwesengesetz KWG, Versicherungsaufsichtsgesetz VAG) oder vergleichbare Standards fallen müssen.

Steuerlich sollen die Beiträge des Arbeitgebers als Betriebsausgabe voll abzugsfähig sein. Die Auszahlungsleistung an den ausgeschiedenen Arbeitnehmer soll im Sinne der nachgelagerten Besteuerung lohnsteuerpflichtig werden.

Ausgliederung von Pensionsrückstellungen für Direktzusagen rechtlich undurchführbar

Diese Vorschläge verdienen und erfordern eine vertiefende Diskussion und Ergänzung. Grundsätzlich ist es richtig, die vorhandenen Durchführungswegen zu öffnen und vor allem die steuer- und betriebsrentenrechtliche Behandlung zu verbessern. Die Empfehlung aber, die Pensionsrückstellungen für Direktzusagen, die immerhin den weitaus größten Teil der von deutschen Unternehmen eingegangenen Betriebsrentenzusagen ausmachen, aus dem Trägerunternehmen isoliert auszugliedern, ist mit dem geltenden Handels- und Steuerrecht unvereinbar.

Hanau/Arteaga weisen zu Recht darauf hin, dass die externe Finanzierung von Direktzusagen durch die Ausgliederung von Pensionsrückstellungen allein nicht möglich ist, ohne die Versorgungsverpflichtung selbst auf einen anderen Rechtsträger weiterzugeben⁷. Genau das aber soll nach den Vorstellungen der Gerke-Kommission nicht möglich sein, denn der Arbeitnehmer soll keinen neuen Anspruch gegen das ausgegliederte Sondervermögen bekommen, sondern seinen Anspruch gegen das Trägerunternehmen behalten. Das Trägerunternehmen aber kann dann seinerseits die Bilanz nicht um eine Rückstellung für diese (zukünftige) Verpflichtung verkürzen.

Der wirklich neue Teil der Vorschläge der Gerke-Kommission, nämlich die Einführung eines rein beitragsorientierten Durchführungsweges in Form eines anlageorientierten Pensionsfonds, wird m.E. aber die Basis sein für alle weiteren Überlegungen zur zukünftigen Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung. Gleichwohl bedarf auch dieser Teil der Kommissions-Vorschläge einer vertiefenden Diskussion und einer weiteren Ausformung.

Rein beitragsorientierte Ausgestaltung als Basis

Die Kommission war offenkundig darum bemüht, mit dem anlageorientierten Pensionsfonds ein mixtum compositum aus allen günstigen Bedingungen für den Versorgungsberechtigten zu erzielen, auch wenn sich das „Produkt“ damit von seinem anlageorientierten Ziel und Namensgeber immer weiter entfernt, zumindest aber weitere Versorgungs- und Absicherungsaspekte gleichrangig mit vereint. Dieser „Finanz- und Altersversorgungscocktail“ wirkt in der Tat wie „eine Mischung bzw. die Vereinigungsmenge aus Investmentfonds, rückgedeckter Pensionszusage und Unterstützungskasse“.⁸

Es müsste daher zumindest geklärt werden, dass der Arbeitgeber mit haftungsbefreiender Wirkung an den Pensionsfonds zahlt und der Pensionsfonds (nur) in Höhe der eingezahlten Beiträge haftet. Damit könnte dann auch die Eintrittspflicht des PSVaG begrenzt werden. Biometrische Risiken müssten zusätzlich versichert werden. Unter diesen Bedingungen wären als weitere Alternative zu den bestehenden Durchführungswegen auch kapitalmarktorientierte Pensionsfonds in Deutschland als Teil der betrieblichen Altersversorgung möglich.

Eintrittspflicht des PSVaG ist zu begrenzen

Die steuerliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung

Das nicht nur für die betriebliche Altersversorgung, sondern für alle Formen der Altersversorgung schwierigste gesetzgeberische Problem dürfte schließlich in der steuerlichen Behandlung der Alterseinkommen liegen. Die bislang unterschiedliche Behandlung der Alterseinkünfte „gehört zu den Hauptaufgaben der Einkommensteuer-Fundamentalreform“.⁹ Eigentlich hätte der Gesetzgeber in dieser Frage schon seit langem tätig werden müssen, denn das Bundesverfassungsgericht hat die gleichheitswidrige Behandlung der Beamtenpensionen und Sozialrenten bereits im Jahre 1980 gerügt¹⁰, im Jahre 1992 wegen der besonderen Herausforderungen im Zuge der deutschen Einheit die

dem Gesetzgeber zur Verfügung stehende Zeit allerdings noch nicht als abgelaufen angesehen¹¹.

Gesetzgeberischer Handlungsbedarf wegen gleichheitswidriger Besteuerung

Die vor nunmehr zwei Jahrzehnten festgestellte steuerliche Ungleichbehandlung der Alterseinkünfte dürfte sich in der Zwischenzeit jedoch weiter verschärft haben, da der Grundfreibetrag seit dem Jahre 1996 auf das steuerliche Existenzminimum erheblich angehoben worden ist und dadurch die Einkommensbestandteile der Sozialrentner, die jenseits des steuerpflichtigen, pauschalierten Ertragsanteils der Renten steuerfrei bleiben, im Gegensatz etwa zu den Beamtenpensionen, weiter deutlich gestiegen sind. Einen sachlichen Grund dafür gibt es nicht, die Ungleichbehandlung ist lediglich Folge der – ebenfalls kritikwürdigen – steuerlichen Behandlung der Sozialrenten selbst. So wäre jede andere Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, das in dieser Frage erneut angerufen wurde, als die erneute Feststellung einer gleichheitswidrigen und damit verfassungswidrigen Besteuerung der Alterseinkommen eine handfeste Überraschung.

Der Gesetzgeber muss sich vielmehr darauf einstellen, dass das Gericht in der seit längerem erwarteten Entscheidung dem Gesetzgeber dieses Mal eine relativ kurz bemessene Frist für eine verfassungskonforme Regelung setzt. Diese kann m.E. nur darin bestehen, dass alle Alterseinkommen besteuert werden, soweit sie aus nicht-versteuerten Beiträgen angespart worden sind. Dieses Prinzip der nachgelagerten Besteuerung entspricht auch als einziges Besteuerungsprinzip für die Alterseinkünfte dem Grundsatz der Besteuerung nach Leistungsfähigkeit¹², da die Leistungsfähigkeit zum Zeitpunkt der Beitragszahlung gemindert, zum Zeitpunkt des Zuflusses der Altersversorgung aber wieder erhöht ist.

Schlüssiges Gesamtkonzept gefordert

Die Überlegungen zum weiteren Ausbau der vorhandenen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung und zur Einführung von Pensionsfonds in Deutschland müssen also nicht nur steuer- und sozialrechtlich aufeinander abgestimmt werden. Der Gesetzgeber steht gleichzeitig vor der Aufgabe, die steuerliche Behandlung der Alterseinkommen insgesamt neu zu regeln. Dahinter stecken eine Vielzahl von Detailproblemen bis hin zu den schwer kalkulierbaren Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte. Mit dieser Aufgabe verbindet sich aber auch die Chance, aktuelle Probleme der Rentenversicherung und der Altersversorgung insgesamt in einem schlüssigen und widerspruchsfreien Gesamtkonzept zu lösen.

¹ Vgl. auch den Endbericht der prognos AG „Versorgungslücken in der Alterssicherung: Privater Vorsorgebedarf für den Schutz im Alter, bei Erwerbsminderung und im Hinterbliebenenfall“, erstellt im Auftrag des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V., Basel, November 1999, S. 37 f.

² Die deutsche Versicherungswirtschaft, Jahrbuch 1998 S. 45 f.

³ Alterssicherungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit 1997 S. 55.

⁴ Nürk/Schrader, Von der Pensionsrückstellung zum Pensionsfonds: Eine Chance für den deutschen Finanzmarkt, Deutsche Bank Research, 1995.

⁵ Vgl. die Zusammenstellung und Kommentierung aller Vorschläge bei Hanau/Arteaga, Gehaltsumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung, Köln 1999, S. 543 ff.

⁶ Bericht des Arbeitskreises „Betriebliche Pensionsfonds“, Heft 64 der Schriftenreihe des BMF, 1998.

⁷ Hanau/Arteaga aaO. S. 550 ff.

⁸ Hanau/Arteaga aaO. S.554.

⁹ Tipke/Lang, Steuerrecht, 15. Aufl. Köln 1996, § 9 Rz.599, S. 409.

¹⁰ BVerfGE 54,11.

¹¹ BVerfGE 86,380.

¹² Dieses Prinzip wird als Fundamentalprinzip der Steuergerechtigkeit angesehen und ergibt sich im modernen Verfassungsstaat der Bundesrepublik Deutschland unmittelbar aus Art. 3 Abs.1 des Grundgesetzes in Form eines „obersten Vergleichsmaßstabes steuerlicher Lasten-gleichheit“; vgl. dazu auch Tipke/Lang, § 4 Rz. 81 ff. mwN.



*Walter Riester,
Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung*

Bedeutende Sicherungsaufgabe für die betriebliche Altersversorgung



*Walter Riester, Bundesminister für
Arbeit und Sozialordnung*

Der Pensions-Sicherungs-Verein besteht seit 25 Jahren. Das bedeutet: Ein Vierteljahrhundert Absicherung der Betriebsrenten für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers. Seit Mitte der siebziger Jahre ist damit sichergestellt, dass die Ansprüche und Anwartschaften der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus ihrer betrieblichen Altersversorgung auch dann nicht mehr verfallen, wenn der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen wegen Zahlungsunfähigkeit nicht mehr nachkommen kann. Die Bedeutung dieser Sicherungsaufgabe für die 2. Säule unseres sozialen Sicherungssystems kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Denn ein sehr erheblicher Teil der betrieblichen Altersversorgung beruht auf Durchführungsarten, die den Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer gegenüber direkt verpflichten.

Die Ausgangssituation vor der Gründung des PSVaG

In den Jahren vor der Gründung des Pensions-Sicherungs-Vereins rückte die betriebliche Altersversorgung immer mehr in den Blickpunkt des öffentlichen Interesses. Der Wunsch nach einer umfassenden gesetzlichen Regelung dieses Sicherungssystems wurde laut. Es ging vor allem um die Frage der Sicherheit der Betriebsrenten. Während sich die Gesetzliche Rentenversicherung als krisenfestes System bewährt hatte, das sogar Kriege und Inflationen überstand, fehlte es in der

betrieblichen Altersversorgung an einem wirksamen Schutz gegen die Insolvenz des Arbeitgebers. Am Anfang stand bei allen Sozialpartnern die Einsicht, dass die betriebliche Altersversorgung für einen großen Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht länger von der Zahlungsfähigkeit ihres Arbeitgebers abhängig sein durfte.

Suche nach Modellen zur wirksamen Absicherung

Die Zahlung der Betriebsrente trotz Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers wurde durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung aus dem Jahre 1974 möglich.

Dieses Gesetz sollte die Ansprüche der Rentner auf betriebliche Altersversorgung gegen Insolvenzen absichern. Betrachtet man rückblickend die Ausgangssituation – wie sie sich bei den Beratungen zu diesem Gesetz darstellte – müssen wir feststellen, dass zwar das Sicherungsbedürfnis für den Fall des Konkurses des Arbeitgebers allgemein erkannt wurde. Es fehlte jedoch an Modellen bzw. Vorbildern für eine wirksame Absicherung, die auf die Bundesrepublik Deutschland übertragbar waren. Erst nach umfangreichen Ermittlungen und Vorarbeiten konnte diese Insolvenzversicherung verwirklicht werden.

Insbesondere ein vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung bei der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung in Auftrag gegebenes Forschungsgutachten aus dem Jahre 1974 lieferte nach umfangreicher Bestandsaufnahme die notwendigen Erkenntnisse und Basisdaten für die Errichtung und Ausgestaltung einer solchen Sicherungseinrichtung. Intensive Abstimmungen der Bundesregierung – und später der gesetzgebenden Körperschaften – mit den Sozialpartnern und der Versicherungswirtschaft begleiteten die Vorbereitungen des Gesetzentwurfs und dessen spätere Beratungen.

Der PSVaG: Privatrechtliche Organisation mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben

Im Gesetzgebungsverfahren wurde von Anfang an eine privatrechtliche Organisation für die Insolvenzversicherung befürwortet und schließlich gesetzlich festgelegt. Damit wurden Anregungen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände aufgegriffen, die – gemeinsam mit dem Bundesverband der Deutschen Industrie und dem Verband der Lebensversicherungsunternehmen – am 7. Oktober 1974 den Pensions-Sicherungs-Verein gründete. Dieser Träger hat bis heute die Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit und unterliegt der Aufsicht durch das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen.

Dem Pensions-Sicherungs-Verein wurden durch Gesetz alle mit der Sicherung der betrieblichen Altersversorgung verbundenen öffentlich-rechtlichen Aufgaben übertragen.

Der Insolvenzschutz beschränkte sich ausdrücklich auf laufende Rentenleistungen und gesetzlich unverfallbare Leistungsanswartschaften. Abgesichert sind folgende Durchführungsformen der betrieblichen Altersversorgung:

Der Leistungsrahmen des Insolvenzschutzes

- Unmittelbare Versorgungszusagen
- Unterstützungskassen
- Direktversicherungen mit widerruflichem Bezugsrecht und
- Direktversicherungen mit unwiderruflichem Bezugsrecht, wenn sie durch den Arbeitgeber als Versicherungsnehmer beliehen, verpfändet oder abgetreten sind.

Unverfallbar sind Versorgungsanswartschaften, wenn der Arbeitnehmer mindestens 35 Jahre alt ist und entweder seit mindestens 10 Jahren eine Versorgungszusage hat oder mit mindestens 3-jähriger Versorgungszusage wenigstens 12 Jahre im Unternehmen beschäftigt war.

Richten sich die Ansprüche oder Anwartschaften nicht gegen den Arbeitgeber, sondern einen eigenständigen Versorgungsträger, besteht keine Insolvenzschutz, da bei diesen Trägern keine Gefährdung der Zahlungsfähigkeit des Versorgungsträgers besteht. Denn diese Institutionen unterliegen der Versicherungsaufsicht.

Durch den Einigungsvertrag wurden das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung und damit auch die Regelungen über den Pensions-Sicherungs-Verein mit Wirkung vom 1. Januar 1992 auf das Beitrittsgebiet erstreckt. Die Sicherungspflicht wurde allerdings auf Versorgungszusagen begrenzt, die nach dem 31. Dezember 1991 erteilt worden sind.

Neue Bundesländer einbezogen

Der Pensions-Sicherungs-Verein tritt im Insolvenzfall – ohne Rechtsnachfolger zu sein – für die Verbindlichkeiten des zahlungsunfähigen Arbeitgebers aus der betrieblichen Altersversorgung ein. Die Versorgungsempfänger oder ihre Hinterbliebenen haben gegen ihn einen Anspruch in Höhe der Leistung, die der Arbeitgeber auf Grund seiner Versorgungszusage zu erbringen hätte, wenn das Insolvenzverfahren nicht eröffnet worden wäre.

Die Anpassungs- problematik

In den 25 Jahren des Bestehens des Pensions-Sicherungs-Vereins hat es zu den einzelnen Fragen der gesetzlichen Regelungen zur Sicherung der Ansprüche und Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung eine Vielzahl von Streitfällen und höchstrichterlichen Entscheidungen gegeben. Dabei spielte die Problematik der Anpassung der Leistung eine große Rolle. Eine Anwendung der Anpassungsverpflichtung auf den Pensions-Sicherungs-Verein ist grundsätzlich ausgeschlossen. Denn dies hätte zur Folge, dass ehemalige Arbeitnehmer bankrott gegangener Unternehmen gegenüber denjenigen Arbeitnehmern bessergestellt wären, deren Arbeitgeber zwar noch zahlungsfähig sind, wegen ihrer wirtschaftlichen Lage aber nicht oder nicht in vollem Umfang Anpassungen vornehmen können.

Befindet der Arbeitgeber sich in einer wirtschaftlichen Notlage, ist er zur Anpassung nicht verpflichtet. Ist über das Vermögen des Arbeitgebers ein Insolvenzverfahren eröffnet worden, hat der Pensions-Sicherungs-Verein für die Leistungen einzustehen, die der Arbeitgeber auf Grund der ursprünglichen Versorgungszusage zu erbringen hätte. Da aber bei wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers eine Anpassungspflicht nicht besteht, ist der Pensions-Sicherungs-Verein auch nicht einstandspflichtig. Aus diesen Erwägungen hat der Gesetzgeber eine Beschränkung der Zahlungspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins auf diejenige Leistungshöhe vorgesehen, die der Arbeitgeber „auf Grund der Versorgungszusage“ zu erbringen hätte.

Eine andere Ausgangslage ergibt sich jedoch, wenn sich der Arbeitgeber im Vorhinein vertraglich zu einer Anpassung in bestimmter Höhe verpflichtet hat; hier umfasst die Einstandspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins auch diese Verpflichtung.

Mitwirkungspflichten und Finanzierungsverfahren

Um die reibungslose Durchführung der Insolvenzversicherung zu gewährleisten, sind den Beteiligten Mitwirkungspflichten auferlegt worden. So hat z. B. der Arbeitgeber dem Pensions-Sicherungs-Verein eine unmittelbare Versorgungszusage, den Abschluss einer Direktversicherung oder die Errichtung einer Unterstützungskasse innerhalb von 3 Monaten mitzuteilen. Darüber hinaus sind die Arbeitgeber und sonstigen Versorgungsträger verpflichtet, dem Träger der Insolvenzversicherung alle

zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die entsprechenden Unterlagen vorzulegen. Damit sind insbesondere Melde- und Auskunftspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Pensions-Sicherungs-Verein im Zusammenhang mit seiner Beitragspflicht verbunden sowie Informationspflichten nach Eintritt des Insolvenzfalles.

Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung legt fest, dass der Pensions-Sicherungs-Verein von Leistungsansprüchen befreit ist, wenn sich eine Pensionskasse oder ein Lebensversicherungsunternehmen verpflichtet, diese Leistungen zu erbringen und die Berechtigten ein unmittelbares Recht erwerben, diese Leistungen zu fordern. Von dieser Möglichkeit ist Gebrauch gemacht worden. Der Pensions-Sicherungs-Verein hat die Zahlung der wegen Insolvenz des Arbeitgebers übernommenen Renten auf Grund eines Rahmenvertrages einem Konsortium von derzeit 67 Lebensversicherungsunternehmen – unter Führung der Allianz Lebensversicherungs-AG – übertragen. Der Vertrag sieht die Sicherung der Renten durch Einmalprämienzahlung an das Konsortium vor.

Durchführung der Rentenzahlungen durch ein Konsortium

Als Finanzierungssystem wurde das Rentenwertumlageverfahren gewählt, also ein Verfahren, in dem sowohl Elemente des reinen Ausgabeumlageverfahrens als auch des Anwartschaftsdeckungsverfahrens enthalten sind. Nach diesem Verfahren wird das Schadenvolumen errechnet, indem der Barwert der im jeweiligen Geschäftsjahr eingehenden neuen Verpflichtungen zur Übernahme von Rentenzahlungen zu Grunde gelegt wird. Damit werden nicht die unverfallbaren Anwartschaften, sondern erst die Rentenneuzugänge mit ihrem Barwert als Grundlage der Finanzierung herangezogen. Es wird auf diese Weise sichergestellt, dass die Renten für die gesamte Dauer ihrer künftigen Laufzeit gesichert sind. Dieses Finanzierungsverfahren bewirkt, dass sich der Schadensverlauf unmittelbar – in Form einer Erhöhung oder Ermäßigung – auf den Beitragssatz auswirkt.

Finanzierung über das Rentenwertumlageverfahren

Es wird ein einheitlicher Beitragssatz festgesetzt, der für alle Arbeitgeber ohne Rücksicht auf ihre Größe oder Finanzkraft gilt. Das Risiko einer möglichen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ist also unerheblich und bleibt unberücksichtigt. Aus diesem Finanzierungsmodus haben sich in der Vergangenheit erhebliche jährliche Schwankungen ergeben. Außerordentlich niedrige Promillesätze von 0,3 (1990) und 0,6 (1989) wechselten mit deutlich höheren Sätzen wie 3,7 (1983) und 3,1 (1993). Höchster Promillesatz war 6,9 (1982); hier wirkte sich

ein Großschadensereignis (AEG) aus. Aus den 25 bisher bilanzierten Geschäftsjahren ergibt sich ein durchschnittlicher Beitragsatz von 2,0 Promille.

Die Arbeitgeber zahlen ihren individuellen Beitrag auf der Basis ihrer jeweiligen sicherungspflichtigen betrieblichen Altersversorgung. Entsprechend deren Umfang wird als Beitrag ein Anteil am eingetretenen Gesamtschaden des betreffenden Jahres festgelegt. Die Beitragsbemessungsgrundlage ist je nach Durchführungsweg unterschiedlich. Auf die zum Jahresende fälligen Beiträge können Vorschüsse erhoben werden.

Für die Beitragskalkulation ist auch die Zuführung zum Ausgleichsfonds und zur Verlustrücklage zu berücksichtigen. Der Ausgleichsfonds soll zu große Beitragsschwankungen infolge von Großschäden abschwächen. Er kann also zur Ermäßigung der Beiträge eingesetzt werden. Zugriffe auf diesen Ausgleichsfonds bedürfen der Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde, also des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen.

Beachtliches Beitragsaufkommen Seit Bestehen des Pensions-Sicherungs-Vereins hat das gesamte Beitragsaufkommen die beachtliche Größenordnung von rd. 10,7 Mrd. DM erreicht. Heute sichert der Pensions-Sicherungs-Verein die unverfallbaren Anwartschaften auf Betriebsrenten für rd. 4,2 Mio. Versorgungsberechtigte. Dazu kommen rd. 3,5 Mio. Renten von Leistungsempfängern. Insgesamt sind also rd. 7,7 Mio. Berechtigte in dieser Institution abgesichert. Daraus ergibt sich der Insolvenzschutz für Versorgungsverpflichtungen mit einem gesamten Kapitalwert von rd. 370 Mrd. DM.

Wegen Insolvenz des Arbeitgebers wurden seit Bestehen des Pensions-Sicherungs-Vereins insgesamt rd. 705.000 versorgungsberechtigte Betriebsrentner und Anwärter zur Übernahme bzw. Aufrechterhaltung der Leistungen gemeldet.

Die aktuelle Situation des Pensions-Sicherungs-Vereins

Zum 31. Dezember 1999 brachten 39.774 beitragspflichtige Arbeitgeber zur Finanzierung die notwendigen Mittel auf. Nach diesem Stand erhielten rd. 294.500 Rentenempfänger Leistungen in Höhe von insgesamt 59,1 Mio. DM monatlich. Die individuelle Leistungshöhe schwankt erheblich; als Durchschnittsrente ergibt sich ein Betrag von monatlich 201 DM für 1999. Die

Bilanzsumme des Pensions-Sicherungs-Vereins zum 31. Dezember 1999 betrug rd. 1,83 Mrd. DM.

Die Zahl der Schadensfälle ist in den letzten Jahren rückläufig gewesen. Sie hat sich beispielsweise von 1998 auf 1999 von 379 auf 347 vermindert. Gleichwohl ergab sich ein Zuwachs bei den zu sichernden Renten und Anwartschaften auf rd. 46.000. Das gesamte Schadenvolumen betrug 1999 1.194,2 Mio. DM. Aus einer Beitragsbemessungsgrundlage von 370 Mrd. DM und einem Beitragsatz von 2,8 Promille ergab sich 1999 ein Beitragsaufkommen von 1.037,6 Mio. DM. Der Beitragsatz für 1999 von 2,8 Promille lag höher als im Vorjahr (1,2 Promille).

Rückläufige Zahl der Schadensfälle

Die Gewinn- und Verlustrechnung für 1999 weist Kapitalerträge in Höhe von netto 63,1 Mio. DM aus. Dazu kommt eine Überschussbeteiligung vom Konsortium der deutschen Lebensversicherungswirtschaft. 1999 betrug die Überschussbeteiligung rd. 228 Mio. DM. Dem Ausgleichsfonds wurden 1999 rd. 120 Mio. DM zugeführt, so dass dessen Gesamtvolumen rd. 550 Mio. DM beträgt.

Der Pensions-Sicherungs-Verein hat sich nun in 25 Jahren als Selbsthilfeeinrichtung der Wirtschaft glänzend bewährt. Die vor mehr als einem Vierteljahrhundert getroffene Entscheidung, das Risiko der Zahlungsunfähigkeit eines Arbeitgebers für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung solidarisch und überbetrieblich zu tragen, ist ein Beitrag zur Erhaltung des sozialen Friedens in unserem Arbeitsleben. Dieses Sicherungssystem hat auch Großschadensfälle – wie z. B. die Insolvenz der AEG – aufgefangen und ohne bleibenden Schaden überstanden. Allerdings hinterlassen solche gravierenden Ereignisse ihre Spuren, die in der überdurchschnittlichen Höhe des Beitragsatzes sichtbar werden. Ernste Probleme sind dem Pensions-Sicherungs-Verein in 25 Jahren erspart geblieben.

International anerkanntes Vorbild einer Selbsthilfeeinrichtung der Wirtschaft

Das in der Bundesrepublik Deutschland vor 25 Jahren eingeführte und inzwischen eingespielte Sicherungssystem für die Betriebsrenten hat sich auch zu einem international anerkannten Vorbild entwickelt. So hat sich z. B. ein Nachbarland gründlich mit unserem System der Insolvenzsicherung in der betrieblichen Altersversorgung befasst und beabsichtigt nun, dem deutschen Pensions-Sicherungs-Verein die Sicherung seiner Betriebsrenten gegen Insolvenz des Arbeitgebers zu übertragen.



Allen Beteiligten – den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Pensions-Sicherungs-Vereins, Aufsichtsrat, Vorstand und Beirat und den Tarifpartnern – sage ich bei dieser Gelegenheit, auch im Namen der Bundesregierung, meinen aufrichtigen Dank für ihre engagierte und erfolgreiche Tätigkeit. Allen wünsche ich viel Erfolg für die weitere Arbeit.

Detlef Bierbaum,
Persönlich haftender Gesellschafter
Sal. Oppenheim jr. & Cie. KGaA

Beruflich erfolgreich? Sie Ärmster

Neue Ansätze in der betrieblichen Altersversorgung für Führungskräfte und Freiberufler/Intelligente Lebenszyklus-Anlageprogramme und Dachfonds bilden das Erfolgsrezept.



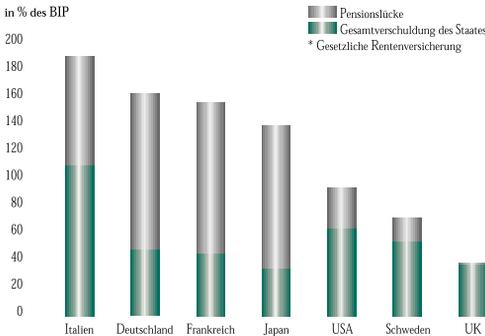
Detlef Bierbaum, Persönlich haftender Gesellschafter Sal. Oppenheim jr. & Cie. KGaA

Wer heute im Beruf erfolgreich ist, muss sich Sorgen machen – Sorgen um seinen Lebensstandard im Alter. Leitende Mitarbeiter mit Monatsbruttobezügen oberhalb 5000 Euro können kaum darauf hoffen, später auch nur ein Viertel dieser Summe als BfA-Rente zu bekommen. Die reale Rendite ihrer eingezahlten Beiträge wird minimal sein. Sie liegt nach verschiedenen Studien allenfalls bei den Vorkriegsjahrgängen noch bei 2 bis 3 Prozent. Das ist vergleichbar dem heute erzielbaren Anlageergebnis von Staatsanleihen. Wer heute unter 30 ist, dem macht selbst der wohlwollende Verband Deutscher Rentenversicherungsträger in seinen Prognoserechnungen wenig Mut. Er oder Sie darf preisbereinigt nicht einmal mehr mit einem Prozent Jahresrendite auf seine Umlagebeiträge rechnen.

Sozialversicherung in der Vertrauenskrise

Daraus resultiert nach jüngeren Umfragen eine Vertrauenskrise gegenüber der Sozialversicherung, die dringende Reformen verlangt. Zentrales Merkmal dieser Reform muss die Sicherheit der Versorgung sein. Daneben kommt es im Sinne der Eigenverantwortung darauf an, Umfang und Art der selbst erworbenen

**GRV*: Gesamtwirtschaftliche Pensionslücke
Gesamtverschuldung 1994 und Pensionslücke 1995 - 2050**



Quelle: The Royal Institute of International Affairs

Altersvorsorgeanlagen, der „Pension Assets“, individuell steuern zu können. Die traditionelle langjährige Bindung an einen Arbeitgeber wird immer seltener; sie kann im Zeitalter buntscheckiger Erwerbsbiografien nicht länger die Voraussetzung für den späteren Rentenbezug sein. Wer die Mobilität des Arbeitnehmers fordert, muss auch die Portabilität seiner Pension Assets wollen. Zu einer Reform gehört ebenso die Frage einer gerechten und sinnvollen Besteuerung, die Anreize zum Konsumverzicht und zum Vorsorge-

sparen bietet. Nicht zuletzt zählt als wesentliches Element der Wettbewerb der Anbieter hinzu. Effiziente und performancestarke Anlageinstrumente lassen sich im freien Spiel der Kräfte an den Kapitalmärkten nach aller bisherigen Erfahrung am besten finden.

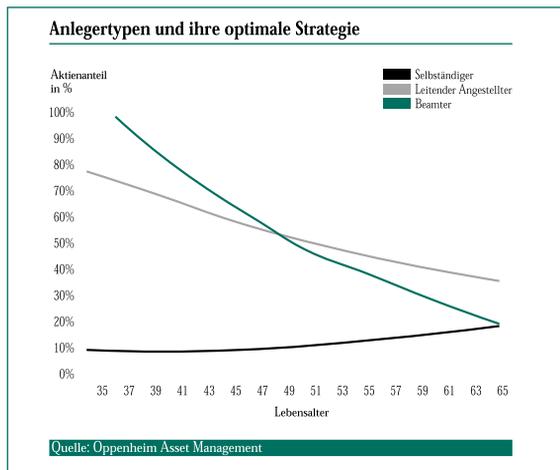
Gesamtwirtschaftlich wird die Altersvorsorge in Zukunft verstärkt auf Kapitaldeckung fundieren müssen, denn ihre bisherigen Determinanten sind in Schieflage geraten. Entsprechen in Deutschland nach Einschätzung des Royal Institute of International Affairs heute die Über-65-Jährigen ca. 22 Prozent der Bevölkerung zwischen 15 und 64, wird dieser Anteil bis 2030 auf fast 50 Prozent zunehmen. Im Jahre 2030 kommen demnach auf einen Älteren potenziell 2 „Arbeitsfähige“ – heute ist dieses Verhältnis gut 1 zu 4.

**Pension Assets
in Deutschland
unterentwickelt**

Damit stößt das Umlageverfahren der gesetzlichen Rentenversicherung zwangsläufig an seine Grenzen. Leider sind auch die Pension Assets in Deutschland unterentwickelt. In den Niederlanden zum Beispiel betragen sie wegen der gut ausgebauten betrieblichen Altersversorgung ca. 120 Prozent des Bruttoinlandsprodukts, in Deutschland nur 16 Prozent – also rd. 290 Mrd. Euro in Pensions- und Unterstützungskassen und Versorgungswerken inklusive der Direktzuzug über die betrieblichen Pensionsrückstellungen.

Stellt man diese Pension Assets den abdiskontierten Ansprüchen gegenüber, die bis zur Mitte des neuen Jahrhunderts auf das 3-Säulen-System zukommen, so

ergibt sich die gesamtwirtschaftliche Pensionslücke. Wie das Royal Institute errechnet hat, steht Deutschland vor einer Pensionslücke von mehr als 100 Prozent des Bruttoinlandsprodukts von 1994. Mit anderen Worten: Theoretisch wäre hierzulande die gesamtwirtschaftliche Leistung eines ganzen Jahres nötig, um genügend Pension Assets zur Schließung dieser Lücke bereitzustellen.



Dachfonds weisen einen Ausweg

Die Lösung des Altersvorsorgeproblems in Deutschland setzt durchgreifende Veränderungen des bestehenden 3-Säulen-Systems voraus. Die Versorgungslücke aus der gesetzlichen Rentenversicherung wird zunehmend durch betriebliche Altersversorgung und private Altersvorsorge geschlossen werden müssen. Anlagepolitisch besteht die Kernaufgabe darin, den Anlagemix mit der Vermögens- und Finanzlage des Anlegers stimmig zu machen. Damit nicht genug: Diese Stimmigkeit muss auch über den Lebenslauf des Anlegers aufrechterhalten werden. Folglich kommt es darauf an, die Anlage von Jahr zu Jahr zu optimieren, und zwar bezogen auf die gesamte Vermögens- und Finanzlage des Anlegers. Doch welches Kapitalanlageprodukt wird diesem Anspruch gerecht?

Die Antwort wurzelt im Gesetz über Kapitalanlagegesellschaften (KAGG) und im 3. Finanzmarkt-Förderungsgesetz von 1998, durch das sich der anlagepolitische Spielraum der deutschen Fondsmanager beträchtlich erweitert hat. Im Sortiment der heimischen Fondsanbieter finden die Anleger seither eine Reihe von Produkten, die früher gar nicht oder nur nach luxemburgischem Recht zu haben waren. Dazu zählen die Dachfonds, im Amtsdeutsch Investmentfondsanteil-Sondervermögen. Sie weisen einen Ausweg aus der Fondsvielfalt, die zum Dschungel gewuchert ist.

In den wenigen Monaten seit ihrem Marktdebüt im Juni 1999 haben diese Fonds, die nur in Fonds investieren, vielleicht noch kein marktbewegendes Kapital eingesammelt.

Erfolgsrezept ist der 2-stufige Aufbau

Doch zweifelt kaum jemand an ihrem Erfolg – am allerwenigsten die Anbieter der klassischen fondsgestützten Vermögensverwaltung, deren Dienstleistung sich nicht grundlegend von der eines Dachfonds-Managers unterscheidet. Es ist kein Zufall, dass die wichtigsten der rd. 2 Dutzend deutschen Fondspicker nahezu zeitgleich auch Dachfonds aufgelegt haben.

Ein großer Fortschritt der Dachfonds gegenüber der Vermögensverwaltung auf Fondsbasis besteht in der niedrigeren Mindestanlage. Sparpläne ab 100 Euro monatlich oder Einmalanlagen ab 5000 Euro nimmt kaum ein Fondspicker an. An der Offenheit für kleinere Anlagebeträge erkennt man bereits die besondere Eignung für die betriebliche Altersversorgung (bAV), die sich ja häufig aus der Umwandlung von Gehaltsbestandteilen und Sonderzahlungen speist. Losgrößentransformation ist aber nicht die einzige Stärke der „Funds of funds“. Sie ersparen auch Umschichtungen im Wertpapierdepot und erlauben ein übersichtliches Reporting.

Ihr eigentliches Erfolgsrezept ist jedoch der 2-stufige Aufbau: Auf der oberen Ebene steuert das Dachfonds-Management die Gewichtung der spezialisierten Einzelfonds für bestimmte Märkte, Branchen und Währungen. Auf der unteren Ebene analysieren Spezialisten im Auftrag jedes Einzelfonds ihre jeweiligen Sektoren. Verschiedene Analyseverfahren und Investmentstile kommen so in einem einzigen Wertpapier zum Tragen und ergänzen sich.

Bequemlichkeit und Risikostreuung allein machen freilich noch keine sinnvolle Investmentstrategie aus. Aus der finanzwissenschaftlichen Theorie wissen wir vielmehr, dass der strategische Mix aus Aktien und Anleihen die wichtigste Voraussetzung für eine erfolgreiche Anlage darstellt. Ob jemand sein Anlageziel erreicht, hängt zuerst davon ab, dass er sein Wertpapierdepot optimal nach diesen beiden Kategorien aufteilt.

Erschwerend kommt hinzu, dass diese optimale Verteilung nicht von Dauer sein kann: Ein gleichbleibender Portfolio-Mix über den gesamten Lebenszyklus ist regelmäßig nicht optimal, wie Paul A. Samuelson bereits vor Jahren feststellte. Um den jeweils passenden Portfolio-Mix zu finden, müssten demnach immer wieder die individuellen Lebensumstände und Zukunftsperspektiven in Betracht gezogen werden. Dass sie genau das nicht tun können, ist eine grundsätzliche Schwäche der Dachfonds.

Von einer zeitgemäßen Fonds-Vermögensverwaltung sollte man folgende Schritte erwarten:

- Formulierung von Langzeitprognosen für Aktien und Renten
- Ermittlung des aktuellen und zukünftigen Gesamtvermögens des Anlegers (Finanzkapital, Humankapital, Immobilienkapital u. a.)
- Abschätzung der Vermögensrisiken, die über den Lebenszyklus ungleichmäßig verteilt sind, mit dem Ziel einer gleichmäßigeren Umverteilung
- Steuerung des Gesamtvermögensrisikos über das explizite Vermögensrisiko, also über den Aktienanteil am frei verfügbaren Finanzkapital; implizite Vermögensrisiken wie das Jobrisiko oder Aktien im sonstigen Finanzkapital (z. B. aus einer Erbschaft) sind häufig der Steuerung entzogen
- Am Ende steht die Diversifikation des Gesamtvermögensrisikos im Zeitablauf. Aus ihr ergibt sich die jeweils optimale Aktienquote für jedes einzelne Lebensjahr. Dieses Lebenszykluskonzept setzt auf der klassischen Finanzplanung oder Vermögensstrukturberatung auf. Es lässt sich an unerwartete Veränderungen der Vermögenssituation anpassen.

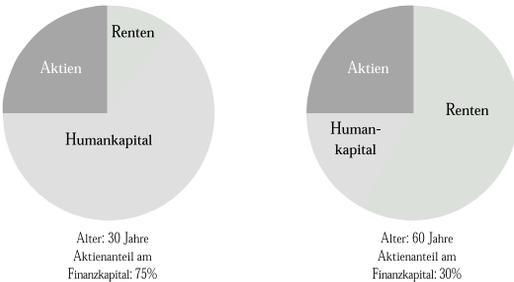
Nach dem herkömmlichen Verfahren werden die Investoren meist nur bei der Depotöffnung nach ihrer Risikobereitschaft befragt. Auf dieser Grundlage sortieren die Dachfonds-Anbieter sie dauerhaft in eine von maximal 4 Klassen mit gestaffelten Aktienquoten ein. Doch schon die aktuelle Risikotoleranz eines Anlegers ist kaum in Zahlen zu fassen. Erst recht gilt dies für die zukünftige Bereitschaft, Kursschwankungen hinzunehmen. Hilfestellung bei der Definition der Risikotoleranz anhand der persönlichen Lebenssituation wäre dringend nötig, gilt aber als teuer und fällt meistens der Standardisierung zum Opfer.

Nächster Schwachpunkt ist die gedankliche Verengung, die darin besteht, dass Risikotoleranz oft nur auf das aktuelle Finanzkapital bezogen wird. Wieviel Risiko sich jemand leisten kann, hängt aber nicht nur von seinen frei verfügbaren Mitteln ab. Andere Vermögensbestandteile wie Humankapital – also der Barwert aller zukünftig erwarteten Arbeitseinkommen – oder Immobilienkapital sind ebenso wichtig, ihre Risiken nicht zu vernachlässigen. Hier spielen Parameter wie Jobsicherheit und Sparneigung eine Rolle, die von Mensch zu Mensch verschieden sind und sich auch im Zeitablauf verändern.

Arbeitseinkommen
und Immobilien
sind zu berücksichtigen

Dritte wichtige Fehlerquelle bei der Bestimmung der Aktienquote ist die mangelnde Beachtung des Zeithorizonts. Risikotolerant ist man nicht nur als Besitzer vieler sonstiger Vermögenswerte, sondern in erster Linie als junger Mensch, der zum Erreichen seines Anlageziels noch viel Zeit hat. Somit ergeben sich individuell ganz

Gleichmäßige Verteilung des Vermögensrisikos



Quelle: Oppenheim Asset Management

unterschiedliche ideale Investment-Lebensläufe, die den Dachfonds-Anbieter vor ein Problem stellen. Wenn die moderne Portfoliotheorie für Interessenten mit kleineren Anlage-summen oder Sparplankunden nicht in der Praxis scheitern soll, muss ein intelligentes Anlageprogramm das Gesamtvermögensrisiko im Zeitablauf steuern und gleichmäßig verteilen. Das geht nur über das explizite Vermögensrisiko, also über den Aktienanteil am frei verfügbaren Finanzkapital.

Betriebliche Altersversorgung vor dem Comeback

Dachfonds und intelligente Lebenszyklus-Anlageprogramme können dabei gute Dienste leisten, so dass die Altersvorsorge nicht hinter den hohen Standards einer zeitgemäßen Vermögensverwaltung zurückbleibt. Auch aus Sicht des Arbeitgebers als institutionellem Anleger macht dieses Modell Sinn. Mehr Kapitaldeckung, mehr Entlastung der gesetzlichen Rentenversicherung ist schließlich das Gebot der Stunde. Deshalb muss neben der privaten auch die betriebliche Altersversorgung (bAV) gestärkt werden. Das kann nur gelingen, wenn die Attraktivität für den Arbeitgeber steigt.

Gestaltungsmöglichkeiten erhöhen Attraktivität

Motivierte, qualifizierte und zufriedene Mitarbeiter sind wesentlicher Bestandteil des Unternehmenserfolgs. Besonders gilt dies für leitende Angestellte, die als Leistungsträger unentbehrlich und zudem Abwerbungsversuchen ausgesetzt sind. Ihre Bindung an das Unternehmen steigt, wenn ihnen neben der regulären Vergütung attraktive Vorteile geboten werden. Das können beispielsweise exklusive Dienstleistungen sein, die auf Grund von günstigen Losgrößen mit Vorzugskonditionen angeboten werden. Die Schließung der Versorgungslücke ist eine solche Dienstleistung. Allerdings scheuen viele Unternehmen die Kosten. In Umfragen zeigen sich mehr Arbeitgeber bereit, arbeitnehmerfinanzierte Modelle (Deferred Compensation) anzubieten als eine arbeitgeberfinanzierte bAV. Alle Versuche

zur Stärkung dieser freiwilligen Leistung müssen beim Arbeitgeber ansetzen und seine Belange berücksichtigen.

Für ein Comeback sind zwei Ansatzpunkte von Bedeutung: die finanzwirtschaftliche und die personalwirtschaftliche Attraktivität. Finanzwirtschaftliche Attraktivität ist natürlich relativ und liegt weitgehend in den Händen des Gesetzgebers. Nur er könnte zum Beispiel den Rechnungszins auf oder unter den Kapitalmarktzins senken. Ihm allein ist es vorbehalten, für die Unternehmen die Kalkulationssicherheit in der bAV zu erhöhen, indem die arbeits-, steuer- und insolvenzrechtlichen Vorschriften modernisiert werden. Eine echte Finanzierungswirkung für das Unternehmen entfaltet jedoch bis auf weiteres nur die Direktzusage ohne Asset Funding. Alle gängigen Vorschläge zur Verbesserung der bAV sind unternehmensextern finanziert.

Versorgungslohn statt Barlohn muss sich lohnen

Die personalwirtschaftliche Attraktivität ist bei allen Reformvorschlägen, ob vom Bundesverband deutscher Banken oder von der Gerke-Kommission, von der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung, vom Bundesverband Deutscher Investment-Gesellschaften oder vom Gesamtverband der Versicherungswirtschaft, mit einbezogen. Versorgungslohn statt Barlohn muss sich für den Beschäftigten lohnen – in erster Linie durch eine nachgelagerte Besteuerung, wie sie sich im Ausland vielfach bewährt hat. In Deutschland sind damit bisher nur die Direktzusage und die Unterstützungskasse privilegiert. Die unterschiedliche Besteuerung der verschiedenen Durchführungswege beruht auf systematisch nicht nachvollziehbaren Kriterien und wird auch verfassungsrechtlich als bedenklich eingestuft. Generell ist die nachgelagerte Besteuerung vorzuziehen, denn die steuerliche Leistungsfähigkeit des Steuerpflichtigen wird erst nach Zufluss der bAV-Leistungen im Alter erhöht. Eine entsprechende Umstellung der bAV-Besteuerung hätte verfassungsrechtlich keine Auswirkungen auf die Besteuerung anderer Alterseinkünfte und Vorsorgeaufwendungen in den beiden anderen Säulen.

Personalwirtschaftliche Attraktivität durch nachgelagerte Besteuerung

Abgesehen von der Besteuerung wird ein Mitarbeiter die bAV seines Arbeitgebers als attraktiven Gehaltsbestandteil ansehen, wenn er Gestaltungsmöglichkeiten hat: Defined Benefit oder

Fungible Anlageformen sind notwendig

Defined Contribution? Absicherung biometrischer Risiken oder lieber mehr Rendite? Verlässliche Zinseinnahmen durch Anlage am Rentenmarkt oder langfristiger Kursanstieg unter Schwankungen am Aktienmarkt? Die so zusammengestellte Lösung muss er beim Ausscheiden aus dem Unternehmen ggf. leichter als bisher mitnehmen können. Kürzere Unverfallbarkeitsfristen und fungible Anlageformen sind hierfür notwendig. So mancher Arbeitgeber wird es daher vorziehen, sich der privaten Altersvorsorge seiner Beschäftigten anzunehmen, indem er sie organisiert und eventuell auch finanziell unterstützt (sog. semibetriebliche Altersvorsorge).

Dachfonds und Lebenszyklus-Konzepte eignen sich für beide Ansätze, die betriebliche wie die semibetriebliche Altersvorsorge. Das bAV-Modell unterscheidet sich natürlich in einer Reihe von Merkmalen von dem bloß unternehmensorganisierten Modell: Das eine basiert auf fiktiven Mitarbeiterkonten im Rahmen eines Spezial-

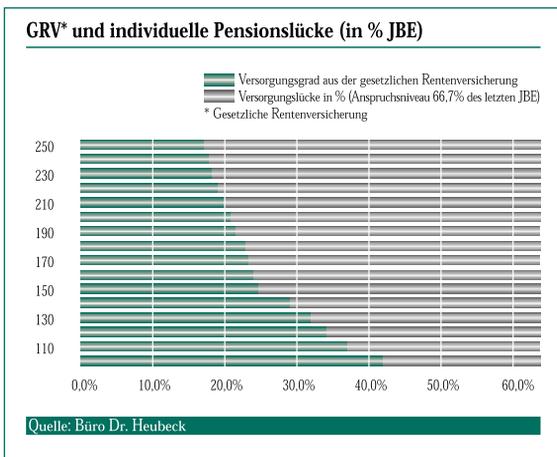
Dachfonds, das andere letztlich auf einem privaten Sparplan oder einer fondsgebundenen Lebensversicherung. Die bAV setzt als Leistungsfall das Erreichen einer Altersgrenze, den Tod oder die Invalidität voraus; im Sparplan behält der Anleger jederzeit die Verfügungsgewalt über sein Depot.

Bleibt also in der bAV die Verfügbarkeit des Kapitals eingeschränkt, so wird dieser Nachteil aufgewogen durch die mögliche garantierte Mindestverzinsung der Beiträge. Beschränkt man sich hierbei auf z. B.

4 Prozent jährlich, so ist dies zwar weniger als die üblichen 6 Prozent bei herkömmlicher Gehaltsumwandlung, doch entsteht finanzieller Spielraum für eine höhere Anlage am Kapitalmarkt. Bewegen sich die Börsen weiterhin im historischen Trend, so lässt eine Anlage mit jährlich optimierter Aktienquote einen langfristigen Renditevorteil von rd. 3 Prozent p. a. gegenüber der herkömmlichen Gehaltsumwandlung erwarten.

Der Fondsmanagers optimiert jährlich die Aktienquote

Damit steht die personalwirtschaftliche Attraktivität außer Zweifel. Dem Arbeitgeber wird gefallen, dass sein versicherungstechnisches Risiko niedriger ist.



Auch das Liquiditätsrisiko ist limitiert durch die Wertpapierrückdeckung im Spezial-Dachfonds, an dessen Stelle alternativ auch ein „Anlageorientierter Pensionsfonds“ (APF) unter Trägerschaft einer rechtlich selbständigen Versorgungseinrichtung treten könnte. Freilich wird das Unternehmen bei reduziertem Garantiezins auch nur reduzierte Rückstellungen bilden. Die Kapitalanlagegesellschaft kann im Zweifel bei der Formulierung der Versorgungszusage behilflich sein und einen renommierten Aktuar hinzuziehen. Sie wird auch die Verpfändungserklärung zur Sicherung der Mitarbeiteransprüche im Konkursfall formulieren helfen. Die nicht vom Pensions-Sicherungs-Verein garantierten Teile der Versorgungszusage lassen sich durch zivilrechtliche Sicherungsmittel wie die Verpfändung des Spezial-Dachfonds für den Notfall verankern.

Demographische Probleme unausweichlich

Auch die beste Kapitaldeckung führt freilich nicht dazu, dass sich die heute Jüngeren von der demographischen Entwicklung unabhängig machen. Letztlich muss die Rente auch im Jahr 2030 von den dann Beschäftigten erwirtschaftet werden. Es gibt keinen realen Einkommenstransfer von heute in die Zukunft. Doch via Kapitaldeckung wird man in jedem Fall ein Stück unabhängiger, wenn über die gestiegene Sparquote und die damit steigenden Investitionen auch der volkswirtschaftliche Kapitalstock zunimmt. Nur so kann das Sozialprodukt stark genug wachsen, um die zukünftigen kapitalgedeckten Rentenansprüche auch zu befriedigen.

Es gibt keinen realen
Einkommenstransfer
in die Zukunft

Der Aktienanlage wird oft entgegengehalten, dass sie dem Sicherheitsbedürfnis vieler deutscher Anleger nicht gerecht wird. Eine langfristige Betrachtung (Grafik) zeigt jedoch, dass wir den Risikobegriff neu definieren müssen: Das Risiko in der Altersvorsorge besteht nicht darin, kurzfristige Schwankungen am Aktienmarkt zu erleiden. Riskant ist vielmehr, mit renditeschwachen Anlageformen das benötigte Deckungskapital für den Ruhestand nicht zu erreichen. Aktien gehören deshalb auch in Deutschland viel stärker in private Hände, treuhänderisch verwaltet von Kapitalanlagegesellschaften. In den USA sind bereits 80 Prozent der Aktien im Besitz privater Haushalte, in Deutschland teilen sich diesen Anteil die Banken. Auch daran wird eine Reform der Altersvorsorge einiges ändern müssen.

Aktien stärker in private Hände

Mit der beschriebenen Marktentwicklung wird das Kapitalangebot deutlich zunehmen. Kann das zu einer gefährlichen Kursblase an den Kapitalmärkten führen, die früher oder später platzt? Fondsmanager bewegen Milliardenbeträge in Lichtgeschwindigkeit um den Globus. Geraten die globalen Finanzmärkte aus den Fugen? Sind Fondsmanager Verursacher und Verstärker der Krisen, bringen sie die Probleme aus Ostasien, Russland, Lateinamerika zu uns nach Deutschland? Oder tragen sie dazu bei, solche Krisen zu bewältigen?

Der Markt für Asset Management-Dienstleistungen (Publikumsfonds für Private und Spezialfonds für institutionelle Anleger) ist weltweit mit einem Anlagevolumen von rd. 30 Billionen Euro sehr groß. Auf Deutschland entfällt davon gerade ein Sechzigstel. Doch die Wachstumsrate hierzulande wird über die nächsten 5 bis 10 Jahre bei 15 Prozent jährlich liegen. Schon in 5 Jahren erwarten wir „Assets under Management“ von 1.100 Mrd. Euro, dies entspricht 45 Prozent des deutschen Bruttosozialproduktes.

Fonds werden also immer wichtiger. Bereits heute sind die Trends unverkennbar:

- Der Trend zu Fonds statt Bankeinlagen und Direktanlagen wegen der Kostenvorteile und besserer Anlagemischung
- Der Trend zu Aktienanlagen mangels lohnender Alternativen und wegen des langfristigen Anlagehorizonts beispielsweise bei der Altersvorsorge
- Der Trend zu internationalen Anlagen wegen der Risikostreuung.

Der Einfluss des Fondsmanagers

Die Fonds- und Aktienkultur wird sich zügig weiterentwickeln. Folglich nimmt auch die Bedeutung des Fondsmanagers zu: als Vermittler zwischen den zunehmenden und wechselnden Sparbedürfnissen der Anleger und dem sich ebenfalls ändernden Finanzierungsbedarf der Wirtschaft in einer Welt mit global deregulierten und liberalisierten Güter- und Kapitalströmen. Der mögliche Einfluss des Fondsmanagers reicht vom Anleger über das Unternehmensmanagement bis möglicherweise zu wirtschaftspolitischen Instanzen.

Unstreitig ist sein Einfluss auf den Anleger. Ihm werden durch die Fondsin-
dustrie ständig weiterentwickelte, international vielfältige Anlagekonzepte

mit Aktien- und Rentenfonds angeboten. Für den Anleger in Deutschland stehen mittlerweile rd. 80 inländische Kapitalanlagegesellschaften mit über 1200 Fonds zur Verfügung – mit stark wachsender Tendenz. Über das Ausland wird dieses Angebot in Umfang und Struktur noch deutlich zunehmen. Der Anleger selbst kann die Performance seiner Fonds vergleichen mit anderen Fonds, Bank- und Versicherungsprodukten, aber auch mit seinen Erwartungen. Ist der Anleger mit den Ergebnissen unzufrieden, kann er Fonds, Anlagekonzept und Kapitalanlagegesellschaft mit minimalem Aufwand wechseln. Im Ergebnis erzeugt der Wettbewerb in der Fondsindustrie demnach eine effiziente Anlagestruktur für den Anleger.

Wie ist der Einfluss des Fondsmanagers auf die Unternehmen in Deutschland einzuschätzen? Börsennotierte Unternehmen müssen die Anlegerkreise und damit in zunehmendem Maße professionell agierende Fondsmanager von ihrer Ertragskraft („Value“) für die Aktionäre („Shareholder“) überzeugen. Noch mehr gilt dies für Firmen, die den Börsengang noch vor sich haben. Das Shareholder-Value-Konzept ist im Prinzip ein seit vielen Jahrzehnten verwendetes Verfahren, um die langfristig fundamentale Solidität eines Unternehmens zu beurteilen. Neu ist heute lediglich, dass Unternehmensführer von Analysten und Fondsmanagern konkret danach befragt werden, wie ihre Geschäftspolitik den Unternehmenswert langfristig steigern kann.

Ausgleich der
konzentrierten
Aktionärsstruktur

Diese Kontrolle der Unternehmenspolitik über den breiten Markt der Fondsmanager könnte einen Ausgleich der heute noch stark konzentrierten Aktionärsstruktur (gegenseitige Beteiligungen von Unternehmen und Stimmrechtsagglomeration der Banken) herbeiführen. Mit einer stärkeren Fondsindustrie wird die bestehende Konzentration des Aktienbesitzes tendenziell abgebaut, also ein Machtausgleich geschaffen – keine Machtkonzentration bei Fondsmanagern.

Auf dem Weg zur Fondskultur

Gleichzeitig werden die Eigentümersrisiken der Volkswirtschaft stärker diversifiziert. Eine Beteiligung breiterer Bevölkerungsschichten an der Eigenkapitalfinanzierung über Aktienfonds unterstützt außerdem die international vergleichsweise dünne Eigenkapitaldecke der deutschen Wirtschaft. Sie hilft damit besonders dem Mittelstand und reduziert durch Vermögensbildung bei vielen

Haushalten die Abhängigkeit von Einkünften aus unselbständiger Tätigkeit. Schließlich ist deren Anteil mit unter 70 Prozent des Volkseinkommens bereits auf historisch tiefem Niveau.

Schließlich: Hektische Kurzatmigkeit trifft für den deutschen Fondsmanager genauso wie für internationale Pensionsmanager nicht zu! Die durchschnittliche Verweildauer einer Aktie in den Portfolien liegt zwischen 1 ½ und 4 Jahren. Die Bezahlung der Fondsmanager erfolgt nach Performance, nicht nach Umsatz. Im Kunden- und Eigenhandel von Banken und Brokerhäusern ist wegen der Umsatzorientierung eine wesentlich höhere Umschlagshäufigkeit anzutreffen als bei Fonds bei deutschen Kapitalanlagegesellschaften.

**Fondsmanager agieren
mit längerfristiger
Perspektive**

Das manchmal in den Medien gezeichnete Bild lässt sich geradezu umkehren: Im Interesse einer anhaltend hohen, schwankungsarmen Wertentwicklung agieren Fondsmanager in der Regel nicht kurzfristig spekulativ, sondern mit einer längerfristigen Investmentperspektive. Über die Mandate ihrer Kunden entflechten sie die Konzentration der Aktionärsstruktur und tragen zu einem Ausgleich des über die Stimmrechte erzeugten Einflusses der Banken bei. Die Unternehmen erfahren über die Fondsmanager konkret die Rückkopplung zu den Anlegerinteressen.

Will man in Deutschland also eine längerfristige Investmentperspektive, die Dekonzentration in der Aktionärsstruktur und bei Stimmrechten erreichen und eine professionelle Unternehmenskontrolle durch breite Aktionärskreise herbeiführen, muss die Rolle der Fondsmanager gefördert werden. Unter dem existierenden Dach des Gesetzes über Kapitalanlagegesellschaften und der Aufsicht durch das Bundesaufsichtsamt für das Kreditwesen ist der Spielraum für den Fondsmanager vergleichsweise eng gesteckt. Doch damit ist zugleich der Anlegerschutz aufsichtsrechtlich und in den Köpfen der Fondsmanager fest verankert – der wichtigste Beitrag zur Fondskultur.

Max Dietrich Kley,
Stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes der BASF AG

Betriebliche Altersversorgung – Reformbedarf aus Sicht der Unternehmen

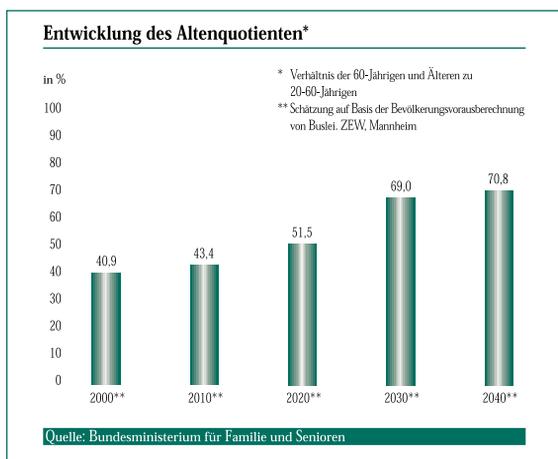


Max Dietrich Kley, Stellvertretender
Vorsitzender des Vorstandes der
BASF AG

„Die Renten sind sicher“ – mit diesem Spruch haben Politiker aus allen Lagern in der Vergangenheit die Reform der gesetzlichen Altersversorgung blockiert. Sie haben damit die Illusion beim Bürger erweckt und genährt, dass die Renten eben sicher sind, dass sie mit der Lohn- und Gehaltsentwicklung jährlich steigen und dass sie aus den Erträgen vorhandenen Vermögens bezahlt werden. Bezeichnend dafür der Ausspruch des ehemaligen Bundesarbeitsministers Dr. Norbert Blüm: „Ich werde die Kasse der Rentenversicherung mit Zähnen und Klauen verteidigen“. Das erweckt die Illusion, als ob irgendwo – damals in Bonn – ein Tresor mit Rentengeldern steht, von einer höheren Macht

täglich gespeist und vor dem als Wächter mit gezogenem Säbel wie ein chinesischer Tempellöwe der Bundesarbeitsminister sitzt.

Dabei ist seit längerer Zeit der Reformbedarf auf Grund der bekannten demographischen Entwicklung evident. Das zeigt die Entwicklung des Altenquotienten, wie er sich aus nebenstehender Tabelle ergibt.



Es wird also eine Versorgungslücke geben; der Generationenvertrag wird nicht erfüllbar.

Dies war nicht unvermeidbar. Die deutsche Volkswirtschaft hätte es durchaus zugelassen, durch eine stärkere Belastung der kinderlosen Ehen und eine stärkere Entlastung der kinderreichen Familien dieser demographischen Entwicklung zu begegnen. Als Ausweg dient die Forderung nach einer Verstärkung der betrieblichen und privaten Alterssicherung. Während die private, kapitalgedeckte Altersversorgung sicher eine Alternative darstellt – Konsumverzicht zugunsten der Zukunftssicherung – ist die betriebliche Altersversorgung wegen ihrer hohen Lohnnebenkosten kaum geeignet, die Finanzierungslücke der gesetzlichen Altersversorgung zu schließen.

Die betriebliche Altersversorgung bei BASF

Die BASF hat bei der betrieblichen Altersversorgung eine lange Tradition. Sie setzt dabei sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerfinanzierte Bausteine ein. Im Einzelnen gilt derzeit Folgendes:

Die so genannte Grundversorgung wird über die Pensionskasse finanziert. Die Dotierung erfolgt dabei durch Beiträge des Unternehmens und der Mitarbeiter in jeweils gleicher Höhe.

Finanzierung der Grundversorgung über BASF Pensionskasse

Im Rahmen der Direktzusage über Pensionsrückstellungen wird eine Zusatzversorgung finanziert, die die Grundversorgung für Entgeltteile oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung ergänzt.

Neben diesen vom Unternehmen finanzierten bzw. mitfinanzierten Bausteinen bietet die BASF seit 1994 auch die Gehaltsumwandlungs-Direktversicherung an, bei der die Mitarbeiter jährlich eigene Sparleistungen im Rahmen der steuerlichen Höchstgrenzen steuerbegünstigt in eine Lebensversicherung mit Kapitalzahlung im Todes- und Erlebensfall einzahlen können.

Für außertarifliche Mitarbeiter und leitende Angestellte, deren Versorgungslücke naturgemäß am größten ist, bietet das Unternehmen zusätzlich seit 1996 noch die Gehaltsumwandlungs-Direktzusage an. Hierbei werden Teile der Jahresprämie steuerfrei in zusätzliche betriebliche Versorgungszusagen

umgewandelt. Die späteren Auszahlungen werden dafür in vollem Umfang der Besteuerung unterworfen.

Bemerkenswert in diesem Zusammenhang erscheint, dass trotz intensiver Kommunikation über die Probleme der Altersversorgung im Unternehmen die seit 1994 angebotene Gehaltsumwandlungs-Direktversicherung nicht einmal von rd. 15 Prozent der infrage kommenden Arbeitnehmer genutzt wird. Ein gutes Beispiel dafür, wie wenig die Arbeitnehmer insbesondere im gewerblichen Bereich sich mit dieser Problematik auseinandersetzen. Sicherlich auch eine Folge der irreführenden Kommunikation durch die Politik.

Die Situation der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland

Die betriebliche Altersversorgung kann nicht die Fehlentwicklungen im Bereich der staatlichen Rentenversicherung korrigieren. Das würde die Unternehmen überfordern. Sie werden auf negative Veränderungen der gesetzlichen Altersversorgung reagieren müssen. Das haben sie auch getan: Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass die bestehenden Gesamtversorgungssysteme in den 80er Jahren korrigiert wurden. Das war schon aus Gründen der Selbsterhaltung notwendig. Die deutschen Unternehmen sind im internationalen Vergleich bereits mit außerordentlich hohen Lohnnebenkosten belastet. Wie bekannt, hat das dazu geführt, dass trotz steigender Bruttoeinkommen in den letzten Jahren die Nettoeinkommen gefallen sind oder stagnieren.

Im Gegensatz zur gesetzlichen Rentenversicherung beruht die betriebliche Altersversorgung auf dem Aufbau eines Kapitalstocks. Dieser Aufbau erfolgt entweder durch regelmäßige Beitragszahlungen bei den Durchführungswegen Pensionskasse, Unterstützungskasse oder Direktversicherung oder durch die Bildung entsprechender Pensionsrückstellungen bei der Direktzusage. Die Beiträge hierfür und damit die Belastungen für die Unternehmen sind erheblich. So machen die allein vom Unternehmen finanzierten Pensionsrückstellungen bei BASF AG rd. 16 Prozent der Bilanzsumme oder 5,6 Mrd. DM aus.

Erhebliche Belastungen für Unternehmen

Da es sich bei den in Deutschland zugelassenen 4 Durchführungswegen jeweils um sogenannte leistungsdefinierte Versorgungszusagen (Defined Benefit) handelt, ergeben sich bei Pensions- und Unterstützungskassen Finanzierungsrisiken, falls

die Verzinsung des Kapitalstocks nicht ausreicht, die übernommenen Verpflichtungen zu decken. Das gleiche gilt für die Direktzusage. Des Weiteren müssen für die Verwaltung eines betrieblichen Versorgungswerkes entsprechende Ressourcen bereitgestellt werden.

Angesichts der zunehmenden internationalen Wettbewerbsintensität und des damit verbundenen Kostendrucks sowie stetig steigender Lohn- und Lohnnebenkosten verwundert es deshalb nicht, dass insbesondere mittelständische Unternehmen die auf freiwilliger Basis beruhende betriebliche Altersversorgung entweder erst gar nicht anbieten oder sukzessive einschränken. Die nachstehende Grafik zeigt dies überdeutlich:



Auf der anderen Seite gibt es aber zahlreiche Unternehmen, bei denen die betriebliche Altersversorgung eine lange Tradition hat. Diese nehmen weiterhin erhebliche Anstrengungen auf sich, um die Versorgung auf hohem Niveau beizubehalten. Und dies trotz zahlreicher nachteiliger Änderungen der gesetzlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen in den letzten 2 Jahrzehnten. Hierzu zählen beispielsweise die schrittweise Erhöhung des Rechnungszinses für Pensionsrückstellungen von 3,5 auf 6 Prozent, die mangelnde Rückstel-

lungsfähigkeit der Anpassungsverpflichtungen nach § 16 Betriebsrentengesetz, steuerliche Einschränkungen bei den Zuwendungsmöglichkeiten für Unterstützungskassen oder die Verdoppelung des Pauschalsteuersatzes für Direktversicherungen von 10 auf 20 Prozent.

Gestörtes Vertrauen des Mittelstands in Gesetzesverlässlichkeit

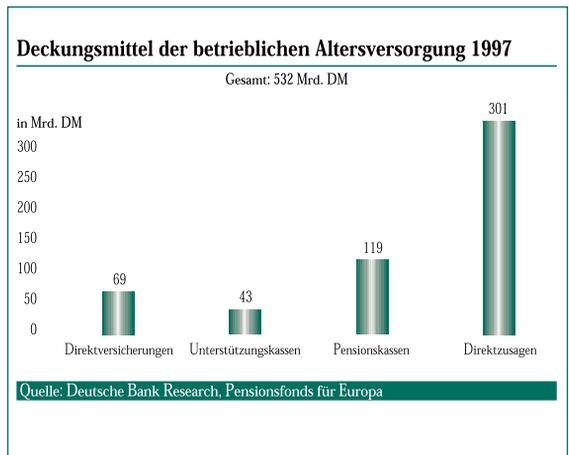
Hinzu kam die häufig kritisierte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, die den im Gesetzgebungsverfahren gefundenen mühsamen Kompromiss zwischen den Interessen der Unternehmen und der Arbeitnehmer jeweils zu Lasten der Unternehmen aushebelte (siehe die extensive Auslegung von § 16 Betriebsrentengesetz gegen die Gesetzesmaterialien und den Gesetzeswortlaut). Diese Rechtsprechung hat das Vertrauen insbesondere des Mittelstandes auf

die Verlässlichkeit der gesetzlichen Regelungen untergraben und zu der rückläufigen Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung entscheidend beigetragen.

Charakteristika der Durchführungswege

Die Frage, wie Reformen der betrieblichen Altersversorgung aussehen müssten, lässt einen Blick auf die jetzige Situation als geboten erscheinen: Vom Gesamtbestand des für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung angesammelten Kapitals entfallen in Deutschland ca. 57 Prozent auf Direktzusagen. Mit weitem Abstand folgen Pensionskassen, die knapp ein Viertel der Deckungsmittel auf sich vereinigen. Direktversicherungen nehmen mit ca. 13 Prozent den 3. Platz ein, während Unterstützungskassen nur eine untergeordnete Bedeutung haben.

Der wichtigste Grund für die große Verbreitung der Direktzusagen liegt in dem im Vergleich zu mittelbaren Zusagen bestehenden relativen Finanzierungsvorteil. Dieser wird dadurch ausgelöst, dass die Pensionsaufwendungen erst in der Versorgungszeit auszahlungswirksam werden, wohingegen die Auszahlungen bei mittelbaren Zusagen bereits während der Anwartschaftszeit erfolgen.



Da Pensionszusagen grundsätzlich langfristigiger Natur sind, stehen den Unternehmen diese durch Innenfinanzierung generierten Mittel ebenfalls langfristig zur Verfügung. Allerdings dürfen die künftigen Kosten der Pensionszusagen nicht unterschätzt werden. Angesichts der Abhängigkeit der Versorgungsleistungen von ungewissen Faktoren wie der künftigen Inflationsrate für die Rentenanpassungen, der Gehaltsentwicklung sowie der Altersstruktur im jeweiligen Versorgungssystem reicht eine durchschnittliche Verzinsung des Deckungskapitals in Höhe des steuerlich festgelegten Rechenzinses von 6 Prozent nicht aus.

Pensionszusagen ermöglichen langfristig angelegte Innenfinanzierung

Kritiker der Direktzusage führen an, dass diese aus Sicht der Arbeitnehmer eine erhebliche Kumulierung des Arbeitsplatz- und Versorgungsrisikos darstellen, da die Betriebsrenten unmittelbar mit dem Schicksal des zusagenden Unternehmens verbunden sind. Dem ist allerdings entgegenzuhalten, dass der Bestand an Pensionszusagen jedes einzelnen Unternehmens im Insolvenzfall durch den Pensions-Sicherungs-Verein garantiert ist.

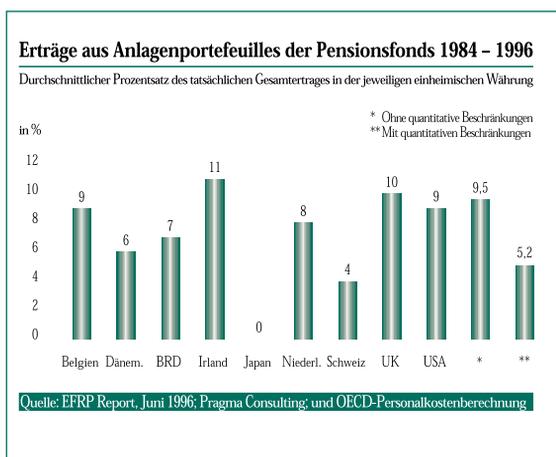
Des Weiteren wird häufig eine Auslagerung des Deckungskapitals oder zumindest ein sogenanntes Asset Funding, d.h. die Wertpapierrückdeckung der Pensionsverpflichtungen im Rahmen von professionell verwalteten Fonds gefordert. Als Begründung werden dabei die zielorientierte langfristige Anlage des Versorgungskapitals und Renditevorteile genannt. Die Entscheidung hierüber muss allerdings dem einzelnen Unternehmen vorbehalten bleiben. Solange genügend rentable, das heißt die Kapitalkosten übersteigende Investitionsprojekte zur Verfügung stehen, spricht nichts dagegen, den hierfür notwendigen Kapitalbedarf im Wege der Innenfinanzierung über Pensionsrückstellungen zu decken.

**Pensionskassen oder
Direktversicherungen
ermöglichen finanzielle
Beteiligung des
Mitarbeiters**

Wenn die Mitarbeiter an der Finanzierung der späteren Betriebsrenten ebenfalls beteiligt werden sollen, bietet sich die externe Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über Pensionskassen oder Direktversicherungen an. Für das Unternehmen bestehen aus steuerlicher Sicht keine Unterschiede zwischen der Dotierung von Rückstellungen oder der Zuführung zu einer Pensionskasse, da der Aufwand in beiden Fällen steuerlich abzugsfähig ist. Allerdings gelten die Beiträge des Arbeitgebers zur Pensionskasse als lohnsteuerpflichtiger Gehaltsbestandteil und die eigenen Beiträge der Mitarbeiter müssen aus dem versteuerten Einkommen bereitgestellt werden. Insoweit erfährt dieser Durchführungsweg eine gravierende steuerliche Benachteiligung gegenüber der Direktzusage. Eine Milderung erfolgt nur insoweit, als Zuführungen bis zu maximal 3.408 DM pro Jahr lediglich mit einem Pauschalsteuersatz belastet werden.

Hinzu kommen die restriktiven Kapitalanlagevorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG), dem alle Pensionskassen – unabhängig von der Altersstruktur ihrer Mitglieder – unterliegen. Hier liegt ein gravierender Systemfehler vor, der den Aufbau eines ausreichenden Kapitalstocks behindert. In Ländern, in denen Pensionsfonds nach angelsächsischem Muster weit verbreitet sind, bestehen keine quantitativen Beschränkungen hinsichtlich der Zusammensetzung des

Anlageportfolios. Stattdessen erfolgt die Kapitalanlage individuell abgestimmt auf den jeweiligen Zeithorizont der Verbindlichkeiten. Da in der Regel langfristige Verpflichtungen vorliegen, gilt die Anlage eines beträchtlichen Teils des Versorgungskapitals in Aktien als sinnvoll. Mit Aktien lassen sich langfristig deutlich höhere Renditen erzielen als durch Rentenanlagen. Um so unverständlicher ist die aktuelle Vermögensallokation deutscher Pensionskassen. Nur 9 Prozent der gesamten Vermögensanlagen der Pensionskasse in Deutschland waren 1998 in Aktien angelegt.¹ Demgegenüber investierten britische Pensionsfonds 75 Prozent ihres Fondsvermögens in Aktien. In den Niederlanden betrug der Aktienanteil immerhin 34 Prozent.



Notwendige Reformen

Wie oben angezeigt, besteht bei der betrieblichen Altersversorgung bereits ein großes Spektrum an Finanzierungsverfahren, die sich entweder einzeln oder auch in Kombination einsetzen lassen. Zur Unterstützung des notwendigen weiteren Ausbaus der 2. Säule wird häufig die Forderung nach Einführung eines 5. Durchführungsweges in Form von Pensionsfonds angelsächsischer Prägung erhoben. Diese sind gekennzeichnet durch die externe Finanzierung mit weitgehender Kapitalanlagefreiheit, die nachgelagerte Besteuerung und die an die wirtschaftliche Situation des Unternehmens angepasste Flexibilität bei der Dotierung des Fonds. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Flexibilität bei der Pensionsplangestaltung. Die Spannweite reicht dabei von reinen Leistungszusagen (Defined Benefit Plan) bis hin zu reinen Beitragszusagen (Defined Contribution Plan), wie zum Beispiel bei den in den USA weit verbreiteten 401-K-Plänen.

Dabei gibt es hinsichtlich der Ausgestaltung in Deutschland im Wesentlichen 3 Vorschläge, das Modell der Expertenkommission unter Leitung von Professor Gerke, das Modell des Bundesverbandes deutscher Banken und das Modell

„2. Säule“ der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung. Gemeinsam ist allen Modellen eine nachgelagerte Besteuerung. Dies bedeutet, dass in der Ansparphase die Sparleistung und die Erträge nicht besteuert werden, sondern eine Besteuerung erst bei Auszahlung der Pensionsleistung erfolgt. Gegen diese nachgelagerte Besteuerung werden fiskalische Bedenken erhoben, da man einen entsprechenden Steuerausfall fürchtet. Der Steuerausfall dürfte im Wesentlichen jedoch nur temporärer Natur sein, da eine entsprechende Besteuerung bei Auszahlung der Pensionen anfällt. Auch zeigt das Beispiel Spanien, wo eine derartige Umstellung im vergangenen Jahr angegangen wurde, dass der Weg zu einer nachgelagerten Besteuerung gangbar ist.

Beitragsorientierte Modelle kommen dem Mittelstand entgegen

Eine Reform der Alterssicherung sollte auch in Deutschland beitragsorientierte Modelle zulassen, ähnlich der 401-K-Sparpläne in den USA. Derartige beitragsorientierte Rentenpläne sind für die Unternehmen, was die zukünftige Belastung anbelangt, sehr viel besser in ihren Auswirkungen planbar als leistungsbezogene Pensionszusagen. Betrachtet man die Entwicklung in den USA, so zeigt sich eine deutliche Zunahme der Defined Contribution-Pläne, also der beitragsbezogenen Pläne, während gleichzeitig der Anteil der leistungsbezogenen Pensionspläne rückläufig ist. Insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen, die sich leistungsbezogene Pläne wegen der schwierigen Abschätzbarkeit der zukünftigen Belastungen kaum erlauben können, ist der beitragsorientierte Ansatz eine tragbare, weil planbare Alternative. Die Öffnung des Altersvorsorgesystems für beitragsbezogene Modelle ist in Deutschland längst überfällig. Dabei kann man die Absicherung der sog. biometrischen Risiken (Invalidität, Hinterbliebenenversorgung) sicherlich kontrovers diskutieren. Dass eine betriebliche Alterssicherung unbedingt eine Abdeckung der biometrischen Risiken beinhalten sollte, erscheint nicht zwingend. Denkbar wäre hier auch eine Absicherung dieser Risiken durch Versicherungsleistungen, die der Mitarbeiter erwirbt.

Die Zulassung rein beitragsorientierter Zusagen hätte gerade für mittelständische Unternehmen den Vorteil, dass mit diesen „berechenbaren“ Zusagen eher der Einstieg in die Alterssicherung gefunden wird als mit den bisherigen Modellen.

Europäische Lösung der Altersvorsorge

Auch muss, was die diskutierten Modelle anbelangt, eine Lösung gefunden werden, die europaweit einsetzbar ist. Der europäische Kapitalmarkt, der sich innerhalb von Euroland rasch zu einem einheitlichen Markt entwickelt hat, muss auch

von einem europäischen Altersvorsorgekonzept begleitet werden. Die Mittel aus der Altersvorsorge stellen ein erhebliches Investorenpotenzial für den europäischen Kapitalmarkt dar. Eine europäische Lösung der Altersvorsorge könnte – richtig gestaltet – auch ein Beitrag zur Erhöhung der Mobilität der Arbeitnehmerschaft in Europa sein. Europäische Lösungen, die eine Übertragbarkeit von Anwartschaften bei einem grenzüberschreitenden Arbeitgeberwechsel ermöglichen, sind ein wichtiger Schritt hierzu.

Wie auch immer die Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung aussehen mag, sie muss begünstigt werden durch steuerliche Gleichbehandlung der verschiedenen Durchführungswege. Dabei wird sich das Problem der steuerlich gebotenen Abzinsung von Rentenansprüchen allein dadurch entschärfen, dass viele Unternehmen bei Einführung eines „Pensionsfonds“ auf diesen Weg einschwenken werden, allein schon um die Bilanz zu entlasten. Übergangsstrukturen, wie sie jetzt von Daimler Chrysler eingeführt werden, werden sich dann erübrigen.²

Die Diskussion um die Reform der betrieblichen Altersvorsorge wird von unterschiedlicher Seite auch in Deutschland mit großer Intensität geführt. Dabei besteht in der Diskussion kein Mangel an theoretisch gut ausgearbeiteten Modellen. Was fehlt, ist die Bereitschaft von politischer Seite, auch für Deutschland neue Wege zu gehen. Positive Beispiele hierfür gibt es bereits in anderen europäischen Ländern.

¹ Deutsche Bank Research Pensionsfonds für Europa, 19.10.1999, S. 12.

² Andrea Jocham, Daimler-Pensionsfonds kommt durch die Hintertür, in: Handelsblatt v. 27.12.1999, Seite 9.

*Dr. Heinrich von Pierer,
Vorsitzender des Vorstandes der Siemens AG*

Die betriebliche Altersversorgung – ein wichtiger Baustein im Rentensystem



*Dr. Heinrich von Pierer, Vorsitzender
des Vorstandes der Siemens AG*

„Armut im Alter ist ein großes Unglück. Ist diese gebannt und die Gesundheit geblieben, so kann das Alter ein sehr erträglicher Teil des Lebens sein.“

Dieser Satz von Arthur Schopenhauer fiel in eine Zeit, in der die Industrialisierung die wirtschaftliche und soziale Landschaft Deutschlands grundlegend änderte. Die zunehmende Landflucht und der damit verbundene Bedeutungsverlust der Großfamilie ließ für viele Arbeitnehmer im Krankheitsfall oder im Alter eine bittere Armut befürchten. Deshalb bekam damals die Frage nach der Altersvorsorge eine existenzielle Bedeutung.

Unternehmen wie Siemens bemühten sich schon sehr früh um eine Lösung dieses sozialen Problems. So wurde 1872 zum 25-jährigen Firmenjubiläum von Siemens & Halske eine betriebliche Altersvorsorge in Form einer Pensionskasse gegründet. Diese Institution half den Arbeitnehmern und ihren Familien bei der finanziellen Absicherung im Alter. Erst 17 Jahre später wurde unter Otto von Bismarck im Jahre 1889 die gesetzliche Invaliden- und Altersversicherung eingeführt.

Gesellschaftlicher Wandel braucht neue Konzepte

Heute basiert das Rentensystem in Deutschland auf dem bekannten Drei-Säulen-Modell: Die Gesetzliche Rentenversicherung war und ist dabei die tragende Säule

der Versorgung im Alter. Daneben kommen jedoch der betrieblichen und der privaten Vorsorge immer mehr Bedeutung zu. Denn seit längerer Zeit schwankt die Säule der gesetzlichen Altersversorgung bedrohlich und mit ihr das gesamte Rentensystem.

Vor allem der demographische Wandel in unserer Bevölkerung und die hohe Arbeitslosigkeit beeinflussen nachhaltig das Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Rentenbeziehern. Immer weniger Berufstätige finanzieren immer mehr Rentner. Heute kommen auf jeden Rentner etwa 4 Beitragszahler. Nach offiziellen Schätzungen wird sich das Verhältnis bis zum Jahr 2035 mindestens auf 1:2 verschieben. Der Generationenvertrag ist also brüchig geworden. Deshalb ist ein grundlegender Strukturwandel unseres Rentensystems dringend notwendig, wenn auch in Zukunft der Lebensstandard im Alter gesichert sein soll.

Über eine Reform des Rentensystems wird in Deutschland ja bereits seit geraumer Zeit diskutiert. Ein tragfähiges Konzept und dessen Umsetzung stehen aber bis jetzt noch aus. Einig sind sich Experten und Politiker eigentlich nur in einem Punkt: Die Lasten unseres Rentensystems müssen gleichmäßiger auf alle 3 Säulen der Alterssicherung verteilt werden.

Lasten müssen
gleichmäßiger
verteilt werden

Eine Entlastung der gesetzlichen Rentenversicherung ist grundsätzlich nur dann möglich, wenn das Netto-Rentenniveau auf Dauer abgesenkt wird. Ansonsten würde laut einer Prognose des ifo-Instituts der Beitragssatz im Jahre 2036 voraussichtlich 27,4 Prozent der Bruttoeinkommen erreichen.

Andere Schätzungen liegen sogar noch weit höher. Für den einzelnen Arbeitnehmer wäre das eine unzumutbare Belastung und deshalb führt an einem niedrigeren Rentenniveau kein Weg vorbei. Soll aber der Lebensstandard im Alter nicht sinken, dann ist die Stärkung der betrieblichen und der privaten Altersvorsorge eine zwingende Voraussetzung.

Der Pensions-Sicherungs-Verein macht Risiken kalkulierbar

Gerade vor diesem Hintergrund kommt dem Pensions-Sicherungs-Verein eine tragende Rolle zu. Er hat mit seiner Arbeit in den letzten 25 Jahren einen großen Beitrag zur Sicherung der betrieblichen Altersvorsorge geleistet. In einer Zeit, in der die betriebliche Altersversorgung ins Kreuzfeuer der sozialpolitischen

Diskussion geriet, wurde der Pensions-Sicherungs-Verein als privatrechtliche Organisation gegründet. Grundlegendes Ziel war und ist der Schutz der betrieblichen Versorgungsleistungen bei Insolvenz des Arbeitgebers.

Diese wichtige Funktion des Pensions-Sicherungs-Vereins hat das Vertrauen der Arbeitnehmer in die betriebliche Altersvorsorge bedeutend gestärkt. Erstens sorgt er bei Insolvenz des Arbeitgebers dafür, dass die Ansprüche auf Betriebsrenten und Kapitalleistungen erhalten bleiben. Und zweitens gewährleistet er, dass den Anspruchsberechtigten ihre gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanswartschaften ebenfalls nicht verloren gehen.

Heute zahlen rd. 40.000 Unternehmen in dieses System ein. Von 1975 bis Ende 1999 wurden dem Pensions-Sicherungs-Verein insgesamt mehr als 700.000 versorgungsberechtigte Rentner und Anwärter nach Insolvenz des Arbeitgebers gemeldet. Für diese Versicherten übernimmt bzw. erhält der Pensions-Sicherungs-Verein auch in Zukunft die Leistungen und trägt so ganz wesentlich zur Zukunftsfähigkeit der betrieblichen Altersvorsorge bei.

Allen, die daran mitarbeiten, gebührt daher ein besonderer Dank. Diesen Dank schulden vor allem die Unternehmen, die während der letzten 25 Jahre im Pensions-Sicherungs-Verein einen zuverlässigen Partner gefunden haben. Das gilt aber auch für jeden einzelnen Arbeitnehmer. Denn erst durch eine solide Absicherung wird die betriebliche Altersvorsorge zu einer wirklich tragfähigen Säule, die man guten Gewissens in seine individuelle Lebensplanung mit einbeziehen kann.

Betriebliche Altersversorgung – Anreiz für die besten Köpfe

Deutschland wird auch in Zukunft ein Standort mit hohen Arbeitskosten und hohen Sozialstandards bleiben. Im internationalen Vergleich können wir allein im Kostenwettbewerb, so notwendig unsere Anstrengungen auf diesem Gebiet auch sind, nicht gewinnen. Deshalb müssen wir noch schneller noch bessere Produkte und Dienstleistungen auf den Markt bringen als andere. Innovation, das war und ist unser wichtigster Wettbewerbsvorteil.

Diesen Vorteil können wir uns aber nur dann bewahren, wenn wir weiterhin hochmotivierte und hervorragend ausgebildete Mitarbeiter gewinnen und an

unsere Unternehmen binden können. Die personalpolitischen Instrumente dafür sind vielfältig. Flexible Arbeitszeitregelungen, leistungsgerechte Bezahlung und die betrieblichen Sozialleistungen sind wichtige Anreize, die ein Unternehmen attraktiv machen. Die betriebliche Altersversorgung spielt hierbei eine wichtige Rolle und stärkt damit unsere Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt.

Mehr Spielraum für Eigeninitiative der Unternehmen schaffen

Bei Siemens kommt die betriebliche Altersversorgung vor allem dann zum Tragen, wenn es darum geht, unsere Mitarbeiter zu fördern und zu motivieren. So werden besondere Leistungen im übertariflichen Kreis nicht nur durch ein leistungsgerechtes Einkommenssystem belohnt, sondern auch in Form einer „Individuellen Pensionszusage“ gewürdigt. Bei dieser Direktzusage orientiert sich der Pensionsbetrag an den individuellen Erfolgen und Leistungen des Mitarbeiters.

Trotz der unbestrittenen Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung sind aber immer weniger Unternehmen bereit, in diese 2. Vorsorgesäule zu investieren. Das liegt nur zum Teil am zunehmenden Kostendruck auf die Unternehmen. Maßgeblichen Anteil an diesem Negativtrend haben dabei die unattraktiven steuerlichen Rahmenbedingungen. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen schaffen deshalb die betriebliche Altersvorsorge ganz ab oder führen sie erst gar nicht ein.

Wenn wir wollen, dass die Unternehmen sich hier wieder stärker engagieren sollen, muss es zusätzliche Anreize geben. Die steuerlichen Rahmenbedingungen müssen so gestaltet werden, dass sie zu Entlastungen führen und die Unternehmen so mehr Spielraum bekommen, Eigeninitiative zu entwickeln. Dann wird die betriebliche Altersversorgung auch für kleine und mittlere Unternehmen wieder ein interessanter Bestandteil ihrer Sozialleistungen sein.

Betriebliche Altersvorsorge als Teil der gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen

Die Altersvorsorge bildet für viele Unternehmen seit jeher einen Schwerpunkt ihrer betrieblichen Sozialpolitik. Sie ist damit Ausdruck ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Auch bei Siemens gibt es dafür eine lange Tradition. Werner von Siemens führte diese freiwillige Sozialleistung auch deshalb ein, weil er eine hohe

Loyalität der Mitarbeiter mit dem Unternehmen und damit zugleich eine geringe Mitarbeiterfluktuation erreichen wollte. Er war davon überzeugt, dass unternehmerisches Handeln und gesellschaftliche Verantwortung untrennbar miteinander verbunden sind.

1940 wurden die 4 Pensionskassen – die Arbeiter- und Beamten-, Pensions-, Witwen- und Waisenkasse – der beiden Siemens-Stammgesellschaften aufgelöst und in einer gemeinsamen Unterstützungskasse zusammengeführt. Seit 1941 ist diese Unterstützungskasse unter der Bezeichnung „Siemens-Altersfürsorge GmbH“ tätig. Die Unterstützungskasse sowie die Rückstellungen, die wir für die Vorsorgeleistungen gebildet haben, decken die Pensionsverpflichtungen der Siemens AG voll ab. Wir haben heute in Deutschland etwa 120.000 Pensionäre. Unsere Rückstellungen für Pensionen und unsere Pensionsverpflichtungen belaufen sich auf mehr als 19 Mrd. DM.

Unternehmerisches Handeln und gesellschaftliche Verantwortung

Als globales Unternehmen tragen wir aber nicht nur gesellschaftliche Verantwortung in Deutschland, sondern in allen Ländern, in denen wir uns unternehmerisch betätigen. Mehr als die Hälfte unserer 400.000 Mitarbeiter ist mittlerweile außerhalb Deutschlands beschäftigt. Deshalb übernehmen wir auch im Ausland zunehmend die Verantwortung für die Absicherung dieser Menschen im Alter. Die Leistungen richten sich dabei nach den rechtlichen, steuerlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der einzelnen Länder. Hauptsächlich werden die Versorgungszusagen für Siemens-Mitarbeiter im Ausland durch externe Pensionsfonds abgedeckt. Die Pensionsverpflichtungen dieser Fonds liegen derzeit bei fast 10 Mrd. DM.

Unter dem Strich bleibt festzuhalten: Die betriebliche Altersversorgung wie auch die private Vorsorge haben das Potenzial, die Gesetzliche Rentenversicherung deutlich zu entlasten. Die Zukunft beider Säulen hängt aber entscheidend davon ab, welchen Kurs die Politik einschlägt.

Notwendig ist vor allem eine Verbesserung des steuerlichen Umfeldes. Ein wichtiges Signal dabei wäre eine deutliche Senkung der Steuer- und Abgabenlast. Das Ergebnis wäre mehr finanzieller Spielraum für den Einzelnen und damit ein zusätzlicher Anreiz, die Altersvorsorge verstärkt selbst in die Hand zu nehmen.

Verbesserung des steuerlichen Umfeldes notwendig



Bei der betrieblichen Altersversorgung muss vor allem der Gestaltungsspielraum für die Unternehmen erweitert und weiterentwickelt werden. Dann wird die Betriebsrente auch in Zukunft ein wesentlicher Bestandteil der Alterssicherung in Deutschland sein. Eine tragfähige Reform des Rentensystems in Deutschland hat heute noch alle Chancen. Wir sollten jetzt zügig handeln und diese Chancen nutzen.

*Roland Issen,
Vorsitzender der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft*

Betriebliche Altersversorgung in Perspektive



*Roland Issen, Vorsitzender der
Deutschen Angestellten-Gewerkschaft*

Die betriebliche Altersversorgung hat als 2. Säule der Alterssicherung in den vergangenen Jahren in Deutschland zunehmend an Gewicht verloren: Sowohl der Kreis, der durch sie zusätzlich abgesicherten Arbeitnehmer, wie auch die Höhe der zu erwartenden Betriebsrenten sind deutlich geschrumpft.

Nurmehr 5 Prozent der Alterseinkommen werden aus dieser Quelle gespeist, wobei überdies ihre Verteilung nach Wirtschaftssektoren – und innerhalb dieser – nach Betriebsgrößen sowie nach dem Geschlecht der Empfänger höchst unterschiedlich ist. Hinzu kommt, dass sich in den neuen Bundesländern die betriebliche Altersvorsorge erst breiter entwickeln muss und selbst dort, wo sie eingefügt worden ist,

nennenswerte Ansprüche von Arbeitnehmern erst in 2 Jahrzehnten entstehen werden.

So gewähren ihrer Belegschaft eine betriebliche Altersvorsorge immerhin rd. 2 Drittel aller Industrieunternehmen, aber nur ein knappes Drittel der Arbeitgeber im Handel – allerdings mit höchst unterschiedlicher Dotierung: Während in der Energie- und Wasserversorgung rd. 30 Prozent des Arbeitsentgelts zusätzlich für die betriebliche Altersvorsorge aufgewendet werden, sind es im Bereich von Druck, Gummi- und Kunststoffindustrie, Bau, Textil- und Bekleidungsindustrie nur weniger als 5 Prozent. Diese Verteilung entspringt auch – aber nicht nur – der jeweiligen Betriebsgrößenstruktur. Während nämlich in Unternehmen mit bis zu 10 Mitarbeitern weniger als 10 Prozent der Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung haben, liegt dieser Prozentsatz bei größeren Betrieben mit 10 bis 50 Mitarbeitern bei knapp 20 Prozent.

Nur ein Drittel der Arbeitnehmer verfügt über betriebliche Zusatzversorgung

So verwundert es nicht, dass überhaupt nur ein gutes Drittel der Arbeitnehmer über eine betriebliche Zusatzversorgung verfügt; immerhin 50 Prozent der Männer, aber nur 10 Prozent der Frauen, wobei die überwiegende Zahl der Betriebsrenten von Männern unter DM 400 und die der Frauen unter DM 200 liegen. Nur bei 16 Prozent der Männer und bei 5 Prozent der Frauen erreicht die Betriebsrente eine Höhe von DM 1.000 und mehr im Monat. Bezogen auf den durchschnittlichen Arbeitnehmer sind diese Zahlen nur bedingt aussagefähig, denn ein erheblicher Teil der betrieblichen Altersvorsorge, insbesondere was die Direktzusagen angeht, ist dem Management zuzurechnen.

Heute ist also festzustellen, dass die mit dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom Dezember 1974 verbundenen Erwartungen einer nachhaltigen Expansion der betrieblichen Altersvorsorge sich nicht erfüllt haben.

Gefährdung der gesetzlichen Rentenversicherung

Parallel zur Rückentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge befindet sich die 1. Säule der Alterssicherung, die Gesetzliche Rentenversicherung, die immerhin gut zwei Drittel aller Alterseinkommen aufbringt, in Gefahr. Selbst für Arbeitnehmer mit einem Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze ist eine lebensstandardsichernde Rente nicht mehr zu gewährleisten. Neben dem Ausbau der privaten Altersvorsorge wird es deshalb wesentlich darauf ankommen, der betrieblichen Altersvorsorge eine deutlich stärkere Bedeutung zu geben, zumal sie auch solche Beschäftigten erfassen kann, die – aus welchen Gründen auch immer – private Vorsorge nicht leisten können oder wollen.

Eine solche Zielsetzung – um nicht missverstanden zu werden – bedarf allerdings der Interpretation:

Kosten der demographischen Entwicklung unausweichlich

Zum einen wäre es ein Irrtum zu meinen, man könne auf diesem Wege den realen Kosten der demographischen Entwicklung, nämlich dem steigenden Anteil der Alterseinkommen am Volkseinkommen, entgegen, indem man jene nicht über das Umlagesystem der gesetzlichen Altersversorgung, sondern

aus privater Kapitalbildung oder betrieblichen Vorsorgesystemen finanziert; wobei sogleich vorsorglich hinzuzufügen ist, dass die realen Kosten der demographischen Entwicklung nicht notwendigerweise gleichzusetzen sind mit einer höheren Belastung, da – wie wir aus der Finanzwissenschaft wissen – die Belastungswirkungen von Abgaben immer im Verhältnis zur absoluten Höhe der belasteten Einkommen zu sehen sind (Prinzip der progressiven Einkommensteuer).¹

Zum anderen darf ein Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge nicht mit der insbesondere von Politikern immer wieder geäußerten Erwartung verbunden werden, hierdurch die Absenkung des Rentenniveaus ausgleichen zu können; denn dazu müssten nicht nur die betrieblichen Vorsorgeleistungen zusätzlich aufgestockt werden, der Kreis der Versicherten müsste auch alle Arbeitnehmer umfassen, und wer heute beginnt, Ansprüche zu erwerben, wird sie in nennenswerter Höhe erst nach Jahrzehnten realisieren.² Schließlich hinterlassen betriebliche Regelungen Vorsorgelücken bei denen, die wegen Kindererziehung oder Pflege, Arbeitslosigkeit oder Krankheit zeitweise aus dem Arbeitsprozess ausscheiden.

Die betriebliche Alterssicherung lebt von Anreizen

Die betriebliche Alterssicherung muss weiterhin ein freiwilliges System bleiben. Das ist ordnungspolitisch geboten. Denn sobald die betriebliche Altersvorsorge zu einem Obligatorium, einer Zwangsinstitution wird, bekäme sie relativ schnell Kompensationscharakter zur 1. Säule, der Gesetzlichen Rentenversicherung, und könnte sich nicht mehr als eigenständiges, ergänzendes System entwickeln, sondern würde relativ schnell in ein Verbundsystem hineinwachsen. Allerdings: Ein freiwilliges System lebt von Anreizen; Freiwilligkeit kann nicht staatlich oder in anderer Weise erzwungen werden.

Sicherlich, auf der Ebene der Idealfaktoren gibt es Anreize aus der rationalen Einsicht derjenigen, die in den Betrieben Verantwortung tragen. Und es gibt, wenn auch immer seltener, normative Präferenzen einer – wie es heute so schön heißt – Unternehmensphilosophie für eine soziale Kultur im Betrieb.

Das reicht aber nicht, wenn auf der Ebene der Realfaktoren die Rahmenbedingungen nicht stimmen. Betriebliche Altersvorsorge muss sachgerechterweise finanziell gefördert werden. Ohne Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen

Bedingung der sozialen
Adäquatheit fiskalischer
Förderung

werden alle anderen Regelungen sozialpolitische Arabesken bleiben, die an der Realität nichts ändern.

Freilich, die steuerliche Förderung ist unter ordnungspolitischen Gesichtspunkten nur dann zu rechtfertigen, wenn – erstens – der überwiegende Teil der Erwerbsbevölkerung tatsächlich an diesem System beteiligt ist, also die betriebliche Altersversorgung nicht einem relativ kleinen, ausgewählten Kreis vorbehalten bleibt. Die gegenseitige Tendenz der Stagnation – und zum Teil der Erosion – der betrieblichen Altersversorgung ist nicht gerade förderlich für steuerpolitische Anliegen. Und – zweitens – müssen die Modalitäten des Systems der betrieblichen Altersversorgung auch so sein, dass sie steuerliche Privilegien rechtfertigen. Sie müssen ordnungspolitisch dem sozialen Bereich zugeordnet sein, ohne dass natürlich der Bezug zum Entgeltbereich vergessen werden darf; letztlich werden die Mittel aus der betrieblichen Wertschöpfung aufgebracht.

Was also von der Gesamtgesellschaft als generelle Förderung verlangt wird, muss immer auch in einem adäquaten Verhältnis zu dem stehen, was zur sozialen Regulierung in dieser Gesellschaft tatsächlich durch die jeweilige Institution geleistet wird. Wenn sich Identitäten und Funktionen wesentlich verändern, dann fehlt die soziale Adäquatheit einer fiskalischen Förderung.³

Indes, die Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen ist notwendig, aber nicht hinreichend. Solange als Folge der Massenarbeitslosigkeit der Arbeitsmarkt – mit wenigen Ausnahmen – hinreichend Arbeitskräfte aller Qualifikationen zur Verfügung stellt, besteht betriebswirtschaftlich wenig Veranlassung, die Attraktivität des Arbeitgebers durch zusätzliche betriebliche Sozialleistungen zu erhöhen.

Mobilitätsanforderungen und Unverfallbarkeit

Eine moderne betriebliche Altersvorsorge muss den Mobilitätsanforderungen zur individuellen Absicherung des Arbeitsplatzrisikos als Voraussetzung für schnellen beruflichen Aufstieg und als Grundlage einer optimalen Faktoralokation genügen, wie sie die Ausdehnung der Märkte im europäischen Wirtschaftsraum und die zunehmende „Globalisierung“ erfordern. Das setzt voraus, dass grundsätzlich die Unverfallbarkeit jeweils mit der Erteilung der Versorgungszusage entsteht und das Mindestalter von 35 Jahren als Anspruchsvoraussetzung wegfällt.

Die Unverfallbarkeit ist Voraussetzung für die Vermeidung von Versorgungslücken. Gerade deshalb sind lange Wartezeiten kontraproduktiv und verhindern die von den Arbeitnehmern erwartete Mobilität auf den nationalen und internationalen Arbeitsmärkten. Vor allem schließt die heutige Regelung der Unverfallbarkeit Frauen, die wegen Kindererziehung zeitweise aus dem Erwerbsleben ausscheiden, in nicht unerheblichem Umfang von betrieblichen Versorgungsregelungen aus, die vor der Kindererziehung erworbenen Anwartschaften verfallen wegen der Unterbrechung.

Tarifvertragliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung

Während sich in der Vergangenheit tarifvertragliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung im Wesentlichen auf den Tarifbereich des öffentlichen Dienstes sowie vergleichbare Institutionen wie des öffentlich-rechtlichen Rundfunks oder der Ersatzkassen konzentrierten, signalisieren die Tarifverträge für die chemische Industrie, die Bauwirtschaft und das private Versicherungsgewerbe, dass dieser tarifpolitische Ansatz in Zukunft verstärkt verfolgt wird.

Solche tarifvertraglichen Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge sind – erstens – ein geeignetes Instrument, einem Wirtschaftsbereich eine breite Versorgungsdichte zu gewähren. Sie können – zweitens – auch für besondere Arbeitnehmergruppen Altersversorgung attraktiv gestalten. Sie sind – drittens – hervorragend geeignet, sich den besonderen Bedürfnissen des jeweiligen Wirtschaftszweiges in ihren Regelungen anzupassen und – viertens – sind sie auch in der Technik der Versorgungsdurchführung flexibel. Allerdings stehen solche tarifvertraglichen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung immer in Konkurrenz zum gleichzeitig zu bedienenden Einkommenstarifvertrag und sie können immer nur einen Tarifbereich abdecken.

Soweit Tarifverträge eine zusätzliche betriebliche Alterssicherung gestalten, wird der Übergang zur 3. Säule, der privaten Altersvorsorge, fließend. Solche tarifvertraglichen Regelungen sehen die Umwandlung bisheriger Entgeltleistungen (Jahressonderzahlungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld) oder sonstiger tariflicher Leistungen (vermögenswirksame Leistungen, Vorsorgeleistungen für die Alterssicherung) vor und beziehen Leistungen des Arbeitgebers in den tarifpolitischen Verteilungsspielraum ein. Tarifvertragliche Regelungen müssen immer die

Fließender Übergang zur privaten Altersvorsorge

Interessen der jüngeren und der älteren Arbeitnehmer berücksichtigen. Während für jene betriebliche Altersversorgungskonzepte attraktiv sind, die ihnen die Möglichkeit bieten, Einkommensteile in die Zukunft zu verlagern, stehen für diese Regelungen zur Altersteilzeit und zum Ausgleich von Rentenabschlägen im Vordergrund.

So verbindet der DAG-Tarifabschluss in der Versicherungswirtschaft zum „Ruhestand mit 60“ den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung durch Gehaltsverzicht für Jüngere mit Regelungen zur Altersteilzeit und zum – teilweisen – Ausgleich von Rentenabschlägen. Hinsichtlich der Altersversorgung für Jüngere sieht er vor, dass Angestellte auf künftige Bezüge, insbesondere auf tarifliche Sonderzahlungen, Mehrarbeitsvergütung und vermögenswirksame Leistungen, ganz oder teilweise verzichten, wenn zum Ausgleich für den Gehaltsverzicht eine Pensionszusage in Form einer Kapitalzusage mit Kapitalzahlung bei Erreichung der Altersgrenze an den Angestellten und für den Fall seines Ablebens vor Eintritt des eigenen Versorgungsfalles an den Ehegatten oder die versorgungsberechtigten Kinder erteilt wird. Dabei kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung auch eine Rentenzusage oder eine sonstige Durchführungsform vereinbart werden. Ungeachtet der Laufzeit oder der Betriebszugehörigkeit der Angestellten ist diese Pensionszusage sofort unverfallbar.

Betriebliche Altersvorsorge in Europa

Auch das mit der Einführung des Euro verbundene schnellere Zusammenwachsen der europäischen Märkte erfordert keine Harmonisierung der nationalen Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge. Der marktwirtschaftliche Wettbewerbsprozess setzt gerade keine Gleichheit der sozialen Sicherungssysteme des kollektiven und individuellen Arbeitsrechtes oder der betrieblichen Altersversorgung voraus.

Wettbewerb der sozialen Sicherungssysteme

Im Gegenteil, Marktwirtschaft verträgt sich durchaus mit deutlichen Unterschieden dieser Bestimmungen zwischen den Staaten eines Wirtschaftsraumes. Internationaler Wettbewerb ist auch ein Wettbewerb um die wirkungsvolleren Regelungen. Was Wettbewerb allerdings voraussetzt, sind Mindestnormen und Mobilitätsregelungen. Und nur insoweit bedarf es einer Koordinierung.

Die großen Unterschiede der nationalen Systeme und Regelungen der betrieblichen Alterssicherung, die historisch und gesellschaftspolitisch, aber auch ökonomisch bedingt sind, schließen auf absehbare Zeit eine Harmonisierung aus. Sie würde entweder die Wirtschaftskraft einzelner Länder überfordern und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig schädigen oder das Versorgungsniveau der höher entwickelten Systeme deutlich senken. Beides wäre zum Nachteil der abhängig Beschäftigten. Überdies ist zu berücksichtigen, dass die betriebliche Altersversorgung im Gesamtsystem der Altersversorgung von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat andere Funktionen, insbesondere andere Sicherungsziele verfolgt. Auch deshalb muss die Vielfalt der Formen erhalten werden, weil nur so den individuellen Gegebenheiten der einzelnen Unternehmen und der Rechtssysteme der einzelnen Staaten Rechnung zu tragen ist.

¹ Was die Finanzierung der Alterseinkommen angeht, so ist die demographische Entwicklung nur eine von einer Vielzahl von Bestimmungsfaktoren. Sie ist allerdings als einziger Faktor mit relativ hoher Genauigkeit prognostizierbar und aus diesem Grunde in der veröffentlichten Meinung dominierend. Gleichwohl sollte man Distanz wahren zu Reformvorschlägen, die bis in das Jahr 2040 greifen und die ausschließlich auf der demographischen Entwicklung aufbauen. Ohne in umfangreiche theoretische Erörterungen einzutreten, weise ich auf die Wirtschaftsentwicklung seit Mitte des vergangenen Jahrhunderts, insbesondere auf die Entwicklung nach dem Zweiten Weltkrieg, hin: Die kontinuierliche und nach dem Zweiten Weltkrieg explosionsartige Zunahme des allgemeinen, insbesondere aber auch des Wohlstandes der nicht mehr Erwerbstätigen, ging in keiner Weise auf eine „positive“ Bevölkerungsentwicklung zurück, sondern hatte ihre Ursachen ausschließlich im technisch-organisatorischen Fortschritt einschließlich der darin enthaltenen Zunahme der Arbeitsteilung durch „Globalisierung“. Wer wollte da eine solide Prognose bis zum Jahre 2015 oder gar bis zum Jahre 2040 wagen? Es ist ja auch keine nur annäherungsweise zutreffende Prognose aus dem Jahre 1984 oder gar aus dem Jahre 1959 über Wohlstandsniveau und Alterseinkommen des Jahres 1999 bekannt. Und selbst hinsichtlich der demographischen Entwicklung hat der Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung der letzten beiden Jahrzehnte überrascht, beispielsweise auch die private Lebensversicherung, was sich ja in der Anhebung der Prämien für neue Verträge und im drastischen Zurückbleiben der Überschussbeteiligung gegenüber der Prognose bei laufenden Lebensversicherungsverträgen darstellt.

² Alle Vorschläge zur Reform der Altersvorsorge müssen nicht nur daraufhin geprüft werden, ob sie konsistent sind hinsichtlich der Absicherung des Personenkreises, der heute in das Berufsleben eintritt und somit von Beginn an anderen Entscheidungen gegenübersteht als die heutigen Rentner und Beitragszahler. Die Reformvorschläge müssen auch eine Lösung für diejenigen parat haben, die bereits in großem Umfange Rentenanwartschaften im gegebenen System der gesetzlichen Rentenversicherung haben und für diejenigen, die bereits im Rentenbezug stehen.

³ So ist es nicht verwunderlich, wenn die Lebensversicherung steuerlich ins Gerede gekommen ist, die sich in den vergangenen Jahren zunehmend als eine Form der alternativen Kapitalanlage präsentierte.

*Willi Lohmann,
Vorsitzender des Betriebsrats der B. Braun Melsungen AG*

Betriebliche Altersversorgung

Betrachtung und Interpretation aus der Erfahrung des Betriebsrates eines mittelständischen Pharmaunternehmens.



*Willi Lohmann, Vorsitzender
des Betriebsrats der B. Braun
Melsungen AG*

Die betriebliche Altersversorgung als 2. Säule zur gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeitnehmer in Deutschland wurde am 22.12.1974 durch Gesetz fixiert.

Bis dato war das soziale Engagement vieler Unternehmen darin begründet, für ihre Belegschaften auf freiwilliger Basis dem einzelnen Arbeitnehmer eine individuelle Aufbesserung der persönlichen Altersrente zu bieten.

Auch die B. Braun Melsungen AG als nicht an der Börse notiertes Familienunternehmen hatte lange vor der Gesetzgebung zur betrieblichen Altersversorgung entsprechende Sozialkomponenten entwickelt und auch bereits praktiziert.

Die Wurzeln dieses Engagements lagen und liegen auch heute noch außerhalb des rechtlichen Bereichs. Sie lassen sich weder monokausal noch finanzmathematisch erfassen. Die Motivation für die betrieblichen Versorgungsmaßnahmen war sicherlich Schwankungen und auch dem Wandel der Zeit unterworfen.

Wurzeln der betrieblichen Altersversorgung liegen außerhalb des rechtlichen Bereichs

Faktum ist aber die von den Betriebsparteien gelebte Erkenntnis, dass die Versorgung der Mitarbeiter und ihrer Familien über die Zeit ihrer aktiven Tätigkeit im Unternehmen hinaus ein unverzichtbarer Baustein im komplexen Gebäude eines gut funktionierenden Betriebs darstellt.

Unternehmerisches Denken und Handeln der Aktionärsfamilie Braun war in 5 Generationen bis zum heutigen Tage stets verbunden gewesen mit einer hohen Wertschätzung der Menschen, die für dieses Unternehmen tätig waren und sind. Anders als bei manch anderem Betrieb ist dies bei Braun eine Selbstverständlichkeit, die man auch an einem anderen Punkt erkennt.

Die Familie Braun ist mit der Region, der heimatlichen Scholle und den dort lebenden Menschen seit Generationen eng verbunden. Die sozialen Bindungen der Unternehmerfamilie und der Mitarbeiter reichen weit über den dienstlichen Bereich hinaus.

Trotz divergierender Interessen in der einen oder anderen Frage hat sich so eine Verbundenheit entwickelt, die ein unschätzbares Kapital bei der Bewältigung von Konflikten wie auch bei der schnellen und effizienten Realisierung gemeinsamer Zielvorstellungen darstellt.

Verbundenheit als
unschätzbares Kapital
– nicht allein eine Frage
des Entgelts

Die Sorge um andere und deren Güter ist nicht allein eine Frage des Entgelts. Sie wächst vielmehr aus Gemeinsamem, im privaten wie im betrieblichen Umfeld. Vertrauen baut auf gute Erfahrungen.

Erfahrungen sind vielschichtige und umweltsensible Erscheinungen. Sie werden entscheidend durch das nähere Umfeld, insbesondere auch im Betrieb, geprägt und wachsen nicht alleine im Kopf, sondern auch im Bauch der Menschen. Sie lassen sich nicht in Kategorien fassen.

In diesem Zusammenhang ist es auch bemerkenswert, dass die Familie Braun ein durchaus normales, bürgerliches Leben führt; sie nimmt teil am Kultur- und Vereinsleben, fördert gemeinsame sportliche Interessen und Aktivitäten mit anderen, bietet den Unternehmer zum Anfassen. Was im privaten Leben jedermann einleuchtet, kann auch im Betrieb Geltung beanspruchen.

In der Sorge um den Anderen begründet sich und wird deutlich das über viele Jahre gewachsene „Wir-Gefühl“ im Unternehmen. Nicht von ungefähr heißt es im Kernsatz der Unternehmensleitlinien: „Der Mensch steht im Mittelpunkt unseres Handelns“.

Auf Basis der beschriebenen sozialen Grundeinstellung gab es mit Manifestation des Betriebsrentengesetzes im Jahre 1974 für die Unternehmensleitung keinen

Zweifel daran, die freiwilligen Rücklagen der B. Braun-Unterstützungskasse in das neu gegründete „Otto und Dr. Bernd Braun Versorgungswerk“ nach Maßgabe des Betriebsrentengesetzes überzuleiten.

Nun mag der Jurist einwenden, dass der Unternehmensleitung angesichts der gesetzlichen Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaften kaum eine andere Wahl blieb. Eine solche Betrachtung wäre freilich eine sehr kurzsichtige und würde zudem die tieferen Gründe für die Fortführung des Versorgungswerks einer gut funktionierenden Betriebsgemeinschaft völlig verkennen.

Das verdeutlichen auch die Daten des Braun-Rentenmodells, das aus heutigem Blickwinkel betrachtet damals schon komfortabel ausgestattet war:

- Bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen – 10 Jahre Betriebszugehörigkeit und Erreichen des 35. Lebensjahres errechnete sich für jeden Arbeitnehmer eine Einstiegs- oder Basisrente in Höhe eines Sockelbetrages von 10 Prozent auf der Grundlage seines letzten Bruttoeinkommens.
- Der Basisrente hinzuzurechnen sind Steigerungsraten mit 0,3 Prozent pro weiterem Betriebszugehörigkeitsjahr. Das heißt, wer als Auszubildender in das Unternehmen eintrat und sein gesamtes Berufsleben bis zum Rentenalter bei B. Braun verbringt, erreicht eine Betriebsrente in der Größenordnung von 20 Prozent des letzten Bruttoeinkommens.

Folgende Leistungsarten sind abgesichert: Ruhegeld in Form von Altersrente oder vorzeitiger Altersrente oder Invaliditätsrente sowie Hinterbliebenenrente in der Form von Witwen-/Witwer- und Vollwaisenrente. Auch das zeigt, dass es um weit mehr geht als um eine Form des steuerbegünstigten Sparens für das Alter.

Hohe Transparenz des betrieblichen Versorgungswerks

Aus damaliger Sicht keineswegs selbstverständlich und ein aus heutiger Sicht nach wie vor vorbildliches Bekenntnis zu einem langfristig angelegten und tragfähigen Versorgungswerk ist der Ausweis der betrieblichen Verpflichtungen durch das Unternehmen. Die sich für das Unternehmen daraus ergebenden sozialen Verpflichtungen gegenüber der Belegschaft sind nach kaufmännischen Grundsätzen immer korrekt bilanziert worden.

Frühzeitig wurde auch für die Mitarbeiter eine hohe Transparenz geschaffen. Ein so genannter Versorgungspass gibt jährlich allen Arbeitnehmern darüber Auskunft, wie sich ihre betriebliche Altersversorgung individuell entwickelt. Eine Fortschreibung und Hochrechnung lässt erkennen, welche Rentenwerte sich derzeit und bei Erreichung der Altersgrenze ergeben.

Dem Mitarbeiter wird es damit ermöglicht, bereits in jungen Jahren für die Zeit nach der Pensionierung finanziell zu planen und private Vorsorgemaßnahmen bis hin zum Erwerb von Wohnungseigentum zielgerichtet zu finanzieren.

Mit der Expansion im Wettbewerb sowie einer parallel dazu fortschreitenden Personalentwicklung wuchsen nicht nur die jährlichen Rentenzahlungen, sondern auch der Kapitalwert der gesamten Pensionsverpflichtungen. Der Betrieb musste neben den laufenden Rentenzahlungen an die aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheidenden und in den Ruhestand gehenden Mitarbeiter höhere Zuführungen zur Pensionsrückstellung verkraften.

Neuordnungen werden von der Arbeitnehmervertretung mitgetragen

In die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung ist seit 1974 zweimal korrigierend eingegriffen worden. Erstmals 1984 mit dem Ziel, die Finanzierbarkeit auf hohem Niveau zu sichern. Die 2. Überprüfung und Neuordnung wurde 1992 von Unternehmensleitung, Betriebsrat und Mitarbeitern für das Unternehmen durchgeführt mit Blick auf seine im Interesse aller liegenden Entwicklung. Nicht zuletzt ging es dabei aber auch darum, Rentenzusagen und Leistungen auf Dauer bei unterschiedlicher wirtschaftlicher Entwicklung eigenständig zu sichern.

Die Arbeitnehmervertretung hat die notwendigen Entscheidungen mitgetragen, weil es um unseren Betrieb sowie die dort lebenden Menschen ging und wir nicht wollten, dass unsere betriebliche Altersversorgung wegen eventueller Fehleinschätzungen innerhalb des Managements jemals in Frage gestellt wird.

Die Fehler anderer in den letzten 25 Jahren, teilweise leichtfertig begangen, hat im Rahmen der Insolvenzsicherung letztendlich der Pensions-Sicherungs-Verein tragen müssen und dafür in der Summe viele hundert Millionen Mark aufgewandt. Die jährlichen Geschäftsberichte des Pensions-Sicherungs-Vereins geben darüber detailliert Auskunft, man muss sie nur bewusst lesen.

Dabei ist es für alle Arbeitnehmer, die eine Betriebsrentenzusage ihres Unternehmens haben, natürlich von elementarer Bedeutung und sehr beruhigend zu wissen, dass der Pensions-Sicherungs-Verein ihnen bei Insolvenz ihres Arbeitgebers die vertraglich versprochene und in langjähriger Arbeit redlich verdiente Rente garantiert.

Insolvenzsicherung von
elementarer Bedeutung

Die Betriebsrente eines Unternehmens ist nicht nur eine soziale Komponente zur ergänzenden Alterssicherung der Arbeitnehmer. Sie kann in vielen Fällen auch die soziale Plattform des bereits beschriebenen „Wir-Gefühls“ der im Unternehmen tätigen Menschen sein, die sich über das Arbeitsleben hinaus – im 3. Lebensabschnitt befindend – bewusst und dankbar mit „ihrem“ Unternehmen verbunden fühlen.

Kapital und Arbeit haben hier in jahrzehntelanger Betriebspraxis eine förderungswürdige, nachahmenswerte Richtung gefunden. Die wesentlichen Ursachen dafür liegen evident außerhalb des rechtlichen Bereichs.

Betriebliche Altersversorgung ist ein sehr vielschichtiges und sensibles Gut, dessen Wechselwirkungen mit dem Gedeihen des Trägerunternehmens und dem Wohle seiner Mitarbeiter regelmäßig unterschätzt werden.

Vielschichtige
Wechselwirkungen

Auch gut gemeinte Eingriffe in das sensible Gebilde der betrieblichen Altersversorgung sind daher sorgfältig abzuwägen. Nicht umsonst wird sie deshalb von Fachleuten und Betriebspraktikern als „scheues Reh“ bezeichnet, das es zu pflegen gilt.

*Dieter Schulte,
Vorsitzender des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes*

Die Insolvenzsicherung aus Sicht der Gewerkschaften



*Dieter Schulte, Vorsitzender des
Bundesvorstandes des Deutschen
Gewerkschaftsbundes*

25 Jahre Insolvenzsicherung und die 25-jährige Arbeit des PSVaG sind ein angemessener Anlass für eine rückschauende Betrachtung und Würdigung der Arbeit des PSVaG und seiner Bedeutung für die betriebliche Altersversorgung. Auch einige Gedanken über künftige Erwartungen sind angezeigt. Zunächst und vor allem gilt es, dem PSVaG, das heißt seinem Vorstand und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Arbeit in den zurückliegenden 25 Jahren auch aus Sicht der Gewerkschaften Dank auszusprechen.

Zwei Zahlen sagen hier mehr als viele Worte, nämlich 704.914 Versorgungsberechtigte, deren Renten und Anwartschaften bis 1999 über den PSVaG abgesichert wurden, und der Wert ihrer Anwartschaften und Renten, der sich im Schadenvolumen mit 13.590 Mrd. DM widerspiegelt. Ohne die Einrichtung des PSVaG wären diese Anwartschaften und Renten praktisch verloren gewesen. Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland wäre nicht das, was sie heute – trotz aller Schwierigkeiten – ist, von ihr als einer „2. Säule der Altersvorsorge“ könnte sicher nicht gesprochen werden.

Die Anfänge der Insolvenzsicherung

Dabei waren bekanntlich die Anfänge einer Insolvenzsicherung durchaus zögerlich verlaufen. Keineswegs hatte der damalige Gesetzgeber die im Nachhinein

positive Entwicklung seines „Kindes“ Insolvenzversicherung vorausgesehen. Zwar hieß es im § 14 Abs. 1 kurz und bündig „Träger der Insolvenzversicherung ist der PSVaG“. Jedoch wurde in umfangreich nachfolgenden Absätzen 2 und 3 mit vielen Unterziffern und Verweisungen ausführlich die Hilfskonstruktion einer Insolvenzversicherung über die Lastenausgleichsbank geregelt, gerade so als glaubte man nicht daran, dass der PSVaG sich als lebensfähig erweisen würde. Wie wir wissen, kam es nicht zu dieser Ersatzlösung, vielmehr haben sich der PSVaG und die privatrechtliche Lösung der Insolvenzversicherung durchaus bewährt.

Privatrechtliche Lösung hat sich bewährt

Aus gewerkschaftlicher Sicht war nicht so sehr der Durchführungsweg, sondern die Insolvenzversicherung als solche entscheidend. Die Beschlüsse des 8. und 9. DGB-Bundeskongresses zur betrieblichen Altersversorgung forderten nicht nur die Unverfallbarkeit und den Schutz der Anwartschaften bei Betriebsinhaberwechsel, sondern vor allem auch die Garantie der Anwartschaften im Falle des Konkurses und bei Betriebsstilllegung: Forderungen, die 1974 mit der Verabschiedung des Betriebsrentengesetzes im Grundsatz erfüllt wurden. Die sozialpolitische Leistung des Betriebsrentengesetzes wurde von den Gewerkschaften stets anerkannt und durchaus gewürdigt, indem sie z. B. 1975 auf dem 10. DGB-Bundeskongress feststellten, dass dieser Einstieg in die längst überfällige Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung gar nicht hoch genug bewertet werden könne.

Überlegungen zur Verbesserung weiterhin aktuell

Es wird nicht verwundern, dass damals weitergehende Forderungen von Seiten der Gewerkschaften zum Ausbau und zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung erhoben wurden; Forderungen, die auch heute nach wie vor aktuell sind. Vor allem die Ausdehnung auf alle Arbeitnehmer, eine Verbesserung der Unverfallbarkeit und eine Dynamisierung der Leistung wurden von den Gewerkschaften als notwendig angesehen.

Die damaligen Überlegungen sind heute ebenso aktuell wie Erwägungen, die Insolvenzversicherung zu verbessern, indem die Unverfallbarkeitsfristen zurückgenommen werden. Nicht nur in den Ländern der europäischen Gemeinschaft sind solch lange Unverfallbarkeitsfristen, wie sie in Deutschland gelten, nicht bekannt. Auch der Gegenleistungscharakter der betrieblichen Altersversorgung gebietet kürzere Insolvenzfristen, als wir sie gegenwärtig noch haben. Ein Versuch zu Ende der letzten Legislaturperiode, die Unverfallbarkeitsfrist auf fünf Jahre abzusenken, scheiterte bemerkenswerterweise nicht am Einwand der Arbeitgeber, sondern bedauerlicherweise am Veto des Finanzministers,

obwohl die Steuerausfälle durch die Erhöhungen der Rückstellungen, die mit der Änderung verbunden gewesen wären, gemessen am Vorteil der Regelung für Arbeitnehmer, insbesondere für Frauen, nun wirklich gering gewesen wären.

Wenn die Insolvenzversicherung aus heutiger Sicht betrachtet durchweg unproblematisch erscheint, darf dies den Blick nicht dafür verstellen, dass ihre Schaffung durchaus eine innovative Großtat war, denn es gab keinerlei praktische Erfahrungen auf diesem Gebiet, noch konnte man das mit der Insolvenzversicherung verbundene Risiko einigermaßen sicher abschätzen. Es war ein glücklicher Umstand, dass – jedenfalls in den ersten 7 Jahren – die Schadensentwicklung moderat verlief und im Durchschnitt der 7 Jahre ein Schadenvolumen von lediglich 145 Mio. DM jährlich abgewickelt werden musste. Im 8. Jahr trat dann der erste spektakuläre Großschaden aufgrund des AEG-Vergleichs mit einem Schadenvolumen von 1,22 Mrd. DM auf. Man kann froh sein, dass ein solcher Schaden nicht zu Beginn der Insolvenzversicherung gestanden hat und dass die seinerzeitigen Aufregungen auf bereits vielfältig gesammelte Erfahrungen gestoßen sind.

Gründung der
Insolvenzversicherung:
Innovative Großtat

Auch die privatrechtliche Organisation, die Insolvenzversicherung über ein Konsortium der Lebensversicherungsgesellschaften abzuwickeln, hat sich bewährt. Anders als beim reinen Umlageverfahren, etwa bei der Abwicklung des Konkurs- bzw. Insolvenzausfallgeldes, werden nicht nur die im Ausgleichsfonds gesammelten Rückstellungen dämpfend für die Höhe des Beitragssatzes eingesetzt. So hat man beispielsweise wegen eines hohen Schadenvolumens in 1996 den Ausgleichsfonds auf 99,9 Mio. DM abgeschmolzen und in den 2 darauffolgenden Jahren wieder auf 429 Mio. DM aufgestockt. Auch die erheblichen Überschussbeteiligungen vom Versicherungskonsortium nivellieren hohe Schadensbeträge eines Jahres nicht unerheblich. So stand beispielsweise im Jahre 1997 einem Schadenvolumen von 827 Mio. DM eine Überschussbeteiligung vom Versicherungskonsortium in Höhe von 216 Mio. DM gegenüber.

25 Jahre PSVaG in der Praxis

Es ist erstaunlich, dass die Regelungen der Insolvenzversicherung im Detail, die ja 1974, ohne dass man auf Erfahrungen zurückgreifen konnte, sozusagen am grünen Tisch entwickelt

Nur in wenigen Bereichen
Nachbesserungsbedarf

wurden, nur in wenigen Bereichen nachbesserungsbedürftig waren und man sich auch insoweit bis zur Neuregelung zum 1. Januar 1999 Zeit lassen konnte. Beachtenswert sind einige der Neuregelungen, die zusammen mit der neuen Insolvenzordnung und dem Einführungsgesetz der Insolvenzordnung in Kraft gesetzt wurden.

Von der Übernahme einiger Grundsätze aus Entscheidungen oberster Gerichte in das Gesetz abgesehen, sind die Sicherungsfälle „Eröffnung des gerichtlichen Vergleichsverfahrens“ bzw. „Kürzung oder Einstellung von Versorgungsleistungen wegen wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers“ weggefallen bzw. durch den Sicherungsfall des außergerichtlichen Vergleichs bei Zustimmung des PSVaG ersetzt worden.

Missbrauchsgefahr des PSVaG als Sanierungsinstitution

Hier hatte wohl die Formulierung des Gesetzes, wonach der PSVaG für Rentenzahlungen und unverfallbare Anwartschaften eintrittspflichtig sei, wenn ein Gericht oder der PSVaG selbst wegen wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers die Kürzung oder Einstellung für zulässig ansah, bei manchen Arbeitgebern ungerechtfertigte Hoffnungen genährt.

Mancher sah wohl in wirtschaftlich schwieriger Situation den PSVaG als Sanierungsinstitution an, um sich von drückenden Rentenzahlungen oder Rentenversprechungen zu entlasten. Die geringe Zahl der auf diese Weise abgewickelten Sicherungsfälle einerseits, die hohe Zahl der Anträge andererseits zeigt wohl, dass der Aufwand in keinem Verhältnis zum Ergebnis stand. Materiell hat sich durch die Gesetzesänderung praktisch nichts geändert: Bei wirtschaftlicher Notlage eines Arbeitgebers wird der Umfang der Eintrittspflicht im Rahmen eines außergerichtlichen Vergleichs mit Zustimmung des PSVaG geregelt.

Zurückführung der Höchstgrenze

Ferner ist die bisherige Höchstgrenze der Insolvenzsicherung deutlich herabgesetzt worden. Aber auch nach der Absenkung wird gegenwärtig noch eine zugesagte Betriebsrente von monatlich etwa 13.000 DM insolvenzgesichert.

Aus Sicht der Gewerkschaften und Arbeitnehmer ist diese Zurückführung der Höchstgrenze eher positiv zu werten. Sie nimmt der Insolvenzsicherung etwas vom Odium des Schutzes der Betriebsrenten für Höchstverdiener. Auch mancher beitragszahlender Betriebsinhaber wird die bisherige Höchstgrenze von über 25.000 DM Monatsrente nur kopfschüttelnd zur Kenntnis genommen haben.

Auch die neuen Höchstgrenzen für Fälle der Entgeltumwandlung sind aus der Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchaus noch ausreichend.

Schließlich ist eine weitere Änderung, mit der die Missbrauchgefahr des PSVaG weiter reduziert werden sollte, nicht zu kritisieren, wonach Verbesserungen der Versorgungszusage in den beiden letzten Jahren vor Eintritt des Sicherungsfalles unberücksichtigt bleiben.

Zusammenfassend kann auch aus der Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Gewerkschaften durchaus festgestellt werden, dass sich die Insolvenzversicherung und die gewählte Form über den PSVaG bewährt haben.

Die betriebliche Altersversorgung, die ja seit Jahren aus vielfältigen Gründen und nicht zuletzt wegen der Arbeitsmarktsituation rückläufig ist, ist jedenfalls für die glücklich Besitzenden vor allem durch die Insolvenzversicherung eine feste Größe und stellt – wie es oft zu lesen ist – die 2. Säule der Altersvorsorge dar. Dass die Insolvenzversicherung über den PSVaG auch im internationalen europäischen Vergleich gutes Ansehen genießt, mag man daran ersehen, dass das Großherzogtum Luxemburg sich „unserer“ Insolvenzversicherung anschließen will.

Nationales und internationales Ansehen

Die von den Gewerkschaften seit Jahren geforderte Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung könnte ohne die gegebene Absicherung über die Insolvenzversicherung nicht vertreten werden. Die Risiken wären zu groß.

Die gegenwärtigen Diskussionen um die verschiedenen Säulen der Alterssicherung und die Forderung, der 2. Säule der Altersvorsorge mehr Bedeutung zuzuweisen, setzen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwingend den Schutz der angesammelten Werte voraus. Dies gilt übrigens nicht nur für den gebotenen Schutz vor Insolvenzen. Das gilt gleichermaßen für den Schutz vor der Begehrlichkeit des Fiskus! Hier hat es in den zurückliegenden Jahren zu oft an der gebotenen Sensibilität gemangelt. Es mag verlockend sein, wenn der Staat sich dringend benötigtes Geld auch hier glaubt verschaffen zu können.

Mangelnde Sensibilität des Fiskus

Aber auch wenn er noch so maßvoll vorgeht und wenn ihm wohlerwogene Gründe zur Seite stehen: Der Flurschaden, der durch solche Operationen wie etwa die Erhöhung des Rechnungszinsfußes oder die Anhebung der Pauschalsteuer bei Direktversicherungen und Pensionskassen für die Institution der betrieblichen

Altersversorgung angerichtet wird, darf nicht unterschätzt werden. Verlässlichkeit der Gesetzgebung sollte – gerade bei der langfristig angelegten betrieblichen Altersversorgung – oberste Priorität haben und den guten Worten der Politiker aller Couleur dürfen keine bösen Taten folgen.

Im Übrigen waren es vor allem die Gewerkschaften, die in jüngster Zeit der abwärts stagnierenden betrieblichen Altersversorgung Auftrieb gegeben haben. Die Tarifpolitik hat neue Anstöße gegeben und in einer nennenswerten Zahl von Branchen besteht heute die Möglichkeit, vor allem durch Gehaltsumwandlungen steuer- und sozialversicherungsfrei Altersvermögen zu schaffen.

**Beschneidung der
Möglichkeiten zur
Altersvorsorge vermeiden**

Zwar weisen kritische Stimmen darauf hin, dass in gewissem Umfang durch die beitragsfreie Umwandlung von Entgeltbestandteilen die wichtigste 1. Säule der Altersvorsorge, die Gesetzliche Rentenversicherung, tangiert werde. Manche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich auch aus aktuellen finanziellen Gründen eine Gehaltsumwandlung nicht leisten, auch wenn sie noch so günstig ist. Dies ist sicher richtig. Andererseits verbreitert man bei denen, die davon Gebrauch machen können, die Möglichkeit, im 3. Lebensabschnitt als Rentner den erarbeiteten Lebensstandard aufrecht zu erhalten. Dies ist ein Wert an sich, und er kann es dem Gesetzgeber später erleichtern, Lücken zu füllen. Es wäre fatal, wenn die gegenwärtig gegebenen Möglichkeiten wieder geändert und beschnitten würden.

Alles deutet ohnehin darauf hin, dass das Bundesverfassungsgericht auch bezüglich der 1. Säule, der gesetzlichen Rentenversicherung, die nachgelagerte Besteuerung statuieren wird. Dann ist es nur folgerichtig, wenn Aufwendungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch für ihre betriebliche Altersvorsorge beitragsfrei gestellt und erst im Rentenfall mit sonstigen Einkünften abgabepflichtig gemacht werden. Das ist bekanntlich bei der verbreitetsten Form der betrieblichen Altersversorgung, nämlich bei Direktzusagen und bei betrieblichen Unterstützungskassen, seit jeher der Fall. Lediglich Pensionskassen und Direktversicherungen kennen die vorgelagerte Besteuerung. Gleich, welche Argumente für die eine oder andere Seite sprechen: Eine Vereinheitlichung ist jedenfalls geboten und wenn das Bundesverfassungsgericht für die Gesetzliche Rentenversicherung den Weg für eine nachgelagerte Besteuerung vorzeichnet, liegt es auf der Hand, dass man auch bei Betriebsrenten den Vorgaben folgt.

Es ist leider wahr, die betriebliche Altersversorgung hat aus vielen Gründen in den letzten Jahren eher negative Schlagzeilen gemacht: Schließungen für neu in den Betrieb eintretende Beschäftigte, aber auch Kürzungen von Versorgungszusagen waren allzu oft zu verzeichnen. Gleichwohl besteht heute Anlass zu vorsichtigen Hoffnungen, den negativen Trend umzukehren. So haben viele Unternehmen Versorgungsregelungen auch nur umstrukturiert und neuen betrieblichen und steuerlichen Vorgaben angepasst. Auch die Möglichkeit der Gehaltsumwandlung und Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer hat insbesondere der betrieblichen Altersversorgung über Direktversicherung erstaunliche Zuwachsraten beschert.

Hoffnungen auf einen neuen Auftrieb

Nimmt man die unterschiedlichen Versorgungsformen insgesamt, hat der Wert der 2. Säule der Altersvorsorge seit In-Kraft-Treten des Betriebsrentengesetzes kontinuierlich und deutlich zugenommen. Ohne die Insolvenzsicherung und den PSVaG wäre die Situation heute anders. So bleibt die Hoffnung, dass die neuen Aktivitäten des Gesetzgebers, der Unternehmen, aber auch der Gewerkschaften, dazu beitragen, dass die betriebliche Altersversorgung einen neuen Auftrieb erhält. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wäre dies zu wünschen.

*Dr. Volker Grub,
Insolvenzverwalter, Rechtsanwälte Dr. Grub und Brugger*

Der Einfluss des PSVaG auf das Insolvenzverfahren

Ein starker PSVaG begünstigt das Erreichen von Abwicklungszielen.



Dr. Volker Grub, Insolvenzverwalter, Rechtsanwälte Dr. Grub und Brugger

Nichts hat die Konkursabwicklung mehr revolutioniert als 2 im Jahre 1974 eingeführte neuen Rechtsinstitute, nämlich

- das Konkursausfallgeld und
- die Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung.

Das Konkursausfallgeld¹, heute Insolvenzgeld genannt, sichert dem Arbeitnehmer im Insolvenzfall den rückständigen Nettolohn für drei Monate vor der Konkursöffnung. Für die Aufbringung der Mittel des Konkursausfallgeldes wurde eine Versicherungslösung gewählt. Träger der Konkursausfallversicherung ist die Bundesanstalt für Arbeit. Die Konkursausfallgeldumlage wird bei den Arbeitgebern über die Berufsgenossenschaften erhoben.

Das 2. wichtige Gesetz ist die Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung auf Grund des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974². Gesichert sind die vor Insolvenzeröffnung entstandenen Ansprüche der Arbeitnehmer aus der betrieblichen Altersversorgung, nämlich die Renten und die unverfallbaren Anwartschaften. Auch für dieses Rechtsinstitut wurde eine Versicherungslösung eingeführt. Rechtsträger ist der PSVaG. Die Mittelaufbringung erfolgt durch Beiträge der versicherungspflichtigen Arbeitgeber, die eine betriebliche Altersversorgung begründeten.

Beide Gesetze wurden von der sozialliberalen Regierung initiiert und dienen der sozialen Absicherung der Arbeitnehmer im Konkursverfahren. Die sich daraus ergebenden Veränderungen für die Abwicklung der Konkursverfahren sind lediglich ein Reflex der beiden Rechtsinstitute. Das Konkursverfahren war ab diesem Zeitpunkt nicht mehr länger nur ein Instrument der Abwicklung, sondern diente jetzt auch der Sanierung von Unternehmen. Mit einer verfahrensmäßigen Verlängerung des Antragsverfahrens durch die Anordnung der Sequestration oder eines Vergleichsantrages konnte die höchstmögliche Frist von 3 Monaten für die Gewährung von Konkursausfallgeld ausgenutzt werden. Die Übernahme der Personalkosten durch die Bundesanstalt für Arbeit entsprach einem Massekredit für das Antragsverfahren. Eine Rückforderung erfolgte lediglich über den Regressanspruch der Bundesanstalt für Arbeit, der als bevorrechtigte Forderung zur Konkurstabelle gem. § 61 Abs. 1 Ziff. 1 KO angemeldet wurde. Sehr bald wurden die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Gewährung von Konkursausfallgeld durch Aufnahme von Krediten vorfinanziert. Die Arbeitnehmer erhielten dadurch ihre Vergütungsansprüche sofort mit Fälligkeit, ohne auf eine Eröffnung des Konkursverfahrens warten zu müssen. Dies ermöglicht eine reibungslose Fortführung des Betriebes ohne das soziale Ärgernis der nicht pünktlichen Bezahlung von Löhnen und Gehältern³.

Verfestigung der Vorfinanzierung des Konkursausfallgeldes

Dieses Finanzierungsverfahren fand immer wieder Kritik. Es wurde geltend gemacht, dass das Konkursausfallgeld nicht als Liquiditätshilfe für konkursreife Unternehmen dienen dürfe. Das Konkursausfallgeld werde von den Arbeitgebern im Umlageverfahren aufgebracht. Diese könnten schwerlich mit einem „Zwangsbeitrag“ belastet werden, der den Wirtschaftstod eines Wettbewerbers verzögern oder verhindern soll⁴.

Trotz dieser Kritik hat sich das Verfahren verfestigt. Die Vorfinanzierung wurde von der Bundesanstalt für Arbeit in Sanierungsfällen ausdrücklich genehmigt. Auch das Bundessozialgericht hat die Konkursausfallgeld-Vorfinanzierung sanktioniert. In einem Urteil vom 22.3.1995⁵ wurde festgestellt, dass ein Missbrauch der Vorfinanzierung des Konkursausfallgeldes nicht bereits dann vorliege, wenn ein Sequester hierdurch Personalkosten auf die Konkursausfallversicherung verlagere mit dem Ziel der Erwirtschaftung einer ausreichenden Konkursmasse. Auch unter Geltung der Insolvenzordnung wird das Insolvenzgeld weiterhin als Liquiditätshilfekredit für die Sanierung von Insolvenzunternahmen eingesetzt werden.

Eine vergleichbare wirtschaftliche Wirkung hatte die Übernahme der Ansprüche der betrieblichen Altersversorgung durch den PSVaG. Die Aufnahme der Zahlungen der laufenden Renten und Pensionen sowie die Anerkennung der unverfallbaren Anwartschaftsrechte auf solche Ansprüche brachte Ruhe in die Abwicklung eines Konkursverfahrens. Sie ermöglichte die mittel- und längerfristige Fortführung von Betrieben im Konkursverfahren. Jede Betriebsfortführung bindet das für die Betriebsfortführung notwendige Anlage- und Umlaufvermögen eines Unternehmens, das damit für eine Gläubigerbefriedigung zunächst nicht zur Verfügung steht. Die Befriedigung von Gläubigeransprüchen erfolgt in der Regel erst nach Beendigung der Betriebsfortführung, nämlich mit der endgültigen Liquidation oder der Betriebsveräußerung. Der Rückgriffsanspruch des PSVaG nach dem Forderungsübergang nach § 9 Abs. 2 BetrAVG ist eine gewöhnliche Konkursforderung, die am Verteilungsverfahren gem. §§ 149 ff. KO bzw. §§ 187 ff. InsO teilnimmt.

Abwicklungs erleichterung
bei Konkursverfahren
durch den PSVaG

Eine weitere Erleichterung in der Abwicklung des Konkursverfahrens trat durch ein Urteil des Bundesgerichtshofes vom 14.07.1980⁶ ein. Der Bundesgerichtshof hat eine bis dahin offene Streitfrage zu Ungunsten des PSVaG entschieden. Danach ist nicht der Insolvenztichtag das ausschließlich maßgebende Datum für den Beginn der Leistungspflicht des PSVaG. Die Insolvenzsicherung erfasse auch die Rückstände aus der betrieblichen Altersversorgung für die Dauer von 6 Monaten vor Eröffnung eines Konkursverfahrens in analoger Anwendung von § 59 Abs. 1 Nr. 3 d KO. Für die Fristberechnung sei die Entstehung und nicht die Fälligkeit des Anspruches maßgebend. Diese Entscheidung hatte vor allem für masselose Konkurse Bedeutung. Der PSVaG musste damit die Masse-schulden vorfinanzieren und konnte den Regressanspruch gem. § 59 Abs. 1 Nr. 3 d KO zum Konkursverfahren geltend machen.

Konkursausfallgeld und Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung sind zu einer Finanzierungshilfe für die Abwicklung von Konkursverfahren geworden. Sie führten dazu, dass finanzielle Mittel nicht für die Bezahlung von Löhnen und Gehältern sowie der betrieblichen Altersversorgung abflossen, sondern für eine Betriebsfortführung im Unternehmen zur Verfügung standen.

Die Konkursabwicklung selbst wurde professionalisiert. Die Bundesanstalt für Arbeit und der PSVaG als ständige Großgläubiger erlaubten deutlich bessere Ergebnisse in der Abwicklung, die nunmehr ohne den Druck einer großen Anzahl

Betriebe konnten im
Konkursverfahren
fortgeführt werden

von Gläubigern durchgeführt wurde, die um ihre soziale Absicherung kämpften. Erfreulich war auch, dass sich die Vorstände und Mitarbeiter des PSVaG an der Abwicklung von Konkursverfahren unmittelbar beteiligten und ihre Fachkenntnisse, aber auch ihre Verantwortlichkeit für ein Verfahren mit einbrachten und in Gläubigerausschüssen mitarbeiteten.

Konkursausfallgeld und Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung haben es ermöglicht, die Konkursabwicklung zu einem Sanierungsverfahren umzugestalten. Mit ihrer Hilfe wurde die noch bis Anfang der 70er Jahre geübte Praxis, einen Betrieb sofort mit der Konkurseröffnung einzustellen und abzuwickeln, beendet. Mit Unterstützung der Bundesanstalt für Arbeit und des PSVaG wurden Betriebe nunmehr in Konkursverfahren fortgeführt. Der Zwangsvergleich ermöglichte die konkursmäßige Beendigung des Verfahrens nach erfolgreicher Sanierung. Regelmäßig wurde jedoch die Betriebsveräußerung im Konkurs⁷ praktiziert. Erfahrene Insolvenzpraktiker, wie sie im Gravenbrucher Kreis vertreten sind, waren deshalb der Auffassung, dass die neue Insolvenzordnung für Sanierungszwecke nicht benötigt werde, sondern mit wenigen Änderungen die Konkurs- und Vergleichsordnung beibehalten werden könnte.⁸

Streitfragen in der Abwicklung

Nicht alle in der Zusammenarbeit zwischen Insolvenzverwalter und PSVaG auftretenden Probleme wurden einvernehmlich gelöst. Einige Grundsatzfragen erforderten höchstrichterliche Urteile.

Behandlung der Versorgungsanwartschaften bei einem Betriebsübergang

Der PSVaG hat sich anfänglich auf den Standpunkt gestellt, dass die Rechtsfolgen des § 613 a BGB auch bei einer Betriebsveräußerung aus dem Konkurs eintreten. Konsequenterweise müsse deshalb auch der Erwerber eines Betriebes aus einem Konkursverfahren in die Versorgungsanwartschaften der nach § 613 a BGB übergehenden Arbeitnehmer eintreten⁹.

Die Haltung des PSVaG hatte zu einer erheblichen Verunsicherung bei der Abwicklung von Konkursverfahren geführt. In der Regel wurden die betrieblichen Altersversicherungen mit Konkurseröffnung gänzlich geschlossen. Der PSVaG hatte seine Eintrittspflicht bestätigt. Der Erwerber wollte also einen Betrieb ohne Altersversicherungszusagen übernehmen. Wäre der PSVaG mit

seiner Rechtsauffassung durchgedrungen, so hätten eine Vielzahl von Betriebsveräußerungen neu aufgerollt werden müssen. Regressansprüche der Erwerber gegen die veräußernden Verwalter waren zu befürchten.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem viel beachteten Urteil vom 17.1.1980¹⁰ den Rechtsfrieden wieder hergestellt. Mit dieser Entscheidung wurde zwar die Anwendbarkeit des § 613 a BGB bei einer Betriebsveräußerung im Konkurs nicht in Frage gestellt. Bei der Haftung des Betriebserwerbers für bereits entstandene Versorgungsansprüche wurde jedoch den Verteilungsgrundsätzen des Konkursverfahrens der Vorrang gegeben. Dies bedeutete, dass der PSVaG für den bereits zum Zeitpunkt der Konkursöffnung erdienten Anteil einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft einzutreten hatte. Der Betriebserwerber haftete lediglich für solche Versorgungsanwartschaften der übernommenen Belegschaft, die nach der Übernahme verdient wurden. Es entspricht jedoch der ständigen Insolvenzpraxis, dass die Eröffnung eines Konkurs- oder Vergleichsverfahrens ein ausreichender wirtschaftlicher Grund ist, Versorgungszusagen für die Zukunft aufzuheben¹¹. § 613 a BGB hat damit bei der betrieblichen Altersversorgung seine Schärfe verloren.

Soweit der PSVaG verpflichtet ist, die Insolvenzsicherung zu gewähren, gehen die gesicherten Ansprüche nach § 9 Abs. 2 BetrAVG auf den PSVaG über. Dieser ist berechtigt, die Ansprüche mit dem gem. § 69 KO zu schätzenden Kapitalanspruch zur Konkurstabelle als eine nichtbevorrechtigte Konkursforderung anzumelden. Meinungsverschiedenheiten gab es zwischen Verwaltern und PSVaG zum Rechenzinsfuß, mit dem der Versorgungsanspruch zu kapitalisieren ist. Nachdem sich der Zinssatz von Kapitalanlagen Anfang der 80er Jahre deutlich erhöht hat und auch der Gesetzgeber den Rechenzinsfuß für Pensionsrückstellungen bei Direktzusagen von 5,5 Prozent auf 6 Prozent gem. § 6 a Abs. 3 EStG in der Fassung des 2. Haushaltsstrukturgesetzes vom 22.12.1981¹² angehoben hat, waren auch die Konkursverwalter der Auffassung, dass der vom PSVaG bis dahin praktizierte Zinsfuß für die Kapitalisierung ebenfalls von 5,5 Prozent auf 6 Prozent anzuheben sei.

Rechenzinsfuß für den Rückgriffsanspruch des PSVaG

Dies hätte zu einer Verringerung der gem. § 9 Abs. 2 BetrAVG auf den PSVaG übergegangenen Ansprüche um bis zu 10 Prozent geführt. Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil vom 11.10.1988¹³ entschieden, dass es bei dem Zinsfuß von 5,5 Prozent verbleibt. Mit dem Abzinsungssatz von 5,5 Prozent sei der Vorteil der vorzeitigen Fälligestellung im Konkurs des Versorgungsschuldners

angemessen erfasst. Dieser Zinsfuß sei seit dem Jahre 1960 unangefochten angewandt worden. Zwar handle es sich hierbei letztlich um einen im Anschluss an die steuerliche Rechtslage gegriffenen Wert, der sich aber in jahrzehntelanger Anwendung bewährt habe. Auch die Renditemöglichkeiten auf dem Kapitalmarkt für langfristige Kapitalanlagen könnten einen höheren Zinsfuß nicht rechtfertigen.

**Geschätzter oder nur
sicherungsberechtigter
Rückgriffsanspruch?**

Wird der Rückgriffsanspruch nach § 9 Abs. 2 BetrAVG geschätzt oder ist er nur sicherungsberechtigt? Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes sind Versorgungsansprüche und -anwartschaften im Konkurs nach § 69 KO mit ihrem Kapitalwert zu schätzen. Sie berechtigten nicht nur zur Sicherung gem. § 67 KO. Der Bundesgerichtshof hat dies in einem Urteil vom 10.1.1991¹⁴ infrage gestellt. Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs handelt es sich bei einer Versorgungsanwartschaft um einen aufschiebend bedingten Anspruch. Der Zahlungsbeginn der Altersrente hänge von der Bedingung der Erreichung der Altersgrenze ab. Die Konkursordnung habe für aufschiebend bedingte Ansprüche eine umfassende Regelung in § 67 KO geschaffen. Dies hätte zur Folge, dass die auf den bedingten Anspruch entfallende Konkursdividende bei der Verteilung zurückbehalten und anschließend hinterlegt wird (§§ 168 Nr. 2, 169 KO). Fällt die Bedingung später aus, ist der Betrag nach Maßgabe des § 166 KO zur nachträglichen Verteilung zu bringen.

Der Bundesgerichtshof hat im vorliegenden Fall von der Anrufung des gemeinsamen Senates abgesehen. Im Streitfall ist ein Versorgungsanwärter nach Konkurseröffnung, jedoch bevor ein Rückgriffsanspruch des PSVaG zur Konkurstabelle festgestellt wurde, verstorben. Der Konkursverwalter hatte deshalb den Rückgriffsanspruch des PSVaG bestritten. Der Bundesgerichtshof hat sich der Auffassung des Konkursverwalters angeschlossen. Der Anspruch sei mit dem Tod des Versorgungsberechtigten untergegangen. Damit bleibe auch für eine Schätzung nach § 69 KO kein Raum. Deshalb sei auch keine Notwendigkeit gegeben zu entscheiden, ob der Rückgriffsanspruch nach § 69 KO zu schätzen oder ob er nur nach § 67 KO zur Sicherung berechtige.

Dieses Urteil hat die Praxis verunsichert¹⁵. § 67 KO sei kein praktikables Instrument zur Abwicklung von Versorgungsansprüchen im Konkurs. Die Ruhegeldanwartschaften und die daraus resultierenden Ruhegeldzahlungen könnten eine Laufzeit von mehreren Jahrzehnten haben. Das Arbeitsleben

eines Konkursverwalters würde also nicht ausreichen, solche Ansprüche abzuwickeln. Weiterhin wurde darauf hingewiesen, dass der Zeitpunkt der Umwandlung einer Versorgungsanwartschaft nach § 69 KO der Zeitpunkt der Konkursöffnung und nicht der spätere Zeitpunkt der Feststellung des Anspruches zur Konkurstabelle sein müsse. Die praktische Auswirkung eines solchen Urteils sei, dass der Konkursverwalter vor Anerkennung der Regressforderung des PSVaG nach § 9 Abs. 2 BetrAVG im Einzelnen feststellen müsse, welche Inhaber von Versorgungsanwartschaften verstorben sind. Der PSVaG trage weiterhin das sogenannte Langlebighkeitsrisiko. Ein statistischer Ausgleich komme ihm durch die vorzeitige Sterblichkeit von Versorgungsberechtigten nicht mehr zugute. Es handle sich deshalb materiell um eine Entscheidung zum Nachteil des PSVaG, dessen Regressanspruch zu Unrecht geschmälert werde¹⁶.

Erfreulich ist, dass der Gesetzgeber der Insolvenzordnung dieser Argumentation gefolgt ist¹⁷. § 9 Abs. 2 BetrAVG wurde dahingehend ergänzt, dass die mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens übergegangenen Anwartschaften im Insolvenzverfahren als unbedingte Forderungen nach § 45 InsO geltend gemacht werden. Sie werden damit auf den Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung geschätzt. Notwendig ist weiterhin eine baldmögliche Anmeldung der auf den Insolvenztichtag berechneten Kapitalforderung, damit die Feststellung zur Tabelle und somit die Umwandlung der Rentenforderung in die Kapitalforderung erfolgt.

Streitig war und ist auch heute noch, ob der PSVaG in der Abstimmung im Insolvenzverfahren nur eine Stimme zur Verfügung hat oder so viele Stimmen, wie er nach § 9 Abs. 2 BetrAVG übergeleitete Ansprüche für sich in Anspruch nehmen kann. Insbesondere Paulsdorff¹⁸ ist der Auffassung, dass dem PSVaG alle Kopfstimmen der von ihm zu sichernden Versorgungsberechtigten aus betrieblicher Altersversorgung zustehen. Dies ergebe sich aus der amtlichen Gesetzesbegründung zu § 9 Abs. 2 BetrAVG. Wenige Großgläubiger sollten nicht eine Vielzahl von Kleingläubigern überstimmen können. § 9 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG sehe vor, dass der gesetzliche Forderungsübergang nicht zum Nachteil des Berechtigten geltend gemacht werden könne. Nur eine Kopfstimme für den PSVaG für alle übergeleiteten Ansprüche würde die Rechtsstellung des Versorgungsberechtigten bei der Abstimmung über einen Vergleichsvorschlag verschlechtern.

Das Stimmrecht des PSVaG

Richtigerweise hat der PSVaG nur eine Stimme. Es entspricht einem Grundsatz des Insolvenzrechtes, dass ein Gläubiger nur eine Stimme hat und zwar

unabhängig davon, wie das Gläubigerrecht zustande kommt¹⁹. Setzt sich beispielsweise eine Forderung aus mehreren abgetretenen Rechten zusammen, so führt dies nicht zu mehreren Stimmen, sondern zu nur einer Gläubigerstellung. Die Bedeutung der Forderung nimmt dadurch zu, dass sich die Summe der Forderung erhöht. Bei allen Abstimmungen, bei denen es um die Summenmehrheit geht, ist der Gläubiger also begünstigt. Dies gilt insbesondere auch für die Forderung des PSVaG, der bei Konkurs- und Vergleichsverfahren in der Regel eine ausschlaggebende Stellung bei den Summenmehrheiten hatte, die ihm oft die Möglichkeit gab, ihm nicht genehme Vergleichsvorschläge abzulehnen. Auch bei den Abstimmungen im Verfahren der Insolvenzordnung wird sich der PSVaG zukünftig mit einer Stimme begnügen müssen.

Abwicklungsfragen meist im Einvernehmen gelöst

In der praktischen Abwicklung der Insolvenzsicherung konnte mit dem PSVaG immer wieder rasch und unproblematisch Einvernehmen erzielt werden. In großen Insolvenzverfahren war es dem PSVaG häufig nicht möglich, sofort die Zahlungen an die Versorgungsberechtigten aufzunehmen, weil die technische Erfassung aller Daten eine gewisse Zeit erfordert. Um Beschwerden von Versorgungsberechtigten zu vermeiden, hat der Insolvenzverwalter in diesen Fällen auf den bisherigen Zahlungswegen die Auszahlung der Renten und Pensionen vorgenommen. Der PSVaG hat ihm hierfür die finanziellen Mittel treuhänderisch zur Verfügung gestellt.

In großen Insolvenzverfahren bedarf es zur Errechnung des Rückgriffsanspruches des PSVaG gem. § 9 Abs. 2 BetrAVG eines versicherungsmathematischen Gutachtens auf den Insolvenzstichtag. Hierbei stellte sich immer wieder die Frage, wer die Kosten hierfür zu tragen hat, der PSVaG oder die Masse. Der PSVaG stellte sich auf den Standpunkt, zu einer ordnungsgemäßen Meldung der Ansprüche gehöre auch eine Schätzung des Kapitalwertes nach § 69 KO. Der Verwalter war demgegenüber der Auffassung, dass seine Tätigkeit mit der Meldung der Ansprüche abgeschlossen sei, die Schätzung des Kapitalwertes der Ansprüche sei Sache des PSVaG. Auf der anderen Seite ist es wiederum Aufgabe des Verwalters, die Richtigkeit der gemeldeten Ansprüche zu überprüfen. Oft wurde deshalb vereinbart, dass das versicherungsmathematische Gutachten vom Verwalter in Auftrag gegeben wird und die Kosten hälftig geteilt werden.

Der Auffassung von Paulsdorff²⁰, der Verwalter sei verpflichtet, auf Kosten der Insolvenzmasse ein versicherungsmathematisches Gutachten vorzulegen,

kann nicht beigepflichtet werden. Paulsdorff übersieht, dass der Insolvenzverwalter nach § 11 Abs. 3 BetrAVG nur Namen und Anschriften der Versorgungsempfänger und die Höhe ihrer Versorgung mitzuteilen hat. Die Meldung muss es dem PSVaG ermöglichen, die Zahlung aufzunehmen. Die Anmeldung einer Insolvenzforderung zur Insolvenztabelle nach § 45 InsO liegt in der ausschließlichen Verantwortung des Gläubigers. Der Gläubiger kann seine Forderung zur Insolvenztabelle anmelden und muss bei einer Anmeldung diese dann auch der Höhe nach begründen. Der PSVaG muss deshalb ein versicherungsmathematisches Gutachten, das die Kapitalisierung der Forderung berechnet, auf seine Kosten erstellen oder erstellen lassen.

Um spätere Meinungsverschiedenheiten bei der Feststellung durch den Verwalter zu vermeiden, sind bei Vorliegen schwieriger Sachverhalte (wie z. B. Wertsicherungsklauseln) vorherige Abstimmungen zwischen PSVaG und Verwalter gute Gepflogenheit.

Einer besonderen Kooperation zwischen Verwalter und PSVaG bedarf es vor allem auch in den Fällen der Missbrauchsklausel des § 7 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG. Danach hat der PSVaG Verbesserungen der Versorgungszusagen bei der Insolvenzsicherung nicht zu berücksichtigen, wenn sie im letzten Jahr vor Eintritt des Sicherungsfalles (ab 1.1.1999 zwei Jahre) gewährt wurden. Die Verbesserung von Zusagen ist auch für den Verwalter häufig nicht ohne weiteres festzustellen.

Probleme bereiten auch Versorgungsanwartschaften bereits vor dem Insolvenztage ausgeschiedener Arbeitnehmer. Wurden die Personalunterlagen im schuldnerischen Unternehmen nicht ordnungsgemäß geführt, ist es dem Verwalter kaum möglich, solche Ansprüche zu melden. Ehemalige Arbeitnehmer können deshalb ihre sicherungsberechtigten Versorgungsanwartschaften beim PSVaG noch nach Jahren geltend machen und zwar zu einem Zeitpunkt, zu dem der PSVaG seinen Rückgriffsanspruch im Insolvenzverfahren nicht mehr geltend machen kann. Häufig stellt sich dann die Frage der Haftung des Verwalters. Paulsdorff²¹ weist darauf hin, dass sich der Insolvenzverwalter nach § 60 InsO schadensersatzpflichtig macht, wenn er seinen Verpflichtungen aus § 11 Abs. 3 BetrAVG nicht nachkommt und der PSVaG deshalb seine Forderung im Verfahren nicht anmelden und zur Tabelle feststellen lassen kann. Das muss seine Grenzen jedoch dort haben, wo der insolvente Arbeitgeber die notwendigen Personalunterlagen, insbesondere für Versorgungsanwärter, nicht ordnungsgemäß geführt hat.

Die seit 1.1.1999 geltende Insolvenzordnung bringt einige bedeutende Änderungen für die Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung und der Stellung des PSVaG in der Insolvenzabwicklung. Hierbei ist die Handschrift der früheren Vorstandsmitglieder Dr. Jürgen Paulsdorff und Dr. Eckart Windel festzustellen. Eine Reihe von Anregungen des PSVaG für die Insolvenzrechtsreform wurden vom Gesetzgeber aufgenommen. Paulsdorff²² berichtet, dass die Diskussionen und Beratungen über das Gesetz zur Reform des Insolvenzrechtes dem PSVaG Gelegenheit gaben, allgemeine Gesichtspunkte sowie konkrete Erfahrungen aus der Abwicklung der Insolvenzsicherung betrieblicher Versorgungsverpflichtungen einzubringen. Viele der vom PSVaG gemachten Vorschläge hätten in die am 18.10.1994 verkündete Insolvenzordnung und das Einführungsgesetz Eingang gefunden. Die nachfolgenden Ausführungen erheben nicht den Anspruch, alle Änderungen, die sich für die betriebliche Altersversorgung aufgrund der Insolvenzordnung ergeben, vollständig wiederzugeben²³. Erwähnt werden nur die Regelungen, die auf die Abwicklung eines Insolvenzverfahrens unmittelbar Einfluss haben.

Abschaffung des besonderen Sicherungsfalls der wirtschaftlichen Notlage

Der Sicherungsfall der wirtschaftlichen Notlage, der bisher in § 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 BetrAVG geregelt wurde, wurde mit der Insolvenzordnung beseitigt. Der Begründung des Regierungsentwurfes²⁴ ist zu entnehmen, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes der Sicherungsfall der wirtschaftlichen Notlage so stark in die Nähe eines außergerichtlichen Vergleiches gerückt sei, dass er als gesonderter Sicherungsfall entbehrlich sei. In aller Regel münde er ohnehin in einen außergerichtlichen Vergleich oder in ein Insolvenzverfahren. Nach den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsätzen gilt das Verbot eines Sonderopfers der Versorgungsberechtigten zur besseren Befriedigung anderer Gläubiger und das Gebot eines aussichtsreichen Sanierungsplanes²⁵.

Höfer²⁶ weist darauf hin, dass nach der jüngeren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes²⁷ die Sanierung notleidender Unternehmen erleichtert wurde, weil nun von den Gläubigern, die nicht im Einflussbereich des Unternehmens stehen, keine Sanierungsbeiträge mehr verlangt werden müssen. Damit treffe die Sanierungslast die Arbeitnehmer und die Anteilseigner umso stärker, wobei bezüglich der Altersversorgung diese höhere Last auf den PSVaG überwältigt

werde. Im Ergebnis werde damit den Arbeitnehmern und den Anteilseignern, aber auch dem PSVaG, bei der Altersversorgung ein Sonderopfer abverlangt, das nach der älteren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes unzulässig war. Es verwundere deshalb nicht, dass bei der Neuregelung der Insolvenzversicherung der Sicherungsfall der wirtschaftlichen Notlage gestrichen wurde.

Für die Praxis spielt diese Änderung keine Rolle, da der PSVaG in der Vergangenheit den Sondertatbestand der wirtschaftlichen Notlage als isolierten Tatbestand ohnehin nicht anerkannt hat. Der PSVaG hat stets einen angemessenen Beitrag aller Gläubiger als Voraussetzung für den Sicherungsfall gemacht. Dies ist jedoch der außergerichtliche Vergleich. Folgerichtig hat der Gesetzgeber diesem Sicherungsfall hinzugefügt, dass er zur Abwendung eines obligatorischen Insolvenzverfahrens geeignet ist.

Die Übernahme von Versorgungsleistungen durch den PSVaG aufgrund eines Insolvenzplanes ist nach der Neuregelung des § 7 Abs. 4 Satz 3 BetrAVG flexibler geregelt. Nach bisherigem Recht ist lediglich eine vertikale Aufteilung der Versorgungsleistung möglich, d.h. in Höhe der Vergleichsquote übernimmt der Arbeitgeber auch zukünftig die Leistungen für Renten und Versorgungsanwartschaften. Bezüglich der Ausfallquote haftet der PSVaG. Mit dem Insolvenzplan ist zukünftig auch eine horizontale Aufteilung möglich: Der Träger der Insolvenzversicherung übernimmt die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für einen bestimmten Zeitraum in voller Höhe und wird nach Ablauf dieses Zeitraumes von der Leistungspflicht frei. Weiterhin ist es möglich, dass der PSVaG aufgrund des Insolvenzplanes die Verpflichtungen der Rentenzahlungen übernimmt, während beim schuldnerischen Unternehmen die Verpflichtungen aus Versorgungsanwartschaften verbleiben. Eine solche Aufteilung hat den Vorteil, dass ein Versorgungsberechtigter zukünftig nur von einer „Zahlstelle“ bearbeitet wird, er also seine Rente nicht von zwei verschiedenen Verpflichteten, nämlich PSVaG und Arbeitgeber, erhält.

Horizontale Aufteilung von Versorgungsrechten

Dies bedeutet eine deutliche Abwicklungserleichterung und Kostenersparnis für PSVaG und Schuldner. Für das Unternehmen, dem durch einen Insolvenzplan die Fortführung ermöglicht wird, kann die Übernahme der Rentenzahlungen durch den PSVaG eine fühlbare Liquiditätshilfe bedeuten²⁸. Im Insolvenzplan ist darauf zu achten, dass der PSVaG dadurch wirtschaftlich nicht stärker belastet wird als andere Gläubiger.

Besondere Rechte des PSVaG im Insolvenzplanverfahren

Nach § 9 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG kann für den Träger der Insolvenzversicherung eine besondere Gruppe gebildet werden. Im Regierungsentwurf war noch vorgesehen, dass für den PSVaG eine besondere Gruppe zwingend zu bilden ist. Zur Verfahrensvereinfachung ist der Rechtsausschuss zu einer Kannvorschrift übergegangen. Die Möglichkeit, für den PSVaG eine eigene Gruppe zu bilden, stärkt die Stellung im Abstimmungsverfahren. In einer eigenen Gruppe kann der PSVaG von den übrigen Insolvenzgläubigern nicht überstimmt werden. Nur über das Obstruktionsverbot des § 245 InsO kann verhindert werden, dass der PSVaG durch seine Ablehnung einen Insolvenzplan zum Scheitern bringt. Das Insolvenzgericht kann die fehlende Zustimmung ersetzen, wenn die Interessen des PSVaG im Insolvenzplan angemessen berücksichtigt sind.

Weiterhin hat die Insolvenzordnung dem PSVaG ein eigenes Beschwerderecht gegen die Eröffnung des Insolvenzverfahrens eingeräumt (vgl. § 9 Abs. 5 BetrAVG). In der Begründung des Regierungsentwurfs²⁹ wurde dies damit begründet, dass durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens durch den PSVaG wegen dessen Eintrittspflicht erhebliche wirtschaftliche Lasten ausgelöst werden. Es müsse vermieden werden, dass sich der Schuldner durch die Eintrittspflicht des PSVaG allzu leicht sanieren könne³⁰.

Die wirtschaftliche Belastung des PSVaG durch besonders hohe Betriebsrenten wurde durch eine Änderung des § 7 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG vermindert. Der Träger der Insolvenzversicherung haftet nach der Neuregelung nicht mehr für Betriebsrenten bis zum Dreifachen der Beitragsbemessungsgrenze für Monatsbezüge in der gesetzlichen Rentenversicherung, sondern höchstens bis zum 3fachen der monatlichen Bezugsgrößen nach § 18 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (1998 = 13.020 DM/Monat gegenüber 25.200 DM/Monat nach bisherigem Recht). Eine Reduzierung der Höchstgrenze für die Einstandspflicht des PSVaG wurde seit langem gefordert³¹.

Eine weitere Entlastung durch die Insolvenzrechtsreform ergibt sich durch eine Änderung des § 7 Abs. 5 Satz 3 BetrAVG. Die Einstandspflicht des PSVaG für Verbesserungen der betrieblichen Altersversorgung, die in einem Zeitraum von zwei Jahren vor Eintritt des Sicherungsfalles vereinbart sind, ist ausgeschlossen, ohne dass es des Nachweises einer Missbrauchsabsicht bedarf. Nach der Begründung des Regierungsentwurfes habe sich die bisherige Frist von **einem** Jahr in der Praxis als zu kurz erwiesen³².

Von besonderer Bedeutung für die Insolvenzpraxis ist die in § 7 Abs. 4 Satz 5 BetrAVG institutionalisierte Besserungsklausel für den PSVaG. Danach soll im Insolvenzplan vorgesehen werden, dass bei einer nachhaltigen Besserung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers die vom Träger der Insolvenzversicherung zu erbringenden Leistungen ganz oder zum Teil vom Arbeitgeber oder sonstigen Trägern der Versorgung wieder übernommen werden. Der Einfluss des PSVaG auf den Gesetzgeber ist bei dieser Vorschrift unverkennbar. Im Vergleichsverfahren der AEG hat der PSVaG erfolglos versucht³³, nach erfolgreicher Sanierung der AEG durch den neuen Hauptaktionär, der Daimler Benz AG, von bereits übernommenen Einstandspflichten wieder freizukommen. Der Begründung zum Regierungsentwurf³⁴ ist zu entnehmen, dass der Gesetzgeber den wiederholten Forderungen der Wirtschaft und des PSVaG Rechnung getragen hat.

Die am Insolvenzverfahren Beteiligten sollen dazu angehalten werden, in einem Sanierungsplan das Erlöschen der Einstandspflicht des PSVaG für den Fall zu vereinbaren, dass sich die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers nachhaltig bessert. Enthält der Insolvenzplan keine solche Bestimmung, ohne dass dies durch besondere Umstände gerechtfertigt ist, so hat das Insolvenzgericht den Plan von Amts wegen zurückzuweisen. Die Zurückweisung durch das Insolvenzgericht ist in § 231 Abs. 1 Ziff. 1 InsO geregelt.

Eine gesetzlich vorgeschriebene Besserungsklausel zugunsten des PSVaG ist wirtschaftlich nicht unproblematisch. Nach bisherigem Rechtsverständnis war im gerichtlichen Vergleichsverfahren der Grundsatz der Gläubigergleichbehandlung (§ 8 Abs. 1 VerglO) zu beachten. Eine Besserstellung des PSVaG hätte nach der Vergleichsordnung der ausdrücklichen Zustimmung der benachteiligten Gläubiger nach § 8 Abs. 2 VerglO bedurft.

Es erscheint deshalb fraglich, ob von den Insolvenzgläubigern zukünftig bei Insolvenzplänen eine Besserstellung des PSVaG akzeptiert wird. Es ist damit zu rechnen, dass die Praxis eine Besserungsklausel zugunsten des PSVaG umgehen wird. Dies kann einmal dadurch geschehen, dass bei besonders hohen Verpflichtungen aus der betrieblichen Altersversorgung auf eine Sanierung auf der Grundlage eines Insolvenzplanes verzichtet und statt dessen die übertragende Sanierung gewählt wird. Andererseits ist es den Gläubigern unbenommen, einen Insolvenzplan mit einer Besserungsklausel zugunsten des PSVaG zu überstimmen und einen Insolvenzplan ohne eine solche Besserungsklausel

anzunehmen. Dies ist jedoch nur dann möglich, wenn für den PSVaG keine eigene Gruppe gebildet wurde. Stimmt der PSVaG in einer eigenen Gruppe ab, so kann die fehlende Zustimmung des PSVaG zu einem Insolvenzplan nur über das Obstruktionsverbot des § 245 InsO ersetzt werden³⁵.

Resümee

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Insolvenzordnung den Einfluss des PSVaG auf die Verfahrensabwicklung deutlich gestärkt hat. Auf Grund der bisherigen Erfahrungen in der Zusammenarbeit der Insolvenzverwalter mit dem PSVaG ist nicht zu befürchten, dass dies zu wirtschaftlichen Nachteilen bei der Abwicklung von Insolvenzverfahren führt. Im Gegenteil, die Unterstützung eines Insolvenzverwalters durch einen starken Gläubiger PSVaG wird das Erreichen von Abwicklungszielen begünstigen.

¹ Gesetz über Konkursausfallgeld vom 19.07.1974, BGBI I S. 1481.

² BGBI I S. 3610.

³ Grub, in Kübler (Hrsg.), Neuordnung des Insolvenzrechts, 1989, S. 80.

⁴ Vgl. Dieckmann ZRP 1987, S. 421.

⁵ ZIP 1995, S. 935.

⁶ BB 1980, S. 1377.

⁷ Mönning, Betriebsfortführung in der Insolvenz, 1997, S. 46, Rdn. 175; Ph. Grub, Tätigkeiten und Haftungsrisiken des Insolvenzverwalters bei Unternehmensfortführung, Diss. 1996, S. 134.

⁸ Gravenbrucher Kreis, Alternativentwurf zum Regierungsentwurf einer Insolvenzordnung, ZIP 1993, S. 625.

⁹ Vgl. Paulsdorff, Kommentar zur Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung 1. Auflage Rdn. 302.

¹⁰ BB 1980 S. 319 = DB 1980 S. 308 = AP Nr. 18 zu § 613 a BGB.

¹¹ Vgl. Höfer, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, § 3 Rdn. 2082.

¹² BGBI I S. 1523.

¹³ ZIP 1989 S. 319.

¹⁴ ZIP 1991, S. 235 = NJW 1991, 1111.

¹⁵ Vgl. Grub, ZIP 1992, S. 159; Paulsdorff, Kommentar zur Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung 2. Auflage, 1996, § 9 Rdn. 29 ff; Paulsdorff, Kölner Schrift zur Insolvenzordnung, S. 1160; Molkenbur, EWIR § 69 KO 1/91, 389; Everhardt, KTS 1992, 179.

¹⁶ Vgl. Grub, ZIP 1992 S. 161.

- ¹⁷ BT-Drucksache 12/3803 zu Artikel 91 EGIInsO (Betriebsrentengesetz) abgedruckt in Balz/Landfermann, Die neuen Insolvenzgesetze, S. 646. Die Begründung des Regierungsentwurfes weist ausdrücklich darauf hin, dass damit die durch ein obiter dictum des Bundesgerichtshofes (BGH NJW 1991, 1111) entstandene Unsicherheit beseitigt werden sollte.
- ¹⁸ Vgl. Paulsdorff, a.a.O. (Fn.9), § 9 Rz. 41 ff und in Kölner Schrift zur Insolvenzordnung, S. 167 sowie ihm folgend Gerhardt, ZIP 1988, 490, Hess, Kommentar zur Konkursordnung 6.Auflage 1998, § 182 Rdn. 13.
- ¹⁹ Vgl. Gerhardt, ZIP 1988, S. 491.
- ²⁰ Vgl. Paulsdorff, Kölner Schrift zu Insolvenzordnung, S. 1163.
- ²¹ Vgl. Paulsdorff, ebenda, S. 1164.
- ²² Vgl. Paulsdorff, ebenda, S. 1156.
- ²³ Zu den Neuregelungen zur Insolvenzversicherung der Betriebsrenten Wohlleben, DB 1998, S. 1230.
- ²⁴ A.a.O. (oben Fn 17), S. 644.
- ²⁵ Vgl. BAG vom 10.12.1971, BB 1972 S. 317.
- ²⁶ Vgl. Höfer, a.a.O. (Fn. 3), Kommentar, Rdn. 390.2.
- ²⁷ Urt. vom 16.03.1993, BB 1993, 2090.
- ²⁸ Vgl. Paulsdorff, Kölner Schrift zur Insolvenzordnung, S. 1165.
- ²⁹ A.a.O. (oben Fn. 17), S. 647.
- ³⁰ Vgl. Höfer, a.a.O., Rdn. 3096.12.
- ³¹ Begründung Regierungsentwurf a.a.O. (oben Fn. 17), S. 645.
- ³² A.a.O. (oben Fn. 17), S. 646.
- ³³ BverwG, Urt. V. 23.5.1995, ZIP 1995, 1527.
- ³⁴ A.a.O. (oben Fn. 17), S. 646.
- ³⁵ Vgl. oben S. 148.

*Dr. Hellmut Wißmann,
Präsident des Bundesarbeitsgerichts*

Der Pensions-Sicherungs-Verein

– ein Jubilar mit Zukunft



*Dr. Hellmut Wißmann, Präsident
des Bundesarbeitsgerichts*

Nicht ohne eine respektvolle Scheu nähert sich der Arbeitsrechtler dem Recht der betrieblichen Altersversorgung. Aus der Perspektive des Arbeitsrechts ist es ein abgelegenes Territorium, geht es doch nicht um das aktive Arbeitsverhältnis, sondern um Leistungen und Ansprüche, die auf die Zeit nach dessen Ende bezogen sind. Überdies ist das Betriebsrentenrecht eng mit Steuer-, Versicherungs- und Sozialrecht verflochten und gilt schon deshalb als schwer durchschaubar.

Nach ihrer wirtschaftlichen Bedeutung für die Parteien des Arbeitsverhältnisses führt die betriebliche Altersversorgung indessen alles andere als eine Randexistenz. Es wird angenommen, dass außerhalb des öffentlichen Dienstes fast jeder zweite Arbeitnehmer zusätzlich über einen Anspruch auf betriebliche Altersrente verfügt¹. Deren Höhe soll sich im Durchschnitt aller Versorgungsberechtigten auf monatlich 520 DM belaufen². Das Rückstellungskapital, das sich in deutschen Unternehmen durch unmittelbare Versorgungszusagen angesammelt hat, wird auf (1994) 277 Mrd. DM beziffert³.

Betriebsrentenrecht als Aufgabe der Rechtsprechung

Für die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung spielt die betriebliche Altersversorgung eine hervorragende Rolle: Dass ein Senat des Bundesarbeitsgerichts

allein mit den auf diesem Gebiet aufgeworfenen Rechtsfragen beschäftigt ist, mag noch nicht sonderlich beeindruckend, belegt dieser Umstand doch nur die quantitative Bedeutung.

Wichtiger ist, dass hier Rechtsgeschichte geschrieben worden ist. So hat die Rechtsprechung zum Betriebsrentenrecht Rechtsinstitute ausgebaut, deren Bedeutung heute weit über dieses Rechtsgebiet, ja teilweise auch über das Arbeitsrecht hinaus reicht. Man denke nur an die umfangreiche Judikatur sowohl des Bundesarbeitsgerichts als auch des Europäischen Gerichtshofs zum Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts, die Rechtsstreitigkeiten über betriebliche Altersversorgung betrifft.

So sind die im Fall Bilka bezüglich des Ausschlusses von Teilzeitbeschäftigten von der betrieblichen Altersversorgung vom Europäischen Gerichtshof auf Vorlage des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Regeln zur mittelbaren Diskriminierung⁴ heute Grundlage für die Anwendung dieses Rechtsinstituts in allen Regelungsbereichen des Arbeitsrechts (und nicht nur dort).

Maßgeblich durch Rechtsprechung geformt

Aber gerade auch das Recht der betrieblichen Altersversorgung selbst ist zunächst maßgeblich durch die Rechtsprechung geformt worden. Sie musste angesichts anfänglicher Abstinenz des Gesetzgebers versuchen, mit ihrem beschränkten Instrumentarium der Probleme Herr zu werden, die sich aus den Besonderheiten der betroffenen Interessen und Rechtspositionen ergaben und welchen die herkömmlichen Regeln des Austauschs von Leistungen im Arbeitsverhältnis nicht gerecht werden konnten.

So hat die betriebliche Altersversorgung zwar Entgeltcharakter; sie ist aber kein Geschenk des Arbeitgebers und auch kein Akt seiner Fürsorge, sondern eine Leistung, die dem Arbeitnehmer für eine im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bereits erbrachte oder vom Arbeitgeber noch erwartete Gegenleistung – Arbeit und Betriebstreue – versprochen wird.

Dabei unterscheidet sich die Betriebsrente aber schon dadurch von Lohn und Gehalt, dass ihr der unmittelbare Bezug zur Arbeitsleistung fehlt. Sie hat zugleich Versorgungscharakter⁵ und ist daher in erheblichem Maße vom Bedarf des Begünstigten abhängig. Hieraus folgt, dass ihr Volumen regelmäßig ungewiss ist: Es lässt sich nicht nach dem Umfang der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit errechnen, sondern hängt wesentlich von der Laufzeit der

Versorgungsleistungen ab, die durch die Zahl und die Lebensdauer der Versorgungsberechtigten bestimmt wird.

Besonders augenfällig ist die Orientierung am Versorgungsbedarf und die entsprechende Lockerung des Bezugs zur Leistung des Arbeitnehmers bei Gesamtversorgungszusagen, die darauf gerichtet sind, die Lücke zwischen der gesetzlichen Altersversorgung und einem bestimmten Prozentsatz des letzten Einkommens⁶ zu schließen. Hier wird ein Arbeitnehmer, der wegen vergleichsweise kurzer und niedrig vergüteter Beschäftigungszeiten eine erhebliche Versorgungslücke aufweist, möglicherweise eine höhere Betriebsrente erreichen als sein Kollege im Betrieb, der auf Grund einer langen Lebensarbeitszeit eine hohe Sozialversicherungsrente erhält. Und schließlich weist die betriebliche Altersversorgung die Eigenheit auf, dass sie Dienste entgelt, die der Arbeitnehmer bereits geraume Zeit, teilweise sogar Jahrzehnte vorher, erbracht hat.

Teilweise Orientierung
am Versorgungsbedarf

Daraus, dass Leistung und Gegenleistung zeitlich so weit auseinander liegen, ergibt sich das Bedürfnis nach einem Schutz des Versorgungsanspruchs vor Gefahren, die mit der fehlenden Vorhersehbarkeit weit in die Zukunft hinein reichender Entwicklungen verbunden sind. Das sind insbesondere die Verminderung des Versorgungsanspruchs durch Geldentwertung, dann sein Verlust auf Grund vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses und schließlich die weitgehende Entwertung infolge fehlender Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers.

Ersterem trug die Rechtsprechung Rechnung, indem sie den Arbeitgeber verpflichtete, mit dem Arbeitnehmer über eine Anpassung der Versorgung zu verhandeln, sobald sich die Lebenshaltungskosten seit der Zusage oder der letzten Anpassung um 40 Prozent erhöht haben⁷. Der zweiten Gefahr begegnete die richterliche Rechtsfortbildung, nach der einem Arbeitnehmer, der mehr als 20 Jahre einem Betrieb angehört hat und dem vor dem 65. Lebensjahr vom Arbeitgeber ordentlich gekündigt wird, die bis zu seinem Ausscheiden erdiente Versorgungsanwartschaft erhalten bleibt⁸.

Insolvenzschutz durch den Pensions-Sicherungs-Verein

Konnte das Bundesarbeitsgericht auf diese Weise eine wichtige Vorreiterrolle für die Gesetzgebung übernehmen, bevor diese dann 1974 mit § 1 (Unverfallbarkeit

der Anwartschaft) und § 16 BetrAVG (Anpassungspflicht) die richterrechtlichen Notkonstrukte ablöste, so war die Rechtsprechung mit der Lösung des dritten Problems, der Sicherung des Versorgungsanspruchs gegen Insolvenzgefahren, überfordert.

Ohnehin ist die Leistungsfähigkeit des Richters als Ersatzgesetzgeber recht begrenzt, von Legitimationsdefiziten einmal abgesehen: Er kann nur auf die ihm jeweils vorliegenden Einzelfälle reagieren, also nur punktuell Klarheit herstellen, nicht dagegen eine umfassende und in sich geschlossene Normenkonzeption verwirklichen. Und vollends unmöglich wäre es der Rechtsprechung, eine durch Pflichtbeiträge finanzierte Organisation mit Zwangsmitgliedschaft ins Leben zu rufen, wie sie in Form des Pensions-Sicherungs-Vereins besteht und für den heutigen Betrachter, dem die Erfahrungen aus einem Vierteljahrhundert wirkungsvollen Insolvenzschatzes zur Verfügung stehen, als bewährte Institution selbstverständlich und unverzichtbar erscheint.

Gesetzgeber war gefordert Insoweit war also der Gesetzgeber besonders eindringlich gefordert, und er hat mit den §§ 7 ff. BetrAVG reagiert. Verblüffend ist dabei freilich sein anfängliches Zögern. Der Regierungsentwurf des BetrAVG enthielt noch keine einschlägigen Vorschriften, obwohl doch die Notwendigkeit eines Insolvenzschatzes in dem Maße, wie die Versorgungsanwartschaften und -ansprüche gegen andere Risiken gesichert und damit wertvoller wurden, noch zugenommen hatte und auch weithin anerkannt wurde.

Erst in den Ausschussberatungen wurde das Gesetz entsprechend vervollständigt. Dem Gesetzgeber kam dabei die verdienstvolle Initiative der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Bundesverbandes der Deutschen Industrie und des Lebensversicherungsverbandes zugute, die am 7. Oktober 1974, also noch während der parlamentarischen Beratungen des Gesetzentwurfs, den Pensions-Sicherungs-Verein gegründet hatten⁹. Der Jubilar ist also älter als das Gesetz, das seine Schaffung gefordert hat; das ist sicher ein gutes Omen für ein erfolgreiches und, trotz der sonstigen vielfältigen Interessengegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, auch konfliktarmes Wirken.

PSVaG als nüchterner Treuhänder Es ist nicht die Aufgabe dieses Beitrags, die soziale und ökonomische Bedeutung des Pensions-Sicherungs-Vereins zu würdigen; andere sind hier berufener als der Richter. Hervorzuheben ist aber, dass in den Gerichtsverfahren, in

denen der Pensions-Sicherungs-Verein Partei ist, seine Rolle als Treuhänder, der auf gesetzlich vorgezeichnete Weise fremde Geldmittel zu verwalten hat, deutlich zum Ausdruck kommt.

Seine nüchterne, regelmäßig vom Bemühen um bestmöglichen Gesetzesvollzug bestimmte Prozessführung ist frei von dem emotionalen Engagement, das gelegentlich bei denjenigen anzutreffen ist, die von gestalterischem Ehrgeiz beseelt sind und im Prozessgegner nur den Störenfried sehen, der vernünftigen Plänen im Wege steht.

Perspektiven

Verfolgt man die gegenwärtige Diskussion um die Reform der gesetzlichen Altersversorgung, so muss man erwarten, dass die Bedeutung des Pensions-Sicherungs-Vereins künftig noch zunehmen wird. Erwogen werden Gestaltungsformen, bei denen die gesetzliche Rente in stärkerem Maß als bisher durch Eigenvorsorge des Arbeitnehmers ergänzt wird. Zwar wird diese als „3. Säule“ neben der gesetzlichen und der betrieblichen Altersversorgung gedacht, so dass sie von den für letztere bestehenden Regelungen nicht erfasst sein muss.

Tatsächlich sind aber die Trennlinien zwischen den Systemen nicht so scharf, wie sie gedanklich erscheinen. So hat schon bisher die Rechtsprechung¹⁰ und seit dem 1. Januar 1999 auch das Gesetz (§ 1 Abs. 5, § 7 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG) die Anwartschaft auf Versorgungsleistungen auf der Grundlage der Umwandlung künftiger Entgeltansprüche als betriebliche Altersversorgung im gesetzlichen Sinne und damit als insolvenzgesichert anerkannt. Die Entgeltumwandlung stellt indessen eine Mischform der Altersversorgung dar, die trotz ihres betrieblichen Charakters auch deutliche Züge der Eigenvorsorge trägt.¹¹

Eigenvorsorge
soll gesetzliche Rente
stärker ergänzen

Sollte dieser Weg für die weitere Entwicklung an Bedeutung gewinnen, dann könnte es sich zunehmend als problematisch erweisen, dass der Insolvenzschutz von Anwartschaften nach § 7 Abs. 2 BetrAVG deren gesetzliche Unverfallbarkeit voraussetzt. Diese tritt bekanntlich erst ein, wenn der Arbeitnehmer mindestens 35 Jahre alt ist und außerdem die Versorgungszusage mindestens 10

Jahre bestanden hat oder, bei mindestens 3-jährigem Bestand der Zusage, eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 12 Jahren vorliegt (§ 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG). Dagegen ist im Fall der Entgeltumwandlung regelmäßig anzunehmen, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine von vornherein unentziehbare Rechtsposition einräumen und damit eine von Anfang an unverfallbare Anwartschaft zusagen wollte.

Insolvenzschutz bei Strukturveränderung der Alterssicherung

Hinsichtlich der insoweit nur vertraglich begründeten Unverfallbarkeit steht demnach eine Sicherungslücke zu befürchten, folgt man der Wertung des BAG¹², dass es unbillig wäre, wenn das in eine Versorgungsanwartschaft umgewandelte Entgelt für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit schwächer gegen Eingriffe des Arbeitgebers geschützt wäre als der Entgeltanspruch.

Bei einer Veränderung der Struktur unserer Alterssicherungssysteme ist auch der insoweit entstehende Bedarf an Vorsorge gegen die Insolvenz des Arbeitgebers zu bedenken. Eine entsprechende Erweiterung der Aufgaben des Pensions-Sicherungs-Vereins würde allerdings wohl eine Änderung der bisher auf eigenfinanzierte Arbeitgeberleistungen zugeschnittenen Konzeption bedeuten, da es bei der Gehaltsumwandlung um eine vom Arbeitnehmer finanzierte Arbeitgeberleistung geht.

Zukünftige Erweiterung des Tätigkeitsfeldes nahe liegend

Als bewährtes Sicherungssystem wird der Pensions-Sicherungs-Verein künftig auch über das Gebiet der betrieblichen Altersversorgung hinaus überall da zunehmend Beachtung finden, wo sich der im Arbeitsverhältnis üblicherweise bestehende enge zeitliche Zusammenhang zwischen Leistung und Gegenleistung auflöst. Immer häufiger finden sich Regelungen, die auf längerfristige Perspektiven des Austauschs von Leistung und Gegenleistung gerichtet sind, wie etwa in Arbeitszeitmodellen mit langen Laufzeiten von Arbeitszeitkonten¹³, oder auch bei Altersteilzeit im „Blockmodell“, also Vollzeitarbeit in der 1. und völliger Freistellung von der Arbeitsleistung in der 2. Hälfte der Altersteilzeit.

Bei solchen Systemen stellt sich jeweils die Frage, ob – und gegebenenfalls wie – der vorleistende Arbeitnehmer gegen das Risiko gesichert werden muss, dass der Arbeitgeber nicht mehr solvent ist, wenn die von ihm zu erbringende Leistung fällig wird.

Es bleibt das Fazit: Der Pensions-Sicherungs-Verein ist ein Beispiel für erfolgreiche Arbeit. Daher liegt der Gedanke an eine Erweiterung seines Tätigkeitsfeldes immer dort nahe, wo sich in der betrieblichen Altersversorgung zusätzlicher Sicherungsbedarf zeigt. Überdies kann er wichtige Erfahrungen und Denkanstöße für Problemlösungen auf anderen Gebieten des Arbeitsrechts liefern. Ihm ist ein weiteres gedeihliches Wirken zu wünschen.

¹ Schumann DB 1999, 2637, 2645.

² Schumann DB 1999, 2637, 2646.

³ Blomeyer/Otto, BetrAVG 2. Aufl. Einl. RdNr. 99.

⁴ EuGH 13. 5.1986 (Bilka) AP Nr. 10 zu Art. 119 EWG-Vertrag; BAG 14.10.1986 AP Nr. 11 zu Art. 119 EWG-Vertrag.

⁵ Vgl. nur BAG 26. 6. 1990 AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung.

⁶ Dabei hat das Nettoeinkommen in immer stärkerem Maße das Bruttoeinkommen als Bezugsgröße ersetzt, vgl. BAG 9. 7. 1985 AP Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Ablösung.

⁷ BAG 30. 3. 1973 AP Nr. 4 und 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Geldentwertung.

⁸ BAG 10. 3. 1972 AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt.

⁹ Näher zu Ganzen Blomeyer/Otto, BetrAVG 2. Aufl. Vorb. § 7 RdNr. 9 ff.

¹⁰ BAG 26. 6. 1990 AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung.

¹¹ BAG B. 6. 1993 AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Unverfallbarkeit.

¹² s. Fn. 11.

¹³ So etwa bei Leistung von Überstunden, die erst in mehrjährigem Abstand abgefeiert werden sollen, vgl. die Maßnahmen im Rahmen der Sanierung der Holzmann AG.

Peter Lindblad,
Managing Director, Pensionsgaranti FPG AMFK

Insolvenzversicherung in Schweden



Peter Lindblad, Managing Director,
Pensionsgaranti FPG AMFK

Das schwedische Insolvenzversicherungssystem für Rentenverpflichtungen funktioniert seit fast 40 Jahren. Die schwedische Wirtschaft hat in dieser Zeit starke Veränderung und mehrere schwere Strukturkrisen durchgemacht. Trotzdem ist das System für Insolvenzversicherung in Schweden stärker als je zuvor, und die Kosten der Unternehmen, die daran teilnehmen, sind niedrig. In diesem Artikel werden die Entstehung des schwedischen Systems, die Entwicklung während der vergangenen Jahre sowie die Zukunftsaussichten beleuchtet.

Hintergrund

Zu Beginn der 50er Jahre wurde in Schweden eine Reihe durchgreifender Sozialreformen durchgeführt. Das schwedische Wohlfahrtssystem wurde nach und nach ausgebaut und bot mit der Zeit immer umfassendere Deckung. Starkes Wirtschaftswachstum, niedrige Arbeitslosigkeit, niedrige Inflation und eine günstige Altersstruktur schufen die Voraussetzungen für den Übergang von einem System mit garantierter Grundversorgung zu einer Ordnung mit einkommensabhängigen Leistungen.

Die Rentenfrage war der Teil der Reformarbeit, dem man die größte Aufmerksamkeit widmete und der Gegenstand umfassender politischer Diskussionen war. In der Rentenfrage zeichneten sich die politischen Scheidelinien deutlich ab. Die sozialdemokratische Regierung und die Gewerkschaftsbewegung traten für umfassende öffentliche Kapitalbildung ein, während die bürgerlichen Parteien

und die Wirtschaft hierin eine Bedrohung für eine funktionierende Marktwirtschaft sahen.

Modellvorschlag kapitalgedeckter Finanzierung

Der Zentralverband Schwedischer Arbeitgeber (SAF) setzte bereits 1952 einen Sonderausschuss ein, der die Frage der künftigen Arbeitgeberpolitik in Rentenangelegenheiten klären sollte. Eine der treibenden Kräfte des Ausschusses war Sven Hydén, der später erster Geschäftsführer der schwedischen Versicherungsgesellschaft auf Gegenseitigkeit, der Försäkringsbolaget Pensionsgaranti (FPG), wurde. Ergebnis der Arbeit war 1954 ein Vorschlag, der darauf hinauslief, die Arbeitgeber für die Finanzierung der Renten heranzuziehen und für die künftigen Rentenzahlungen einen Kapitalstock zu bilden. Dahinter stand der Gedanke, die Rentenbeiträge in den Unternehmen zu belassen. Diese sollten die Verpflichtungen in der Bilanz als Verbindlichkeiten ausweisen.

Man wollte ein besonderes Zentralorgan schaffen, das die Registrierung von Rentenansprüchen und die Auszahlung von Renten übernehmen sollte. Darüber hinaus sollte jeder Arbeitgeber jährlich 0,2 Prozent des Verpflichtungsumfangs zur Deckung der Kosten im Insolvenzfall zahlen. Für den Fall, dass dieser Betrag nicht ausreichen sollte, waren keine weiteren Beiträge vorgesehen, sondern statt dessen sollten die Rentenansprüche gesenkt werden.

Volksabstimmung für Rentensystem nach der Umlagemethode

Nach einer umfassenden Ermittlungsarbeit, bei der die politischen Parteien keine Einigung erzielen konnten, wurde die Rentenfrage 1957 Gegenstand einer Volksabstimmung. Die Wähler konnten sich zwischen 3 verschiedenen Vorschlägen entscheiden. Die Linie, die von der sozialdemokratischen Regierung und der Gewerkschaftsbewegung vertreten wurde, beinhaltete einen obligatorischen Aufbau der Grundrente. Finanziert werden sollte sie durch Arbeitgeberbeiträge. Das Rentensystem basierte auf einer Umlagemethode, d. h. die Beiträge sollten im Prinzip die Rentenausgaben ausgleichen. Während der Anlaufphase sollten jedoch erhebliche Rücklagen gebildet werden. Die Hauptalternative, die von den bürgerlichen Parteien und dem SAF verfochten wurde, basierte im Großen und Ganzen auf dem zuvor beschriebenen Vorschlag. Außerdem gab es eine Kompromisslinie, die von der Zentrumsparterie vertreten wurde.

Die Volksabstimmung fiel zu Gunsten der Sozialdemokraten aus, deren Linie von fast 46 Prozent der Wähler unterstützt wurde, während der Vorschlag der

Bürgerlichen rd. 35 Prozent erhielt. Das staatliche Zusatzrentensystem (ATP), das am 1. Januar 1960 eingeführt wurde, basierte in allen wesentlichen Teilen auf dem Vorschlag der Sozialdemokraten. Voll ausgebaut bietet die staatliche Rente ca. 60 Prozent des Arbeitseinkommens bis zu der im Sozialversicherungssystem festgesetzten Leistungsobergrenze. Das staatliche Rentensystem wurde in der 2. Hälfte der 90er Jahre durchgreifend reformiert.

Der ITP-Plan

Die gesetzliche staatliche Rente machte es notwendig, frühere von den Arbeitgebern gewährte Rentenleistungen anzupassen. Im privaten Sektor betraf dies vor allem die Angestellten. Das Ergebnis fast 1-jähriger Verhandlungen war ein neuer Vertrag für Angestellte im privaten Sektor, der sog. ITP-Plan. Dieser Rentenplan diente dann in Schweden als Vorbild für andere Zusatzrenten.

Die Ausgangslage war folgende: Der überwiegende Teil der größeren Unternehmen hatte Rentenversicherungen bei der Lebensversicherungsgesellschaft SPP abgeschlossen. Die Bedingungen unterschieden sich von Fall zu Fall, und im Allgemeinen gab es eine Obergrenze für ruhegehaltsfähige Einkünfte. Darüber hinaus boten größere Unternehmen zusätzliche Rentenleistungen an, die durch Pensionsstiftungen abgesichert waren. Dagegen hatten die vielen kleineren Unternehmen in der Regel für ihre Mitarbeiter keine Rentenversicherung bei der SPP abgeschlossen. In vielen Fällen gab es jedoch auch in kleineren Unternehmen Pensionsstiftungen. Diese hatten oft keinen Wert als Sicherheit, da die Mittel der Stiftung wieder an den Arbeitgeber ausgeliehen werden konnten.

Anpassung zusätzlicher Rentenleistungen

Der ITP-Plan wurde für praktisch alle Angestellten des privaten Sektors zum einheitlichen Rentenplan. Für normale Angestellte ergaben sich durch die ITP-Rente 10 Prozent des Gehalts über die staatliche Rente hinaus, während sie für leitende Angestellte einen sehr großen Anteil der Gesamrente ausmachte.

Einheitlicher Rentenplan für Angestellte

Beim ITP-Plan gab es 2 Alternativen, entweder eine Rentenversicherung bei der SPP oder die Ausweisung der Rentenverpflichtungen als Verbindlichkeiten, d. h. die Unternehmen hatten die Möglichkeit, die Verantwortung für die Altersrente selbst in die Hand zu nehmen. Wurden die Rentenmittel in den

Unternehmen belassen, hatte dies für die Arbeitgeber den Hauptvorteil, dass das Rentenkapital zur Unternehmensfinanzierung herangezogen werden konnte.

Zu dieser Zeit war der schwedische Kreditmarkt stark reguliert. Bankfinanzierung war in vielen Fällen eine knappe Ressource für die Unternehmen. Hinzu kamen nicht unbedeutende steuerliche Vorteile, denn die von den Unternehmen gebildeten Pensionsrückstellungen konnten steuerlich geltend gemacht werden.

Die Entstehung der FPG

Um sicherzustellen, dass die Beschäftigten ihre Rente auch im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers erhalten, war ein Garantiesystem erforderlich. Eine Versicherungsgesellschaft auf Gegenseitigkeit, Försäkringsbolaget Pensionsgaranti, wurde mit den Arbeitgebern als Versicherungsnehmern und Teilhabern gegründet. Der Zentralverband Schwedischer Arbeitgeber stellte das zu Beginn erforderliche Garantiekapital zur Verfügung.

Die Tätigkeit der FPG gründete sich auf folgende Prinzipien:

- Es wurde eine einheitliche Risikoprämie, 0,3 Prozent der Rentenverbindlichkeiten, angewendet.
- Es wurde eine Risikobewertung der Versicherungsnehmer durchgeführt. Wurde das Risiko überdurchschnittlich hoch eingeschätzt, verlangte man Sicherheiten für die Verpflichtungen.
- Für Unternehmen, die einem Konzern angehörten, wurde eine Bürgschaft der Muttergesellschaft des Konzerns verlangt.
- Die Teilhaber hatten eine gegenseitige Haftung, die auf 3 Prozent der Höhe der Rentenverbindlichkeiten begrenzt war (später 2 Prozent). Die Versicherungsnehmer waren demnach verpflichtet, neues Kapital zuzuschießen, falls die Mittel der Versicherungsgesellschaft gänzlich aufgebraucht waren.

Kollektivverträge zwischen den Sozialpartnern als Basis

Die Tatsache, dass die Arbeitgeber die Möglichkeit hatten, zwischen einer Rentenversicherung bei der SPP und der Ausweisung der Rentenverpflichtungen als Verbindlichkeiten zu wählen, erschwerte die Anwendung eines Modells, bei dem die Prämie den jährlichen Kosten entsprach. Dieses Prinzip kam im deutschen System, das 13 Jahre später eingeführt wurde, zur

Anwendung. Im Gegensatz zum deutschen Insolvenzversicherungssystem ist das schwedische jedoch nicht gesetzlich verankert, sondern basiert auf den Kollektivverträgen zwischen den Sozialpartnern.

Die ersten Jahre

Zwei Fragen wurde bei der praktischen Arbeit große Aufmerksamkeit gewidmet. Die eine war die sog. Maximierungsfrage und die andere die Behandlung von Dienstleistungsunternehmen, vor allem Beratungsfirmen.

Die schwedische Wirtschaft war bereits zu Beginn der 60er Jahre so strukturiert, dass eine kleine Anzahl von Großunternehmen für einen sehr großen Teil der Gesamtbeschäftigung verantwortlich war. Für die allergrößten Unternehmen, wie beispielsweise ASEA (später ABB), Telefon AB L M Ericsson und AB Volvo, stiegen die Rentenverpflichtungen im Verhältnis zu den Ressourcen der FPG schon früh sehr hoch an. Die Satzung enthielt eine Vorschrift zur Maximierung, die auf Grund der Anwendung sog. EML-Berechnungen (Expected Maximum Loss) sehr flexibel gehandhabt wurde.

Rückversicherungsschutz
zur Begrenzung des
Höchstschadens

Tatsächlich kann man sagen, dass das System der Insolvenzversicherung während relativ langer Zeit sehr eng mit der Entwicklung in den allergrößten Unternehmen verknüpft war. Als das System neu und unerprobt war, fehlte es an Möglichkeiten, die Risiken auf eine Weise rückzuversichern, die wirtschaftlich vertretbar war. Erst ab 1973 erhielt die Gesellschaft einen Rückversicherungsschutz, der den Höchstschaden, welcher der Gesellschaft in einem einzelnen Jahr entstehen konnte, begrenzte.

Eine weitere Frage, die in den ersten Jahren großes Interesse auf sich zog, war, in welchem Umfang Beratungsfirmen als Versicherungsnehmer akzeptiert werden konnten. Diese Firmen hatten eine große Anzahl von Mitarbeitern mit relativ hohen Gehältern, was zu einem schnellen Ansteigen der Rentenverbindlichkeiten führte. Eine entsprechende Vermögensmasse war nicht vorhanden, sondern die Beratungsfirmen konnten durch die Ausweisung der Rentenverpflichtungen als Verbindlichkeiten eine hohe Überliquidität aufbauen. In vielen Fällen wurde diese Liquidität in Immobilien und Aktien angelegt. Des Weiteren war die Kapitalbasis in den Beratungsfirmen oft gering. Aus diesen Gründen stellte man schon

gleich zu Anfang bei diesen Unternehmen bedeutend höhere Anforderungen an Rentabilität und Finanzlage als bei gewöhnlichen Unternehmen. In vielen Fällen verlangte man Sicherheiten oder begrenzte die Höhe der Verbindlichkeiten.

Schadensentwicklung

FPG – Schadenersatzforderungen 1961 – 1999

Jahr der Forderungen	Anzahl der Forderungen	Bruttoauszahlungen	Durch Subrogation wiedererlangte Beträge	Erwartete weitere Beträge durch Subrogation	Nettozahlungen	Nettoauszahlung in % des Ges-versicherungsrisikos
		Mio. SEK	Mio. SEK	Mio. SEK	Mio. SEK	
FORDERUNGEN 1961-1998						
1961-1974	56	32,4	17,0		15,5	0,03
1975	4	1,3	1,5		-0,1	0,00
1976	4	1,0	0,8		0,1	0,00
1977	23	22,4	24,5		-2,2	-0,02
1978	27	41,6	29,7		11,9	0,08
1979	5	18,0	12,2		5,8	0,03
1980	13	21,6	13,6		8,0	0,04
1981	22	112,8	24,0		88,8	0,39
1982	17	23,6	17,6		6,0	0,02
1983	9	16,4	6,4		10,0	0,03
1984	8	70,2	90,8		-20,7	-0,06
1985	15	39,4	17,1		22,2	0,06
1986	6	5,4	3,4		2,0	0,01
1987	8	11,1	7,4		3,7	0,01
1988	5	19,3	7,1		12,2	0,03
1989	8	19,8	15,3		4,5	0,01
1990	12	73,3	56,6		16,7	0,03
1991	39	212,2	66,6	0,2	145,4	0,23
1992	53	484,4	270,8	0,0	213,5	0,3
1993	46	488,8	425,6		63,2	0,08
1994	4	5,0	1,6		3,5	0,00
1995	6	19,0	18,5		0,6	0,00
1996	5	12,5	13,9		-1,5	0,00
1997	3	9,5	9,6		-0,1	0,00
1998	7	13,6	10,2		3,4	0,00
FORDERUNGEN 1999						
bis einschl. 31. Dez.	2	15,9	16,1		-0,2	0,00

Quelle: EFRP Report, Juni 1996; Pragma Consulting; und OECD-Personalkostenberechnung

Die FPG nahm ihre Tätigkeit zu einem günstigen Zeitpunkt auf. Im Großen und Ganzen war die Konjunkturlage für die schwedische Wirtschaft während der gesamten 60er Jahre sehr gut. Darum kam es erst 1968 zu einem Versicherungsfall von Bedeutung. Die Gesellschaft hatte so die Möglichkeit, während der ersten Jahre einen Kapitalpuffer aufzubauen. Eine Zusammenstellung der Schäden seit Bestehen der Gesellschaft ist im Folgenden aufgeführt.

In den 39 Jahren des Bestehens der FPG (1961-1999) belaufen sich die Bruttoschadensregulierungen auf insgesamt 1.777 Mio. SEK. Dies entspricht über 50 Prozent der Prämieinnahmen im entsprechenden Zeitraum. Ein Großteil der Schadenssummen konnte auf Grund von Sicherheiten, welche die FPG für die Versicherungen hatte, wie z. B.

Bürgschaften von Muttergesellschaften oder Pfandsachen, wiedererlangt werden. Die Nettoschäden begrenzen sich daher auf 616 Mio. SEK oder 18 Prozent der Prämieinnahmen während des Zeitraums. Nur in 2 von 39 Jahren überstiegen die Nettoschäden 0,3 Prozent der Versicherungshaftung, nämlich 1981 und 1992.

Gegen Ende der 70er Jahre erlebte die schwedische Industrie ein drastisches Konjunkturtief. In Folge einer expansiven Wirtschaftspolitik waren die Lohnkosten in Schweden erheblich stärker gestiegen als in anderen europäischen Ländern. In dieser Zeit wurde die Schwedische Krone mehrmals abgewertet, um die Kostenlage auf ein wettbewerbsfähiges Niveau zu bringen. Die traditionellen Grundindustrieweige wie Eisenerzgruben, Stahl- und Schiffbauindustrie sowie in gewissem Umfang die Forstindustrie wurden von einer einschneidenden Strukturkrise geschwächt.

Konkursgefahren
durch Konjunkturtief

Für eine Reihe größerer Unternehmen war die Lage so ernst, dass ein Konkurs nicht auszuschließen war. Um stark negative Auswirkungen auf die Beschäftigung zu vermeiden, schoss der Staat neues Risikokapital zu und gewährte in mehreren Fällen Unterstützung. Eine Folge hiervon war, dass nahezu die gesamte Stahlindustrie und Schiffbauindustrie verstaatlicht wurden.

Für die Kreditgeber war die staatliche Subventionspolitik von großem Vorteil. Hätte der Staat anders gehandelt, wären die Kreditverluste der Banken, aber auch der FPG möglicherweise sehr hoch ausgefallen. Das Vermögen der FPG belief sich zu diesem Zeitpunkt (1979) auf nur 1,4 Prozent der Versicherungshaftung und das Eigenkapital auf ca. 300 Mio. Kronen. Hätte der Staat nicht eingegriffen und beispielsweise die Schiffbauindustrie gerettet, ist es zweifelhaft, ob die FPG die Kreditverluste ohne außerordentliche Maßnahmen und Zuschüsse seitens der Teilhaber hätte verkraften können.

Staatliche Subventions-
politik begrenzte
Schaden der FPG

Nach einer sehr starken Abwertung im Jahre 1982 folgte eine längere Hochkonjunkturphase mit relativ unbedeutenden Kreditverlusten für die FPG. In dieser Zeit entwickelte sich auch der Kapitalertrag sehr positiv, weshalb Ende 1989 das Eigenkapital 5,6 Prozent der Versicherungshaftung entsprach.

Zu Beginn der 90er Jahre erlebte die schwedische Wirtschaft eine schwere Finanzkrise. Hintergrund war eine weitreichende Liberalisierung des Kreditmarktes, eine durchgreifende Steuerreform und ein rascher Inflationsrückgang. Die Finanzkrise wurde durch einen sehr starken Rückgang der Immobilienpreise, vor allem für Büroimmobilien in den Großstädten, eingeleitet. In kürzester Zeit halbierten sich die Marktwerte zentral gelegener Immobilien. In Folge hiervon erlitten Finanzinstitute und Banken enorme Kreditverluste. Der Staat war gezwungen,

Kreditverluste infolge
der Finanzkrise

einige Geschäftsbanken zu übernehmen und eine allgemeine Zahlungsgarantie für das gesamte Bankensystem zu geben.

Für die FPG war die Immobilienkrise kein so großes Problem. Die reinen Immobiliengesellschaften hatten aus naheliegenden Gründen begrenzte Rentenverpflichtungen. Die FPG erlitt jedoch einen starken Anstieg der Kreditverluste in Folge von Konkursen einiger mittlerer Baufirmen, die in der 2. Hälfte der 80er Jahre große eigene Immobilienbestände aufgebaut hatten.

Schäden durch Wechselkurspolitik abgewendet

Bei einigen Industrieunternehmen verschlechterte sich die Rentabilität während der Krise drastisch, und das Risikoniveau im FPG-Versicherungsbestand stieg kräftig an. Durch den Beschluss der schwedischen Regierung im Herbst 1993, die Politik des festen Wechselkurses aufzugeben, ließ der Druck auf die Industrie jedoch sehr schnell nach. Die darauf folgende Schwächung der Krone führte zu einer wesentlich besseren Wettbewerbssituation und einem kräftigen Exportanstieg. Wäre der Beschluss, den festen Wechselkurs aufzugeben, aber noch ein halbes Jahr hinausgezögert worden, hätte die FPG wahrscheinlich eine Reihe hoher Schäden erlitten.

Nach der Finanzkrise Anfang der 90er Jahre erholte sich die schwedische Wirtschaft rasch wieder. Die Arbeitslosenzahlen waren zwar wesentlich höher, als man dies früher in Schweden gewohnt war, aber die Inflation war auf ein sehr niedriges Niveau gesunken und die Rentabilität der Unternehmen entwickelte sich sehr positiv. In der Zeit von 1994–1999 waren die Kreditverluste der FPG im Großen und Ganzen unerheblich.

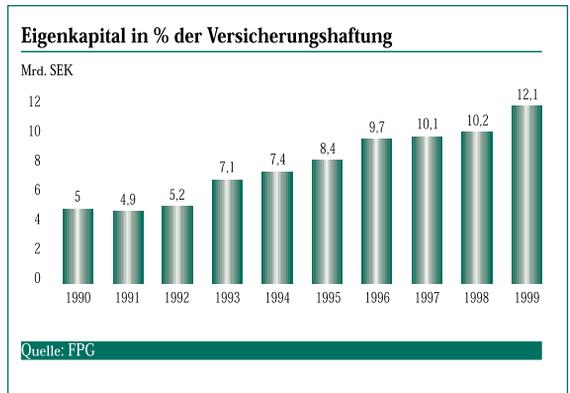
Konsolidierung und Rückerstattung

Da die Teilhaber der FPG nicht verpflichtet sind, für Kreditverluste, die über die gegenseitige Haftung (2 Prozent der Rentenverpflichtungen) hinausgehen, und die Zahlung der laufenden Prämien einzustehen, muss die FPG über ein Kapital verfügen, das ausreicht, die Renten der Beschäftigten in zufriedenstellendem Maße zu sichern. Die Höhe des erforderlichen Kapitals wird nicht gesetzlich oder behördlich geregelt, sondern vom Vorstand der Gesellschaft beschlossen. Vor einigen Jahren legte der FPG-Vorstand einen Richtwert fest: Das Kapital der Gesellschaft sollte 8–10 Prozent der Garantiehaftung ausmachen.

Infolge der günstigen Schadensentwicklung und der hohen Erträge auf Börsenaktien ist das Kapital der FPG sehr schnell gewachsen und entspricht nun weit über 10 Prozent der Garantiehftung.

Kapitalanwuchs auf 10 Prozent der Garantiehftung

Dank der guten Konsolidierung der FPG konnten Rückstellungen an die Versicherungsnehmer gezahlt werden. In den Jahren 1996–1998 wurden 100 Prozent der Kreditversicherungsprämie an die Unternehmen, die seit 10 und mehr Jahren beteiligt waren, zurückgezahlt. Unternehmen mit einer kürzeren Beteiligung erhielten eine entsprechend geringere Rückstellung.



Für 1999 wurde ein neues Rückstellungssystem eingeführt, bei dem die Rückstellung die Jahresprämie weit übersteigen kann. Die Rückstellung wird auf der Basis der Prämien (vor Rückstellung) der letzten 10 Jahre errechnet. Die Rückstellung für 1999 wurde auf einen Betrag festgelegt, der insgesamt fast der 3-fachen Jahresprämie entspricht. Die hohe Rückstellung für 1999 erklärt sich jedoch in erster Linie durch den außergewöhnlich hohen Kapitalertrag während des Jahres.

Rückstellung kann Jahresprämie übersteigen

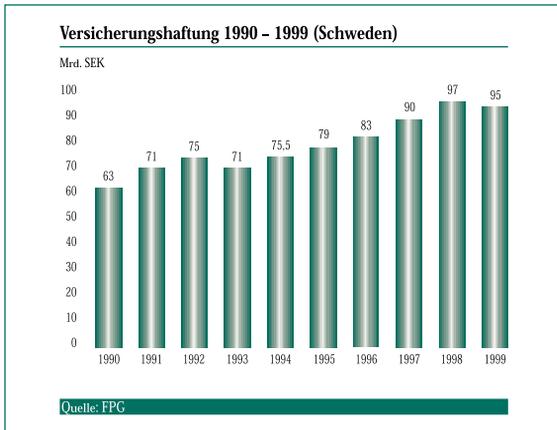
Zukunftsansichten

Das schwedische System für Insolvenzversicherung arbeitet sehr erfolgreich. Die Schadenkosten für die Unternehmen sind sehr niedrig gewesen, und die Teilhaber erhalten nun Erträge auf das eingezahlte Kapital. Die Arbeitgeber haben seit langer Zeit Zugang zu einer günstigen Finanzierungsquelle. Des Weiteren hat die Ausweisung der Rentenverpflichtungen als Verbindlichkeiten steuerliche Vorteile gegenüber dem Abschluss einer Rentenversicherung. Dennoch sprechen mehrere Faktoren dafür, dass die betrieblichen Pensionsrückstellungen in den kommenden Jahren an Umfang einbüßen werden.

Trend zu beitragsbestimmten Leistungen

In Schweden lässt sich, ebenso wie in vielen anderen Ländern, ein deutlicher Trend weg von leistungsbestimmten

(Defined Benefit) und hin zu beitragsbestimmten (Defined Contribution) Rentensystemen erkennen. Der ITP-Vertrag, der als Basis für die Tätigkeit der FPG dient, war viele Jahre lang Gegenstand von Überarbeitungen und Verhandlungen. Im Frühjahr 1999 stand das Abkommen über einen neuen Rentenplan zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften kurz vor dem Abschluss. Der neue Plan sollte mehr beitragsbezogene Komponenten enthalten und dem Einzelnen die Möglichkeit geben, selbst darüber zu bestimmen, wie das Rentenskapital angelegt wird.



Ein solches Rentensystem lässt sich jedoch mit der Praxis, die Rentenverpflichtungen als Verbindlichkeiten auszuweisen, nicht vereinbaren, sondern hätte dazu geführt, dass sich der Zuwachs der betrieblichen Rentenverbindlichkeiten drastisch verlangsamt. Statt dessen sollte ein großer Teil des Rentenskapitals in Fondsversicherungen für die Mitarbeiter angelegt werden. Aus verschiedenen Gründen gelang es den Sozialpartnern jedoch nicht, sich über ein neues Abkommen zu einigen, sondern der alte ITP-Vertrag gilt bis auf weiteres. Die Wahrscheinlichkeit ist jedoch groß, dass bei künftigen Überarbeitungen des Rentenabkommens beitragsbezogene Komponenten ein wesentlich stärkeres Gewicht als bisher erhalten.

Ein weiterer Grund, der dafür spricht, dass das schwedische System der Ausweisung von Rentenverpflichtungen als Verbindlichkeiten an Bedeutung verlieren kann, sind die hohen Überschüsse der Versicherungsgesellschaft SPP. Auch die Unternehmen, welche Rentenverpflichtungen als Verbindlichkeiten ausweisen, kommen in den Genuss eines bestimmten Teils der Überschüsse und werden wahrscheinlich einen bedeutenden Teil der Rückzahlungen für die Abwicklung vorhandener Rentenverpflichtungen verwenden. Dies könnte zu einer Verringerung der Versicherungshaftung der FPG führen.

Die hohen Erträge, insbesondere auf Aktienanlagen, haben bei größeren Unternehmen zu einem verstärkten Interesse an einer Auslagerung von Rentenmitteln geführt. Eine Reihe größerer Unternehmen hat Pensionsstiftungen gegründet und an die Stiftungen finanzielle Mittel abgetreten, die den Rentenverbindlichkeiten entsprechen. Hierdurch wird die Verwaltung der Rentenmittel von der eigentlichen Tätigkeit des Unternehmens getrennt, was viele Unternehmen als Vorteil ansehen.

Verstärkte Auslagerung
von Rentenmitteln

Auch wenn die Mittel an eine Pensionsstiftung abgetreten werden, so trägt doch in erster Linie der Arbeitgeber die Verantwortung für die Rentenverbindlichkeiten und das Risiko einer Abweichung des Kapitalertrages von den Erwartungen. Laut ITP-Vertrag ist eine Kreditversicherung bei der FPG auch dann erforderlich, wenn die Rentenverbindlichkeiten durch eine Pensionsstiftung sichergestellt werden. In diesen Fällen gilt eine ermäßigte Kreditversicherungsprämie, da das Risiko für die FPG erheblich geringer ist.

Im Hinblick auf die genannten Faktoren könnte der in Schweden praktizierte Ausweis von Rentenverbindlichkeiten als Verbindlichkeiten an Bedeutung verlieren. In vielen Situationen wird jedoch eine vom Arbeitgeber direkt gezahlte Rente auch in Zukunft die kostengünstigste Rentenlösung sein. Es versteht sich keineswegs von selbst, dass es langfristig für die Arbeitnehmer zweckmäßig ist, selbst das gesamte Investitionsrisiko für ihr Rentenkapital zu tragen. In dem Maße, wie der Arbeitgeber Zusagen über die künftige Rente macht, sollte Insolvenzversicherung eine Selbstverständlichkeit sein.

Rente sollte
insolvenz sicher sein

David M. Strauss,
Executive Director, Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC)

Das private Altersversorgungskonzept in den USA

Der Employee Retirement Income Security Act (ERISA) und die
Rolle der Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC)**.*



David M. Strauss, Executive
Director, Pension Benefit Guaranty
Corporation (PBGC)

Ich darf an dieser Stelle unserer Schwesterorganisation, dem PSVaG, meinen herzlichsten Glückwunsch aussprechen. Etwa zeitgleich mit der PBGC konnte auch der PSVaG im Jahre 1999 sein 25-jähriges Bestehen feiern. Mögen auch die nächsten 25 Jahre produktiv und von Erfolg gekrönt sein – das wünsche ich dem PSVaG von Herzen.

*Das private Altersversorgungskonzept in den
USA – Ein kurzer geschichtlicher Überblick*

In den USA ist die betriebliche Altersversorgung in der privaten Wirtschaft ein auf dem Grundsatz der Freiwilligkeit basierendes System. Das heißt, den Unternehmen steht es frei, ob sie eine Altersvorsorge der Arbeitnehmer finanzieren oder nicht. Tatsächlich gibt es bei der Mehrzahl der Arbeitgeber – insbesondere bei jenen mit kleiner Belegschaft – keine derartigen Pensionspläne. Da aber die meisten großen Arbeitgeber, also die mit vielen Mitarbeitern, ihren Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung bieten, sind fast die Hälfte der erwerbstätigen Amerikaner über eine vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung abgesichert.

* ERISA: Arbeitnehmerrenteneinkommensicherheitsgesetz

** PBGC: staatliche Pensionssicherungseinrichtung der USA

Das US-amerikanische Altersversorgungssystem der privaten Wirtschaft begann Ende des 19. Jahrhunderts zaghaft Fuß zu fassen. Es breitete sich zunächst nur langsam aus und war bis Ende der 20er Jahre auf gerade rd. 400 Pläne angewachsen. Während der 30er Jahre wuchs die Zahl der Pensionspläne kaum, was zum großen Teil den Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise zuzuschreiben war. Ein weiteres Ereignis, das in die Zeit der 30er Jahre fiel, war die Verabschiedung des Social Security Act im Jahre 1935. Dieses Gesetz, mit dem (endlich) für fast alle Beschäftigten ein staatliches Rentensystem geschaffen wurde, veranlasste eine Reihe von Arbeitgebern, ihre Pensionsvorhaben zu beenden, die Leistungen zu verringern oder Mitarbeiterbeiträge zu verlangen.

Starke Verbreitung der Pensionspläne in den 40iger und 50iger Jahren

Während des Zweiten Weltkrieges stieg die Zahl der Pensionspläne in den USA explosionsartig an. Dies war zum Teil durch die während des Krieges wirksamen Lohn- und Preiskontrollen bedingt. Die Unternehmen konnten die Barlöhne der Arbeitnehmer nicht so schnell anheben wie sie wollten, sondern waren diesbezüglich Beschränkungen unterworfen. Allerdings hatten sie die Möglichkeit, die Vergütung ihrer Mitarbeiter dadurch zu erhöhen, dass sie ihnen im Rahmen von betrieblichen Pensionsplänen aufgeschobene bzw. später fällig werdende Löhne anboten. Außerdem wurde den Arbeitgebern durch die hohen Einkommensteuersätze in Kombination mit einer steuerlich begünstigten Behandlung von Pensionen ein Anreiz gegeben, den Beschäftigten betriebliche Renten anzubieten.

In den 50er Jahren stieg die Zahl der Pensionspläne recht schnell an, in den 60ern wieder etwas langsamer. In diesen beiden Jahrzehnten ging der Trend wieder dahin zurück, dass die Arbeitgeber die volle Verantwortung bzw. die Hauptverantwortung für die Finanzierung ihrer Pensionspläne übernahmen, und der Prozentsatz der Beschäftigten in der Privatwirtschaft, die an einem arbeitgeberfinanzierten Pensionsplan beteiligt waren, stieg auf 50 Prozent. In den 60er Jahren wurden in vielen Plänen (jedoch nicht allen) die Bestimmungen zur Übertragung unverfallbarer Anrechte – also die Einräumung eines garantierten Pensionsanspruchs für Arbeitnehmer, die vor Erreichen des regulären Rentenalters das den entsprechenden Pensionsplan finanzierende Unternehmen verlassen – aufgenommen.

Von 1970 an lag der Prozentsatz der Beschäftigten in der Privatwirtschaft, die über eine Altersversorgung im Rahmen eines privatwirtschaftlichen Pensionsplans verfügten, relativ konstant bei 50 Prozent. Allerdings war, was die

allgemein verwendete Pensionsplanart für Beschäftigte in der privaten Wirtschaft anbelangte, eine allmähliche Verlagerung zu beobachten.

Im Jahre 1995 (dem Jahr, für das die meisten Daten vorliegen) gab es in der privaten Wirtschaft knapp 700.000 Pensionspläne mit mehr als 87 Mio. Teilnehmern. Millionen von anderen Beschäftigten waren im Rahmen der staatlichen Altersvorsorge (also von der Regierung auf Bundes-, bundesstaatlicher oder kommunaler Ebene finanzierte Rentenpläne) oder im Rahmen eines individuellen (auf eine einzelne Person zugeschnittenen) Pensionsplans abgesichert.

Pensionsplanarten: Defined Benefit und Defined Contribution

In den USA gibt es zwei Grundarten von arbeitgeberfinanzierten Pensionsplänen. Man unterscheidet Pläne mit leistungsorientierter Zusage des Arbeitgebers (Defined Benefit Plans) sowie Pläne mit beitragsorientierter Zusage (Defined Contribution Plans). Bei dem „Defined Benefit“-Plan – dem von der Pension Benefit Guaranty Corporation versicherten Plan – garantiert der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer (in der Regel für den Rest seines Lebens) die Zahlung einer bestimmten monatlichen Leistung. Diese ist durch eine Formel festgelegt, in der die Höhe des Einkommens des Planteilnehmers sowie die Anzahl der Dienstjahre beim Arbeitgeber berücksichtigt werden. Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass der Pensionsplan über eine ausreichende Mittelausstattung zur Deckung aller Leistungszusagen verfügt.

Defined Contribution-Pläne sind nicht von der PBGC versichert. Bei diesen Plänen wird im Wesentlichen ein Ansparkonto auf den Namen eines jeden einzelnen Teilnehmers eingerichtet. Der Arbeitgeber und oft auch der Arbeitnehmer zahlen die geforderten Beiträge in diesen Plan. Die Rente des Arbeitnehmers wird sich später nach die Höhe dieser Beiträge sowie den Kapitalerträgen auf diese Beiträge richten.

Über viele Jahrzehnte bildeten beide Modelle – d. h. sowohl die Defined Benefit-Pläne als auch die Defined Contribution-Pläne – die Säulen der Altersversorgung in den USA. Tendenziell haben die Defined Benefit-Pläne ein stärkeres Gewicht – dies insoweit, als sie im Durchschnitt mehr Teilnehmer als die Defined Contribution-Pläne haben. Die Zahl der Defined

Zwei wichtige Säulen
der Altersversorgung
in den USA

Benefit-Pläne stieg zwischen 1975 und 1986 um ca. 70 Prozent (von 103.000 auf 173.000 Pläne), um anschließend bis 1995 wieder um 60 Prozent (auf 69.000 Pläne) zu fallen. Die Zahl der Teilnehmer an diesen Pensionsplänen wuchs zwischen 1975 und 1986 um 25 Prozent (von 33 Mio. auf 40 Mio.) und blieb seit 1986 konstant bei ca. 40 Mio. Allerdings steigt bei den Defined Benefit-Plänen das Verhältnis Rentner zu Erwerbspersonen immer weiter an.

401 (k) – Pläne mit steuerlicher Triebfeder

Die Zahl der Defined Contribution-Pläne dagegen verzeichnete zwischen 1975 und 1986 einen rasanten Anstieg (von 208.000 auf 545.000 Pläne). Nach 1995 stieg die Zahl, wenn auch etwas langsamer, noch weiter an (auf insgesamt 624.000 Pläne). Die Zahl der Teilnehmer an Defined Contribution-Plänen vervierfachte sich zwischen 1975 und 1995 von 11,5 Mio. auf insgesamt 47,7 Mio. Teilnehmer.

Einen großen Teil dieses Wachstums, insbesondere in der Zeit nach 1985, haben die Defined Contribution-Pläne nach dem 401(k)-Modell bewirkt, die Mitte der 80er Jahre an Popularität gewannen. Der nach dem Artikel 401(k) des amerikanischen Einkommensteuergesetz benannte Plan ermöglicht den Arbeitnehmern, sich freiwillig an einem Pensionsplan zu beteiligen, indem sie einen bestimmten Betrag von ihrem zu versteuernden Einkommen abziehen und in den Rentenplan einzahlen (das heißt, diese Beiträge der Arbeitnehmer zum 401(k) werden nachgelagert besteuert). Viele Arbeitgeber zahlen bis zu einer gewissen Obergrenze noch einmal den gleichen Betrag dazu.

ERISA – gesetzlicher Schutz des Anrechts auf Leistungen

Ende der 60er und Anfang der 70er Jahre war das Altersvorsorgesystem in den USA recht gesund und sicherte vielen Arbeitnehmern ab dem Erreichen des Rentenalters für den Rest ihres Lebens den Bezug einer Rente zu. Die ersten Probleme zeichneten sich allerdings ab, als der erste starke Jahrgang von Erwerbstätigen in den Ruhestand trat.

Zwar hatten viele Pensionspläne Standardregeln für die Übertragung eingeführt, gemäß denen die Pensionsansprüche des Arbeitnehmers nach einem bestimmten Minimum an Beschäftigungsjahren bei einem bestimmten Arbeitgeber (in der Regel 10 bis 20 Jahre) übertragen werden. Viele Arbeitgeber forderten jedoch, dass ein Arbeitnehmer über 20 oder gar 30 Jahre eine „lückenlose Beschäftigung“

im Unternehmen nachweisen oder bis zum Erreichen des regulären Rentenalters gemäß Pensionsplan (meist 65 oder 70) im Unternehmen gearbeitet haben musste, um ein Anrecht auf Leistung aus dem Pensionsplan zu haben.

Einige Arbeitnehmer, die während ihres Erwerbslebens vorübergehende Entlassungen wegen mangelnder Beschäftigungsmöglichkeit hinnehmen mussten oder die krankheitsbedingt mehr oder weniger lange Ausfallzeiten hatten, mussten bei Erreichen des Rentenalters feststellen, dass sie keinen Anspruch auf Bezug einer Rente hatten, da sie nicht das Erfordernis der kontinuierlichen Beschäftigung erfüllten. Andere mussten erleben, dass ihr Arbeitgeber ihnen wenige Monate, Wochen oder gar Tage vor Erreichen des gemäß Pensionsplan regulären Rentenalters kündigte. Auch sie bekamen nicht die Rente, für die sie gearbeitet und die sie erwartet hatten.

Vor Erlass des ERISA-Gesetzes gab es keine Verpflichtung für die Arbeitgeber, ihre Pensionspläne voll zu finanzieren. Einige Unternehmen sorgten nie für die volle Finanzierung ihrer Pensionspläne und beendeten die Pläne (oft, weil sie die Geschäftstätigkeit eingestellt hatten) mit einer Mittelausstattung, die nicht ausreichend war, um alle zugesagten Pensionen zu zahlen. Da es kein Pensionssicherungsprogramm gab, konnten sich die Teilnehmer an diesen Pensionsplänen oft glücklich schätzen, wenn sie überhaupt eine Rentenzahlung bekamen. In manchen Fällen war es sogar so, dass die Pensionsplanverwalter entweder die Mittel veruntreut, auf nicht korrekte Weise (für sich selbst oder andere) beliehen oder aber in Unternehmungen mit zu großem Wagnis investiert hatten. In jedem Falle mussten die in den Ruhestand tretenden Teilnehmer an den Pensionsplänen feststellen, dass nicht genügend Mittel vorhanden waren, um die zugesagten Rentenleistungen zu decken.

Verpflichtung zur
Vollfinanzierung
der Pensionspläne

Aufgrund dieser Probleme sowie der mangelnden Kohärenz in Plankonzeption und Planverwaltung sah der Kongress die Notwendigkeit, gesetzliche Regeln zur Sicherung der von Arbeitnehmern wohlerworbenen Anrechte an privaten Pensionsplänen einzuführen.

Das wohl bedeutendste Gesetz in der Geschichte der US-amerikanischen Rente ist der Employee Retirement Income Security Act (ERISA, Arbeitnehmerrenteneinkommenssicherheitsgesetz). Dieses Gesetz aus dem Jahre 1974 schützt die Leistungsrechte der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Teilnahme, Finanzierung und Übertragung von Pensionsansprüchen und legt Regeln für

die treuhänderische Verwaltung sowie die Erfordernisse an die Berichterstattung fest. Das Gesetz regelt alle Aspekte der privaten Pensionspläne (d. h. sowohl der Defined Contribution-Pläne als auch der Defined Benefit-Pläne), von der Einrichtung bis hin zur Beendigung.

Das ERISA-Gesetz gliedert sich in 4 Abschnitte bzw. „Kapitel“. Die ersten 3 Kapitel befassen sich mit der Sicherung der Pensionsleistungen für Arbeitnehmer, sehen entsprechende Änderungen und Anpassungen im amerikanischen Steuergesetz vor und befassen sich außerdem mit Gerichtbarkeits-, Verwaltungs-, Durchsetzungs-, Koordinations- und Richtlinienfragen. Die Ausführung und Durchsetzung der Kapitel I bis III obliegt dem Bundesfinanzministerium und der ihm unterstellten Bundessteuerbehörde sowie dem Ministerium für Arbeit und dem ihm unterstellten Amt für Pensions- und Sozialleistungen. Kapitel IV begründet die Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC) sowie eine Versicherung für den Fall der Planbeendigung, die von der PBGC verwaltet werden.

Die PBGC

Die PBGC ist eine staatliche Sicherungseinrichtung, welche bei den meisten steuerbegünstigten Defined Benefit-Plänen des privaten Sektors für den Fall der Planbeendigung Versorgungsleistungen garantiert. Nicht garantiert werden Leistungen aus Defined Contribution-Plänen, Pensionsplänen für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes oder Pensionsplänen professioneller Dienstleistungsanbieter mit 25 oder weniger aktiven Teilnehmern.

Die PBGC verwaltet 2 verschiedene Pensionssicherungsprogramme. Diese beiden Versicherungsprogramme funktionieren nach recht unterschiedlichen Mechanismen.

Versicherungsprogramm für Pläne mehrerer Arbeitgeber (Multi-Employer-Program)

Das kleinere der beiden Versicherungsprogramme der PBGC ist das „Multi-Employer-Program“. Es deckt Pensionspläne ab, die im Rahmen von Kollektivverhandlungen für 2 oder mehr finanziell nicht verwandte Unternehmen ausgehandelt wurden. Pläne dieser Art sind üblich in Branchen wie dem Bau

oder dem Speditionswesen, wo die Arbeitnehmer häufig von einem Arbeitgeber zum anderen wechseln, in Abhängigkeit davon, wer gerade Arbeit anzubieten hat.

Es handelt sich um ca. 1.750 Pensionspläne mit 8,8 Mio. Teilnehmern. Etwa die Hälfte der Teilnehmer sind Erwerbspersonen (also Arbeitnehmer im aktiven Dienst für einen bestimmten Arbeitgeber), 30 Prozent sind Ruheständler und 20 Prozent sind ausgetretene Teilnehmer mit unverfallbaren Rentenansprüchen (also Arbeitnehmer, die zwar nicht mehr für den betreffenden Arbeitgeber arbeiten, aber die ein Anrecht auf Erhalt einer Pensionszahlung bei Erreichen des vorgeschriebenen Rentenalters haben).

Eine Einstandspflicht der PBGC ist im Rahmen des Multi-Employer-Program nicht gegeben, wenn der Pensionsplan vom Arbeitgeber beendet wird, wohl aber, wenn der Vermögensträger bei Fälligkeit nicht mehr in der Lage ist, alle garantierten Rentenleistungen zu zahlen. Die PBGC bietet dann finanzielle Unterstützung in Form von Darlehen an, um die Auszahlung der garantierten Leistungen zu ermöglichen. Seit 1980 haben insgesamt nur 22 Multi-Employer-Pläne eine solche finanzielle Hilfe in Anspruch nehmen müssen. In diesen Fällen wird erwartet, dass die Darlehen nach finanzieller Gesundung zurückgezahlt werden. Geschehen ist dies jedoch bislang nur bei einem Multi-Employer-Plan.

Unterstützung in Form von Darlehen

Derzeit sind die von der PBGC im Rahmen von Multi-Employer-Plänen garantierten Leistungen auf ein Maximum von \$ 5.850 jährlich beschränkt. Dieser Grenzbetrag ist seit 1980 in Kraft. Allerdings ist der effektive Schutz, der innerhalb dieses Rahmens gewährt wird, in der Zwischenzeit erodiert, und so deckt die derzeitige Höchstgrenze von \$ 5.850 gerade einmal die Leistungen für 1 Prozent der Teilnehmer voll ab. Der PBGC hat einen Gesetzesvorschlag zur Verdoppelung dieser Garantie eingebracht, doch ist bisher kein derartiges Gesetz erlassen worden.

Vorschlag zur Verdoppelung der Garantie

Die PBGC-Prämie für Multi-Employer-Pläne beträgt je Teilnehmer \$ 2,60 per annum. Die jährlichen Prämien beliefen sich über weite Abschnitte des letzten Jahrzehnts auf durchschnittlich \$ 23 Mio. Über den gleichen Zeitraum lagen die Leistungsaufwendungen (Darlehenszahlungen) sowie die Verwaltungs- und Investitionsausgaben bei durchschnittlich \$ 2 Mio. per annum. Per Abschluss des Rechnungsjahres 1998 wies der Fonds zur Versicherung von Multi-Employer-Systemen ein Aktivvermögen aus, das die Passiva des Fonds um \$ 340 Mio. überstieg.

Versicherungsprogramm für Pläne einzelner Arbeitgeber (Single-Employer-Program)

Dieses größere der beiden Versicherungsprogramme der PBGC garantiert die Pensionspläne einzelner Arbeitgeber bzw. die Versorgungsansprüche der Teilnehmer an diesen Plänen. Auch wenn einige dieser Pensionspläne im Rahmen von Kollektivverhandlungen vereinbart worden sind, so gilt ihr Deckungsschutz dennoch nur für die Arbeitnehmer eines einzigen Arbeitgebers. Im Rahmen dieses Programms werden rd. 42.000 Pensionspläne mit rd. 33 Mio. Teilnehmern versichert. Knapp über die Hälfte dieser Teilnehmer (rd. 18,4 Mio.) sind aktive Erwerbstätige. Etwa ein Viertel der Teilnehmer befindet sich im Ruhestand und bezieht Rentenleistungen, das übrige Viertel sind ausgetretene Teilnehmer mit unverfallbaren Anwartschaften.

Treuhänderische Verwaltung durch die PBGC

Für den Fall, dass ein Pensionsplan nicht mit ausreichendem Guthaben zur Deckung aller Leistungsverpflichtungen endet, übernimmt die PBGC die treuhänderische Verwaltung des Plans. Die Vermögensmasse des Versorgungswerks wird dann von der PBGC übernommen, ebenso wie die Verpflichtung zur Zahlung der Pensionsansprüche an die Planteilnehmer. Bis heute sind rd. 2.700 Pensionspläne einzelner Arbeitgeber mit rd. einer halben Million Teilnehmern in die treuhänderische Verwaltung durch die PBGC gekommen. Die PBGC zahlt derzeit jährliche Pensionsleistungen in Höhe von \$ 850 Mio. an insgesamt 215.000 Rentner aus. Weitere 265.000 Teilnehmer an solchen Plänen werden in der Zukunft Leistungen von der PBGC erhalten.

Das Single-Employer-Program garantiert den Planteilnehmern ein bestimmtes Niveau an Pensionsleistungen. Die maximale Garantie liegt derzeit bei \$ 3.100 monatlich bzw. bei \$ 37.000 jährlich. Für Vorruheständler sowie jene, die ihre hinterbliebene Ehefrau mit einer Rente versorgen möchten, ist das Garantieniveau niedriger. Dieses garantierte Leistungsniveau für Pläne einzelner Arbeitgeber wird jährlich (für die Pläne, die in der Zukunft beendet werden) entsprechend dem Wachstum der nationalen Löhne und Gehälter angehoben. Die PBGC zahlt auch Leistungen, die über das garantierte Maximum hinausgehen, jedoch nur dann, wenn sie vom jeweiligen Versorgungsträger ausreichende Mittel hierfür erhält.

Die PBGC erhält keine Mittel aus den allgemeinen Steuereinnahmen des Bundes. Die Mittel der PBGC werden aus 3 Quellen gespeist. So zahlen die Unternehmen, die Defined Benefit-Pläne finanzieren, jährliche Versicherungsprämien an die PBGC. Zusätzlich erhält die PBGC die Vermögensmasse der Pläne, für die sie die treuhänderische Verwaltung übernimmt. Die 3. Einnahmequelle schließlich sind die Erträge der PBGC aus ihren Kapitalanlagen.

Während der 80er und Anfang der 90er Jahre ist der jährliche Prämientarif, der von den einzelnen Arbeitgebern je Arbeitnehmer in ihren Pensionsplänen an die PBGC zu entrichten ist, vom Kongress mehrfach angehoben worden. Grund hierfür war, dass die PBGC zwar über ausreichende Mittel verfügte, um ihren Zahlungsverpflichtungen rechtzeitig nachzukommen, jedoch – was den Kapitalwert anging – im Defizit war. Der jährliche Prämientarif je Teilnehmer beträgt derzeit \$ 19 und bewegte sich über weite Strecken der 90er auf diesem Niveau.

1998 wurde im Hinblick darauf, dass die Unternehmen, die für die PBGC die größten Risiken darstellten (also Unternehmen mit unterfinanzierten Pensionsplänen) auch mehr von den Kosten übernehmen sollten, per Gesetz eine zusätzliche Prämie mit variablem Satz (VRP: Variable Rate Premium) eingeführt, welche sich nach dem Betrag der Unterfinanzierung des Plans richtet. Die Prämie zum variablen Satz (VRP) liegt zur Zeit bei \$ 9 je \$ 1.000 Unterfinanzierung und wird zu der vom Finanzgeber des Plans zu zahlenden festen Prämie je Teilnehmer hinzu addiert.

Über die Jahre hat es verschiedene weitere Änderungen im Gesetz gegeben, um das Risiko für die PBGC und die Plan Teilnehmer zu reduzieren. So beschränkt das Gesetz die versicherungsmathematischen Annahmen, die für die Kalkulation einer Unterfinanzierung zu Grunde gelegt werden – sei es zur Berechnung der variablen Prämie oder zum Zwecke einer zusätzlichen Finanzierungsanforderung. Außerdem schränkt das Gesetz die Möglichkeiten zur Beendigung von Plänen mit unzureichendem Guthaben zur Deckung aller Leistungsansprüche ein. So ist die Beendigung unterfinanzierter Pensionspläne nur jenen Arbeitgebern gestattet, die sich in finanziellen Schwierigkeiten befinden.

Gesetzesänderungen zur
Reduktion des Risikos

Finanzstatus des Versicherungsprogramms der PBGC beim Single-Employer-Program

Der Nettofinanzstatus des Versicherungsprogramms der PBGC beim Single-Employer-Program hatte sich über die ersten 20 Jahre des Bestehens der PBGC kontinuierlich verschlechtert. Zwischen 1974 (Jahr der Einführung des Programms) und 1993 stieg das Defizit im Nettofinanzstatus relativ stetig auf fast \$ 3 Mrd. an. Das heißt, 1993 überstiegen die zukünftigen Rentenzahlungsverpflichtungen der PBGC gegenüber Teilnehmern an von der PBGC treuhänderisch verwalteten Pensionsplänen einzelner Arbeitgeber (insgesamt \$ 11 Mrd.) das verfügbare Aktivvermögen des Programms (\$ 8 Mrd.) um \$ 3 Mrd.

Großteil des Schadens aus zwei Branchen

Bei über der Hälfte aller Ansprüche gegenüber dem „Single-Employer“-Versicherungsprogramm der PBGC handelte es sich um Ansprüche aus beendigten und treuhänderisch verwalteten Rentenplänen von Unternehmen aus lediglich zwei Branchen – nämlich Unternehmen der Hüttenmetallindustrie und Luftverkehrsgesellschaften.¹ Auf die 178 treuhänderisch verwalteten Pensionspläne von Stahlwerken und anderen Hüttenmetallunternehmen entfielen rd. 30 Prozent aller Ansprüche gegenüber dem Versicherungsprogramm. Auf nur 16 treuhänderisch verwaltete Pläne von Luftverkehrsunternehmen entfielen 24 Prozent aller Ansprüche.

Seit 1993 hat sich der Nettofinanzstatus des Programms deutlich verbessert. So wies das Programm per Abschluss des Rechnungsjahrs 1998 einen Nettoüberschuss von mehr als \$ 5 Mrd. aus. Dieser Tendenzumschwung war teils den erhöhten Prämien, den Anforderungen zusätzlicher Finanzierungsbeiträge sowie den in den 80ern und Anfang der 90er Jahre eingeführten Einschränkungen bezüglich der Verwendung von versicherungsmathematischen Annahmen zu verdanken. Allerdings waren auch andere Faktoren im Spiel.

Der wohl ausschlaggebendste Faktor war zweifelsohne der Boom der US-amerikanischen Wirtschaft sowie das spektakuläre Wachstum an der Börse. Die starke Wirtschaft hat für die PBGC zwei positive Auswirkungen gehabt. Erstens müssen weniger Unternehmen Konkurs anmelden, was bedeutet, dass weniger neue Pensionspläne in die treuhänderische Verwaltung der PBGC kommen. Zweitens haben die starke Wirtschaft sowie das große Wachstum an

der Börse der PBGC in den letzten Jahren sehr hohe Kapitalerträge eingebracht. Diese hohen Kapitalerträge wiederum haben bewirkt, dass das Aktivvermögen der Versicherungsprogramme der PBGC gestiegen ist.

Die PBGC hat auch Maßnahmen zum eigenen Schutz gegen unerwartete Planbeendigungen oder Beendigungen mit unerwartet hoher Unterdeckung der Ansprüche getroffen, und zwar durch Einführung eines Frühwarnsystems. Dieses Frühwarnsystem überwacht die Tätigkeiten von Gesellschaften und Unternehmen mit sehr großen Rentenplänen oder Rentenplänen mit zu schwacher Mittelausstattung.

Frühwarnsystem
überwacht die
Unternehmen

Wenn nun ein solches Unternehmen irgendeine Maßnahme ins Auge fasst, durch die sich für die PBGC das Risiko, einen erheblichen Schaden zu erleiden, erhöht, dann wird die PBGC versuchen, mit dem betreffenden Unternehmen zu vereinbaren, dass das Unternehmen entweder seinen Rentenplan besser finanziert oder dass die PBGC für den Fall, dass die PBGC die treuhänderische Verwaltung des Rentenplans bzw. der Rentenpläne des Unternehmens übernehmen muss, einen besicherten Anspruch gegenüber allen Vermögensgegenständen des Unternehmens erhält.

Fazit

Die derzeitige Finanzlage der PBGC kann als durchaus gesund betrachtet werden, doch bedeutet dies nicht, dass alle finanziellen Probleme aus der Welt sind. Nach wie vor steht die PBGC vor einer ganzen Reihe von Langzeitriskien, die größtenteils nicht von ihr zu verantworten sind.

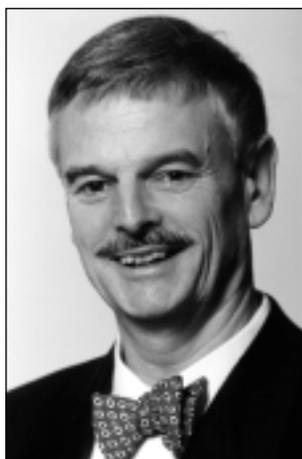
Zwar haben die Verbesserung der Finanzierungsregeln sowie die boomende Wirtschaft dazu beigetragen, dass viele der von der PBGC versicherten Rentenvorhaben jetzt ein besseres Finanzierungsniveau aufweisen, doch gibt es nach wie vor eine beträchtliche Anzahl von Rentenvorhaben mit unzureichender Mittelausstattung. Auch könnten ein allgemeiner Konjunkturabschwung, eine Baisse an der Börse oder Probleme in bestimmten wirtschaftlichen Bereichen dazu führen, dass die PBGC wieder stark unterfinanzierte Rentenvorhaben in treuhänderische Verwaltung nehmen muss – und dann wären die derzeitigen Finanzüberschüsse ganz schnell wieder aufgebraucht.

¹ Die Gesamtansprüche gegenüber dem „Single-Employer“-Versicherungsprogramm der PBGC beliefen sich auf knapp über \$ 6 Mrd. Beim verbleibenden Rest der Gesamtverbindlichkeiten des Programms von \$ 11 Mrd. handelt es sich um künftige Pensionszahlungsverpflichtungen, die von den Mitteln abgedeckt waren, die die PBGC bei Planbeendigung erhalten hatte. Die PBGC konnte später durch gerichtliche Verfahren rd. 13 Prozent der \$ 6 Mrd. an Bruttoansprüchen des Programms wiedererlangen.

*Prof. Dr. Wolfgang Gerke,
Universität Erlangen-Nürnberg,
Vorsitzender des Arbeitskreises „Betriebliche Pensionsfonds“*

Betriebliche Pensionsfonds für Deutschland

Eine Reform der betrieblichen Altersversorgung ist überfällig.



Prof. Dr. Wolfgang Gerke, Universität Erlangen-Nürnberg, Vorsitzender des Arbeitskreises „Betriebliche Pensionsfonds“

Die betriebliche Altersversorgung ist in Deutschland seit Jahren rückläufig. Die Gründe hierfür liegen insbesondere in dem starren Korsett der Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskasse, Direktversicherung und Pensionskasse), welche durch das Betriebsrentengesetz vorgegeben sind. Hierdurch und angesichts hoher Lohnnebenkosten wird die Neigung der Arbeitgeber immer stärker reduziert, ihren Beschäftigten zusätzliche Leistungen für den Ruhestand zuzusagen. Ohne eine nachhaltige Reform der bestehenden Durchführungswege und die zusätzliche Eröffnung neuer flexibler Finanzierungs- und Zusage-möglichkeiten besteht die Gefahr, dass die betriebliche Altersversorgung als 2. Säule nur einen unzureichenden Beitrag zur Schließung voraussehbarer Versorgungslücken in der gesetzlichen Rentenversicherung leisten wird.

Noch unter der Regierung Kohl wurde Ende März 1998 ein Arbeitskreis „Betriebliche Pensionsfonds“ berufen, der unter Zeitdruck seinen Bericht Anfang Juli 1998 vorlegte. Die Diskussionen im Arbeitskreis waren anfänglich von starken Interessengegensätzen zwischen Versicherungs- und Kreditwirtschaft geprägt, so dass eine tragfähige Kompromisslösung eigentlich nicht zu erwarten war. Dass letztlich doch ein von allen Beteiligten getragener Reformvorschlag präsentiert werden konnte, hat viele Beobachter überrascht.

Unsicherheit über zukünftige Strukturen lähmt Aktivitäten

Es ist zu wünschen, dass sich die Regierung Schröder die Vorschläge des politisch unparteiischen Arbeitskreises intensiver zu Nutze macht oder neue Vorschläge zur Reform der betrieblichen Altersversorgung über die Einführung betrieblicher Pensionsfonds vorlegt. Dabei drängt die Zeit, denn die in der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Altersvorsorge bestehende Unsicherheit über zukünftige Strukturen lähmt neue Aktivitäten. Erst mit der Auflösung gestalterischer und steuerlicher Unsicherheit können Unternehmen, Arbeitnehmer und private Sparer effiziente Entscheidungen über die von ihnen präferierten Durchführungswege der Altersvorsorge treffen.

Reformziele: Flexibilität und Kalkulationssicherheit

Gefordert ist eine Reform, die Arbeitgebern und Arbeitnehmern Flexibilität und Kalkulationssicherheit bietet. Dabei müssen Chancen und Risiken eindeutig zuordbar und begrenzt sein. Zu diesen Risiken gehören neben dem Marktrisiko aus der Anlage von Vorsorgemitteln auch die sogenannten biometrischen Risiken, bestehend aus Invalidität, Hinterbliebenenversorgung und Langlebigkeit, sowie Mobilitätsrisiken wegen langer Unverfallbarkeitsfristen.

Ein Blick über die Grenzen zeigt, dass Pensionsfonds ausreichende Gestaltungsoptionen besitzen, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Betriebliche Pensionsfonds ergänzen die bestehenden Durchführungswege. Ihre Ausgestaltung muss sich an den von Steuerrecht und Arbeitsrecht vorgegebenen Rahmenbedingungen orientieren. Dies berücksichtigt die Konsenslösung des Arbeitskreises.

Ein wichtiger Faktor liegt im Vertrauen der Arbeitnehmer in die Sicherheit ihrer Pensionsansprüche. Die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erworbenen Pensionsansprüche stellen teilweise Gehaltsbestandteile dar, deren Zahlung weit in die Zukunft verschoben wird (= Deferred Compensation). Daher bietet es sich an, dass vertrauensbildende Institutionen wie der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) zur Absicherung von Ansprüchen gegen zahlungsunfähige Arbeitgeber/Unternehmen auch in Zukunft integraler Bestandteil der betrieblichen Altersversorgung bleiben.

Die Vorschläge des Arbeitskreises „Betriebliche Pensionsfonds“

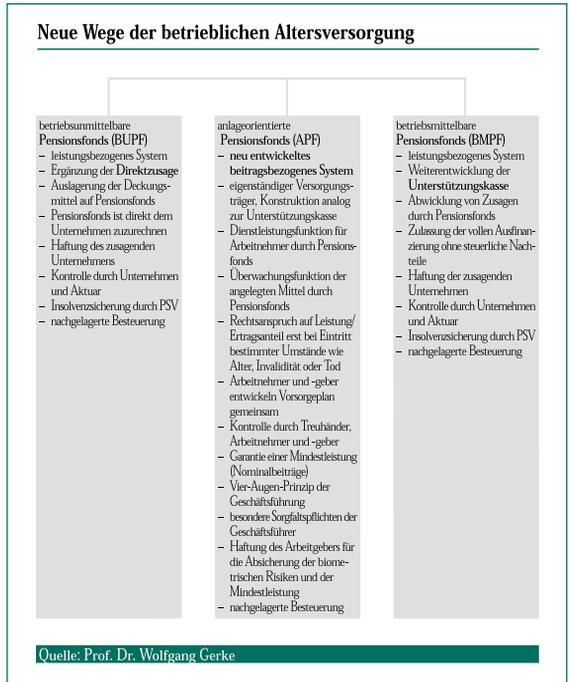
Der Arbeitskreis „Betriebliche Pensionsfonds“ hat im Auftrag des „Forums Finanzplatz beim BMF“ Reformvorschläge erarbeitet und schlägt in seinem

Bericht in Erweiterung der im Betriebsrentengesetz verankerten 4 Durchführungswege die Einführung vor von

- betriebsunmittelbaren Pensionsfonds
- betriebsmittelbaren Pensionsfonds und von
- anlageorientierten Pensionsfonds.

Betriebsunmittelbare Pensionsfonds sollen die externe Finanzierung von Direktzusagen ermöglichen. Damit beschränkt sich der Vorschlag auf reine Leistungssysteme. Betriebsunmittelbare Pensionsfonds sind keine selbständige Sozialeinrichtung, sondern aus dem Trägerunternehmen ausgegliedertes Vermögen, das zur Erfüllung der gegebenen Pensionszusagen reserviert ist. Die Ausgliederung der Vermögenspositionen und der Pensionsrückstellungen bewirkt, dass die Bilanz des Trägerunternehmens verkürzt wird (Bilanzschutzfunktion). Der betriebsunmittelbare Pensionsfonds hat den Status eines steuerbefreiten, nicht-rechtsfähigen Sondervermögens, das als Einzel-, Konzern- oder Gruppeneinrichtung geführt werden kann. Er erbringt Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Die Versorgungsleistungen werden Arbeitnehmern und deren Angehörigen gewährt.

Betriebsmittelbare Pensionsfonds sind analog zu Unterstützungskassen rechtsfähige Versorgungseinrichtungen, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewähren. Als Rechtsform wird überwiegend die GmbH oder der eingetragene Verein gewählt, seltener die Stiftung. Betriebsmittelbare Pensionsfonds können die betriebliche Altersversorgung eines oder mehrerer Unternehmen durchführen.



Betriebsunmittelbare und -mittelbare Pensionsfonds

Zielsetzung für die Weiterentwicklung ist der Ausbau der betrieblichen und überbetrieblichen Unterstützungskassen. Dabei sollen betriebsmittelbare Pensionsfonds insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe attraktive Möglichkeiten zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung bieten. Dies soll durch eine Flexibilisierung der Dotierung, durch eine volle Ausfinanzierung und Förderung substanzwertorientierter Anlagen erreicht werden.

Anlageorientierte Pensionsfonds

Anlageorientierte Pensionsfonds sollen die bestehenden Durchführungswege ergänzen, indem sie ein rein beitragsbezogenes System der betrieblichen Altersversorgung schaffen und organisatorisch umsetzen. Unter einem rein beitragsbezogenen System wird die Zahlung von Beiträgen durch Arbeitgeber zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung ihrer Arbeitnehmer verstanden. Die Verpflichtung des Arbeitgebers soll in der Zahlung der zugesagten Beiträge liegen. Er übernimmt keine Verpflichtungen im Hinblick auf konkrete Leistungen im Versorgungsfall, haftet aber in begrenztem Umfang für die Absicherung biometrischer Risiken (durch Eigenversicherung oder Zukauf von Versicherungen) und für die Auszahlung einer Mindestleistung in Höhe der eingezahlten Nominalbeiträge (abzüglich der zur Absicherung der biometrischen Risiken aufgewendeten Beträge) im vertraglich vereinbarten Versorgungsfall.

Die Arbeitgeberbeiträge werden in einen anlageorientierten Pensionsfonds eingezahlt. Dessen Aufgabe liegt ausschließlich in der zweckgebundenen Verwaltung der übertragenen Mittel. Die Anlageentscheidung der Geschäftsführung des anlageorientierten Pensionsfonds beschränkt sich auf die anlagepolitischen und strategischen Themen (z. B. die Auswahl der Vermögensverwalter oder die Auswahl der Versicherer des biometrischen Risikos) in enger Absprache mit den Aufsichtsgremien der Gesellschaft. Das Anlagemanagement wird zwingend an professionelle Vermögensverwalter delegiert.

Professionelle Vermögensverwalter und Versicherer zur Absicherung des biometrischen Risikos dürfen nur dann für anlageorientierte Pensionsfonds Dienstleistungen übernehmen, wenn sie unter Aufsichtsgesetze und Kontrollvorschriften wie beispielsweise das KAGG, das KWG, das VAG oder vergleichbare Risikostrukturdienstleistungsgesetze fallen. Im Hinblick auf den Langfristcharakter der betrieblichen Altersversorgung und die damit verbundenen Gefahren in Bezug auf Betrugsrisiken sind qualitative Mindestanforderungen an die Finanzmarktdienstleister gerechtfertigt. Prinzipiell sollen anlageorientierte Pensionsfonds als Interessenvertreter für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber agieren.

Der Arbeitskreis erachtet die nachgelagerte Besteuerung für die vorgeschlagenen betrieblichen Pensionsfonds als zweckgerecht und notwendig, um die 2. Säule der Altersversorgung in Deutschland auszubauen. Um mit den bestehenden steuerlichen Regelungen nicht nachhaltig in Konflikt zu geraten, wurde für die rechtliche Gestaltung der Durchführungswege „betriebsunmittelbare Pensionsfonds“, „betriebsmittelbare Pensionsfonds“ und „anlageorientierte Pensionsfonds“ eine direkte Analogie zur Direktzusage bzw. zur Unterstützungskasse gewählt, bei der bereits die nachgelagerte Besteuerung realisiert ist. Der Arbeitskreis empfiehlt allerdings, für Beiträge zur Anlage in anlageorientierte Pensionsfonds eine Obergrenze einzuführen. Hierdurch wird die fiskalpolitische Umsetzbarkeit erleichtert, da die potenziellen Steuerausfälle begrenzt und kalkulierbar sind. Die Obergrenze ist politisch zu bestimmen.

Nachgelagerte
Besteuerung gefordert

Der Arbeitskreis hat sich bei der Entwicklung seiner Vorschläge im Interesse einer baldigen Umsetzung von der bestehenden Steuersystematik leiten lassen. Das bedeutet jedoch nicht, dass zukünftig nicht auch über alternative und weiterführende Modelle nachgedacht werden sollte, die grundlegende Änderungen der Steuergesetze (z. B. Neudefinition des Zuflussprinzips) erforderlich machen. Gerade vor dem Hintergrund der europäischen Harmonisierung ist es wünschenswert, für die betriebliche Altersversorgung generell die nachgelagerte Besteuerung einzuführen.

Zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und der Mobilität der Arbeitnehmer empfiehlt der Arbeitskreis die Herabsetzung der Unverfallbarkeitsfrist auf 3 Jahre. Arbeitnehmer müssen heute – angesichts des schnellen technologischen Wandels – eine hohe Flexibilität und Mobilität aufweisen. Hierdurch sollte ihre Altersversorgung nicht beeinflusst werden.

Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist

Der Arbeitskreis erwartet von der vorgeschlagenen Neugestaltung eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und als Folge eine Kapitalmarktbelebung. Insbesondere die anlageorientierten Pensionsfonds stellen ein Instrument dar, mit dem die Arbeitnehmer voll an den Kapitalmarktrenditen partizipieren. Das vorgeschlagene System stärkt den Finanzplatz Deutschland in seiner Wettbewerbsposition, wobei insbesondere anlageorientierte Pensionsfonds als neuer Durchführungswege die Vorteile ausländischer Pensionsfonds aufweisen, ohne mit den bewährten Grundprinzipien der betrieblichen Altersversorgung zu brechen.

Finanzplatz Deutschland
wird gestärkt

Der Arbeitskreis empfiehlt die Insolvenzversicherung der Ansprüche gegen unmittelbare und mittelbare Pensionsfonds durch den Pensions-Sicherungs-Verein. Eine Übertragung der Insolvenzversicherung auf diese neuen Durchführungswege ist nicht nur auf Grund der Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes notwendig, sondern auch aus Gründen des Vertrauensschutzes zwingend geboten. Letztlich stellen die Durchführungswege „betriebsunmittelbare“ sowie „betriebsmittelbare“ Pensionsfonds nichts anderes als eine Flexibilisierung der Direktzusage dar. Analog zur Direktzusage besteht bei diesen Pensionsfonds ein Insolvenzrisiko für die Anspruchsinhaber.

**Garantierte
Mindestleistung auch
bei anlageorientierten
Pensionsfonds**

Auch für die anlageorientierten Pensionsfonds sieht der Arbeitskreis eine Rolle für den Pensions-Sicherungs-Verein vor. Anlageorientierte Pensionsfonds stellen ein beitragsbezogenes System dar, welches in seiner Grundform keiner Absicherung bedarf: Die Arbeitgeber zahlen vertraglich festgelegte Beiträge in den Pensionsfonds ein, die unter Rendite-/Risikogesichtspunkten am Kapitalmarkt angelegt werden. Das Kapitalanlagerisiko trägt allein der Arbeitnehmer.

Die vollständige Abwälzung des Kapitalanlagerisikos auf den Arbeitnehmer erschien dem Arbeitskreis aus Gründen der Langfristigkeit der Anlage und den mangelnden Eingriffsmöglichkeiten der Arbeitnehmer weder als wünschenswert noch als konsensfähig. Aus diesem Grund fordert der Arbeitskreis eine durch den jeweiligen Arbeitgeber garantierte Mindestleistung zum Zeitpunkt der Pensionierung. Die Mindestleistung sollte der Summe der eingezahlten Nominalbeiträge entsprechen. Obwohl die Wahrscheinlichkeit einer Unterschreitung der Mindestleistung – trotz Investition der Mittel in risikobehaftete Anlagen wie z. B. Aktien bei Zeithorizonten von 20-40 Jahren – sehr gering ist, könnte z. B. der Pensions-Sicherungs-Verein hier für eine Absicherung im Insolvenzfall des Arbeitgebers sorgen und damit das Vertrauen der Arbeitnehmer in das neue System nachhaltig stärken.

**Vertrauen in das neue
System stärken**

Weiterhin schlägt der Arbeitskreis vor, dass Arbeitgeber – trotz Beitragsorientierung - nach wie vor für biometrische Risiken haften. Die zumindest teilweise Abdeckung biometrischer Risiken ist nach Auffassung des Großteils der Arbeitskreismitglieder ein konstitutives Merkmal betrieblicher Altersversorgung.

Der bei Insolvenz des Arbeitgebers erwachsende Absicherungsbedarf könnte beispielsweise vom Pensions-Sicherungs-Verein gedeckt werden.

Schließlich berührt die vom Arbeitskreis geforderte Reduzierung der Unverfallbarkeitsfrist für neue Pensionszusagen auf 3 Jahre die Geschäftstätigkeit des Pensions-Sicherungs-Vereins in erheblichem Maße. Da bisher Zusagen erst mit Eintritt der Unverfallbarkeit durch den Pensions-Sicherungs-Verein geschützt sind und nach geltendem Recht erst nach (maximal) 10 Jahren diesen Status erreichen, wird der Umfang der Versorgungsberechtigten und der Kapitalwert der unter Insolvenzschutz stehenden Leistungen stark zunehmen. Kommt es nach Umsetzung der Reform in der betrieblichen Altersversorgung zum erwarteten Schub, so ist auch hierüber ein Zuwachs in der Geschäftstätigkeit des Pensions-Sicherungs-Vereins zu erwarten.

Zuwachs der Geschäftstätigkeit zu erwarten

Der Pensions-Sicherungs-Verein hat in den letzten 25 Jahren eine stabilisierende Rolle in der betrieblichen Altersversorgung gespielt. Er wird auch in Zukunft eine Institution darstellen, die im Rahmen der organisatorischen Abwicklung der betrieblichen Altersversorgung einen wichtigen Platz einnimmt.

Tariffonds sind keine tragfähige Alternative zu betrieblichen Pensionsfonds

Wieder in der öffentlichen Diskussion ist die Einführung von sogenannten Tariffonds. Hierbei handelt es sich um von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu gleichen Teilen gespeiste Sondervermögen. Tariffonds der aktuellen Gestaltungsvorschläge sollen vor allem eine Absenkung des Renteneintrittsalters ermöglichen. Angesichts der bevorstehenden Verschiebung der Alterspyramide hin zu einem Alterspizel ein kurzsichtiger Plan, der die Probleme der Altersvorsorge verschärft statt sie zu lösen. Tariffonds stellen keine überzeugende Alternative zu echten betrieblichen Pensionsfonds dar.

Die Beiträge zu Tariffonds, die im Rahmen von Tarifverhandlungen festgelegt werden, erhöhen die Lohnnebenkosten und machen so den Faktor Arbeit insgesamt teurer. Wegen der einheitlichen Wirkung von Tarifverträgen besteht für einzelne Unternehmen kein Anpassungsspielraum, obwohl gerade zur Zeit finanzielle Flexibilität dringend erforderlich ist. Weiterhin fürchten die Unternehmer,

Verteuerung des Faktors Arbeit

dass über dieses Instrument in unternehmerische Entscheidungen eingegriffen wird. Schließlich ist nicht sichergestellt, dass die angesammelten Mittel zu einem späteren Zeitpunkt nicht als tarifpolitische Verteilungsmasse missbraucht werden.

Transparenz der betrieblichen Pensionsfonds

Bei „echten“ betrieblichen Pensionsfonds bestehen hingegen solche Sorgen nicht. Der anlageorientierte Pensionsfonds wird einen hohen Grad an Transparenz für die Arbeitnehmer aufweisen. Die mit der Durchführung beauftragten Institutionen (Versicherungen, Banken oder Kapitalanlagegesellschaften) unterliegen strengen Gesetzen und müssen, um im Wettbewerb zu bestehen, eine gute Performance zu Gunsten der Arbeitnehmer bzw. zukünftigen Pensionäre erzielen. Ein funktionierender Wettbewerb ist immer noch die beste Versicherung dafür, das Ziel der Verbesserung der Versorgungssituation aller zukünftigen Rentner bzw. Pensionäre tatsächlich zu erreichen.

*Prof. Dr. Klaus Heubeck,
Versicherungsmathematischer Sachverständiger für Altersversorgung,
Büro Dr. Heubeck*

Die Finanzierung der Insolvenzversicherung



*Prof. Dr. Klaus Heubeck, Versicherungs-
mathematischer Sachverständiger
für Altersversorgung.*

Seit 25 Jahren ist die Insolvenzversicherung gesetzlicher Begleiter der betrieblichen Altersversorgung. In dieser Zeit hat sie Höhen und Tiefen erlebt, aber ihre Bewährung längst bestanden. Die Art der Finanzierung, das Finanzierungsverfahren, hat dazu – wenn auch meist weniger in der öffentlichen Aufmerksamkeit stehend – einen wesentlichen Beitrag geleistet. Zwar kann man in einem Alterssicherungssystem, insbesondere wenn seine Finanzierung Umlageelemente enthält, erst nach vielen Jahrzehnten zuverlässig feststellen, ob es sich tatsächlich auch auf Dauer bewährt hat. Doch ist das Finanzierungsverfahren der gesetzlichen Insolvenzversicherung bewusst so angelegt, dass es prinzipiell auf Dauer funktionieren sollte. Das liegt an einer mathematisch fundierten Konzeption, deren Schlüssigkeit man in den vergangenen 25 Jahren verfolgen konnte und die auch für die Zukunft tragfähig ist.

Es setzt allerdings auch voraus, dass von außen keine das Finanzierungsverfahren tiefgreifend beeinflussenden Veränderungen in die Insolvenzversicherung hineingetragen werden. Des Weiteren, dass man bestehende und neu auftauchende Risiken frühzeitig erkennt und angemessen auch auf der finanziellen Ebene reagieren kann. Die Voraussetzungen für eine einwandfreie und effiziente Fortführung der Insolvenzversicherung sind jedenfalls gegeben.

Ein wesentlicher Bestandteil des 1974 beschlossenen Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG, i. F. wie üblich Betriebsrentengesetz genannt) war unzweifelhaft die Einführung der Insolvenzversicherung. Der Gesetzgeber hatte damals nach Möglichkeiten gesucht, die Qualität der betrieblichen Altersversorgung auch in den Bereichen zu steigern, bei denen eine Insolvenz des die Versorgung tragenden Unternehmens in der Regel zu einem Verlust der erworbenen Versorgungsansprüche der Mitarbeiter geführt hätte. Dieses Risiko bestand konstruktionsbedingt bei den unmittelbar in den Unternehmen finanzierten und durch Rückstellungen abgedeckten Pensionszusagen und im Prinzip auch bei Unterstützungskassen, deren Kapitalanlage nicht zwingend vom wirtschaftlichen Erfolg oder Misserfolg des Trägerunternehmens zu trennen war.

Eine Lösung des Problems hielten viele zunächst für kaum möglich. Doch gab es auch fachkundige Stimmen, die das Ziel durchaus für realisierbar hielten, das sozialpolitisch Gewollte mit einwandfreien juristischen und versicherungsmathematischen Grundlagen in die Praxis einzuführen. Der Gesetzgeber ließ diese Behauptung damals durch ein Fachgutachten der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba)¹ prüfen und verschaffte sich damit die notwendigen sachlichen Grundlagen.

Mut zur privatwirtschaftlichen Lösung

Es ist – gerade aus heutiger Sicht – sicher nicht nur bemerkenswert, dass ein solcher Auftrag überhaupt erging und dass seine Ergebnisse im Wesentlichen umgesetzt wurden, sondern es zeugt auch von der besonderen Qualität der damaligen Entscheidung, dass sie den Mut zu einer privatwirtschaftlichen Lösung des Problems hatte und auf der Finanzebene zwingend Maßnahmen der Kapitaldeckung in das Konzept integrierte. Vermutlich wäre der bisherige Verlauf der Insolvenzversicherung ohne diese grundlegende Weichenstellung weniger reibungslos ausgefallen, und für die künftige Entwicklung gäbe es sicher weniger günstige Perspektiven, wenn man anders verfahren wäre.

Die finanzielle Aufgabenstellung für die gesetzliche Insolvenzversicherung war und ist relativ einfach zu beschreiben: Ansprüche auf betriebliche Versorgungsleistungen dürfen, sobald sie hinreichend verfestigt sind, nicht verloren gehen, wenn das Trägerunternehmen insolvent wird. Da in einem solchen Fall keine oder zumindest keine voll ausreichenden Mittel und Träger zur Fortführung

der Ansprüche zur Verfügung stehen, ist ein anderweitiger Träger bzw. Finanzier zu finden, der die entstandenen Lücken schließt.

Aus finanztechnischer Sicht enthält diese Aufgabenstellung typische Fragen der Versicherbarkeit und der Kalkulierbarkeit. Kann man die künftig zu erwartenden Schäden so gut abschätzen, dass man hierzu ausreichende Prämien ermitteln und erheben kann? Und sind die Prämienzahlung und die dazugehörige Reservenbildung so zu gestalten, dass sie wirtschaftlich effizient bleiben und von den Zahlungspflichtigen auch akzeptiert werden?

Bei der Untersuchung der versicherungstechnischen Risiken stellte sich damals recht bald heraus, dass das zur Verfügung stehende statistische Material nur bedingt die Grundlagen liefern konnte, die man für eine zuverlässige Kalkulation nach Modellen der Schadenversicherung normalerweise benötigt². Zur Abschätzung der Schadenzahl lag es nahe, auf vorliegende Insolvenzstatistiken zurückzugreifen.

Doch war damit natürlich noch nicht die Frage beantwortet, inwieweit Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung in gleicher Weise dem Insolvenzrisiko unterlagen oder – was an sich noch von größerer Bedeutung gewesen wäre – auch in Zukunft, nach Einführung des Betriebsrentengesetzes und der Insolvenzsicherung, insolvent werden würden. Das Problem des subjektiven Risikos, der Entschuldung zulasten des PSVaG als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung, musste kalkulatorisch gegebenenfalls eingerechnet oder durch entsprechende Versicherungsbedingungen möglichst ausgeschlossen werden. Letzteres ist dann ja auch weitestgehend gelungen.

Auch für die Abschätzung der voraussichtlichen Schadenhöhen, im Einzelfall und in der Gesamtheit aller von einer Insolvenz betroffenen Mitarbeiteransprüche, lagen naturgemäß vor Beginn der Insolvenzsicherung noch keine brauchbaren Statistiken vor. Doch schuf das Betriebsrentengesetz mit den Bestimmungen zur Unverfallbarkeit von den Fristen und den Höhen der Ansprüche her – zunächst jedenfalls – recht eindeutig erscheinende Abgrenzungskriterien und damit auch die notwendigen Kalkulationsmöglichkeiten.

Vorgaben des
Betriebsrentengesetzes
als Kalkulationsbasis

Die objektivierten Vorgaben des Gesetzgebers waren und sind bestimmend für die Leistung im Insolvenzfall und dienen gleichzeitig auch als Grundlage für

die Bemessung der Versicherungsprämie, so dass man insofern grundsätzlich von einer risikogerechten Beitrags-Leistungs-Relation sprechen kann.

Natürlich ist nicht zu verkennen, dass diese Risikogerechtigkeit nicht notwendig besteht, wenn man auf das Insolvenzrisiko bzw. die Bonität des einzelnen Unternehmens abstellt. Der Gesetzgeber hat auf derartige Differenzierungen, wie sie aus der Kreditversicherung oder bei der Darlehensvergabe durchaus bekannt bzw. üblich sind, bewusst verzichtet, und zwar aus guten Gründen und mit vertretbaren Ergebnissen. Denn zum einen hätten permanente Bonitätsprüfungen erhebliche Kosten verursacht und damit den relativ geringen Beitragsaufwand deutlich in die Höhe getrieben, außerdem das sozialpolitisch Gewollte auch psychologisch in Frage gestellt. Zum anderen wäre man mit einer bonitätsbezogenen Beitragsfestsetzung weder dem Langfristcharakter der Altersversorgung noch dem Finanzierungsverfahren gerecht geworden, das einen Ausgleich über die Zeit, aber auch innerhalb aller Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung bewirken sollte und dies seit 25 Jahren auch tatsächlich tut.

Beitragszahlung als Solidarbeitrag oder spezielle Art von Rückversicherung?

Alle Unternehmen mit sicherungspflichtiger betrieblicher Altersversorgung werden zur Beitragszahlung an den PSVaG herangezogen. Wenn sie jedes Jahr einen bestimmten Promillesatz der Deckungsmittel ihrer eigenen insolvenzgeschützten betrieblichen Altersversorgung als Beitrag zahlen, kann man darin einen Solidarbeitrag für die Einrichtung insgesamt oder eine spezielle Art von Rückversicherung sehen.

Unter kaufmännischen Gesichtspunkten ist dieser Beitrag nichts weiter als ein zusätzlicher Kostenfaktor und Liquiditätsabfluss, der mit deutlich weniger als 0,3 Prozentpunkten der Deckungsmittel sich im Verhältnis zum Zinsaufwand von 6 Prozent bei Pensionsrückstellungen (bzw. 5,5 Prozent bei Unterstützungskassen) zwar recht niedrig ausnimmt, der aber gerade in Zeiten engerer wirtschaftlicher Spielräume dennoch bemerkenswert sein kann. Der Gesetzgeber hatte und hat daher allen Grund, die Kosten für die Insolvenzversicherung möglichst niedrig zu halten. Die Schonung der Liquidität der beitragspflichtigen Unternehmen und eine trotz schwankender Insolvenzzahlen möglichst große Kalkulationssicherheit waren und sind weitere Zielvorgaben, die das Finanzierungsverfahren zu erfüllen hatte und auch weiterhin erfüllen soll.

Man kann heute wohl feststellen, dass die Finanzierung der Insolvenzversicherung von der Konzeption und von der Realität her diesen Anforderungen gerecht

geworden ist. In unterschiedlicher Zahl werden Jahr für Jahr Unternehmen mit unmittelbaren und über Unterstützungskassen organisierten, mittelbaren betrieblichen Versorgungsansprüchen insolvent. Gesichert werden vom PSVaG alle unverfallbaren Ansprüche. Sofort von den beitragspflichtigen Unternehmen finanziert werden jedoch nur die bereits pensionierten Mitarbeiter des insolventen Unternehmens. Der Barwert ihrer insolvenzgesicherten Rentenleistungen am Insolvenztichtag bestimmt die Beitragshöhe – man spricht von sogenannter Rentenwert-Deckung – und wird in Form einer Einmalprämie an ein Versicherungskonsortium weitergegeben, das im Folgenden die Finanzierung, die Auszahlung und die weitere Absicherung dieser Renten übernimmt.

Mit der Übertragung auf das Versicherungskonsortium erfolgt die Finanzierung nach den Grundsätzen vollständiger Kapitaldeckung, wie sie in der privaten Versicherungswirtschaft üblich ist. Ein relativ niedriger garantierter Rechnungszins, verbunden mit einem eigenen Abrechnungssystem und einer Überschussbeteiligung zu Gunsten des PSVaG als Versicherungsnehmer sorgen dafür, dass diese Abwicklungsphase der Insolvenzsicherung risikolos und kostengünstig sowohl für die gesicherten Arbeitnehmer als auch für die beitragspflichtigen Arbeitgeber abläuft.

Die bei Insolvenz unverfallbaren Anwartschaften sind zwar auch gesichert, werden jedoch erst dann – wiederum durch Einzahlung des vollen Barwertes – finanziert, wenn beim Einzelnen der Versorgungsfall eintritt. Insofern wird der Aufwand für die betriebliche Altersversorgung insolvent gewordener Unternehmen zum Teil in die Zukunft, d. h. auf die weiterhin existierenden Unternehmen als künftige Beitragszahler verlagert. Es besteht für das System insgesamt – finanztechnisch gesprochen – nur eine partielle Kapitaldeckung, ein Mischsystem mit Elementen der Kapitaldeckung und solchen der Umlage.

Mischsystem aus Kapitaldeckung und Umlage

Der Begriff Rentenwert-Umlage beschreibt diese Zwitterstellung zutreffend³ und bringt gleichzeitig zum Ausdruck, dass der Gesamtaufwand eines Jahres umgelegt wird auf die beitragspflichtigen Unternehmen. Der gesamte Beitragsbedarf – das sind die Barwerte für Rentenansprüche aus neuen Insolvenzfällen des Jahres und aus Versorgungsfällen von Anwärtern aus früheren Insolvenzfällen – wird getragen von den Unternehmen und aufgeschlüsselt nach der Höhe der Deckungsmittel, die sie im Einzelnen für ihre insolvenzgesicherten Versorgungsansprüche gebildet haben. Der durch das Betriebsrentengesetz eingeführte steuerliche Teilwert nach § 6a EStG liefert hier die sachgerechte einheitliche Grundlage.

**Stabile
Rahmenbedingungen
als Voraussetzung**

Es versteht sich von selbst, dass ein solches kollektives und partiell mit Umlageelementen arbeitendes Finanzierungsverfahren nur dann funktionieren und eine gerechte Verteilung der Belastungen erzeugen kann, wenn eine Reihe von Rahmenbedingungen eingehalten werden. So muss zum Beispiel gewährleistet sein, dass die Unternehmen ihre Deckungskapitalberechnungen nach einheitlichen, anerkannten Grundsätzen und Rechnungsgrundlagen durchführen. Dazu gehört auch, dass die Fortführung des Verfahrens gewährleistet ist und nicht durch tiefgreifende Eingriffe des Gesetzgebers, der Rechtsprechung oder Veränderungen im System Störungen erzeugt werden, die die sowohl aus theoretischer wie auch aus praktischer Sicht nach wie vor überzeugende Konzeption für die Finanzierung der Insolvenzversicherung in Frage stellen würden.

Die bisherigen Erfahrungen bestätigen die Grundkonzeption

Nach 25 Jahren Insolvenzversicherung ist auch zu ihrer Finanzierungsseite ein Zwischenfazit erlaubt. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Grundkonzeption sachgerecht war und ist und auch weiterhin im Stande sein sollte, die verschiedenen Risiken, die der Insolvenzversicherung wie jeder Art von Schadensversicherung innewohnen, abzudecken und auf diese Weise einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg der immer wichtiger werdenden 2. Säule unserer Alterssicherung zu leisten.

Die Beitragsbasis für die Insolvenzversicherung hat sich in den 25 Jahren ihres Bestehens deutlich ausgedehnt, und dies trotz eines allgemein festzustellenden Rückgangs der betrieblichen Altersversorgung. Aus anfänglich etwa 31.000 beitragszahlenden Mitgliedsunternehmen sind inzwischen etwa 40.000 geworden, und die anfängliche Beitragsbemessungsgrundlage von 73 Mrd. DM hat sich auf mittlerweile annähernd 400 Mrd. DM erhöht.

Der Beitragssatz, der anfänglich zwischen 0,1 und 0,2 Prozent der Bemessungsgrundlage, d. h. im Wesentlichen der Deckungsmittel in den Unternehmen lag, ist – von 3 Ausnahmejahren abgesehen – immer unter 0,3 Prozent geblieben, in den Jahren 1988 bis 1992 sogar unter 0,1 Prozent, und hat damit die anfängliche Prognose bestätigt, die auch längerfristig einen Satz von durchschnittlich 0,2–0,3 Prozent vorausgeschätzt hatte.⁴ Diese Schätzung wurde 1983 aus gegebenem Anlass überprüft und im Wesentlichen bestätigt⁵, doch

wäre eine erneute Aktualisierung sicherlich interessant, auch wenn sie für die mittlere Zukunft vermutlich nicht zu wesentlich anderen Ergebnissen kommen wird.

Verfolgt man den bisherigen Verlauf der Insolvenzsicherung auf der Schadenseite allein unter versicherungsmathematischen Aspekten, so zeigen sich fast alle Merkmale einer Schadenversicherung. Bei aller prinzipiellen Unvorhersehbarkeit des jährlichen Finanzbedarfes im Einzelnen haben sich die Zahl der Sicherungsfälle und das Schadensvolumen – trotz gewisser Ausreißer in einigen wenigen Jahren – im Rahmen dessen gehalten, was man vor Einführung der Insolvenzsicherung vorausgeschätzt hatte und was schließlich zur Einführung des bestehenden Finanzierungssystems und seiner laufenden Verbesserung geführt hat.

Merkmale einer Schadenversicherung

Die Zahl der Schadenfälle hat in den vergangenen 25 Jahren mehr oder weniger zyklisch geschwankt zwischen Minima von 154 und 158 Fällen in den Jahren 1979 bzw. 1990 und Maxima von 369 und 404 in den Jahren 1984 bzw. 1996 und spiegelt damit vermutlich die Schwankungen wider, die sich allgemein für Insolvenzen in Abhängigkeit vom Konjunkturzyklus statistisch feststellen lassen. Stärkere Schwankungen in der Zahl der Sicherungsfälle haben sich vermutlich auch deshalb nicht ergeben, weil ein wesentlicher Anteil an der Zahl der Insolvenzen auf Unternehmen entfällt, die nur wenige Jahre existierten, und die Insolvenzsicherung bekanntlich die Erfüllung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen, also eine in der Regel 10-jährige Bestandsdauer, voraussetzt.

Das sich in Schwankungen der Schadenfälle ausdrückende Konjunkturrisiko könnte begleitet oder überlagert sein von einer Art Kumulrisiko etwa dann, wenn eine bestimmte Branche wirtschaftlich besonders in Mitleidenschaft gezogen wird oder die Insolvenz eines Unternehmens eine Vielzahl anderer Unternehmen, etwa Zuliefererbetriebe, ebenfalls beeinträchtigt. Solche Risiken haben in der Vergangenheit zwar sicher bestanden, scheinen aber die Zahl und die Höhe der vom PSVaG gedeckten Insolvenzsicherungen nicht sehr stark beeinflusst zu haben. Sie könnten sich allerdings verstärken, wenn sich der Konzentrationsprozess in der Wirtschaft weiter verstärkt und dabei eine weitere Trennung in Unternehmen mit und solche ohne insolvenzsicherungspflichtige betriebliche Altersversorgung einhergehen würde.

Konzentrationsprozess in der Wirtschaft birgt Risiken

Das Risiko von Großschäden ist nicht nur versicherungstheoretisch und mathematisch schwer zu beherrschen, es erfordert auch finanztechnisch, kaufmännisch

und in einer sozialen Zwangseinrichtung wie der Insolvenzversicherung auch politisch besondere Vorsichtsmaßnahmen und Sorgfalt. Der heute schon fast legendäre Fall der AEG hat die Institution relativ frühzeitig und massiv getroffen und bewiesen, dass sie in der Lage ist, derartige Belastungen durchzustehen. Vielleicht hat man sich vor Einführung der Insolvenzversicherung derartig große Schadenfälle, d. h. die Insolvenz von Großkonzernen, nicht auf allen Seiten vorstellen können. Doch konnte man sicher sein, dass sie insbesondere auf Grund der Umlageelemente im Finanzierungsverfahren auf jeden Fall bewältigt werden konnten.

Auch Großschäden sind zu bewältigen

Das Schadensvolumen betrug im Jahre 1982 insgesamt 1,22 Mrd. DM, d. h. immer noch deutlich unter 1 Prozent der damaligen Beitragsbemessungsgrundlage bzw. der in den Unternehmen vorhandenen Deckungsmittel. Bei derartigen, eher weit darunter liegenden Größenordnungen ist es auch in allen Folgejahren geblieben – auch in den Jahren 1993 und 1995 mit ähnlich hohen Gesamtschäden –, und selbst der größte theoretisch denkbare Einzelfall würde gegenwärtig nur ein Schadensvolumen von wenigen Prozenten der Beitragsbemessungsgrundlage nach sich ziehen, d. h. zu bewältigen sein.

Dennoch hat 1982 die mit dem Fall AEG verbundene Erhöhung des Beitragsatzes von bis dahin 2 Promille und weniger auf einmalig 6,9 Promille natürlich irritiert und nicht nur für Unwillen der beitragspflichtigen und sorgfältiger mit ihrer betrieblichen Altersversorgung umgehenden Unternehmen gesorgt, sondern auch vereinzelt Zweifel an der Sinnhaftigkeit und Funktionstüchtigkeit der Insolvenzversicherung geweckt. Sich durchgesetzt und Bestand hatte dann jedoch die Erkenntnis, dass die Beitragspflicht nicht nur eine sozialpolitische Notwendigkeit, sondern auch ein relativ geringer Preis zur Absicherung der betrieblichen Altersversorgung und der sicherungspflichtigen Finanzierungswege ist. Der Beitragsatz konnte in den Folgejahren wieder deutlich (bis 1990 sogar auf 0,3 Promille) zurückgeführt werden und ist auch danach nur einmal über 3 Promille (nach Jahren unter 1 Promille in 1993 auf 3,1 Promille) gestiegen.

Ausgleichsposten zur Stabilisierung des Beitragsverlaufs

Der einmalig hohe Anstieg in 1982 hatte einen Ursprung auch in einer Besonderheit des Finanzierungsverfahrens, deren nachteilige Folgen inzwischen durch die weitere Entwicklung so gut wie beseitigt sind: Der PSVaG war aus guten Gründen bei seiner Gründung weder mit einem Startkapital ausgestattet worden, das anfängliche größere Schadensvolumina hätte auf-

fangen können, noch war ihm der rasche Aufbau größerer Schwankungsreserven bis dahin möglich.⁶ Der Beitragssatz musste daher fast unmittelbar den jährlich schwankenden Schadenvolumina und eben auch dem Extremwert AEG von 1982 folgen.

In der Folge und mit einer verbesserten Bildung und Nutzung eines sogenannten Ausgleichspostens ist inzwischen mit derartigen Ausschlägen des Beitragssatzes nicht mehr zu rechnen. Seine Entwicklung zeigt einen im Großen und Ganzen stetigen Verlauf, ohne dass den beitragspflichtigen Unternehmen übermäßig viele Mittel zum Aufbau und zur Vorhaltung einer versicherungstechnisch sinnvollen Schwankungsreserve entzogen werden bzw. das Risiko weiterer Großschäden nicht bewältigt werden könnte.

Zur Stabilisierung des Beitragsverlaufes tragen auch Faktoren bei, die zwar bereits von Anfang an Bestandteil des Finanzierungsverfahrens waren, die sich aber erst im Laufe der Jahre positiv auf den Beitragssatz, seinen Verlauf und seine Höhe auswirken konnten. So erzeugte der Bestand an gesicherten unverfallbaren Anwartschaften nur langsam, nämlich mit Eintritt des Versorgungsfalles bei den einzelnen Anwärtern, nach und nach einen Beitragsaufwand an das Versicherungskonsortium. Mit den Jahren seit 1975 vergrößerten sich zwar die Zahl und die absoluten Beträge mit der Zahl der weiter hinzugekommenen Insolvenzfälle fast kontinuierlich. Doch ist nach nunmehr 25 Jahren vermutlich annähernd ein Zustand erreicht, in dem alleine aus Gründen der Bestandsentwicklung keine allzu großen relativen Steigerungen mehr zu erwarten sein dürften.

Diese Vermutung bestätigt auch ein Blick auf den jährlichen Beitragsaufwand für diese so genannten Umwandler und auf den Barwert der zukünftig zu finanzierenden Anwartschaften, die beide mit ca. 450 Mio. DM bzw. ca. 3,3 Mrd. DM in den vergangenen 5 Jahren recht konstant ausgefallen sind.

Eine weitere Zahl ist in diesem Zusammenhang ebenfalls aufschlussreich: Vom Versicherungskonsortium erhält der PSVaG seit 1976 regelmäßig und mit stark steigendem Volumen eine Überschussbeteiligung aus den bei ihm abgeschlossenen und durch Einmalbeiträge finanzierten Rentenversicherungen. Diese Gewinnbeteiligung hat inzwischen ein Volumen von über 200 Mio. DM p. a. erreicht und entsprach z. B. in den Jahren 1995–1998 mehr als 20 Prozent des gesamten Schadenvolumens bzw. grob gerechnet etwa 50 Prozent des oben genannten Aufwandes für Umwandler.

Überschussbeteiligung
aus der privaten
Versicherungswirtschaft

Damit kommen der Finanzierung der Insolvenzversicherung die Vorteile zugute, die im Verfahren angelegt sind und die man aus der Abwicklung über die private Versicherungswirtschaft erwarten durfte. Das Konsortium sorgt für den Risikoausgleich im Bestand, der insbesondere in der Startphase nicht automatisch gegeben ist, und für eine langfristig sichere Kapitalanlage mit entsprechenden Erträgen. Mit zunehmenden Beständen und Deckungsmitteln ergaben und ergeben sich daraus zunehmend Überschüsse, die an den PSVaG zurückgeführt werden können und auf diese Weise die beitragszahlenden Mitgliedsunternehmen entlasten.

Man könnte zwar die Frage stellen, ob nicht durch eine geringere Beitragszahlung an das Konsortium, d. h. eine weniger vorsichtige Kalkulation, der Primäraufwand für die Unternehmen zumindest kurzfristig reduziert werden könnte. Doch abgesehen von den Vorschriften und Kalkulationsgrundsätzen, an die die Versicherungswirtschaft gebunden ist, stellt sich diese Frage zumindest solange nicht, wie die Überschussbeteiligung noch weit niedriger ist als der oben genannte jährliche Schadenaufwand für Umwandler.

Der Rahmen der Vorfinanzierung

Zuviel ist sicher nicht vorfinanziert, selbst wenn man berücksichtigt, dass die Deckungsmittel im Versicherungskonsortium auf der Basis eines niedrigen, aber garantierten Rechnungszinses von zur Zeit 4 Prozent und mit vorsichtigen Rechnungsgrundlagen für die Sterblichkeit gebildet werden müssen. Denn zum einen sorgen der eigene Abrechnungsverband für den PSVaG und eine zeitnahe Ausschüttung bzw. Verrechnung der Überschüsse dafür, dass es nicht zu einer überhöhten Ansammlung von Mitteln kommt. Zum anderen kann und muss man die vorhandenen Deckungsmittel und Überschusspotenziale auch so verstehen, dass sie finanztechnisch auch eine gewisse Vorfinanzierung und Absicherung für die Anwartschaften aus bereits eingetretenen Insolvenzen bzw. gegen die zu erwartenden Schwankungen im Schadenverlauf von künftigen Insolvenzen beinhalten.

Zuwenig ist schon deshalb nicht vorfinanziert, weil man bei den Deckungsmitteln mit dem relativ niedrigen Rechnungszins gewisse Sicherheitsreserven hat, welche zum Teil bereits für die Verlängerung der Lebenserwartung eingesetzt werden konnten und mussten. Des Weiteren hat man zwar auf Grund der gesetzlichen Versicherungspflicht eine auf Dauer angelegte Finanzierungsgarantie in Form der Umlage, jedoch noch keine volle Vorfinanzierung der Anwartschaften.

Insbesondere der letztgenannte Sachverhalt zeigt, wie schwierig eine Beurteilung der Finanzierung der Insolvenzversicherung nach finanztechnischen Kriterien ist. Für den PSVaG und das bei ihm praktizierte Finanzierungsverfahren passen weder die Solvabilitätsanforderungen, die der Gesetzgeber an die Kapitalausstattung von am Markt operierenden Lebensversicherungsunternehmen stellt, noch z. B. die Ansätze, wie sie unter dem Stichwort Risk-Based-Capital etwa bei der Absicherung des allgemeinen Insolvenzrisikos in den USA vorgeschrieben werden. Eigene, speziell auf das Rentenwert-Umlageverfahren zugeschnittene Kriterien für die „richtige“ Kapitalausstattung, einen Mindest- oder Höchststand an Deckungsmitteln oder die Handhabung des Ausgleichspostens gibt es nicht.

Nach der bisherigen Entwicklung zu urteilen spricht jedoch vieles dafür, dass man sowohl mit dem Finanzierungsverfahren als solchem den richtigen Weg eingeschlagen als auch einen in jeder Hinsicht vertretbaren Deckungsgrad erreicht hat. Das System hat seine Bewährungsprobe offensichtlich bestanden und wird nicht ohne Grund als ein wesentlicher, unverzichtbarer Bestandteil unserer betrieblichen Altersversorgung und auch in anderen Ländern als beispielhaft angesehen.

Das System hat
seine Bewährungsprobe
bestanden

Künftige Risiken und Aufgaben

Auch wenn man mit dem bisherigen Verlauf der Insolvenzversicherung durchaus zufrieden sein kann, interessieren heute natürlich vor allem die künftigen Perspektiven. Denn wie bei jeder Form der Alterssicherung kann man von einer vollständigen Bewährung erst dann sprechen, wenn das System mehrere Jahrzehnte durchlaufen und die erwarteten Leistungen erbracht hat. Das vorliegende Finanzierungsverfahren bietet hierzu gute Voraussetzungen und hat sozusagen seine Zwischenprüfung bestanden. Doch ist es – ebenso wie andere Systeme – auch künftig Risiken ausgesetzt und möglicherweise Veränderungen unterworfen, die zusätzliche Vorkehrungen, Eingriffe oder Umstrukturierungen erforderlich machen könnten. Auf einige dieser mehr oder weniger realistischen, zumindest aber nicht von der Hand zu weisenden Entwicklungen soll aus heutiger Sicht im Folgenden kurz eingegangen werden.

In den vergangenen 2 Jahrzehnten haben sich einige der technischen, für die Kalkulation der Insolvenzversicherung wesentlichen Ausgangsdaten stark verändert,

so z. B. vermutlich die Zahl der Insolvenzen, ihre Verteilung im Rahmen unserer Wirtschaft, ihre Abhängigkeit von der Konjunktur usw. Weiterhin ist festzustellen, dass auch bei den Unternehmen mit sicherungspflichtiger betrieblicher Altersversorgung ein deutlicher struktureller Wandel sowohl auf der Verpflichtungsseite stattgefunden hat – also bei den gesicherten Personen und Ansprüchen – als auch auf der Finanzierungsseite, die vornehmlich für die Beitragsbemessung relevant ist.

Aktualisierung der Prognoserechnungen empfehlenswert

Es ist ohne weitere Untersuchungen schwer abzuschätzen, ob diese Veränderungen und ihre denkbare Fortsetzung einen nachhaltigen Einfluss auf die Finanzierung der Insolvenzsicherung haben werden. Zwar sprechen einige Argumente für die Stabilität und interne Ausgleichsfähigkeit des Systems schon auf Grund des gewählten Finanzierungsverfahrens, insbesondere auch dafür, dass der vor Einführung prognostizierte und 1983 nochmals bestätigte Beitragssatz von langfristig etwa 3 Promille auch künftig im Mittel nicht überschritten werden wird. Doch ist eine Aktualisierung der damaligen Prognoserechnungen, abgesehen von der heute veränderten und verbesserten Datenlage, schon deshalb angebracht, weil sich inzwischen nicht nur viele Sachverhalte, sondern insbesondere auch die Perspektiven für die betriebliche Altersversorgung verändert haben.

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass selbst tiefergehende exogene Veränderungen die Stabilität der Insolvenzsicherung nicht nachhaltig gefährden konnten. Das lag natürlich nicht nur am praktizierten Finanzierungsverfahren, sondern auch an der erfolgreichen Verteidigung ihrer prinzipiellen versicherungs- und arbeitsrechtlichen Grundlagen. So konnten sowohl die Verlängerung der Lebenserwartung, die in diesem Ausmaß 1974 noch nicht vorhersehbar gewesen ist, als auch zusätzliche arbeitsrechtliche und sozialpolitische Anforderungen aus der Rechtsprechung innerhalb des Systems gelöst oder durch ergänzende Vorschriften aufgefangen werden. Dies muss jedoch nicht automatisch für alle Veränderungen gelten, die auf die Insolvenzsicherung zukommen können.

Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen

Vielfach diskutiert wird beispielsweise eine Verkürzung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen. Der Gesetzgeber hätte eine solche Maßnahme unter sozialpolitischen Aspekten 1998 zwar gerne beschlossen, scheute aus fiskalischen Gründen aber deren Realisierung. Doch nur unter der Voraussetzung, dass mit den zusätzlichen arbeitsrechtlichen Verpflichtungen auch eine entsprechend weitergehende

Vorfinanzierung steuerlich zugelassen worden wäre, hätten die Unternehmen diese Veränderung ihrer betrieblichen Altersversorgung überhaupt akzeptieren und durchführen können. Sie ist daher damals gescheitert.

Für den PSVaG war dieses Junktim ebenfalls eine wesentliche Voraussetzung, wenn den zusätzlichen Verpflichtungen auch eine gleichermaßen erhöhte Beitragsbemessungsgrundlage in den einzelnen Unternehmen gegenüberstehen sollte. Anderenfalls hätte sich relativ kurzfristig ein erhöhter Beitragssatz eingestellt. Weniger deutlich ist jedoch, dass sich mit einer Absenkung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen und – allerdings nicht zwingend – paralleler Insolvenzsicherungs-fähigkeit der entsprechenden Ansprüche auch der Umfang der Insolvenzsicherung insgesamt ändern könnte. Denn die Zahl der Unternehmen, die bereits wenige Jahre nach Gründung insolvent werden, ist überproportional hoch, und es ist eine Tendenz festzustellen, wonach zunehmend junge Unternehmen aus aufstrebenden Branchen auch betriebliche Altersversorgung einführen. Ob dabei insbesondere die insolvenzpflichtigen Formen gewählt werden, wäre zu prüfen.

Die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen wird zwar vielfach gefordert und ist wohl auch zu erwarten, ihre Konkretisierung steht jedoch noch aus. Naheliegender, wenn auch nicht so deutlich erkennbar, sind andere Entwicklungen, die sich in der betrieblichen Altersversorgung zur Zeit langsam, aber in ihrer Tendenz eindeutig und wohl unaufhaltsam vollziehen.

Die unternehmensinterne Finanzierung wird zunehmend abgelöst oder ergänzt von externen Finanzierungsformen. Und auch die öffentliche Meinung tendiert zunehmend, ob sachlich begründet oder nicht, in diese Richtung.

Unternehmensinterne
Finanzierung wird
zunehmend von
externen Formen abgelöst

Nur selten ist damit – wegen der Lohnsteuerproblematik – ein Wechsel von den sicherungspflichtigen Versorgungsformen zu den sicherungsfreien Trägern, Direktversicherung und Pensionskasse, verbunden. Ein derartiger Übergang würde den Sicherungsbedarf, aber auch die Finanzierungsbasis der Insolvenzsicherung reduzieren und, würde er in größerem Umfang erfolgen oder erzwungen werden, eine Überprüfung der Finanzsituation der Insolvenzsicherung zur Folge haben müssen.

Wenn Wechsel stattfinden, so geschieht dies meistens jedoch im Bereich der sicherungspflichtigen Versorgungsformen, also z. B. in Richtung auf eine rückgedeckte Unterstützungskasse oder über zusätzliche unternehmensexterne Fonds als Ergänzung einer Rückstellungsfinanzierung.

Rein formal und rechtlich eindeutig abgesichert sind derartige Konstruktionen natürlich ebenso insolvenzgeschützt und beitragspflichtig wie ihre Vorgänger- oder Basismodelle. Wirtschaftlich betrachtet kann sich durch die Umstrukturierung das Insolvenzrisiko jedoch verändert haben, und zwar sowohl nach oben als auch nach unten hin, zulasten oder zu Gunsten des PSVaG und der ihn tragenden Risikogemeinschaft.

Man wird diese Tendenzen beobachten müssen und, sollten sie sich verstärken, gegebenenfalls auf die möglichen Entlastungen für das System ebenso reagieren müssen wie auf denkbare Belastungen oder sogar Einschränkungen der Operationsbasis.

Renaissance der betrieblichen Altersversorgung – mit unklarem Sicherungsumfang

Noch vor wenigen Jahren musste man generell einen weiteren Rückgang der betrieblichen Altersversorgung und damit auch langfristig eine deutliche Reduktion der Finanzierungsbasis für die Insolvenzversicherung befürchten. Eine solche Entwicklung würde im Übrigen auch unser Alterssicherungssystem insgesamt stark in Mitleidenschaft ziehen. Diese Gefahr ist heute zwar noch nicht gebannt, doch sprechen sowohl die Sachzwänge als auch erste Anzeichen aus der Praxis für eine Fortentwicklung und erneute Expansion der betrieblichen Altersversorgung. Offen scheint allerdings, ob mit dieser Renaissance sozialpolitisch die gleichen Sicherungsanforderungen einhergehen und ob in gleichem Umfang sicherungsfähige und -pflichtige Versorgungsträger gewählt werden, wie dies in der Vergangenheit der Fall war und bis heute Grundlage unserer Insolvenzversicherung ist.

Strukturelle Verschiebungen führen zwangsläufig auch zu einer Veränderung des Einsatzbedarfes und der Kalkulationsgrundlagen für die Insolvenzversicherung. Wenn, wie in den letzten Jahren zunehmend festzustellen, Versorgungszusagen beispielsweise nicht zusätzlich, sondern im Rahmen einer bestehenden Gehaltsvereinbarung erteilt werden, so können sich Fragen der definitorischen Abgrenzung, der Risikoverlagerung oder der Sicherungsgrenzen stellen.

Für das Finanzierungssystem des PSVaG geht es längerfristig darum, ob solche Verschiebungen in der Entgeltpolitik der Unternehmen, „vom Barlohn zum Versorgungslohn“, auch zu einer veränderten Beitrags-Leistungs-Relation beim Einzelnen oder auch für die Gesamtheit aller versicherten Unternehmen führen werden oder ob die Aktualisierung einiger Versicherungsbedingungen ausreicht, das System gerecht und stabil zu halten.

Recht bald wird sich noch eine weitere, grundsätzliche Frage stellen und beantwortet werden müssen: Soll der Arbeitnehmer vor dem Verlust des für seine Altersversorgung angesammelten Kapitals geschützt werden oder soll oder kann er dieses Anlagerisiko ganz oder zum Teil selbst tragen? Bei der herkömmlichen betrieblichen Altersversorgung gab und gibt es noch eine Zweiteilung in Kapital, das man aufgrund seiner aufsichtsrechtlichen Einbindung als vollständig abgesichert ansehen könnte, und in Kapital, das erst durch die Insolvenzsicherung, beide in Verbindung mit den arbeitsrechtlichen Risikoabsicherungs- und Schutzvorschriften, eine ausreichende Absicherung erhalten hat. Das System ist in sich konsistent, schlüssig und vollständig.

Mit dem Aufkommen neuer und ergänzender Finanzierungsformen, beispielsweise Spezialfonds bei Unterstützungskassen oder des sogenannten Asset Funding bei Pensionsrückstellungen, wird dieses System zwar noch nicht aufgebrochen, da auch diese Träger noch in den gegebenen Rechtsrahmen eingefügt werden müssen. Pensionsfonds, nach angelsächsischem Vorbild konstruiert, oder allgemein eine unternehmensexterne Kapitalanlage in Fonds, wie sie von der Investmentbranche für die betriebliche Altersversorgung außerhalb der herkömmlichen Versicherungsebene propagiert werden, weisen jedoch über das hergebrachte System hinaus. Sie können für den Arbeitnehmer prinzipiell keinen der Versicherungslösung und der Insolvenzsicherung vergleichbaren Schutz gegen Verlust oder Reduktion der Deckungsmittel für seine Altersversorgung bieten und müssten daher, würden sie Eingang in das System der betrieblichen Altersversorgung finden, insoweit als eine Lösung von geringerer Qualität, nämlich fehlender Insolvenzsicherung, anzusehen sein.

Neue Finanzierungsformen von geringerer Sicherungsqualität

Allerdings muss man als Arbeitnehmer darin nicht unbedingt auch einen Nachteil sehen. Etwa dann, wenn man der Chance auf höhere Renditen bei freier Anlage eine größere Bedeutung beimisst als dem Insolvenzrisiko und letzteres zu tragen bereit ist, wäre der Nachteil geringer einzustufen. Ebenso dann, wenn man derartige Produkte nur als zusätzliche Versorgungsleistungen oder -chancen versteht, deren Wegfall den grundlegenden Absicherungsbedarf nicht nachhaltig beeinträchtigen würde.

Falls es zu einer derartigen Erweiterung des Spektrums der betrieblichen Altersversorgung kommen wird, kann dies natürlich nicht ohne Einfluss und Reaktion seitens der herkömmlichen Insolvenzsicherung bleiben. Man kann sich – je nach gesetzgeberischer Ausgestaltung und tatsächlicher Realisierung in der

Praxis – sowohl eine Abnahme der Systeme mit Insolvenzschutz und damit eine Reduktion der Finanzierungsbasis und später auch des Sicherungsvolumens vorstellen, als auch eine Ausweitung des Sicherungsbedarfs, wenn dafür neue und den veränderten Anlage- und Sicherungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten angepasste gesetzliche Regelungen eingeführt werden. In jedem Fall werden sich die äußeren Gegebenheiten für die Insolvenzsicherung ändern, und möglicherweise wird man zu neuen Lösungen für veränderte Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung kommen müssen.

**Beitragsorientierte
Zusagen nach
angelsächsischem Vorbild**

Eine ähnliche, wenn auch nicht völlig vergleichbare Fragestellung ergibt sich für die Insolvenzsicherung aus einer anderen Neuerung, die wir in der betrieblichen Altersversorgung zunehmend feststellen. Der Gesetzgeber hat vor kurzem sogenannte beitragsorientierte Zusagen in das Kaleidoskop des Betriebsrentengesetzes eingeführt (§ 1 Abs. 6 BetrAVG), und der Gedanke der reinen Beitragszusagen (der so genannten Defined Contribution Plans in angelsächsischer Sprechweise) wird voraussichtlich weitergehende Bedeutung erlangen, sei es als Zusatzleistung oder gar als einzige Form einer betrieblichen Versorgungszusage in einem Unternehmen.

Im Extrem endet hier die Verpflichtung und damit auch das Risiko für den Arbeitgeber mit der erfolgten Beitragszahlung in die jeweilige Versorgungseinrichtung und besteht allenfalls noch in der Aufgabe, eine bestimmte Organisation bereitzustellen und – falls vereinbart – eine Mindestverzinsung für das angesparte Kapital zu garantieren.

Solange derartige nicht leistungs-, sondern beitragsbezogene Versorgungsregelungen sich im gegenwärtigen Rahmen des Betriebsrentengesetzes bewegen, muss sich für die Insolvenzsicherung die Situation nicht grundlegend ändern. Entsprechend ist es 1998 auch nur zu geringfügigen Ergänzungen der entsprechenden Vorschriften in den §§ 7 ff BetrAVG gekommen, und die Funktionsfähigkeit und Qualität der Einrichtung als solcher und ihres Finanzierungsverfahrens bleiben garantiert.

**Institution
Insolvenzsicherung als
Einrichtung der Anlage-
und Verzinsungssicherung?**

Gleichwohl kann man davon ausgehen, dass sich sowohl auf der Risikoseite als auch auf der Finanzierungsseite für den PSVaG direkte und indirekte Veränderungen in den Ausgangsvoraussetzungen ergeben werden. Sie könnten z. B. in einer Verminderung des Schadenpotenzials im Einzelfall,

aber auch in einem Rückgang des Sicherungsbedarfs und Finanzierungspotenzials insgesamt bestehen. Je mehr das Schwergewicht bei beitragsorientierten Zusagen und später vielleicht auch einmal bei reinen Beitragszusagen auf die Frage der Kapitalanlage und ihrer Verzinsung verlagert wird, desto mehr würde die Institution Insolvenzsicherung tendenziell zu einer Einrichtung der Anlage- und Verzinsungssicherung.

Damit stellt sich die Frage, ob der PSVaG dazu vorgesehen ist und in der Lage sein kann, auch das gegenüber der Absicherung von Unternehmensinsolvenzen vermutlich geringere (oder zumindest entsprechend gestaltbare) Risiko der Kapitalanlage abzusichern und damit derartigen Zusagen eine den bisher üblichen Zusagen vergleichbare soziale und arbeitsrechtliche Qualität zu verleihen.

Die erste Frage ist sicher zu verneinen, in der zweiten müsste man überprüfen, ob es nicht geeignete Lösungswege neben oder innerhalb des bestehenden Regelungsrahmens geben kann und sollte. Schließlich könnte der Gesetzgeber auch auf die Idee kommen, für die betriebliche Altersversorgung Formen und Wege zuzulassen, wie sie etwa von der Investmentbranche unter den Stichworten Pensionsfonds, Betriebsrentenfonds oder Altersvorsorge-Sondervermögen vorgeschlagen werden. Derartigen Einrichtungen fehlen in den bisherigen Modellvorschlägen noch für eine Altersversorgung wesentliche Sicherungselemente – so auch die Absicherung für den Fall des Kapitalverlustes oder von Teileinbußen an Kapital oder Verzinsung und damit an späterer Leistung.

Wenn man derartige Qualitätsdefizite für die betriebliche Altersversorgung zulässt und damit das Spektrum der möglichen Versorgungs- und Finanzierungswege, aber auch das der Leistungshöhen, der Absicherungen und Garantien erweitert, muss das für die 2. Säule insgesamt nicht generell von Nachteil sein. Die Qualitätsunterschiede müssen dann allerdings auch klar erkennbar sein und die unterschiedlichen Wege eine ihren jeweiligen Sachlagen entsprechende, differenzierende rechtliche und steuerliche Behandlung erfahren. Für die Insolvenzsicherung und ihre Träger würden sich bei einer solchen Entwicklung zwar keine direkten, im Laufe der Zeit jedoch indirekte Konsequenzen ergeben können.

Differenzierende
Behandlung der neuen
Formen der betrieblichen
Alterssicherung

Primär wäre die Frage zu stellen, ob und zu welchen Konditionen und Kosten sich die Qualität einer Insolvenzsicherung auch auf stärker anlageorientierte Einrichtungen wie Pensionsfonds ausdehnen ließe. Außerdem ist insbesondere

zu klären, ob und in welcher Weise man reagieren müsste, wenn sich durch die Einführung neuer Altersversorgungsprodukte nachhaltig eine Verschiebung zulasten der herkömmlichen insolvenzgeschützten Trägerformen abzeichnete. Es ist wohl nicht unbedingt davon auszugehen, dass die Zielvorstellungen, die 1974 eine wesentliche Grundlage für die Einführung der Insolvenzsicherung waren, auch heute noch in vollem Umfang von der Politik, den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern geteilt werden und für alle Versionen betrieblicher Altersversorgung realisiert werden müssten.

In die betriebliche Altersversorgung ist Bewegung gekommen und sie steht vor möglicherweise weitreichenden, tiefgreifenden Veränderungen. Dies wird nicht ohne Einfluss auf die Insolvenzsicherung sein und damit auch das bestehende und unverändert funktionsfähige Finanzierungsverfahren berühren. Man wird die weitere Entwicklung sorgfältig beobachten müssen und – egal wie sie sich nun abzeichnen und konkretisieren wird – sicher angemessen reagieren und gegebenenfalls auch agieren können. Das bestehende Finanzierungsverfahren ist jedenfalls flexibel und anpassungsfähig genug, um derartige Herausforderungen anzunehmen und sachgerechte Lösungen zu finden.

¹ Vgl. Höhne, G.: Gutachten der aba zur Insolvenzsicherung von Ruhegeldansprüchen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung, BetrAV 4/1974, S. 106.

² Zu den versicherungsmathematischen Voruntersuchungen vgl. Kap. IX des in Fußnote ¹ genannten Gutachtens, außerdem Heubeck, G.: Mathematische Grundlagen einer Insolvenz-Versicherung, BI DGVM XI/1973-74, S. 243; Muth, R.: Statistische Grundlagen einer Insolvenzsicherung betrieblicher Pensionszusagen, BI DGVM XI/1973 - 74, S. 253; zu einem versicherungsmathematischen Modell Heubeck, K.: Urnenmodelle und ihre Anwendung in der Versicherungsmathematik, BI DGVM XI/1973-74, S. 371.

³ Zu den Unterschieden der verschiedenen Finanzierungsverfahren enthält das in FN 1 genannte Gutachten eine anschauliche Grafik; sie ist in der Chronik, S. 222, wiedergegeben.

⁴ Vgl. Muth, R. in FN 2.

⁵ Muth, R.: Bemerkungen zur Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung aus Anlass der gegenwärtigen Bewährungsprobe, BetrAV 4/1983, S. 105.

⁶ Die Mathematiker hatten einen von Anfang an vorzunehmenden Prämienzuschlag zum Aufbau einer nach risikothoretischen Grundsätzen zu bildenden Schwankungsreserve vorgeschlagen, doch wurde dies nicht realisiert. Vgl. FN 2.

Chronik

- 25 Jahre Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung

25 Jahre Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung – eine Wirtschaftsgeschichte

Vorbemerkung

Die Unternehmensgeschichte des Pensions-Sicherungs-Vereins Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit stützt sich weitgehend auf die Aufzeichnungen von Dr. Jürgen Paulsdorff, der als langjähriges Vorstandsmitglied von Anfang an dabei war. Er hat die Geschichte des PSVaG maßgeblich beeinflusst und manches Detail festgehalten, das in seiner persönlichen Erinnerung verwurzelt ist.

Zur Konzeption der folgenden Darstellung sei bemerkt, dass diese sich an einen Leserkreis wendet, der den PSVaG als Selbsthilfeeinrichtung der deutschen Wirtschaft im Prinzip kennt und zumindest in Grundzügen weiß, worum es sich bei der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung auf Grund des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 handelt. Insofern kann auf eine Einbindung in die allgemeine politische, wirtschaftliche und sozialpolitische Situation verzichtet werden.

Das Ergebnis ist vielmehr eine Art Reportage über das sozialpolitische Geschehen, das zur Gründung des PSVaG führte, eine Erinnerung an Namen und Fakten sowie eine zusammenfassende Darstellung des Wirkens des PSVaG auf der Zeitschiene aus der Sicht von Beteiligten und Betroffenen.

Institutionell waren und sind beteiligt die 3 Gründungsmitglieder des PSVaG, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) und der Verband der Lebensversicherungsunternehmen, aufgegangen im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV).

Nicht nur sie, sondern ebenso die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) hat sich in ihrem berühmten aba-Gutachten 1974 große Verdienste um die Grundlegungen der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung erworben.

Beteiligt sind in der Folge namentlich die Organmitglieder des PSVaG, und betroffen sind all jene Arbeitgeber, die mit beträchtlichen Beiträgen im Laufe der Zeit den PSVaG finanziert und als „ihre“ Selbsthilfeeinrichtung unterstützt haben.

Betroffene sind auch die vielen Rentner und Versorgungsberechtigten, denen der PSVaG nach der Insolvenz ihres früheren Arbeitgebers einen unter Umständen nicht unbeträchtlichen Teil ihrer Alterssicherung aufrechterhalten hat.

Die Herausgeber danken Herrn Dr. Jürgen Paulsdorff für die Unterstützung und die Genehmigung, seine persönlichen Aufzeichnungen in geraffter Form für diese Chronik verwenden zu können.

Die ersten Überlegungen – 1968-1972

Eine Unternehmensgeschichte beginnt mit dem Gründungsdatum, zumal dieses im Allgemeinen die geringsten Probleme aufwirft. Da aber beim PSVaG einiges ein wenig anders ist als bei „normalen“ Unternehmen, ist die Frage nach dem exakten Gründungsdatum leichter gestellt als beantwortet.

4 Gründungsdaten sind ihre Geschichte wert

Hierzu bieten sich 4 Daten an, und zwar der 7. Oktober 1974, an dem die drei Gründungsmitglieder, nämlich die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundesverband der Deutschen Industrie und der Verband der Lebensversicherungsunternehmen übereinkamen, den Pensions-Sicherungs-Verein, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) zu gründen, welcher allerdings ohne die nachfolgende Genehmigung durch das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen zur Aufnahme des Geschäftsbetriebs noch nicht rechtsfähig war.

Als nächstes Datum käme die nach dem In-Kraft-Treten des Betriebsrentengesetzes am 23. Dezember 1974 erteilte Genehmigung des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen zur Aufnahme des Geschäftsbetriebes in Betracht, die dem PSVaG die Rechtsfähigkeit und die Eintragung im Handelsregister bescherte.

Sozialpolitisch gesehen fällt die Gründung auf den 1. Januar 1975. An diesem Tag hatte der PSVaG nach den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes seine

Geschäftstätigkeit aufzunehmen mit der Maßgabe, dass er fortan für alle Insolvenzen eintrittspflichtig wurde, die ab diesem Tag eintraten und den Verlust an betrieblichen Versorgungsleistungen zur Folge hatten.

Für die Unternehmensgeschichte bedeutsam kann schließlich der Zeitpunkt sein, ab dem die ersten Rentner vom PSVaG Geld erhielten. Dies begann am 1. Juli 1975, als der PSVaG nach den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes seine Leistungen aufnehmen musste und pflichtgemäß auch den ersten 600 Rentnern einen Leistungsbescheid zugestellt hatte.

Bis es dazu kam, war ein hochinteressantes Stück Geschichte der deutschen Sozialpolitik abgelaufen.

Wir schreiben den 1. Juli 1968, als der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung auf eine kleine Anfrage der FDP-Bundestagsfraktion über die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung den hohen Stellenwert dieser betrieblichen Sozialleistung unterstrich – ungeachtet der Tatsache, dass aus Sicht der Bundesregierung gewisse Verbesserungen anzustreben seien. Dabei handelte es sich insbesondere um die Stichworte „Unverfallbarkeit“ und „Anpassung“ betrieblicher Versorgungsleistungen sowie um weitere Problemkreise, die später im Betriebsrentengesetz ihre Regelung gefunden haben, so z. B. das Auszehrungsverbot. Von besonderem Interesse war die Ankündigung der Bundesregierung, sie prüfe zur Zeit, „wie die Zahlung der erworbenen Pensionsansprüche sichergestellt werden kann, wenn das pensionszusagende Unternehmen in Finanzierungsschwierigkeiten gerät“.

Eine hochinteressante
Entscheidung
deutscher Sozialpolitik

Dies war der Anstoß zu einer breiten sozialpolitischen Diskussion. Im Rahmen der sozialpolitischen Gesprächsrunde des damaligen Bundesarbeitsministers Walter Arendt hatte sich eine besondere Arbeitsgruppe der Sozialpartner zusammgefunden, um eine Verbesserung des Betriebsrentenrechts auszuloten. Von Seiten der Arbeitgeber zählten die Herren von Hassell, Siemens AG, Mangelsdorff, Gutehoffnungshütte Aktienverein (später beide Mitglied im Beirat des PSVaG) und Paulsdorff, damals noch BDA, zu der Gruppe.

Die Gewerkschaften hatten u. a. die späteren Beiratsmitglieder Alfred Schmidt vom DGB und Dittmar von der DAG entsandt. Thematisch standen im Vordergrund die Fragen der Unverfallbarkeit sowie der Anpassung. Zur Insolvenzsicherung gab es noch keine konkreten Lösungsansätze.

Kleiner Fleck auf dem blanken Schild der betrieblichen Altersversorgung

Eine eigene Dynamik brachte der Vorschlag des Geschäftsführers der aba, Dr. Höhne, seitens seiner Organisation ein Forschungsgutachten zum Thema „Die Insolvenzversicherung von Ruhegeldansprüchen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung“ zu erstellen, wenn die Bundesregierung der aba einen entsprechenden Gutachtenauftrag erteilen würde. Das ist dann am 2./8. Juli 1971 geschehen mit der Maßgabe, dass in dem Gutachten berücksichtigt werden sollten:

- Darstellung des derzeitigen Rechtszustandes aufgrund einer Analyse von Literatur und Rechtsprechung
- Herausarbeitung der Probleme bei den verschiedenen Formen betrieblicher Altersversorgung
- Darstellung bereits angewandter Möglichkeiten einer Insolvenzversicherung
- Vorschläge für die Regelung der Insolvenzversicherung bei den verschiedenen Formen der betrieblichen Einrichtungen und Maßnahmen zur Alterssicherung.

Vor dem Startschuss – 1973

Im Ausgangspunkt ging es für die Arbeitgeberverbände zunächst einmal darum, mit einem gesunden Selbstbewusstsein diesen „kleinen Fleck auf dem blanken Schild der betrieblichen Altersversorgung“ selber wegzuputzen, wie es ein bedeutender Vertreter im Arbeitgeberlager einmal formuliert hat.

Lösung auf privatwirtschaftlicher Basis angestrebt

Bei der Erörterung des Insolvenzversicherungsproblems drängte die BDA darauf, für die größte und bedeutendste freiwillige betriebliche Sozialleistung eine Lösung auf privatrechtlicher und privatwirtschaftlicher Grundlage zu finden.

Maßgebliche Vertreter der privaten Versicherungswirtschaft und der Bundesvereinigung verabredeten die Gründung von Kommissionen und Arbeitskreisen.

Ein Arbeitskreis, die Fachkommission I der Planungsgruppe des Lebensverbandes, befasste sich mit „Gesetzgebung, Satzung und Gründung“. Die Lebensversicherer wiesen zu Recht darauf hin, dass sie wohl das Abwicklungsrisiko mit dem spezifischen Risiko der Langlebigkeit tragen könnten, dass aber das eigentliche Insolvenzrisiko von einem von den Arbeitgebern zu gründenden Träger übernommen werden müsste. In der Tat gab es auf dem deutschen Versicherungsmarkt keine geeignete Versicherungssparte für dieses Risiko.

Kernfragen drängten auf Lösung: Wer trägt das Insolvenzrisiko, ist es versicherbar und wer versichert wen?

Auch im aba-Gutachten, das am 12. März 1974 übergeben wurde, war die Frage offen geblieben, wie viele Arbeitgeber von Insolvenzen betroffen werden und wie viele Ruhegeldansprüche und Anwartschaften infolge Zahlungsschwierigkeiten untergehen. Es gab zu dieser Zeit keine Vorstellungen oder Statistiken darüber, ob bei den insolvent gewordenen Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung bestand und wie viele Versorgungsberechtigte hiervon erfasst waren.

Den Durchbruch brachte schließlich die Erkenntnis, dies zwar das Risiko einer Unternehmensinsolvenz nicht versicherbar ist, weil das auf ein betriebswirtschaftliches perpetuum mobile hinauslaufen würde, dass aber ein Unternehmen an seinen Verpflichtungen aus betrieblicher Altersversorgung auch nicht ursächlich insolvent geht. Diese stellen nämlich nicht den Gegenstand unternehmerischen Handelns dar, sondern sind immer nur eine Nebenleistung.

In der Regel sind eben, je nachdem ob man von der Überschuldung oder der Zahlungsunfähigkeit als Insolvenzursache ausgeht, andere Faktoren unternehmerischen Handelns Auslöser und Ursache einer Insolvenz.

War die Frage, dass man sich einer Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung nähern könnte, im Grundsatz positiv beantwortet, so stellte sich das nächste Problem mit der Frage: Wer versichert wen?

Auch dieser Aspekt erwies sich schwieriger als vorgestellt. Im Vordergrund stand zunächst die Frage: Freiwilligkeit oder Zwang? Aus ihrem Selbstverständnis als freie Unternehmer in einer freien Marktwirtschaft waren die Arbeitgeber davon ausgegangen, dass es sich auch bei der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung nur um eine freiwillige Versicherung handeln könnte. Dem stand das Argument gegenüber, dass sich diejenigen Unternehmen, die sich

einer solchen Versicherung freiwillig anschließen würden, ein eher geringes Insolvenzrisiko darstellten. Andererseits würden insolvenzgefährdete Unternehmen in der wirtschaftlichen Krise nicht auch noch bereit und in der Lage sein, Versicherungsprämien zu Gunsten ihrer versorgungsberechtigten Belegschaft zu leisten.

Zum Verständnishintergrund gehört die Tatsache, dass die betriebliche Altersversorgung nicht nur privatrechtlich konstruiert ist, sondern auch eine herausragende freiwillige betriebliche Sozialleistung der Unternehmen darstellt, so dass es auch von daher nahe lag, für die Insolvenzsicherung nicht nur eine privatrechtliche, sondern auch eine freiwillige Versicherungslösung in Betracht zu ziehen. Andererseits implizierte eine öffentlich-rechtliche Problemlösung (über eine eigenständige Bundesanstalt oder in Anlehnung an bestehende Sozialversicherungseinrichtungen) sofort die für diese typische Versicherungspflicht.

Auch das aba-Gutachten näherte sich mit einem neutral angedachten „Pensions-Sicherungs-Institut“ (PSI) einem eigenständigen Träger für das Risiko der Insolvenzsicherung, der „privatrechtlichen Charakter haben (...) und damit wohl auch am besten dem privatrechtlichen Charakter der betrieblichen Altersversorgung gerecht (würde)“.

**Dr. Hanns Martin Schleyer
kündigt die Selbsthilfeeinrichtung der Wirtschaft an**

Der neu gewählte Präsident der BDA, Dr. Hanns Martin Schleyer, erklärte auf der Mitgliederversammlung am 7. Dezember 1973 das Ergebnis der Vorarbeiten der 3 Verbände in seiner Grundsatzrede:

„Die Bundesvereinigung hat sich daher bereits seit geraumer Zeit mit der rechtlich wie technisch außerordentlich schwierigen Lösung einer Insolvenzversicherung in der betrieblichen Altersversorgung befasst. Die Vorarbeiten sind so weit gediehen, dass ich der Öffentlichkeit heute mitteilen kann, dass die Bundesvereinigung zusammen mit der Lebensversicherungswirtschaft und im Einvernehmen mit dem BDI die Absicht hat, eine Selbsthilfeeinrichtung der Wirtschaft zur Insolvenzversicherung betrieblicher Altersversorgungsansprüche ins Leben zu rufen. Diese soll unter zwei Leitgedanken stehen:

- 1. Entsprechend der privatrechtlich konstruierten betrieblichen Altersversorgung kommt für uns auch eine Insolvenzversicherungs-Einrichtung nur in privatrechtlicher Form in Betracht. Ebenso wie der Bundesrat lehnen wir eine zentrale staatliche Einrichtung zu diesem Zweck entschieden ab.*

2. *Die Versorgungsbereitschaft der Betriebe darf durch eine Insolvenzversicherung nicht beeinträchtigt werden, d. h. der Arbeitgeber muss wie bisher die freie Entscheidung über Gestaltungsform, Art und Umfang der Versorgung behalten; die Aufwendungen hierfür sollten in der bisherigen Weise den Betrieben bis zum Versicherungsfall zur Verfügung stehen können.*

Die Bundesvereinigung vertraut auf die Bereitschaft und die Einsicht der Unternehmen, sich unter diesen Umständen bei einem von ihr ins Leben gerufenen Pensionssicherungsinstitut gegen das Risiko der Insolvenz zu versichern, um ihren Mitarbeitern für diesen Fall die Rechte aus der betrieblichen Altersversorgung zu erhalten.

An Bundesregierung und Bundestag richten wir die dringende Bitte, diese erfolgsversprechende Initiative der Wirtschaft nicht durch gesetzliche Reglementierungen zu behindern, sondern sie erforderlichenfalls durch flankierende Maßnahmen zu unterstützen."

Das politische Timing dieser grundsätzlichen Bereiterklärung der Wirtschaft war insofern hervorragend, als nur einen Tag zuvor am 6. Dezember 1973 im Deutschen Bundestag die 1. Lesung eines Gesetzentwurfs zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung über die politische Bühne gegangen war – freilich noch ohne einen Abschnitt über die Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung.

Der Bundesrat hatte in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung als erstes seiner Auffassung Ausdruck verliehen, dass im Verlauf des weiteren Gesetzgebungsverfahrens zusätzliche Regelungen in den Gesetzentwurf aufzunehmen seien, die den Anspruch des Arbeitnehmers auf betriebliche Altersversorgung gegen möglichst alle Formen der Insolvenz des Arbeitgebers oder sonstiger Leistungsträger absichern sollten. Nur auf diese Weise könne das Ziel des Gesetzentwurfes verwirklicht werden, dem Arbeitnehmer eine ergänzende Altersversorgung zu gewährleisten. Dabei sprach sich der Bundesrat für gemeinsame Garantiehaftungsverbände der Betriebe und die bereits vorhandenen Versicherungseinrichtungen als Träger der Insolvenzsicherung aus. Schwierigkeiten bei der Durchführung der Insolvenzsicherung könnten durch Einführung eines Kontrahierungszwanges vermieden werden: „Eine zentrale staatliche Einrichtung zur Sicherung der betrieblichen Altersversorgung ist nicht notwendig.“

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung in der öffentlichen Diskussion

Die Bundesregierung hatte in ihrer Gegenäußerung diese Auffassung des Bundesrates geteilt und erklärt, dass sie bereits seit einiger Zeit an einer Konzeption zur Lösung dieses Problems arbeite. Es sei damit zu rechnen, dass noch im Laufe des weiteren Gesetzgebungsverfahrens ein Formulierungsvorschlag unterbreitet werden würde.

Die Gründungsvoraussetzungen – 1974

Das Jahr 1974 war von Aktivitäten auf allen Seiten geprägt. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung erbat von den Arbeitgebern konkrete Pläne zur Einrichtung einer Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung.

In einem von der Bundesvereinigung in Auftrag gegebenen Gutachten kam Prof. Dr. Georg Heubeck zu dem Ergebnis, dass das Kapitaldeckungsverfahren zu teuer und ein Abschnittsdeckungsverfahren für die Finanzierung vorzuziehen sei. Zu der Frage einer Trennung von „PSI“ und einem Abwicklungsträger waren die Gutachter der Ansicht, dass die Trennung an sich nicht nötig, aber aus verwaltungs- und finanztechnischen Gründen zweckmäßig und auch billiger sei.

Gutachten von Prof. Dr. Heubeck mit der Empfehlung eines Abschnittsdeckungsverfahrens für die Finanzierung

Neben der Frage des geeigneten Versicherungsträgers und der weiteren Frage nach der Versicherungspflicht beschäftigte die Frage nach der kostengünstigsten Finanzierung die Arbeitgeber am meisten. Auch in den Diskussionen mit der Lebensversicherungswirtschaft spielte diese Frage naturgemäß eine große Rolle, wobei die Lebensversicherer ein volles Kapitaldeckungsverfahren für die Insolvenzversicherung vorgezogen hätten.

Zwei grundsätzliche Papiere dokumentieren die Position der BDA im Vorfeld der PSV-Gründung:

- Das erste mit Überlegungen für eine privatwirtschaftliche Lösung der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung vom 15. Januar 1974
- Das zweite vom 10. Juni 1974 ist die Antwort auf eine detaillierte Anfrage des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 29. Mai 1974.

Ausgangspunkt beider Papiere war die privatwirtschaftliche Form der Insolvenzversicherung. Begründet wurde sie damit, dass die betriebliche Altersversorgung privatrechtlich konstruiert sei und ihre Ausgestaltung seit jeher in der Hand des Arbeitgebers gelegen hätte. Zur Freiwilligkeit der Mitgliedschaft der Unternehmen bei einer Einrichtung zur Insolvenzversicherung zeichnete sich ein Meinungswandel ab. In dem Papier vom 10. Juni (und einem 10 Tage später am 20. Juni entsprechend formulierten Brief an den Bundesarbeitsminister) heißt es wörtlich: „Wenn der Gesetzgeber entsprechend den „Grundzügen“ (des Bundesarbeitsministeriums vom 29. Mai 1974) einen Kontrahierungszwang für alle Arbeitgeber mit betrieblichen Versorgungseinrichtungen vorsehen sollte, muss dies bei der Beitragsbemessung ebenso berücksichtigt werden wie die Tatsache, dass eine Beendigung der Insolvenzversicherung nicht in Betracht kommt.“

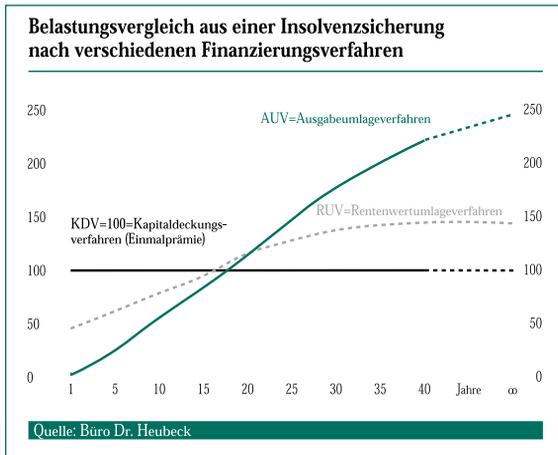
In der Frage des Finanzierungsverfahrens kam die Bundesvereinigung im Übrigen schon im Januar 1974 – zunächst wohl auf Grund der schwedischen Erfahrung – zu einem Beitragssatz von 3 Promille des unter Risiko bestehenden Betrages, also der Soll-Rückstellung für laufende Rentenleistungen und unverfallbare Anwartschaften in der Form eines Kapitaldeckungsverfahrens. Danach sollte unterschieden werden zwischen den bereits laufenden Renten und den Anwartschaften aus eingetretenen Insolvenzfällen. Für erstere sollte der Kapitalwert gegebenenfalls mit einer 5-jährigen Amortisationsdauer beitragsmäßig abgedeckt, für die Anwartschaft nur eine Risikoprämie für den vorzeitigen Todesfall und Invalidität erhoben werden.

Die freiwillige
Insolvenzversicherung
ist vom Tisch

Grundsätzlich gab es die gleichen Möglichkeiten, wie sie bei der Sozialversicherung oder der betrieblichen Altersversorgung praktiziert werden:

1. Reine Umlage nur für laufende Renten
(AUV = Ausgabenumlageverfahren)
2. Kapitaldeckung für Anwartschaften und Renten
(KDV = Kapitaldeckungsverfahren)
3. Kapitaldeckung nur für Renten
(RUV = Rentenwertumlageverfahren).

Die Grafik von Professor Dr. Heubeck zeigt, dass der reine Bedarf zur Bestreitung der jährlichen Ausgaben für laufende Renten (AUV) mit sehr geringem Aufwand



einsetzt, dann aber zwischen 15 und 20 Jahren nach Schaffung der Institution den Jahresbedarf beim Kapitaldeckungsverfahren (KDV) überschreitet und schließlich – im theoretischen Beharrungszustand – zu nahezu 250 Prozent des Jahresaufwands nach dem Kapitaldeckungsverfahren führt.

Demgegenüber setzt das Rentenwertumlageverfahren (RUV) mit einem Jahresbedarf von etwa der Hälfte desjenigen beim KDV ein, übersteigt den KDV nach etwa 15

Jahren und strebt im Beharrungszustand langfristig einem Jahresaufwand von 144 Prozent – gemessen am KDV-Bedarf – zu.

In den Papieren der BDA wurden zwei Phasen der Insolvenzsicherung unterschieden: die Sicherung und die Abwicklung.

Für die Sicherung wurde die Gründung eines Privatrechtsträgers vorgesehen, der die Verpflichtung aus den Versorgungszusagen übernehmen und die Mittel aus Beiträgen für die Weiterführung der Versorgungsanwartschaften und laufenden Renten bereitstellen sollte.

Beschlusslagen zur Abwicklung der Insolvenzsicherung

Es heißt hierzu in dem Papier der Bundesvereinigung vom 10. Juni 1974:

„Im Unterschied zu den beiden anderen genannten möglichen Trägern einer Insolvenzsicherung (den Berufsgenossenschaften und der Lastenausgleichsbank, d. Hrsg.) treffen wir zusammen mit der Lebensversicherungswirtschaft bereits seit geraumer Zeit eingehende Vorkehrungen für die Gründung eines Privatrechtsträgers für die Insolvenzsicherung. Wir stehen auch schon mit dem Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen in einem intensiven Kontakt, um u. a. durch eine Vorprüfung der Satzung, der Allgemeinen Versicherungsbedingungen und des Geschäftsplans die technischen Modalitäten so weit wie möglich abzuklären. Dass der formelle Genehmigungsantrag erst auf Grund der konkreten Gesetzesfestlegung gestellt werden kann, bedeutet nicht, dass nicht unter

bestimmten Prämissen die Konstruktion eines Privatrechtsträgers in der Form eines VVaG mit der Aufsichtsbehörde abgeklärt werden könnte. Auf diese Weise kann das formelle Genehmigungsverfahren abgekürzt werden, wenn der Antrag nach Verkündung des Gesetzes offiziell gestellt wird. Die Befürchtung, dass die Gründung eines Privatrechtsträgers eine unangemessene Verzögerung der Insolvenz-sicherung bedeuten könnte, ist damit unbegründet.“

Die Abwicklung sollte durch die Lebensversicherungswirtschaft erfolgen, da diese das Know-how habe und mit den bei ihr vorhandenen Einrichtungen rationell und kostengünstig arbeiten könnte. Die Beschlusslage lief auf ein Modell hinaus, bei dem sich der Träger der Insolvenz-sicherung seiner Verpflichtungen aus laufenden Leistungen durch Abschluss von Versicherungen bei der Lebensversicherungswirtschaft entledigen könnte. In diesem Fall sollte der Arbeitnehmer einen unmittelbaren Versicherungsanspruch gegenüber den Lebensversicherungen eingeräumt erhalten. Der Träger der Insolvenz-sicherung sollte als Versicherungsnehmer mit einem Konsortium aller interessierten Versicherungsunternehmen einen Gruppenversicherungsvertrag abschließen, für den ein eigener Abrechnungsverband eingerichtet werden sollte.

Nachdem der Name Pensions-Sicherungs-Institut (PSI) vom aba-Gutachten belegt war, entschieden sich die Gründer und Geburtshelfer für „Pensions-Sicherungs-Verein“, satzungsmäßig abgekürzt als PSVaG, um in der Abkürzung den Gegenseitigkeitscharakter der Einrichtung nachdrücklich zu betonen.

Das „Kind“
bekam einen Namen

Neben dem Namen mussten auch Betriebsmittel beschafft werden. Nach den Vorstellungen des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen war ein Gründungsstock bereitzustellen, der üblicherweise von sogenannten Garanten gezeichnet wird. Parallel dazu war auch noch eine Verlustrücklage in gleicher Höhe wie der Gründungsstock zu bilden. In dem gleichen Ausmaß, in dem die Verlustrücklage aufzubauen war (in den ersten 5 Geschäftsjahren jährlich 1,4 Mio. DM, danach jährlich 0,6 Mio. DM), war auch der Gründungsstock durch Rückzahlung der Einlagen zu tilgen.

Der Gründungsstock von 10 Mio. DM wurde zur Hälfte von der Lebensversicherungswirtschaft zugesagt. Die andere Hälfte hätte durch die BDA bereitgestellt werden müssen. Da diese aber satzungs- und haushaltsmäßig hierfür nicht über eigene

Erste Schwierigkeiten beim
Aufbringen des Grund-
stocks bald ausgeräumt

Mittel verfügte, mussten die Arbeitgeber sich an Verbände und größere Unternehmen wenden – mit Erfolg.

Die Abstimmungen mit den Gewerkschaften über das Projekt einer privatrechtlich und privatwirtschaftlich konzipierten Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung waren zunächst zweifach belastet:

- Einerseits hatten sich die Gewerkschaften für die Berufsgenossenschaften als Träger einer Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung ausgesprochen.
- Andererseits war das Thema „Mitbestimmung“ in jener Zeit ein Reizthema zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Da es um die Sicherung von Arbeitnehmerrechten ging, war ein gewisses Einverständnis mit den Gewerkschaften auch aus der Sicht der Arbeitgeber wünschenswert. Andererseits wollten diese bei ihrer Selbsthilfeeinrichtung keine klassische Mitbestimmung der Gewerkschaften haben, zumal das Ziel der Erhaltung und Stärkung der Privatautonomie der betrieblichen Altersversorgung nicht gefährdet werden sollte.

Die Gewerkschaften erkannten wiederum die auch aus ihrer Sicht bemerkenswerte sozialpolitische Initiative der Arbeitgeber zur Gründung eines Trägers der Insolvenzversicherung und verzichteten insoweit auf die Fortsetzung der Mitbestimmungsdebatte.

Kompromiss mit den Gewerkschaften

Der Kompromiss, der schließlich auch unter Vermittlung durch das Bundesarbeitsministerium gefunden wurde, war die satzungsmäßige Installierung eines Beirats von 12 Mitgliedern mit der Aufgabenstellung, Aufsichtsrat und Vorstand zu beraten. Die Zusammensetzung aus je 4 Mitgliedern von Lebensversicherungsunternehmen, mit denen der PSVaG Versicherungsverträge abschließt, der Mitglieder des PSVaG und der Arbeitnehmer dieser Mitglieder erschien sachgerecht und war geeignet, insbesondere „die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften sowie sonstige selbständige Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung“ (§ 21 Abs. 2 der Satzung) an der Durchführung der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung zu beteiligen.

Parallel zu den Gründungsaktivitäten wurde von Arbeitgebern und Versicherungswirtschaft am 7. Juni 1974 ein eigener Gesetzesvorschlag zur Einfügung eines Abschnitts Insolvenzversicherung in den Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vorgestellt. Neben den Einwirkungen im politisch-parlamentarischen Raum galt es, das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen für das Vorhaben zu interessieren.

Abgesehen von der Besonderheit des Versicherungsgegenstandes, der in der Geschichte der deutschen Versicherungswirtschaft kein Vorbild hatte, war es wegen des öffentlich-rechtlichen Charakters der Veranstaltung mit Zwangsbeitrag und bestimmter Modalitäten des Finanzierungsverfahrens (z. B. nicht ausfinanzierte Anwartschaften) keineswegs sicher, dass es gelingen würde, die Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung als eine privatrechtliche Versicherungseinrichtung unter der Aufsicht des hierfür zuständigen Bundesaufsichtsamts für das Versicherungswesen zu etablieren.

Aufgeschlossenes Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen bei Vorgesprächen und der Antragsprüfung

Aber das Bundesaufsichtsamt war dem Vorhaben gegenüber informell aufgeschlossen und formell entscheidungsfreudig. BDA und Lebensverband stellten unter dem 19. Juni 1974 einen Vorprüfungsantrag mit Überlegungen und Unterlagen für die Gründung des PSVaG, damit der vom Gesetzgeber voraussichtlich äußerst knapp bemessene zeitliche Rahmen für die Verwirklichung der Insolvenzversicherung eingehalten werden konnte. Dem Antrag waren Thesen über den möglichen Inhalt einer gesetzlichen Regelung der Insolvenzversicherung beigelegt, der Entwurf einer Satzung für den PSVaG, ferner der Entwurf technischer Grundlagen für die Insolvenzversicherung mit einem Anfangsbeitrag von nur 1,5 Promille der versicherten Leistung und einer Schwankungsreserve, aus der dann später der Ausgleichsfonds geworden ist.

Die Konturen der Organisation zeichneten sich klarer ab, als durch Verfügung des Bundesaufsichtsamts für das Versicherungswesen vom 23. Dezember 1974 die erste Satzung genehmigt wurde. Auch die Parteien der damaligen sozialliberalen Koalition hatten sich grundsätzlich darauf geeinigt, den Gesetzentwurf zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung um einen Abschnitt Insolvenzversicherung zu erweitern und zum Träger der Insolvenzversicherung den von Arbeitgebern privatrechtlich angedachten Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit zu bestimmen.

Politischer Erfolg bei der Erweiterung des Gesetzentwurfs zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung um die Insolvenzversicherung



Dr. Hanns Martin Schleyer, erster Vorsitzender des Aufsichtsrats des PSVaG vom Dezember 1974 bis 18. Oktober 1977

Am juristischen Gründungsdatum des PSVaG, dem 7. Oktober 1974, versammelten sich im Haus der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände vor dem Notar Dr. Reuter der stellvertretende Hauptgeschäftsführer der BDA, Dr. Himmelreich, Dr. Walther für den Bundesverband der Deutschen Industrie und das Vorstandsmitglied Dr. Ehler für den Verband der Lebensversicherungsunternehmen. Für die von ihnen vertretenen Verbände gründeten sie einen Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit unter der Firmierung „Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit – PSVaG“ – mit Sitz in Köln.

Von den Gründungsmitgliedern wurde die Satzung für den PSVaG festgestellt und abweichend von der entsprechenden Satzungsbestimmung ein vorläufiger Aufsichtsrat von

6 Personen bestellt. Für den satzungsgemäß 12-köpfigen Aufsichtsrat war bestimmt worden, dass die BDA 6, der BDI 2 und der Lebensverband 4 Mitglieder benennen sollten. Diese Regel, die ursprünglich der Interessenwahrung der 3 Gründungsmitglieder dienen sollte, ist aber im Laufe der Zeit relativiert worden.

Bestellung von Vorstand und Aufsichtsrat

Zur Deckung der Betriebskosten stellten die Gründerverbände dem PSVaG für die Zeit von der Gründung bis zur Zulassung zum Geschäftsbetrieb einen Betrag von 300.000 DM unverzinslich zur Verfügung, der von den 3 Verbänden zu gleichen Teilen aufzubringen und vom PSVaG innerhalb eines Monats nach Zulassung zum Geschäftsbetrieb – aus dem dann vorhandenen Gründungsstock – zurückzuzahlen war.

Zu vorläufigen Vorstandsmitgliedern wurden Dr. Paulsdorff und Dipl.-Math. Ernst Grevemeyer, ein im Ruhestand befindliches Vorstandsmitglied der Karlsruher Lebensversicherung, bestellt.

Gemäß § 12 der neugefassten Satzung wurden zu Mitgliedern des ersten Aufsichtsrats bestellt:

- Dr. Hanns Martin Schleyer,
Vorstandsmitglied der Daimler Benz AG, Stuttgart
- Dr. Werner Doetsch,
Stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln
- Professor Dr. Georg Heubeck,
Dipl.-Versicherungsmathematiker, Köln
- Dr. Dietrich Köhler,
Vorstandsmitglied der Chemische Werke Hüls AG, Marl
- Dr. Hans Hellmut Krause,
Rechtsanwalt, Hauptgeschäftsführer der Landesvereinigung der industriellen Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e.V., Düsseldorf
- Dr. Gerhard Lohauß,
Vorstandsmitglied der Continental-Gummiwerke AG, Hannover
- Wilhelm Hardt,
Vizepräsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie, Teilhaber der Firma Johann Wülfig & Sohn, Kammgarnspinnerei, Remscheid
- Dr. Gottfried Walther,
Rechtsanwalt, Leiter der Rechtsabteilung des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e.V., Köln
- Generaldirektor Paul Werner,
Vorsitzender des Vorstands der Bayernversicherung, München
- Generaldirektor Arno Bäumer,
Vorsitzender des Vorstands der Allianz Lebensversicherungs-AG, Stuttgart
- Direktor Gerhard Laskowski,
Vorstandsmitglied im Gerling-Konzern, Köln
- Dr. Hans Jörg Ehler,
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Verbandes der Lebensversicherungs-Unternehmen e.V., Bonn

In der konstituierenden Aufsichtsratssitzung am 16. Dezember 1974 wurde Dr. Hanns Martin Schleyer zum Vorsitzenden gewählt. Die Wahl des stellvertretenden Vorsitzenden fiel auf Generaldirektor Paul Werner.

Mit kleiner Mannschaft startete der PSVaG Anfang 1975 in angemieteten Büroräumen der BDA in Köln.

Zentrale Aufgabe war die Mitglieder-Erfassung. Die bei den Industrie- und Handelskammern adressmäßig erfassten 430.000 Firmen wurden unmittelbar befragt, ob sie betriebliche Altersversorgung durchführen oder nicht.

Aktionen zur Mitglieder-Erfassung und Maßnahmen zur Einrichtung eines Inkasso-Verfahrens

Aus dem Kreis der publizitätspflichtigen Unternehmen wurden alle angeschrieben, die für 1973 Aufwendungen für betriebliche Altersversorgung ausgewiesen hatten. Sie wurden direkt gebeten, Angaben zur Vorschussbemessung zu machen. Damit sollten möglichst rasch flüssige Mittel in die Kasse kommen. Es handelte sich nach den damaligen

Erkenntnissen um rd. 1.400 Unternehmen mit einer Bemessungsgrundlage von rd. 35 Mrd. DM.



Verabschiedung der Mitglieder der Planungskommission für den PSVaG am 11. April 1975.

(U. a. Ernst Grevemeyer, Vorstandsmitglied des PSVaG bis Juni 1975; Dr. Eckart Windel, Vorstandsmitglied bis September 1990; Dipl.-Math. Gerhard Laskowski, Aufsichtsratsmitglied bis Juni 1991; Dr. Werner Doetsch, Aufsichtsratsmitglied bis Januar 1992; Dr. Gottfried Walther, Aufsichtsratsmitglied bis Juli 1996; Dr. Jürgen Paulsdorff, Vorstandsmitglied bis Juni 1996; Dr. Hans Jörg Ehler, Aufsichtsratsmitglied; Prof. Dr. Georg Heubeck, Aufsichtsratsmitglied bis Juli 1986)

Vorrangig war auch die Einrichtung eines EDV-geführten Inkasso-Verfahrens. Als Ordnungskennzeichen für die Mitgliederdatei wurde mit Zustimmung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger auf die von ihnen vergebene Betriebsnummer nach den Datenerfassungs- und Datenübermittlungs-Verordnungen (DEVO/DÜVO) zurückgegriffen. Die Mitglieder des PSVaG konnten sich also auch bei der Insolvenzversicherung unter der vertrauten Betriebsnummer der Sozialversicherung melden.

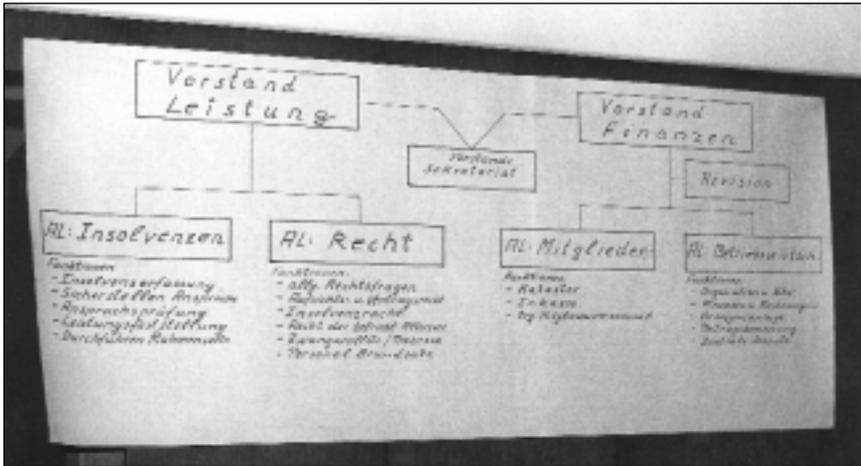
In seiner ersten Sitzung nach der Aufnahme des Geschäftsbetriebes am 30. Januar 1975 berief der Aufsichtsrat mit Wirkung vom 1. März 1975 Dr. Paulsdorff von der BDA zum ordentlichen Mitglied des Vorstands für den Bereich „Leistung“. Für den Bereich „Finanzen“ wurde mit Wirkung vom 1. April 1975 Dr. Eckart Windel, Moers, zum ordentlichen Vorstandsmitglied bestellt. Er brachte als früherer Geschäftsführer der Pensionskasse der chemischen Industrie und aus einer Führungsposition bei der Victoria Versicherung in Düsseldorf versicherungswirtschaftliche Erfahrungen mit.

Die Mitgliedererfassung gedieh schnell und weit. Nach wenigen Wochen waren folgende Eingänge zu verzeichnen:

10.620 Ja-Karten, 25.186 Nein-Karten, 360 in den Ja-Karten enthaltene Großfirmen (aus 1.450 gesondert angeschriebenen Unternehmen). Der durchschnittliche Posteingang pro Tag betrug 1.200 Karten. Insgesamt verzeichnete die Mitgliederabteilung im ersten Halbjahr 1975 rd. 119.000 Antworten.

Die interne Praxis förderte zugleich grundsätzliche inhaltliche und organisatorische Fragen zu Tage. In einem Vermerk aus jenen Tagen mit der Überschrift „Zweifelsfragen hinsichtlich der Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlagen“ ergibt sich, dass die Abgrenzung des Begriffs „Leistungen der betrieblichen Altersversorgung“ Schwierigkeiten aufwarf. Diese Frage sollte den PSVaG noch mindestens 2 Jahrzehnte begleiten, wie die lebhafteste Diskussion um die Insolvenzversicherungsfähigkeit der sogenannten Gehaltsumwandlung zu Beginn der 90er Jahre zeigte. Auch tauchen in diesem Vermerk bereits die Versorgungsversprechen an unternehmerähnliche Personen auf. Weitere Fragen waren mit dem Beginn der Betriebszugehörigkeit verknüpft, der vertraglichen Übernahme innerhalb eines Versorgungsverbandes sowie mit dem Zeitpunkt der Abgabe der Versorgungszusage bei den sicherungspflichtigen Versorgungsformen.

Zweifelsfragen hinsichtlich der Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlagen



Arbeitsergebnisse der Schlussitzung der Planungsgruppe „Insolvenz-Sicherung der Betrieblichen Altersversorgung“ am 11. April 1975

Schon Ende Februar waren im Leistungsbereich 11 Insolvenzen zu verzeichnen, und zwar 7 Vergleiche und 4 Konkurse, von denen 350 Rentner und ca. 260 Anwärter betroffen waren. Der zu versichernde Kapitalwert der Rentenansprüche belief sich auf 11 bis 12 Mio. DM bei einer durchschnittlichen Monatsrente von 113 DM.

Bildung des Rechtsausschusses, der im Laufe der Zeit die Funktion eines Ausschusses für Grundsatzfragen einnahm

In der Aufsichtsratssitzung vom Mai 1975 wird lt. Protokoll „zur Unterstützung des Vorstandes als Aufsichtsratsausschuss eine Kommission für Rechtsfragen zur Abgrenzung der Insolvenzsicherung gebildet. Der Ausschuss ist vom Vorstand insbesondere hinsichtlich der Versicherung von Gesellschafter-Geschäftsführern zu konsultieren und im Übrigen zu informieren und einzuschalten, ehe in Grundsatzfragen ein Prozess geführt wird“.

Es war die Geburtsstunde des später als „Rechtsausschuss“ bezeichneten Aufsichtsratsausschusses, der sehr bald über die ursprüngliche Zielsetzung hinaus die Funktion eines Ausschusses für Grundsatzfragen einnahm.

Leistungsbilanz des PSVaG auf seiner ersten Pressekonferenz

Einen historischen Einschnitt brachte der 1. Juli 1975 mit sich, weil zu diesem Zeitpunkt nach § 30 des Betriebsrentengesetzes erstmals Ansprüche aus Sicherungsfällen geltend

gemacht werden konnten, die nach dem In-Kraft-Treten des Gesetzes eingetreten waren. Der PSVaG hatte aus diesem Anlass am 24. Juni 1975 zu einer Pressekonferenz geladen, an der der Präsident der BDA, Dr. Hanns Martin Schleyer, zugleich in seiner Eigenschaft als Vorsitzender des Aufsichtsrats des PSVaG, der Vorsitzende des Verbandes der Lebensversicherungs-Unternehmen e.V. Generaldirektor Paul Werner, zugleich in seiner Eigenschaft als stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats des PSVaG, sowie der Vorstand des PSVaG teilnahmen.

Der PSVaG legte den Medien seine erste Leistungsbilanz vor:

1. Mitgliederbereich

Zahl der eingegangenen Meldungen von betrieblicher Altersversorgung	34.000
---	--------

Zahl der versandten Mitteilungsbogen zur Erhebung des Vorschusses (Selbstveranlagung) bzw. zur Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage	30.000
---	--------

Erhebungsbogen-Rücklauf	12.000
-------------------------	--------

davon 1.500 ohne Werte und 10.500 mit einer gemeldeten Beitragssumme von	68 Mio. DM
--	------------

Zahlungseingang verteilt auf 9.000 Überweisungsvorgänge	55 Mio. DM
---	------------

2. Insolvenz und Leistung

Zahl der Insolvenzverfahren	50
-----------------------------	----

davon betroffen rd. 1.500 Rentner und 1.300 Anwärter mit unverfallbaren Versorgungsanwartschaften, die jedoch bis zum Eintritt des Versorgungsfalles nur registriert werden

Von den Rentnern haben ab 1.7.1975	600
------------------------------------	-----

und ab 1.8.1975 weitere	600
-------------------------	-----

die ihnen zustehenden Rentenleistungen vom Konsortium der Lebensversicherer erhalten, das für den PSVaG die Abwicklung vornimmt.

Der 1. Juli war auch ein angemessener Termin für einen Antrittsbesuch des Vorstands des PSVaG bei Bundesarbeitsminister Walter Arendt, über dessen

offizielle Einschätzung die nachfolgende Presseinformation des Bundesarbeitsministeriums vom 9. Juli 1975 Auskunft gibt:

Vorstandsmitglieder des Pensions-Sicherungs-Vereins machten Antrittsbesuch im BMA

Bundesarbeitsminister Walter Arendt begrüßte die Gründung und Tätigkeit des Pensions-Sicherungs-Vereins der Arbeitgeber zur Absicherung von Ansprüchen und Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung gegen die Zahlungsunfähigkeit eines Arbeitgebers. In einem Gespräch mit den Vorstandsmitgliedern des Vereins, Rechtsanwalt Jürgen Paulsdorff und Dr. Eckart Windel, die dem Minister am 1. Juli bei einem Antrittsbesuch über die bisherige Arbeit des Vereins berichteten, betonte der Minister, dass die Insolvenzsicherung durch gegenseitige Selbsthilfe der Arbeitgeber ein wichtiges Glied in der Kette der gesetzlichen Vorschriften zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung sei. Er dankte dem Vorstand für die schnelle Aufbauarbeit, die eine fristgerechte Aufnahme der Leistungen ermöglicht hat.

Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, das im Dezember letzten Jahres in Kraft getreten ist, bietet erstmals einen weitgehenden Schutz betrieblicher Versorgungsleistungen. Ansprüche und Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung durch die Insolvenz eines Arbeitgebers werden durch den Pensions-Sicherungs-Verein gewährleistet. Der Verein hat seinen Geschäftsbetrieb am 1. Januar diesen Jahres aufgenommen. Die Mittel für die Insolvenzsicherung werden durch Beiträge der Arbeitgeber aufgebracht. Die ersten Rentenzahlungen haben mit Wirkung vom 1. Juli begonnen.

Mit einer Stammebelegschaft von 36 Mitarbeitern zum Jahresende 1975 hatte der PSVaG das erste volle Geschäftsjahr bewältigt. Es war gekennzeichnet von Aufbauarbeiten und Tätigkeiten, die mit dem Übergang zur Normalität umschrieben werden können. Dazu zählte beispielsweise das Problem der Insolvenzsicherung von Unternehmerrenten.

Problem der Insolvenzsicherung von Unternehmerrenten

Schon kurz nach der Gründung des PSVaG war ein starkes Interesse in Gesellschaften des Handelsrechts tätiger Unternehmer erkennbar, weniger das neue Betriebsrentengesetz als Ganzes, wohl aber die Sicherung durch den PSVaG in Anspruch nehmen zu wollen. Da im IV. Abschnitt des Betriebsrentengesetzes der persönliche Geltungsbereich für die Insolvenzsicherung nicht besonders

geregelt war, wurde aus dem Wortlaut und der Gesetzesbegründung – mit Blick auf die Insolvenzversicherung – von interessierter Seite gefolgert, dass gemäß § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG auch die Rente des Unternehmers, also des Einzelkaufmanns, des Gesellschafters einer Personengesellschaft oder des Anteilseigners einer Kapitalgesellschaft, dem Schutz des Betriebsrentengesetzes unterliegt.

Bereits in den ersten 6 Monaten nach Gründung lagen beim PSVaG bereits rd. 170 schriftlich gestellte Einzelanfragen zum Problem der Insolvenzversicherung von Unternehmerrenten vor. Für den Vorstand ergab sich daraus die Notwendigkeit, ein Merkblatt zum persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung zu entwerfen, das sich praktisch ausschließlich mit der Insolvenzversicherung von Unternehmern und einem diesen gleichzustellenden Personenkreis befasst. Es war das erste der umfangreichen Sammlung von Merkblättern des PSVaG.

Das Merkblatt erhielt als Startnummer die Bezeichnung „300/M 1“ Gesellschafter-Geschäftsführer – gefolgt von der Nr. 2 über die Insolvenzversicherung von Arbeitnehmer-Ehegatten. Erst das „300/M 3“ befasste sich mit den eigentlichen Grundlagen und den allgemeinen Voraussetzungen einer Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung.

Herausgabe des
ersten Merkblatts zur
Mitgliederinformation

Das Merkblatt zum persönlichen Geltungsbereich wurde auftragsgemäß nicht nur in dem Rechtsausschuss des Aufsichtsrats sehr eingehend beraten, die Problematik war sogar einer außerordentlichen Aufsichtsratssitzung am 8. November 1975 für wert erachtet worden.

Das Problem lag und liegt darin begründet, dass der selbständige und persönlich haftende Unternehmer für die von ihm selbst und für sich selbst geplanten Versorgungsvorhaben keinen Insolvenzschutz genießt – im Gegensatz zum angestellten Geschäftsleiter, der auch als Organmitglied unabhängig von der Höhe seiner aktiven oder Versorgungsbezüge bis zur Grenze des § 7 Abs. 3 BetrAVG vollen Insolvenzschutz hat, sofern er nur hinreichend wenig oder am besten gar nicht an der von ihm geführten Gesellschaft beteiligt ist.

Hinzu kam die persönliche Haftung selbständiger Unternehmer und persönlich haftender – auch ausgeschiedener – Gesellschafter einer Personengesellschaft, die der PSVaG in der Insolvenz, sofern sie nicht im Vergleich in den Genuss einer Haftungsbegrenzung kamen, in Regress nehmen musste. Dies

fürhte insbesondere im ersten Jahrzehnt des Bestehens des PSVaG zu tragischen Einzelschicksalen, weil gerade in dem Bereich der nicht insolvenzgeschützten Unternehmer nicht selten noch persönliches Vermögen in das in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindliche Unternehmen floss in der Absicht, die Insolvenz zu verhindern. Wenn dies dann misslang, hatten die Betroffenen auch kein Privatvermögen mehr als mögliche Quelle einer eigenen Altersversorgung.



Dr. Hanns Martin Schleyer, Vorsitzender des Aufsichtsrats des PSVaG mit Gattin Wälftraud Schleyer und Dr. Jürgen Paulsdorff, Mitglied des Vorstandes des PSVaG anlässlich eines Empfangs zum 60. Geburtstag von H. M. Schleyer im Hotel Interconti (heute Dorint Kongress Hotel), Köln am 6. Mai 1975 (v.l.n.r.)

**Regressforderungen
des PSVaG an
persönlich Haftende
zu Unrecht
in der Zielscheibe
öffentlicher Kritik**

Da bei den regelmäßig hohen Beträgen, aus denen sich eine Regressforderung des PSVaG in der Regel zusammensetzte, halbwegs aussichtsreiche Realisierungschancen gegen persönlich haftende Unternehmer in den meisten Fällen nicht zu erwarten waren, hat der PSVaG seine Forderungen gegen persönlich Haftende mit weniger Rigidität und mehr Rücksicht verfolgt. Gleichwohl kam die Regresspraxis in die öffentliche Kritik.

Inzwischen ist die Haftungsproblematik durch das „Gesetz zur zeitlichen Begrenzung der Nachhaftung von Gesellschaftern“ vom 18. März 1994 und

auch durch das neue Instrument der Restschuldbefreiung der am 1. Januar 1999 in Kraft getretenen neuen Insolvenzordnung weiter entschärft worden.

In der ordentlichen Aufsichtsratssitzung vom 14. November 1975 wurde gemäß § 21 Abs. 2 der Satzung der erste Beirat des PSVaG berufen. Bestellt wurden auf Vorschlag der BDA Direktor Dr. Dräger, Siemens AG, München, Direktor Dr. Bischoff, BASF-Aktiengesellschaft, Ludwigshafen, Herr Mangelsdorff, Gutehoffnungshütte Sterkrade AG, Oberhausen, und Dipl.-Kfm. Schnabel, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln. Vom Lebensverband wurden die Direktoren Dr. Mohr, Gothaer Lebensversicherung a. G., Göttingen, Dipl.-Math. Muth, Allianz Lebensversicherungs-AG, Stuttgart, Schlösser, Victoria Lebens-Versicherungs-AG, Düsseldorf, und Dr. Timm, Hessen-Nassauische Lebensversicherungsanstalt, Wiesbaden, bestellt. Auf Vorschlag der Gewerkschaften wurden für den DGB die Herren Mähle und Schmidt, beide Düsseldorf, für die DAG Dr. Dittmar, Hamburg, und für die Union der Leitenden Angestellten Herr Johannes, Herne, benannt und berufen.

Die Aufsichtsräte beschlossen den ersten Beitragssatz von 1,5 Promille, der von den Gründungsvätern für das erste Geschäftsjahr voraus kalkuliert war. Ursprünglich war mit einer höheren Zahl beitragspflichtiger Arbeitgeber, einer geringeren Beitragsbemessungsgrundlage und einem niedrigeren Schaden gerechnet worden. Tatsächlich wurden im ersten Geschäftsjahr des PSVaG von nur 31.000 beitragspflichtigen Arbeitgebern mit einer Bemessungsgrundlage von rd. 74 Mrd. DM (statt geschätzten 80.000 Arbeitgebern mit einer Bemessungsgrundlage von 50 Mrd. DM) 110,6 Mio. DM an Beiträgen aufgebracht (statt der vorausgerechneten 75 Mio. DM) und u. a. benötigt, um einen Schaden von rd. 75 Mio. DM (statt 50 Mio. DM) zu regulieren. Ursächlich hierfür waren 225 Insolvenzen, von denen rd. 4.800 Rentner und 7.000 Anwärter mit unverfallbaren Anwartschaften betroffen waren.

Per Aufsichtsratsbeschluss wurde der erste Beitragssatz auf 1,5 Promille festgelegt

Erster Großschaden durch Konkurs der Anker-Werke – 1976

Die schon damals gehegte Erwartung, dass sich die Insolvenzentwicklung mit dem Wiederanlaufen der Konjunktur abflachen würde, hatte sich bis in die ersten Monate des Jahres 1976 nicht erfüllt. Gleichwohl wurde die Arbeit des PSVaG zunehmend anerkannt.

Die Arbeit des PSVaG
fand Anerkennung in der
Öffentlichkeit – bei Politik
und Gewerkschaften

Am 27.2.1976 nahm die „Welt der Arbeit“, das offizielle Organ des Deutschen Gewerkschaftsbundes, in einem größeren Artikel mit einem sehr positiven Akzent Kenntnis von der Arbeit des PSVaG. Zitiert wurde ein Gewerkschafter mit den Worten „die Sicherung der betrieblichen Altersversorgung ist für uns einer der größten sozialen Erfolge der letzten Jahre“, und aus einer Antwort des parlamentarischen Staatssekretärs Buschfort aus dem Bundesarbeitsministerium vor dem Bundestag wurde wie folgt zitiert: „Die Insolvenzsicherung hat sich bereits in der kurzen Anlaufzeit seit dem Inkraft-Treten der gesetzlichen Regelung als funktionsfähig erwiesen.“

Im Frühjahr 1976 ging mit der Anker-Werke AG in Bielefeld (Anker-Registrierkassen) ein über 100 Jahre altes renommiertes Unternehmen in Konkurs, das dem PSVaG mit 50 Mio. DM den ersten richtigen Großschaden bescherte. Hiervon waren 42 Mio. DM für laufende Rentenleistungen sofort beitragswirksam.

Dabei wurde auch die Erfahrung gemacht, dass ein Großschaden nicht nur die Statistik, sondern auch die Leistungsbilanz, den Arbeitsaufwand, kurz das gesamte Geschehen beim PSVaG nachhaltig verändert.

In diesem Verfahren leuchtete erstmals die strittige Frage der Anwendbarkeit von § 613 a BGB im Konkurs auf. Nach dieser Vorschrift, die älter war als das Betriebsrentengesetz, gilt, dass bei einer Übernahme von Betrieben bzw. von Betriebsteilen der Erwerber unter Übernahme der dazugehörigen Arbeitnehmer auch für die Verpflichtungen aus deren fortbestehenden Arbeitsverhältnissen einzustehen hat. Nach Auffassung des PSVaG gehörten dazu auch unverfallbare Versorgungsanwartschaften, jedoch keine Rentner – eine Auffassung, die von der Arbeitsrechtswissenschaft weitgehend geteilt wurde.

Hingegen waren die Insolvenzrechtler und die Konkursverwalter der Meinung, dass § 613 a BGB im Konkurs überhaupt keine Anwendung finden könnte. Erst 1980 hat das Bundesarbeitsgericht mit einem fast salomonischen Urteil den Rechtsfrieden mit folgender Entscheidung wieder hergestellt: Wird ein Betrieb im Rahmen eines Konkursverfahrens veräußert, ist § 613a BGB insoweit nicht anwendbar, wie diese Vorschrift die Haftung des Betriebserwerbers für bereits entstandene Ansprüche vorsieht. Insoweit haben die Verteilungsgrundsätze des Konkursverfahrens Vorrang, d. h. der Betriebserwerber tritt zwar in die Versorgungsanwartschaften der übernommenen Belegschaft ein, er schuldet jedoch

im Versorgungsfall nicht die volle Betriebsrente, weil der PSVaG für den bis zur Eröffnung des Konkurses entstandenen Teil einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft übernehmen muss.

Damit war zwar die Rechtsfrage im Prinzip entschieden, nicht aber der Interessengegensatz. Bei der sogenannten übertragenden Sanierung im Konkurs war es in der Insolvenzszene vielfach üblich, den Erwerber eines insolventen Unternehmens in der Form einer neu gegründeten Auffanggesellschaft in alle Rechte und Pflichten einzusetzen und erst – wenn auch in der Regel kurz – danach das insolvente Unternehmen durch eine abgesprochene Eröffnung des beantragten Konkursverfahrens in die Rolle des sogenannten Gemeinschuldners abzuschieben.

Interessengegensatz
bei der übertragenden
Sanierung im Konkurs
beschäftigt die Gerichte

Bei dieser Konstellation einer Betriebsübernahme vor Konkurseröffnung sahen sich Betriebserwerber plötzlich mit der sie belastenden Tatsache konfrontiert, dass sie für die unverfallbaren Versorgungsanwartschaften nunmehr voll einstehen mussten.

Innerbetrieblich standen im 1. Halbjahr 1976 organisatorische Maßnahmen der Datenerfassung im Vordergrund. Komplexere Verfahren mit einer Vielzahl von Plausibilitätskontrollen wurden entwickelt und eingeführt, „intelligente“ Rechner eingesetzt.

Auf der Mitgliederseite stellten sich schwierige Abgrenzungsfragen, zum Beispiel, wer melde- und beitragspflichtig ist. Hinsichtlich der Heranziehung öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber fanden Vorgespräche mit den einzelnen Gruppen statt, bei denen – noch – im gegenseitigen Einvernehmen abgesprochen wurde, dass einige Musterprozesse zur Klärung der Beitragspflicht geführt werden sollten.

Mit einem Konzern ergaben sich 1976/1977 Diskussionen über den Plan, zukünftig Pensionsrückstellungen von den Tochtergesellschaften auf die Konzernholding zu übertragen. Dabei wurde eine Lösung angestrebt, bei der die Gesellschaft, die eigentlich Arbeitgeber war, auch bei Übertragung von Deckungsmitteln auf die Holding nicht aus der Haftung für die betriebliche Altersversorgung entlassen wurde.

Die Ermordung des Aufsichtsratsvorsitzenden Dr. Hanns Martin Schleyer überschattet alles – 1977

Das Jahr 1977 war auch für den PSVaG überschattet von der Terrorwelle, die die Republik erschütterte. Im besonderen Maße betroffen war der PSVaG durch die Entführung und Ermordung von Dr. Hanns Martin Schleyer, seinem Aufsichtsratsvorsitzenden.



Otto Esser, Vorsitzender des Aufsichtsrats des PSVaG vom 26. Juni 1978 bis 29. Juni 1995 (als Nachfolger von Dr. Hanns Martin Schleyer)

Dr. Schleyer hatte die Gründung des PSVaG als damals neugewählter Präsident der Bundesvereinigung nachhaltig gefördert, indem er sich bei seinen Unternehmerkollegen vor allem in der Industrie für die Idee einer Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung eingesetzt hatte.

Mit Otto Esser, am 16. März 1978 neugewählter Präsident der BDA, erhielt auch der PSVaG nach seiner Mitgliederversammlung am 26. Juni 1978 einen neuen Aufsichtsratsvorsitzenden – für fast 2 Jahrzehnte. Der Journalist Ernst Günther Vetter schrieb zur Wahl Essers als Präsident der BDA in der FAZ vom 6.2.1978 den treffenden Satz: „Esser gehört zu den Ruhigen und Maßvollen. Nicht lautes politisches Reden, sondern kluges Handeln sind seine Sache.“

Beginn der internationalen Kontakte – 1978

Internationale Anerkennung als Institution und in seiner Arbeit erhielt der PSVaG im Januar 1978 durch den Besuch einer Delegation der Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC) aus Washington.

Der Hintergrund des Treffens waren Probleme, die die PBGC mit der so genannten Termination of Plan hatte, der Schließung von unterfinanzierten Pensionsfonds und ihrer Überantwortung auf die 1974 ebenfalls neu gegründete Insolvenzversicherung von Betriebsrenten in den USA.



Besuch der Herren von PBGC, Washington im Januar 1978 beim PSVaG in Köln: Henry Rose; Matthew M. Lind; Emerson Beier; Dr. Eckhard Windel, Vorstandsmitglied des PSVaG; Dr. Jürgen Paulsdorff, Vorstandsmitglied (v.l.n.r.)

In der Folge lud der PSVaG zu einem ersten internationalen Arbeitstreffen vom 4. bis 7. Juni 1978 ein, an dem sich die Insolvenzversicherer aus Finnland, Schweden, den USA und der Bundesrepublik beteiligten. Die internationalen Arbeitstreffen wurden seitdem zwanglos im 2-jährigen Rhythmus mit wechselnder Gastgeberchaft der beteiligten Länder durchgeführt.

Die Deutsche Bundesregierung nahm in einem ersten Erfahrungsbericht zum Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung Stellung. Hierzu hatte am 5. Dezember 1974 der Deutsche Bundestag die Bundesregierung er- sucht. Insbesondere sollte berichtet werden über

- die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung nach In-Kraft-Treten des Gesetzes,
- die Praxis der Insolvenzsicherung, ihre Leistungen und ihr Beitragsauf- kommen.

In dem Bericht wurde die Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung durch den PSVaG positiv gewürdigt. Dies ergibt sich aus der hier auszugsweise abgedruckten Zusammenfassung des Berichts:

Bericht der
Bundesregierung über
die Erfahrungen bei der
Durchführung des
Gesetzes zur Verbesserung
der betrieblichen
Altersversorgung

„Die Übertragung der Insolvenzversicherung auf den Pensions-Sicherungs-Verein als einen privatrechtlichen, mit privatwirtschaftlichen Mitteln arbeitenden Träger (Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit) hat sich nach übereinstimmender Auffassung der Sozialpartner und anderer Sachkenner der betrieblichen Altersversorgung bewährt. Diese Konzeption harmoniert zum einen damit, dass die betriebliche Altersversorgung insgesamt dem Privatrecht unterliegt und auch in Zukunft unterliegen soll. Zum anderen hat sie es ermöglicht, vor dem Hintergrund einer hohen Insolvenzquote in den letzten Jahren die vielfältigen organisatorischen, versicherungstechnischen und rechtlichen Probleme kurzfristig aus eigener Initiative der Wirtschaft zu bewältigen. Schließlich wird die Insolvenzversicherung als unternehmerische Selbsthilfeeinrichtung auch von der Überzeugung der betroffenen Arbeitgeber getragen, deren Bereitschaft zur Beitragszahlung dementsprechend gut ist.“

Der Übergang zur Normalität beim PSVaG wurde an Details sichtbar. So musste sich der Vorstand bereits 1978 mit relativ komplizierten Immobiliengeschäften befassen, obwohl Immobilien in den Kapitalanlagen des PSVaG nicht enthalten waren. Sie passen auch heute nicht zu einem an einer hohen Liquidität interessierten Versicherungsunternehmen. Aber gegen den Zugang von Immobilien als Folge des gesetzlich geregelten Vermögensübergangs von Unterstützungskassen war schon deshalb nichts einzuwenden, weil solche Zugänge in einem zu Grunde liegenden Insolvenzverfahren allemal besser waren als keine Quote.

Korrespondenz
aus dem Firmenarchiv

Die große Mehrheit sowohl der Versorgungsberechtigten als auch der Mitglieder erwies sich in diesen Jahren als verständnisvoll, kooperativ und erforderlichenfalls auch geduldig. Aber es gab und gibt bis heute natürlich auch die anderen: Die Ungeduldigen und Fordernden, die sich beschwerten, wenn nicht 14 Tage nach Insolvenzeröffnung ihre Rente vom PSVaG weitergezahlt wird, als sei nichts geschehen. Daher sind besonders diejenigen erwähnenswert, die sich über das, was ihnen gesetzlich zustand, nicht nur gefreut, sondern dieser Freude und Dankbarkeit in Schreiben an den PSVaG auch Ausdruck gegeben haben.

Aus dem Firmenarchiv seien einige typische Schreiben dieser Art wiedergegeben:

15. Januar 1976

„Es ist mir ein Bedürfnis, Ihnen herzlich zu danken für die schnelle Bearbeitung

*und die verständnisvollen und freundlichen Auskünfte der Damen und Herren Sachwalter Ihres Hauses, die auf meine – sicherlich zu häufigen – telefonischen Anfragen mit Nachsicht und Geduld antworteten, obgleich diese Anrufe eine große Belästigung waren bei dem ohnehin umfangreichen Arbeitspensum.
Ich bin Ihnen dankbar verbunden und grüße Sie mit vorzüglicher Hochachtung Ihre Hildegard R.“*

Ein Malermeister aus Gütersloh, der seinen Betrieb am 31. Dezember 1976 geschlossen hatte und dem PSVaG noch einen Kleinstbeitrag von 3,81 DM schuldete, überwies dem PSVaG 10 DM mit folgender Bemerkung:

„Sie können mich nach Götz von Berlichingen doch niemals zum Vereine zwingen Adolf's Zeiten sind vorbei, deshalb von mir auch keine Schreiberei. Ich schaffe und möcht' fröhlich sein, geh' nie in den Pensions-Sicherungs-Verein. Meine Leute sind versorgt! Da brauch' ich keinen, der noch horcht.“

Im Jahre 1977 war der PSVaG immerhin schon so bekannt in Deutschland, dass ein in Treviso/Italien aufgegebener Brief mit der handschriftlichen Aufschrift „Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit Germania“ ordnungsgemäß in Köln-Bayenthal zugestellt werden konnte.

5.12.1977

*„Besonders dankend bestätige ich Ihr Schreiben vom 1.12.1977. Sie werden verstehen, dass ich mich darüber sehr gefreut habe, zumal mir die schweren Gedanken in meinem Alter genommen worden sind.
Mit freundlichen Grüßen
Ihr Wilhelm M.“*

Vorenthalten werden sollte auch dieses Schreiben nicht:

3.2.1978

*„Erlaube mir hiermit, recht vielen Dank auszusprechen für die monatliche Zusatzrente von 60,00 DM und die schöne Nachzahlung, welches für mich das schönste Weihnachtsgeschenk war, was es je gab, denn ohne Sie wäre dieses nie zustande gekommen. Bin zwar eine Frau von 78 Jahren, 640,00 DM Rente, daher fühle ich mich zu besonderem Dank verpflichtet. Also nochmals schönen Dank für Ihre Bemühungen.
In aller Hochachtung
Frau Sophie C.“*

Der nächste bemerkenswerte Großschaden, der den PSVaG traf, war der Konkurs der Firma Beton und Monierbau AG Düsseldorf (BuM) Anfang 1979. Der Gesamtschaden belief sich auf rd. 55 Mio. DM, von denen 29 Mio. DM auf den unmittelbar beitragswirksamen Aufwand für laufende Leistungen entfielen. In einem sehr langwierigen Verfahren erhielt der PSVaG schließlich Quotenzahlungen von 14 Prozent, so dass sich der wirtschaftliche Schaden im Ergebnis auf 47,3 Mio. DM belief.



Mitglieder der finnischen und der schwedischen Delegation anlässlich des 1. Intern. Treffens der Insolvenzversicherer im April 1978 in Köln

Bei BuM handelte es sich um eines der schwierigsten und kompliziertesten Konkursverfahren, von denen der PSVaG betroffen war. Es war gekennzeichnet durch die Abwicklung einer Vielzahl von Baustellen nicht nur von BuM selbst, sondern nicht zuletzt auch von deren Beteiligungen an den verschiedensten Arbeitsgemeinschaften, wie sie üblicherweise zur Abwicklung von Großbauten gebildet werden. Schwierigkeiten ergaben sich insbesondere aus einem beträchtlichen Auslandsengagement des Unternehmens, vor allem in Nigeria, Algerien und Saudi-Arabien. Diese Länder waren nicht bereit, das deutsche Konkursverfahren anzuerkennen, was die Abwicklung ungemein erschwerte und zu einem erheblichen Teil auch gänzlich unmöglich machte.

Weitere Schwierigkeiten ergaben sich aus letztlich fehlgeschlagenen Kapitalerhöhungen kurz vor dem Konkurs unter Beteiligung zweier Landesbanken und eines holländischen Baukonzerns, der später seinerseits insolvent wurde. Die Folge war eine Fülle von Prozessen, in denen der Konkursverwalter Metzeler schließlich beim BGH das rechtshistorisch bedeutsame Urteil vom 26.3.1984 erstritt, in dem die aus dem GmbH-Recht stammenden Vorschriften über die Haftung des Gesellschafters für so genannte kapitalersetzende Darlehen auch auf den mit mindestens 25 Prozent beteiligten Großaktionär einer Aktiengesellschaft für anwendbar erklärt wurden.

Die letzte Quotenzahlung in Höhe von rd. 2.195 Mio. DM ging am 11. März 1998 – also 19 Jahre nach Konkurseröffnung – beim PSVaG ein. Das Verfahren war für den PSVaG auch insofern bemerkenswert, als dieser sich erstmals in einem Großverfahren mit Sitz und Stimme im Gläubigerausschuss engagiert hatte.

Mitarbeit in den
Gläubigerausschüssen

Probleme mit Lebensversicherern und den Öffentlich-Rechtlichen – 1980-1981

Um die Insolvenzsicherung für die Arbeitgeber auch unter Kostengesichtspunkten attraktiv zu halten, mussten nicht nur die Verwaltungskosten des PSVaG, sondern ebenfalls die ihm berechneten Abwicklungskosten des Konsortiums von Lebensversicherungsunternehmen möglichst niedrig bleiben.

Kostenabrechnung des
Konsortiums von Lebens-
versicherungsunter-
nehmen wird modifiziert

Als der geschäftsführende Versicherer des Konsortiums, die Allianz Lebensversicherungs-AG, Stuttgart, eine neue Kostenrechnung eingeführt hatte, die für den PSVaG zu Kostenerhöhungen führte, machte der PSVaG von der vertraglichen Möglichkeit Gebrauch, die Abrechnungen des geschäftsführenden Versicherers durch einen unabhängigen Sachverständigen gesondert zu überprüfen.

Nach intensiven Diskussionen wurde Ende 1980/Anfang 1981 eine Einigung erzielt. Damit war das gute Einvernehmen zwischen der Allianz Lebensversicherungs-AG und dem PSVaG wiederhergestellt.

Ein ernstes und langwieriges Problem war Ende der 70er Jahre mit der Beitragspflicht öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber auf den PSVaG zugekommen. Die Vorschriften über die Insolvenzsicherung gelten nach § 17 Abs. 2 BetrAVG

„nicht für den Bund, die Länder, die Gemeinden sowie die Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, bei denen der Konkurs nicht zulässig ist, und solche juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert“. Mit dem Hinweis auf ihre faktische Konkursunfähigkeit hatten einige Gruppen öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber, beispielsweise Rundfunkanstalten, Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern und außerdem die Kammern der freien Berufe, aber auch die Ersatzkassen und öffentliche Banken, die Forderung nach Beitragsfreistellung erhoben, was zu einer Reihe einvernehmlich eingeleiteter Musterprozesse geführt hatte.

Der PSVaG vertritt den Standpunkt, dass der Gesetzgeber sich bewusst für das formale Kriterium einer gesetzlichen Sicherung der Zahlungsfähigkeit entschieden habe, weil ein höheres oder geringeres Insolvenzrisiko nicht abgrenzbar und eine Differenzierung nach dem Grad der Wahrscheinlichkeit eines Insolvenzeintritts praktisch nicht durchführbar ist; abgesehen davon beruht die Insolvenzsicherung auf dem Gedanken der Solidarhaftung aller Arbeitgeber, die es ermöglicht, den Beitragssatz relativ niedrig zu halten.

Diese Auffassung, nach der alle öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber, die die Voraussetzungen des § 17 Abs. 2 BetrAVG nicht erfüllen, beitragspflichtig sind, ist von Seiten der Gerichte mehrfach bestätigt worden.

**PSVaG gewinnt
Musterprozesse in der
Frage der Beitragspflicht
öffentlich-rechtlicher
Arbeitgeber**

Das erste Verwaltungsgericht, das sich mit der für die Verwaltungsgerichte völlig neuen Materie der öffentlich-rechtlichen Beitragspflicht zur Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung befassen musste, war das Verwaltungsgericht Bremen. Die Klägerin war eine für Rechnung der Stadt Bremen wirtschaftende Bremer Gesellschaft. Das Verwaltungsgericht Bremen hatte sich mit einer bemerkenswerten Sorgfalt und Akribie in die fremde Materie eingearbeitet und die Klage im Herbst 1977 im Ergebnis abgewiesen, weil das Konkursrisiko der Klägerin für die von ihr unmittelbar erteilten Versorgungszusagen möglicherweise faktisch durch Verträge mit der Stadtgemeinde Bremen, aber nicht rechtlich aufgehoben war.

Das Oberverwaltungsgericht Bremen hat diese Entscheidung mit Urteil vom 13.2.1979 bestätigt, ohne dass sich das Bundesverwaltungsgericht noch mit der Sache befassen musste.



Modell des Motorschiffs „Schwarzenfels“, erbaut 1925 von Deutsche Werke Kiel AG, Raumgehalt:7904BRT, Länge: 143 m. Dieses Modell aus den 20er Jahren im Maßstab 1:75 mit knapp 2 m Länge erhielt der PSVaG 1981 aus der Insolvenz der Deutsche Dampfschiffahrts-Gesellschaft „Hansa“. Es schmückt seitdem den Konferenzbereich des PSVaG.

Mit Urteilen vom 10.12.1981 hat das Bundesverwaltungsgericht die Anfechtungsklagen in den Musterprozessen der Industrie- und Handelskammern und der Kammern der freien Berufe wegen der Frage der Beitragspflicht öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber zur Insolvenzsicherung durch Zurückweisung der Revisionen rechtskräftig zugunsten des PSVaG entschieden.

Der Fall der Fälle: Die AEG im Vergleich – 1982

Die AEG-Krise kam nicht überraschend. Das Unternehmen befand sich seit Ende der 70er Jahre in einer wirtschaftlichen Schieflage, die bereits 1979/80 Sanierungsmaßnahmen erforderlich gemacht hatten. Diese Maßnahmen brachten zwar eine finanzielle Entlastung, lösten aber wesentliche Strukturprobleme des Konzerns nicht.

Der PSVaG hatte sich insbesondere seit einer informellen Fühlungnahme vom Herbst 1981 intern mit den Voraussetzungen und Grenzen einer Beteiligung des PSVaG an der Sanierung der AEG beschäftigt. Insofern traf ihn ein Schreiben des Vorstands der AEG -Telefunken AG nicht unvorbereitet, in dem die AEG ein

weiteres Sanierungs-„Konzept AEG 83“ vorstellte, dessen wesentliches Merkmal die Teilung des Konzerns in 2 Tochtergesellschaften, eine so genannte „AEG-Technik“ und eine „AEG-Konsum“, war. Schließlich wurde als Teil des Sanierungskonzepts die Einstellung der Pensionszahlungen durch die AEG-Telefunken Holding bis zum 31.12.1987 zu Lasten des PSVaG eingeplant. Dies hätte eine außergerichtliche Beteiligung des PSVaG an der AEG-Sanierung von insgesamt ca. 640 Mio. DM bedeutet.

PSVaG lehnt eine außergerichtliche Beteiligung an einer Sanierung der AEG ab

Da nach allem, was vorangegangen war, begründete Zweifel an der Sanierungsfähigkeit der AEG bestanden, waren sich Vorstand und Aufsichtsrat des PSVaG nach eingehender Diskussion einig, der AEG mitzuteilen:

„Weder dem Grunde noch der Höhe nach kann ohne weiteres davon ausgegangen werden, dass der Pensions-Sicherungs-Verein den im „Sanierungskonzept 1983“ zugeordneten Anteil übernimmt. ... Der PSVaG ist eine Ausfallsicherung und kein Sanierungsfonds; infolgedessen kann es keinen Unternehmensanspruch an den PSVaG geben, sich an der AEG-Sanierung zu beteiligen.“

Wenige Tage später bestätigten sich die Zweifel: Verbunden mit der Mitteilung des Vorstands der AEG-Telefunken AG über einen weiteren unvorhergesehenen Verlust von rd. 300 Mio. DM kam die Nachricht, dass die Gesellschaft beantragt habe, über ihr Vermögen das gerichtliche Vergleichsverfahren zur Abwendung des Konkurses zu eröffnen.

Für den PSVaG ergab sich für den beantragten Vergleich ein sofort beitragswirksamer Schaden von 1,02 Mrd. DM, der sich im Falle des Konkurses auf 1,7 Mrd. DM erhöht hätte. Die zusätzliche Beitragsbelastung errechnete sich – abzüglich einer Inanspruchnahme des Ausgleichsfonds von 156 Mio. DM – auf 5,9 Promille und im Falle eines Konkurses der AEG auf 10,6 Promille.

Größter Gläubiger bei der größten Unternehmensinsolvenz der deutschen Nachkriegsgeschichte

Nicht zu vergessen sind gerade auch im Fall der AEG die in das Schadenvolumen der kommenden Jahre eingehenden Barwerte der unverfallbaren Anwartschaften in einer Größenordnung von 960 Mio. DM im Vergleich und 1,6 Mrd. DM für den Fall des Konkurses. Diese Dimensionen der betrieblichen Altersversorgung der AEG machten den PSVaG auf Grund des gesetzlichen Forderungsübergangs mit der Verfahrenseröffnung zum größten Gläubiger.

Das zu behandelnde Arbeitsvolumen an Versorgungsberechtigten betrug 25.649 Versorgungsempfänger und 32.138 Anwärter, was alleine rd. ein Drittel der Anzahl ausmacht, die in den ersten 7 Jahren des Bestehens insgesamt an Versorgungsberechtigten vom PSVaG zu verkraften war.

Der Vergleichsantrag eines der größten und mit einer über 100-jährigen Unternehmensgeschichte auch bekanntesten deutschen Unternehmen erregte internationales Aufsehen. Es war die wohl größte Unternehmensinsolvenz der deutschen Nachkriegsgeschichte – auch mit mittelbaren Folgen für die PSVaG-Mitglieder.

Der ursprünglich auf 8 bis 10 Promille hochgerechnete Beitragssatz für das Jahr 1982 betrug dann doch „nur“ 6,9 Promille. Bei einer Spannweite von 0,3 bis 6,9 Promille und einem durchschnittlichen Beitragssatz von 2 Promille über 25 Geschäftsjahre ist der Beitragssatz des Jahres 1982 der bei weitem höchste geblieben.

Wie aus einer Veröffentlichung der AEG-Telefunken AG aus 1981 hervorgeht, sind im Jahre 1980 nahezu 50 Prozent der Rentenneuzugänge bei Männern und rd. 15 Prozent bei Frauen mit einem gesamten Renteneinkommen (also einschließlich Sozialversicherung) in den Ruhestand getreten, das höher war als ihr letztes Nettoeinkommen. Derartige Überversorgungen sollen in den beiden darauffolgenden Jahren jedoch wesentlich weniger häufig zu verzeichnen gewesen sein. Das Phänomen der Überversorgung der AEG hat im Hinblick auf die Insolvenzsicherung zu einigen Unmutsäußerungen von Mitgliedsunternehmen geführt.

Ein weiterer „Stein des Anstoßes“ waren die unzureichenden Pensionsrückstellungen für das Versorgungswerk der AEG. Wie dem Geschäftsbericht 1981 der AEG-Telefunken AG zu entnehmen ist, bestand eine bilanzmäßige Pensionsrückstellung nur für rd. 61 Prozent der laufenden Leistungen. Für Anwartschaften, auch für nach dem Betriebsrentengesetz bereits unverfallbare, war überhaupt keine bilanzielle Vorsorge getroffen worden.

Nach der Eröffnung des Vergleichsverfahrens der AEG am 31. Oktober 1982, die auch den formellen Eintritt eines gesetzlichen Sicherungsfalls für den PSVaG bedeutete, erstellte Professor Dr. Lieb, Universität zu Köln, ein Gutachten über die Frage der Leistungspflicht des PSVaG bei Überversorgung im Falle von AEG-Renten. Der Gutachter kam zu dem Ergebnis, dass der PSVaG über die in § 7 Abs. 2 – 6 BetrAVG aufgezählten Einschränkungen hinaus Ansprüche auf Leistungen

Überversorgung
zahlreicher Versorgungs-
berechtigter der AEG
und fehlende
Pensionsrückstellungen

der betrieblichen Altersversorgung nicht ablehnen darf, und zwar auch nicht, soweit sie Überversorgung darstellen.

Der Versuch des PSVaG, einen Besserungsschein zu bekommen, wurde mit Hinweis auf die Gläubigergleichbehandlung und die bilanziellen Erfordernisse in der Vergleichsrechnung nicht akzeptiert.

Damit stellte sich für Vorstand und Aufsichtsrat des PSVaG die Frage, ob man dem Vergleich vor diesem Hintergrund zustimmen könnte. Eine Ablehnung des Vergleichsvorschlages durch den PSVaG hätte bei dem Gewicht seiner Forderung und der von ihm vertretenen Stimmen möglicherweise zur Ablehnung des Vergleichs insgesamt und damit automatisch zum Anschlusskonkurs der AEG geführt. Abgesehen davon, dass sich die Belastung des PSVaG damit noch einmal um weitere 40 Prozent auf einen Ausfall von 100 Prozent erhöht hätte bei einer durchaus ungewissen Quotenaussicht, war auch unter allgemeinen volkswirtschaftlichen Aspekten im Vorstand und im Aufsichtsrat des PSVaG niemand bereit, die Verantwortung für einen Konkurs der AEG zu übernehmen.

**Folge-Insolvenzen
erhöhen den
Leistungsaufwand in
1982 auf 1,2 Mrd. DM.**

In Folge wurden die AEG-Töchter Neff-Werke, Bauknecht und Küppersbusch insolvent. Dazu kam noch die ebenfalls im Hausgerätebereich tätige Firma Dual Gebrüder Steidinger. Allein diese 4 auch nicht gerade kleinen Insolvenzen belasteten die Beitragskalkulation des Jahres 1982 noch einmal mit 118 Mio. DM. Der Leistungsaufwand aus Insolvenzen des

Jahres 1982 betrug damit insgesamt 1,2 Mrd. DM gegenüber 215 Mio. DM im Vorjahr.

PSVaG stimmt dem Vergleichsvorschlag der AEG zu – 1983

Das einzige Entgegenkommen der AEG zur Entlastung der Solidargemeinschaft bestand darin, die Kosten der Vergleichsabwicklung durch den PSVaG einschließlich der Prüfungskosten aus Anlass der Leistungsübernahme auf Dauer zu übernehmen.

Der PSVaG stimmte schließlich am 9. März 1983 auf der Gläubigerversammlung über die Abstimmung des Vergleichsvorschlages der AEG-Telefunken AG dem Vergleich mit den Stimmen der von ihm vertretenen Versorgungsberechtigten

und der auf ihn übergegangenen Forderungen zu. Da damit auf jeden Fall eine ausreichende Mehrheit für den Fortsetzungsvergleich gegeben war, bestätigte das Amtsgericht Frankfurt den Vergleich am 18. März 1983 und hob das Verfahren am 19. September 1984 auf.

Schon 1983 hatten sich erste Meinungsverschiedenheiten mit der AEG, dem Gesamtbetriebsrat und dem Sprecherkreis der leitenden Angestellten ergeben über die richtige Anwendung und Auslegung ihrer Versorgungsbestimmungen. Die Folge waren eine Reihe von Prozessen von nicht nur grundsätzlicher Art.

Die 2stelligen Millionenbeträge, mit denen die jährliche Schadensbilanz des PSVaG aus Umwandlungsrenten der AEG belastet war (1984: 75 Mio. DM, 1985: 96 Mio. DM), führten zu der Überlegung, die mit nachdrücklicher Hilfe des PSVaG wirtschaftlich gestärkte AEG – ungeachtet der Sperrwirkung des gerichtlichen Vergleichsverfahrens – zur Rücknahme zumindest eines Teils der übernommenen Anwartschaftsverpflichtungen zu veranlassen, obwohl das Unternehmen nach dem Vergleich unzweifelhaft nur noch verpflichtet war, Pensionsforderungen und Ansprüche aus unverfallbaren Anwartschaften in Höhe von 40 Prozent der ohne den Vergleich geschuldeten Beträge zu erfüllen.

Die Überlegungen des PSVaG erhielten eine außergewöhnliche Aktualität, als am 31. Oktober 1985 das Angebot der Daimler Benz AG an die Aktionäre der AEG offiziell bekannt gemacht wurde, ihre Aktien im Nennwert von 50 DM zum Preis von 170 DM zu verkaufen. Der erklärte Zweck war die Absicht der Daimler Benz AG, die zu diesem Zeitpunkt bereits 24,9 Prozent am Grundkapital der AEG erworben hatte, eine maßgebliche Beteiligung zu bekommen, um die AEG in den Daimler-Benz-Konzern eingliedern zu können.

Der PSVaG beauftragte in dieser Phase Professor Dr. Klaus Stern, Universität zu Köln, ein Gutachten über „Grundsatzfragen der Beendigung der Einstandspflicht des PSVaG nach wirtschaftlicher Gesundung des Vergleichsschuldners – die Bedeutung verfassungs- und verwaltungsrechtlicher Rechtsgrundsätze für das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgungen“ zu erstellen.

Die wirtschaftlich gestärkte und unter das Konzerndach von Daimler-Benz gelangte AEG sollte die Versorgungsanwartschaften wieder selbst übernehmen

Die Quintessenz des Gutachtens schlug sich in einem Beitragsbescheid an die AEG nieder. Damit sollte die Daimler-Benz-Tochterfirma verpflichtet werden, dem PSVaG wegen der von ihm für die in 1986/1987 erstmals fällig gewordenen

Versorgungsansprüche rd. 8 Mio. DM zu erstatten und außerdem den PSVaG von solchen Versorgungsansprüchen freizustellen, die ab dem 1. Juli 1989 erstmals fällig wurden bei Personen, die bei Eröffnung des Vergleichsverfahrens der AEG eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft besaßen.

In der Begründung wurde ausgeführt, dass die AEG AG seit 1985 die Renten ihres Versorgungswerks um knapp 9 Prozent angepasst hatte und im Übrigen infolge Übernahme durch den Daimler-Benz-Konzern als wirtschaftlich gesundet und saniert gelten müsse. Der PSVaG sei berechtigt und verpflichtet, vom Vergleichsschuldner zu verlangen, die vom Zeitpunkt der Sanierung an neu entstehenden Betriebsrentenverpflichtungen aus unverfallbaren Anwartschaften wieder selbst zu übernehmen.

Der Beitragsbescheid war der Beginn einer langjährigen Prozesskette, die mit Urteilen des Bundesverwaltungsgerichts vom 23. Mai 1995 (1 C 32 und 33/92) letztinstanzlich dahingehend entschieden wurde, dass der PSVaG in Höhe der Ausfallquote im gerichtlichen Vergleichsverfahren für die Versorgungsleistungen aufkommen muss, auch wenn sich das Unternehmen wirtschaftlich erholt.

Aufgrund der insbesondere im AEG-Fall gemachten Erfahrungen hat der PSVaG seit dem AEG-Verfahren praktisch in keinem außergerichtlichen Sicherungsfall, der zur Fortsetzung des antragstellenden Unternehmens und damit zu dessen Sanierung durchgeführt worden ist, unverfallbare Anwartschaften übernommen. Die Beiträge des PSVaG konzentrierten sich vielmehr ausschließlich auf laufende Renten. Dieser Standpunkt ist seither in der Praxis, wenn auch nicht immer mit großer Begeisterung, so doch stets klaglos akzeptiert worden.

Kleine wie große Fälle – **1984-1986**

In den ersten 10 Jahren seines Bestehens hatte der PSVaG insgesamt rd. 3 Mrd. DM für Versorgungsleistungen aufgewendet. Ende 1984 zahlte er schon an mehr als 100.000 frühere Mitarbeiter insolvent gewordener Unternehmen Renten. Ohne den PSVaG hätten bereits bis dahin rd. 250.000 Versorgungsberechtigte ihre Ansprüche und Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung insolvenzbedingt verloren.



Dr. Helmut Schlesinger, Vizepräsident der Deutschen Bundesbank (l.); Otto Esser, Aufsichtsratsvorsitzender des PSVaG, Empfang anlässlich des 10-jährigen Jubiläums des PSVaG im Hotel Interconti (heute Dorint Kongress Hotel), Köln

Am 1. Januar 1985 hatte sich zum 10. Mal der Tag gejähr, an dem der PSVaG seine Geschäftstätigkeit aufgenommen hatte. Der PSVaG gab aus diesem Anlass die Schrift „10 Jahre Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland“ heraus. In der Einleitung schrieb der Aufsichtsratsvorsitzende Otto Esser:

10 Jahre Insolvenzversicherung

„Mit der Gründung des Pensions-Sicherungs-Vereins wurde ein Kontrapunkt in der Entwicklung der Sozialpolitik in der Bundesrepublik Deutschland gesetzt. Entgegen einem allgemeinen Trend in der Sozialpolitik war es in diesem Falle erreicht worden, ein vorgegebenes sozialpolitisches Ziel mit einem privatrechtlichen Instrumentarium zu erfüllen. Zwar ist der öffentlich-rechtliche Einschlag in Form der gesetzlichen Pflichtmitgliedschaft und der gesetzlichen Beitragspflicht aller Arbeitgeber mit betrieblicher Altersversorgung unvermeidbar, jedoch wird die institutionalisierte Eigenverantwortung der Privatwirtschaft zur Lösung dieses sozialpolitischen Problems dadurch nicht verdeckt. Damit wurde sinnvoll bestätigt, dass soziale Sicherung nicht nur durch öffentlich-rechtliche Institutionen, sondern auch durch eigene Initiative der Beteiligten gewährleistet werden kann.“

Das geltende System der Insolvenzversicherung hat sich klar und überzeugend auch in schwierigen Situationen bewährt. Das zeigten nicht nur die Abwicklungsergebnisse, sondern auch die Tatsache, dass es über das System keine Meinungsverschiedenheiten der Sozialpartner gegeben hat.

Ein Resümee nach 10 Jahren Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland ergab, dass die Beteiligten die Dimension des Problems in der Gründungsphase des PSVaG unterschätzt hatten. Die Insolvenzentwicklung hatte dabei eine nicht vorhersehbare Rolle gespielt. Ohne PSVaG wäre spätestens mit dem Debakel des Jahres 1982 auch das Ende der betrieblichen Altersversorgung in der herkömmlichen Form in Deutschland eingeläutet worden. Keine Regierung hätte den steuerlich relevanten Aufwand für ein soziales Sicherungssystem tolerieren können, aus dem in so kurzer Zeit eine so hohe Zahl von Berechtigten herausgefallen wäre.

Die strukturschwachen Branchen fordern ihre Opfer – 1987

Konkurs Maxhütte: PSVaG als Ordnungsfaktor

In der Chronik des PSVaG steht der Konkurs der Maxhütte als herausragendes Beispiel für die Rolle des PSVaG als Ordnungsfaktor in der Insolvenzszenen: Eine Quote war auch nach jahrelangen Bemühungen um die Schaffung einer Aufanglösung nicht zu erreichen. Jedoch wurde in der Oberpfälzer Randalage zumindest ein Teil der über 4.000 Arbeitsplätze der Maxhütte erhalten. Das gelang nur unter dem engagierten Einsatz und durch Inkaufnahme eines nicht unbeträchtlichen unternehmerischen Risikos des Konkursverwalters und des Gläubigerausschusses.

Zur Benennung eines erfahrenen Konkursverwalters und eines sachverständigen Gläubigerausschusses bedurfte es des massiven informellen Einsatzes des PSVaG:

- Am Gründonnerstag des Jahres 1987 war das Konkursverfahren über das Vermögen der Eisenwerk Gesellschaft Maximilianshütte mbH in Amberg in der Oberpfalz beantragt und ungewöhnlicherweise am selben Tag eröffnet worden.
- Der eingesetzte vorläufige Konkursverwalter, ein ehemaliger Manager aus dem Stahlbereich, war als Rechtsanwalt insolvenzunerfahren. Das Verfahren geriet schon bald in eine Schieflage und drohte, mangels Masse eingestellt zu werden.
- Auf massives Eingreifen des PSVaG gelang es in einer turbulenten Gläubigerversammlung, den vom Konkursgericht vorgeschlagenen vorläufigen Konkursverwalter abzulehnen und mit Dr. Wellensiek aus Heidelberg

einen der erfahrensten Insolvenzverwalter zum Konkursverwalter zu wählen. In dem auf derselben Gläubigerversammlung gewählten Gläubigerausschuss trug der PSVaG als sachverständiges Mitglied maßgeblich zur erfolgreichen Durchführung des Konkursverfahrens bei.

- Mit einem Brutto-Schadenvolumen von 165 Mio. DM und einem sofort beitragswirksamen Schadenaufwand von 117 Mio. DM war die Maxhütte ein ausgesprochener Großschaden.

Vor dem Hintergrund struktureller Probleme häuften sich nicht nur in der Stahlindustrie, sondern in der Folgezeit auch im Metall verarbeitenden Bereich sowie in der Textil- und Baubranche die Insolvenzen.

Insbesondere die Insolvenz der in Köln ansässigen PHB-Weserhütte AG (Weserhütte) verlief ähnlich dramatisch wie jene der AEG, wenngleich in anderen Schadensdimensionen. Das Brutto-Schadenvolumen betrug immerhin 95 Mio. DM.

Das Verfahren durchlief fast alle Leidensstationen eines Insolvenzverfahrens, angefangen mit einem erfolglosen Versuch für einen außergerichtlichen Vergleich, dann mit der Eröffnung eines Konkursverfahrens und schließlich mit seiner Beendigung als Zwangsvergleich.

Dramatisch ablaufendes
Insolvenzverfahren
der Weserhütte

Die für den außergerichtlichen Vergleich angesonnene Beteiligung in Höhe von 50 Prozent der gesamten betrieblichen Altersversorgung wollte der PSVaG nicht akzeptieren, sondern sich allenfalls an den laufenden Leistungen – entsprechend den Erfahrungen aus dem AEG-Fall – beteiligen. In der entscheidenden Gläubigerversammlung versagten sich dann so viele wesentliche Gläubiger einem außergerichtlichen Vergleich, dass auch eine Zustimmung des PSVaG nicht mehr ausschlaggebend gewesen wäre.

Das sich zwangsläufig anschließende Konkursverfahren endete mit einem Zwangsvergleich, der dem PSVaG eine 20-prozentige Quote brachte. Die Mittel hierfür kamen zumindest teilweise von dem Mehrheitsgesellschafter.

Mit dem Konkurs der Bauunternehmung Polensky & Zöllner GmbH & Co. hatte der PSVaG im Jahre 1987 einen weiteren Großschaden zu verzeichnen. Das Schadenvolumen betrug 52 Mio. DM.

**Bundesverwaltungsgericht
bestätigt die Insolvenz-
sicherungspflicht der
Rundfunkanstalten –
ohne faktische Wirkung**

Erfreulicher und von grundsätzlicher Bedeutung erschien das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 15. Januar 1987 in Sachen Westdeutscher Rundfunk ./ PSVaG. Es setzte den vermeintlichen Schlussstein in der Reihe der mit öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern geführten Musterrechtsstreite um die Insolvenzsicherungspflicht. Wie in den übrigen Fällen hat das Bundesverwaltungsgericht auch in diesem

Musterrechtsstreit zugunsten des PSVaG geurteilt und die Insolvenzsicherungspflicht der Rundfunkanstalten festgestellt.

Abgesehen davon, dass auf die Verfassungsbeschwerde des WDR hin das Bundesverfassungsgericht die Rundfunkanstalten wegen ihrer verfassungsrechtlichen Sonderstellung von der Insolvenzsicherungspflicht mit Beschluss vom 18.4.1994 freigestellt hat, waren im Laufe des Jahres 1987 in den meisten Bundesländern ohnehin gesetzliche Bestimmungen in Kraft getreten, nach denen der Konkurs für Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts für unzulässig erklärt worden ist. Danach entfiel die Beitragspflicht dieser öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber und dementsprechend die Insolvenzsicherungspflicht für die dort Beschäftigten bis auf Ausnahmen spätestens ab 1.1.1988. Daraufhin hat der PSVaG alle gegen die öffentlich-rechtlichen Medien erlassenen Beitragsbescheide aufgehoben und sämtliche Beiträge erstattet.

Erfolgsbilanz vor den Gerichten – 1988

In jedem Geschäftsjahr hat der PSVaG mehrere 100 Rechtsstreitigkeiten in allen Instanzen anhängig. Auch im Jahre 1988 war der PSVaG äußerst erfolgreich – Anlass, an dieser Stelle diesen Tätigkeitsbereich zu würdigen.

Die auf den ersten Blick überraschend große Zahl anhängiger Gerichtsverfahren ist im Wesentlichen damit zu erklären, dass der PSVaG eine gesetzliche Versicherung durchführt und manche Versorgungsberechtigte bei einer anonymen Körperschaft wie dem PSVaG weniger Hemmungen haben, ihre vermeintlichen Rechte geltend zu machen, als gegenüber ihrem Arbeitgeber. Auch wenn der PSVaG bemüht ist, Streitigkeiten nach Möglichkeit auf Fragen über seine grundsätzliche Eintrittspflicht aus Anlass einer Insolvenz oder auf Grundsatzfragen zur Auslegung des Betriebsrentengesetzes durch Musterprozesse zu beschränken,

hat er die Zahl der Verfahren, in die er verwickelt wird, nicht allein in der Hand.

Kompliziert ist die Prozesslage des PSVaG, weil er es mit 3 Gerichtsbarkeiten zu tun hat:

- Für die Mehrzahl der normalen Leistungsfälle ist die Arbeitsgerichtsbarkeit zuständig.
- Für Geschäftsleiter ist es die ordentliche Gerichtsbarkeit.
- Für Klagen aus dem Mitgliederbereich sind die Verwaltungsgerichte zuständig, weil der Beitragsbescheid ein Verwaltungsakt ist.

Die Erfolgsbilanz des PSVaG vor Gericht ist vorzeigbar: Über die Hälfte der Verfahren wurde im Durchschnitt alljährlich gewonnen – Vergleiche nicht mitgezählt.

Wichtige Urteile des Bundesarbeitsgerichts zu Gunsten des PSVaG

Nachdem im Jahre 1981 durch das Zweite Haushaltsstrukturgesetz in § 6 a EStG der Rechnungszins für Pensionsrückstellungen von 5,5 Prozent auf 6 Prozent angehoben worden war, vertraten viele Konkursverwalter die Auffassung, dass auch die Forderungsmeldungen des PSVaG zur Konkurstabelle nur noch mit einem Rechnungszinsfuß von 6 Prozent gerechnet werden dürften. Durch den höheren Abzinsungseffekt wären damit die Forderungen des PSVaG deutlich niedriger geworden.

Mit 2 Entscheidungen vom 11. Oktober 1988 bestätigte das Bundesarbeitsgericht die Auffassung des PSVaG, dass die steuerliche Behandlung von Pensionsrückstellungen keine unmittelbaren Schlüsse darauf zulässt, welchen Vorteil der Gläubiger durch die Vorfälligkeit von Versorgungsansprüchen erhält. Die Anwendung der für die steuerliche Behandlung geltenden Zinssätze reiche für den Zweck der Vorteilsausgleichung bei der Feststellung zur Konkurstabelle nicht aus.

Im Urteil vom 7.11.1989 hat das Bundesarbeitsgericht die – ebenfalls im Weserhütte-Verfahren umstrittene – Frage zu Gunsten des PSVaG entschieden, wonach unverfallbare Anwartschaften als nach § 69 KO zu schätzende Kapitalforderung im Konkurs des Arbeitgebers zur Tabelle angemeldet werden dürfen und nicht nur sichergestellt zu werden brauchen.

Kontakte im und Informationen aus dem Arbeitskreis für Insolvenz- und Schiedsgerichtswesen e.V., Köln, in dem der PSVaG von Anfang an Mitglied war, hatten dem Vorstand Veranlassung gegeben, sich schon frühzeitig mit der Frage der Insolvenzrechtsreform zu befassen. Gespräche im Bundesarbeitsministerium und im Bundesjustizministerium wurden geführt, um die Hintergründe für die Notwendigkeit einer Berücksichtigung von PSVaG-Interessen im neuen Gesetzeswerk zu erläutern und das Verständnis für die besondere Situation des PSVaG zu fördern.

Dabei hat der Träger der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung sehr viel Aufgeschlossenheit und in bemerkenswertem Umfang Berücksichtigung seiner Wünsche gefunden. Unter anderem wurde die Anregung aufgegriffen und später auch im Gesetzgebungsverfahren umgesetzt, den Sicherungsfall „wirtschaftliche Notlage“ (§ 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 BetrAVG) abzuschaffen, weil seine wirtschaftliche Bedeutung gering war und dies für den PSVaG eine wesentliche Erleichterung bei der Bewältigung seiner gesetzlichen Aufgaben bedeutet.

Auch war es möglich, vor dem Hintergrund der Erfahrungen des AEG-Falls im Rahmen des Gesetzentwurfs eine Regelung vorzusehen, nach der in Fällen planvoller wirtschaftlicher Gesundung des Insolvenzschuldners betriebliche Versorgungsleistungen wieder zurückgenommen werden müssten.

Girmes-Konkurs mit unerfreulichen Begleiterscheinungen – 1989

1989 erlitt der PSVaG mit dem Konkurs der Girmes AG einen besonders unerfreulichen Großschaden. Das Schadenvolumen betrug 99,5 Mio. DM. Die ursprünglich erwartete Ausfallquote von 84 Prozent verminderte sich im Laufe des Verfahrens auf 81,6 Prozent.

Unerfreulich war die Angelegenheit, weil der PSVaG im Rahmen eines außergerichtlichen Sanierungsversuchs der Girmes AG einen außergerichtlichen Sicherungsfall der wirtschaftlichen Notlage mit einem Schadenvolumen von rd. 12 Mio. DM, verteilt auf 3 Jahre, bereits zugestimmt hatte. Doch der außergerichtliche Sanierungsversuch der Girmes AG scheiterte auf der Hauptversammlung, auf der bestimmte gesellschaftsrechtliche Rahmenbedingungen der

Sanierung beschlossen werden sollten. Mit Scheitern der außergerichtlichen Sanierung waren Konkursantrag und Konkursöffnung nicht mehr zu verhindern.

Dem PSVaG verblieb schließlich die für ein Konkursverfahren überdurchschnittlich hohe Quote von 18,4 Prozent.

Die Wende und ein vergleichsweise ruhiges Jahr – 1990

Die ersten Jahre nach der Wende und Wiedervereinigung verliefen für den PSVaG vergleichsweise ruhig. Dazu beigetragen hatte sicherlich auch, dass nach dem Einigungsvertrag das Betriebsrentengesetz in den neuen Bundesländern erst am 1. Januar 1992 in Kraft trat und nur für ab diesem Zeitpunkt erteilte Versorgungszusagen Anwendung findet, also auch nur insoweit ein gesetzlicher Insolvenzschutz durch den PSVaG in Betracht kommt.

Der PSVaG bleibt in Köln – 1991

Am 1.2.1991 übernahm Dipl.-Math. Martin Hoppenrath das für die Abteilungen Mitglieder und Beitrag sowie Betriebswirtschaft zuständige Vorstandsressort. Sein Vorgänger, Dr. Eckart Windel, war nach 15-jähriger Vorstandstätigkeit 60-jährig am 9.9.1990 unerwartet verstorben.

Am 4. Juli 1991 fassten Vorstand und Aufsichtsrat den Beschluss: Der PSVaG bleibt in Köln. Vor dem Hintergrund der Pläne der 3 Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft, nach Berlin umzuziehen und dort gemeinsam ein „Haus der deutschen Wirtschaft“ zu errichten, hatte auch beim PSVaG eine Entscheidung angestanden, ob er der Politik und den Wirtschaftsorganisationen nach Berlin folgt.

Ende August 1991 fand das 8. Internationale Insolvenzversicherertreffen in Turku/Finnland statt. Es spiegelt im Ergebnis entscheidende Wandlungen in den beteiligten Nationen wider:

Internationaler
Erfahrungsaustausch
– drohende Rezessionen

- In Schweden, wo die Insolvenzversicherung nach dem Kapitaldeckungsverfahren arbeitet, wurde zum ersten Mal seit ihrem Bestehen der Insolvenzversicherungsbeitrag gesenkt.

- In Finnland bahnte sich eine gewaltige Wirtschaftskrise an infolge des stagnierenden Handels mit der damals noch bestehenden UdSSR; ein deutliches Indiz dafür, dass die Wende doch wohl mit größeren Verwerfungen verbunden sein würde, als man dies zunächst angenommen hatte.
- In den USA hatte es einen ähnlichen Fall gegeben wie die Auseinandersetzung des PSVaG mit der AEG. Der höchste Gerichtshof der USA entschied dort aber mit 6 zu 2 Stimmen in einem Rechtsstreit zu Gunsten der amerikanischen Insolvenzversicherungseinrichtung, der PBGC, indem er einen Missbrauch der Insolvenzversicherung durch den LTV Stahlkonzern nach dessen wirtschaftlicher Gesundung missbilligte.
- Japan, das bislang den internationalen Treffen nur als Beobachter beigewohnt hatte, wartete mit einer eigenen Insolvenzversicherungseinrichtung auf.

Eine Welle von mittleren und größeren Insolvenzen

Den Auftakt einer Welle von mittleren und größeren Insolvenzverfahren nach der Wende-Konjunktur in Deutschland und in den folgenden rezessiven Wirtschaftsjahren machte die Erba AG in Erlangen. Erba stellte einen Antrag auf Übernahme betrieblicher Versorgungsverpflichtungen wegen wirtschaftlicher Notlage. Der PSVaG lehnte ab, weil davon ausgegangen werden musste, dass der beantragte nicht rückzahlbare Zuschuss zu den laufenden Rentenzahlungen in Höhe von 12 Mio. DM verteilt auf 4 Jahre für eine erfolgreiche Sanierung wahrscheinlich nicht ausgereicht hätte und zudem ein unzulässiges Sonderopfer der betrieblichen Altersversorgung gewesen wäre.

Der Fall der Klöckner-Werke AG mit 13.600 Rentnern und 5.800 unverfallbaren Anwartschaften – 1992

Am 11. Dezember 1992 meldeten die Klöckner-Werke AG in Duisburg zusammen mit ihren Tochtergesellschaften Klöckner Stahl GmbH in Bremen und Klöckner Edelstahl GmbH in Osnabrück Vergleich an. Für den PSVaG erwuchs Klöckner zum größten Schadensfall seit AEG.

In intensiven Verhandlungen ergab sich eine Lösung, die allen Beteiligten gerecht wurde und das Verfahrensziel einer wirtschaftlichen Sanierung der 3 Klöckner-Gesellschaften nicht beeinträchtigte. Der Ausgangspunkt war für den PSVaG mit

einer zu übernehmenden Ausfallquote von 360 Mio. DM für rd. 13.600 Rentner und rd. 5.800 unverfallbare Anwartschaften markiert.

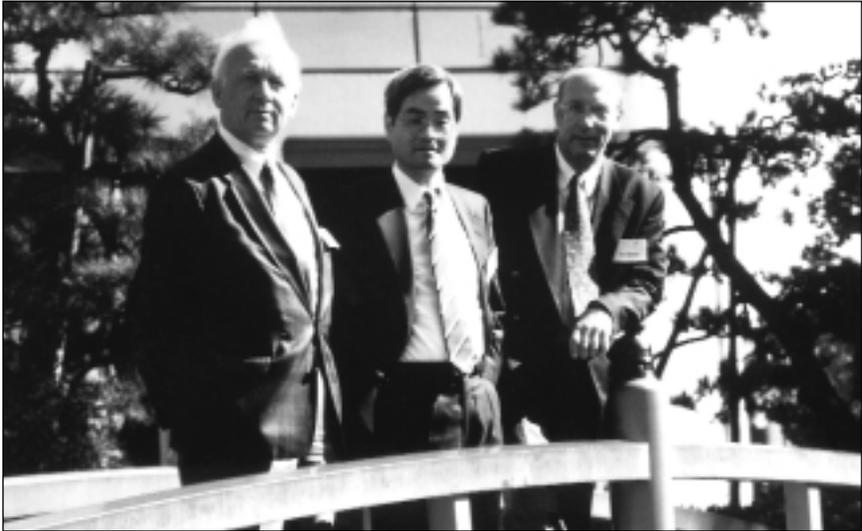
Auf Grund besonderer Gegebenheiten bei Klöckner gelang es, die Verpflichtungen aus betrieblicher Altersversorgung gänzlich aus dem gerichtlichen Vergleichsverfahren herauszuhalten. Dabei konnten sowohl die Erfahrungen des AEG-Falls – möglichst keine Übernahme von unverfallbaren Anwartschaften im Sanierungsfall – als auch die im Gesetzesentwurf der neuen Insolvenzordnung enthaltenen Gedanken zur Reorganisation sanierungsfähiger Unternehmen berücksichtigt werden. Im Ergebnis hatte der PSVaG – ähnlich wie die Gläubigerbanken – nach einer dem gerichtlichen Vergleich vorgeschalteten außergerichtlichen Vereinbarung für die laufenden Renten von Klöckner für rd. 7 1/2 Jahre in monatlichen Raten von 3,75 Mio. DM bis zu einem Gesamtbetrag von 336 Mio. DM zu zahlen.

Mit dieser Lösung war verbunden, dass der PSVaG nicht mit der Einzelabwicklung von rd. 19.400 Versorgungsberechtigten belastet wurde und damit erstmals auch bei einem gerichtlichen Vergleich keine unverfallbaren Versorgungsanwartschaften übernehmen musste. Der aus dieser Vereinbarung resultierende beitragswirksame Aufwand, d. h. der abgezinste Barwert der Leistungen des PSVaG, belief sich auf rd. 302 Mio. DM. Außerdem nahm der PSVaG an den Besserungsversprechen des Verfahrens teil.

Weitere Großschäden – 1993

Am 18. Mai 1993 meldete die Saarstahl AG in Völklingen Konkurs an. Der PSVaG war mit einem Schadenvolumen von 156,5 Mio. DM betroffen, das sich auf 138 Rentner und 4.195 Anwärter mit unverfallbaren Anwartschaften verteilte. Der Konkurs sollte nicht nur eine Reihe von Folgeinsolvenzen nach sich ziehen, sondern war zudem eingebettet in eine komplizierte Unternehmensstruktur als Folge der jahrelangen wirtschaftlichen Schwierigkeiten am Stahlstandort Saar.

So war die insolvente Saarstahl AG im Wege eines Betriebsüberganges am 1.7.1989 aus der früheren Saarstahl Völklingen GmbH, der DHS-Dillinger Hütte Saarstahl AG, Völklingen (DHS), hervorgegangen. Dabei war die betriebliche Altersversorgung der tätigen Mitarbeiter auf die neugegründete Saarstahl AG übergegangen, während die gesamten Altverpflichtungen bei der DHS verblieben, die gleichfalls in den Insolvenz-Strudel geriet.



Teilnehmer beim 9. Internat. Treffen der Insolvenzversicherer in Tokio im Oktober 1993: Dr. Gottfried Walther, Aufsichtsratsmitglied des PSVaG; Tadashi Nakada, Director, Pension Fund Association (Gastgeber); Dr. Herbert Giese, Aufsichtsratsmitglied (v.l.n.r.)

Mit Schreiben vom 30. Juli 1993 stellte der Vorstand der DHS beim PSVaG einen Antrag auf Zustimmung zu einem außergerichtlichen Vergleich, der die vollständige Übernahme der Verpflichtungen aus betrieblicher Altersversorgung gegen Zahlung einer unbestimmten Vergleichsquote zu einem unbestimmten Zeitpunkt vorsah. Das Schadenvolumen im Falle eines Konkurses der Antragstellerin, die ebenfalls seit Mai d. J. ihren laufenden Rentenverpflichtungen nicht mehr nachgekommen war, hätte den PSVaG mit rd. 241 Mio. DM belastet. Betroffen waren 944 Rentner und 1.617 unverfallbare Anwärter.

**Hartnäckige
Verhandlungen begleitet
von politischem und
gewerkschaftlichem
Druck**

Nach hartnäckig geführten Verhandlungen hat der PSVaG einem außergerichtlichen Vergleich mit der DHS zugestimmt. Vor dem Hintergrund der großen Bedeutung des Saarstahl-Komplexes für die gesamte Region waren die Verhandlungen von politischem und gewerkschaftlichem Druck in der Öffentlichkeit begleitet. Auf Grund des Vergleichs trat der PSVaG in die Rentenverpflichtungen gegenüber den vor dem 1.7.1989 ausgeschiedenen Mitarbeitern der Vergleichsschuldnerin ein. Im Gegenzug leistete die Vergleichsschuldnerin eine Quote von 20 Prozent (= 48 Mio. DM).

Positives Fazit dieses äußerst komplizierten Falles war, dass der Konkursverwalter in seinem Bemühen um die Erhaltung der Stahl-Arbeitsplätze an der Saar stets an einer vollen Einbindung und an einer positiven Mitwirkung des PSVaG interessiert war.

Gemessen am Schadenvolumen von 1,38 Mrd. DM war das Jahr 1993 das schlechteste Geschäftsjahr des PSVaG seit seinem Bestehen. Die Beitragsbelastung der Mitgliedsunternehmen konnte allerdings durch eine vom Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen genehmigte Inanspruchnahme des Ausgleichsfonds in Höhe von 270 Mio. DM abgemildert werden.

Exemplarisch für viele Versuche, die Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung als Sanierungshelfer für marode Unternehmen zu benutzen oder gar den PSVaG zu Sonderopfern heranzuziehen, war der Fall Deckel Maho. Schon die beiden Werkzeugmaschinenfabriken Deckel AG und Maho, die am 1. April 1993 fusionierten, hatten zuvor Anträge auf Zustimmung zu außergerichtlichen Sicherungsfällen beim PSVaG gestellt. Anfang 1994 kam dann der Antrag der verschmolzenen Gesellschaft, nachdem die betriebswirtschaftlichen Effekte, die von der Fusion erwartet wurden, nicht eingetreten waren. Ständige weitere Verluste waren die Folge. Nachdem die Bedingung weiterer Zufuhr an Eigenkapital nicht erfüllt war, lehnte der PSVaG den Antrag ab.

Die Deckel Maho AG ging wenig später in Konkurs, das Schadenvolumen für den PSVaG betrug 106,4 Mio. DM; betroffen waren 1.356 Rentner und 1.525 Anwärter mit unverfallbaren Anwartschaften. Erst im gerichtlichen Verfahren konnte – wie häufig – eine operativ tragfähige Fortführungslösung umgesetzt werden.

Finanzielle und organisatorische Aspekte – 1994

Mitte 1994 diskutierten die Gremien des PSVaG die seit einiger Zeit insbesondere bei der BDA und der aba erörterte Frage, ob und inwieweit Versorgungszusagen aus Gehaltsverzicht als betriebliche Altersversorgung im Sinne von § 1 BetrAVG anzusehen seien. Der PSVaG war der Ansicht, dass Gehalts-umwandlungsmodelle de lege lata allein der 3. Säule der Alterssicherung, der Eigenvorsorge, zuzuordnen sind und grundsätzlich keine betriebliche Altersversorgung darstellen. Eine inhaltliche Erweiterung des Begriffs der betrieblichen

Altersversorgung bedürfte angesichts der Vielfalt der in der Praxis vorkommenden Gehaltsumwandlungsmodelle zwingend einer Klarstellung durch den Gesetzgeber.

Die Großinsolvenzen des Vorjahres legten es nahe, den Größenordnungen auf der Leistungsseite genauer nachzugehen und sie in Relation zur Beitragsbelastung der Mitgliedsunternehmen zu setzen. Eine Untersuchung der Allianz Lebensversicherungs-AG brachte Ergebnisse zu der zentralen Frage, wie hoch die beim Geschäftsführenden Versicherer des Konsortiums für den PSVaG (GVK) versicherten Monatsrenten sind.

Schichtung nach Klassen der 1993 über GVK versicherten Renten

	0 DM ≤150 DM	150 DM ≤300 DM	300 DM ≤500 DM	500 DM ≤700 DM	700 DM ≤1000 DM	1000 DM ≤5000 DM	>5000 DM	Gesamt
Anzahl	124.356	28.706	12.659	4.879	2.885	3.277	283	177.045
Anteil in % nach Anzahl	70,24	16,21	7,15	2,76	1,63	1,85	0,16	100,00

Quelle: Allianz Lebensversicherungs-AG

Anteil der Größenklassen an der jährlichen Rentensumme

Rentensumme p.a. in TDM	97.832.155	73.013.380	58.492.848	34.372.200	28.588.773	73.957.304	26.316.016	392.572.676
Anteil in % nach Rentensumme	24,92	18,60	14,90	8,76	7,28	18,84	6,71	100,00
σ-Rente p.M. in DM	65,56	211,96	385,05	587,08	825,79	1.880,72	7.749,12	184,78

Quelle: Allianz Lebensversicherungs-AG

Untersuchung zu Finanzierungsfragen: Zahlen die „kleinen“ Mitglieder für die Schäden der „Großen“?

Ein besonderer Aspekt des Finanzierungsverfahrens ist die Frage, ob die kleinen Mitglieder des PSVaG für die Schäden von großen Unternehmen überproportional zahlen. Der PSVaG ging der Klärung in Untersuchungen nach. Dabei wurden 3 Größenklassen gebildet, nämlich Beitragsbemes-

sungsgrundlage bis zu 1 Mio. DM, 1 Mio. DM bis 10 Mio. DM und über 10 Mio. DM.

Das Ergebnis war, dass anzahlmäßig im Betrachtungszeitraum von 1978 bis 1999 die Mitglieder bis zu 1 Mio. DM Beitragsbemessungsgrundlage überproportional viele Insolvenzen zu verzeichnen hatten. In der nächsten Größenklasse von 1 bis 10 Mio. DM Bemessungsgrundlage lag der Anteil an der Anzahl der Insolvenzen etwas unter dem Anteil der Mitglieder in dieser Größenklasse, während die Mitglieder mit über 10 Mio. DM Bemessungsgrundlage bei der Anzahl ganz deutlich unterproportional beteiligt waren.

Entscheidender jedoch ist die Beteiligung am Schadenvolumen. Hier ergab sich, dass die beiden unteren Größenklassen jeweils deutlich überproportional am Schadenvolumen beteiligt waren und somit von den sogenannten großen Mitgliedern des PSVaG nur ein unterproportionaler Anteil am Schadenvolumen herrührte.

Die Frage beantwortet sich wie folgt: Die „Großen“ zahlen bei der Insolvenzsicherung überproportional für Schäden, die aus Insolvenzen von „Kleinen“ herühren. Verdeutlicht wird dies auch durch die Feststellung, dass die Mitgliedsunternehmen mit mehr als 10 Mio. DM Beitragsbemessungsgrundlage nur 8,3 Prozent der Mitgliederzahl ausmachen, jedoch 88,2 Prozent der Beitragsbemessungsgrundlage (Zahlenangaben aus 1998) melden, d. h. 8 Prozent zahlen 88 Prozent des Beitrages.

Mitte 1994 fiel der Startschuss für die Realisierung eines neuen EDV-Konzepts. Es sah ein vollständig neues Informationssystem vor, das die konsequente Umsetzung der bestehenden Organisationsrichtlinien mit aktuellen technischen Mitteln umfasste. Hard- und Software des neuen Systems wurden so konzipiert, dass sie Industriestandards einhalten, wo diese als Norm oder De-facto-Standard existieren.

Das sogenannte Realzeit-Informationssystem ermöglicht die direkte Information über Kontostände, Stamm- und Bewegungsdaten, Bearbeitungsstände von Vorgängen (z. B. Rentengenehmigungen) und die Fortschreibung ausgewählter statistischer Daten (Bestandsstatistik). Jeder Benutzer arbeitet im Dialog mit aktuellen Daten. Das System integriert sämtliche Abteilungen des Hauses. Es wurde im Laufe der Zeit ständig den Möglichkeiten und Standards der neuen Technik und System-Technologien angepasst.

Startschuss für ein neues EDV-Konzept

Im April 1995 verabschiedeten der Aufsichtsrat und im Juni die Mitgliederversammlung eine umfassende Satzungsänderung. Von grundsätzlicher Bedeutung war die Neufassung des § 2 Abs. 1 Satz 1, der die Grundlage der Zusammenarbeit mit dem Konsortium von Lebensversicherungsunternehmen für den PSVaG gebildet hat und weiter bilden sollte. Die frühere Fassung war mit besonderen Kündigungsrechten verknüpft, die nach der Tilgung des Gründungsstocks und dem Wegfall der Garantenhaftung ihre Grundlage verloren hatten.

Die Änderung von § 5 über die Erhöhung der Verlustrücklage war eine weitere wichtige Entscheidung. Um unter den gestiegenen Anforderungen – die Bilanzsumme des PSVaG hatte 1994 immerhin rd. 1,5 Mrd. DM betragen – auch künftig zu gewährleisten, dass der PSVaG in vollem Umfang seine Aufgaben erfüllen kann, die sich aus Gesetz, Satzung sowie betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten ergeben, war eine deutliche Aufstockung der Verlustrücklage angezeigt. Eine Verbesserung der Garantie und zusätzliche Sicherheitsfunktionen, eine bessere Einhaltung der Solvabilitätsanforderungen und nicht zuletzt eine flexiblere Handhabung des Ausgleichsfonds waren die praktischen Folgen der Erhöhung der Verlustrücklage auf eine Größenordnung von 100 Mio. DM.



Teilnehmer beim 10. Internat. Treffen der Insolvenzversicherer in Köln im September 1995: Peter Lindblad, Pensionsgaranti, FPG-AMFK, Schweden; Peter Ahrend, Deutschland; Ron Goldby, Kommission d. Europäischen Gemeinschaft, Brüssel; Martin Hoppenrath, Vorstandsmitglied des PSVaG; Christopher Daykin, Government Actuary, Großbritannien (v.l.n.r.)

Nach 17-jähriger Tätigkeit als Vorsitzender des Aufsichtsrats des PSVaG stellte sich Otto Esser am 29. Juni 1995 in der Aufsichtsratssitzung, in der satzungsgemäß der Vorsitzende zu wählen ist, nicht mehr zur Wiederwahl. Zu seinem Nachfolger wurde Dr. Klaus Murmann, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und Vorsitzender des Vorstandes der Sauer-Sundstrand-Gruppe, Neumünster, Ames/Iowa, gewählt.

Dr. Murmann folgt Otto Esser auf den Aufsichtsratsvorsitz des PSVaG

Als erste Amtshandlung dankte Dr. Murmann Herrn Esser für seine langjährige Tätigkeit als Vorsitzender des Aufsichtsrats, der das Amt seinerzeit unter schwierigen Voraussetzungen mit großem persönlichen Engagement übernommen hatte, und in all den Jahren seine reichhaltigen Erfahrungen als Unternehmer und Verbandsvorsitzender mit großem Erfolg zum Wohle des PSVaG eingebracht hat.

Das 10. Internationale Treffen der Insolvenzversicherer für betriebliche Altersversorgung fand vom 18. bis 21. September 1995 in Köln statt. Der Einladung des PSVaG leisteten die Vertreter aus Finnland, Schweden und Japan erfreulich zahlreiche Folge. Aus Österreich, der Schweiz und Großbritannien waren Gastdelegierte gekommen.



Teilnehmer der Vortragsveranstaltung anlässlich des 10. Internat. Treffens der Insolvenzversicherer in Köln im September 1995: Martin Hoppenrath, Vorstandsmitglied des PSVaG; Wolfgang Präuner, Commerzbank Köln; Siegfried Zimmermann, BfG Bank, Köln; Friedhelm Wolff, Deutsche Bank, Köln (v.l.n.r.)



10. Internat. Treffen der Insolvenzversicherer in Köln im September 1995: Martin Loosen, Prokurist des PSVaG; Dr. Hermann Peter Wohlleben, Vorstandsmitglied des PSVaG; Peter Staier, Prokurist des PSVaG; Heinz O. Nickolay, Prokurist des PSVaG; Dietmar Ungelenk, Betriebsratsvorsitzender des PSVaG (v.l.n.r.)



Vertreter der japanischen Delegation (Pension Fund Association, Tokio); Dr. Boy-Jürgen Andresen, Vorsitzender der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V., Heidelberg; Dr. Jürgen Paulsdorff, Vorstandsmitglied des PSVaG (v.l.n.r.)

Schwerpunktthema der Konferenz war der Dualismus von Pensionsfonds (Outside-Funding) und Pensionsrückstellungen in der Europäischen Gemeinschaft. Ein Vertreter der Europäischen Kommission, Generaldirektion XV, aus Brüssel erläuterte den „Standpunkt der Europäischen Kommission zu ergänzenden Versorgungsungen“. Abgerundet wurde das Thema durch einen Vortrag von Prof. Dr. Schmähl, Bremen, über „Modelle der Alterssicherung – Ein Blick auf die internationale Diskussion“.

Rettung eines Großunternehmens – 1996

Am 1. Januar 1996 nahm Dr. Hermann Peter Wohlleben seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied und Nachfolger von Dr. Paulsdorff auf. Dr. Paulsdorff wechselte 8 Monate vor Vollendung seines 65. Lebensjahres im Juli nach seiner Wahl auf der Mitgliederversammlung in den Aufsichtsrat.

Im April 1996 bezog der PSVaG seine neuen Geschäftsräume in einem neuen Kölner Versicherungsviertel – gebaut auf dem Gelände eines „PSVaG-Kunden“, der ehemaligen PHB-Weserhütte AG.

Zwei Großinsolvenzen ereigneten sich medienwirksam im Frühjahr 1996. Zunächst ging die Bremer Vulkan Verbund AG mit 6 Tochtergesellschaften und einem Gesamtschaden von 202,5 Mio. DM in Konkurs. Lediglich bei der Lloyd-Werft Bremerhaven GmbH war es möglich, einen Fortsetzungsvergleich mit einer 35-prozentigen Quote auf eine Forderung von 30 Mio. DM zu schließen. Betroffen waren 9.059 Rentner und 7.481 Anwärter mit unverfallbaren Anwartschaften.

Ein missglücktes Auslandsengagement in Saudi-Arabien brachte die seit Jahren wirtschaftlich schwache Klöckner Humboldt-Deutz AG an den Rand des Konkurses. Ein Sanierungskonzept unter maßgeblicher Beteiligung der Deutschen Bank, in dem natürlich auch dem PSVaG seine Schadenquote zugedacht war, war die letzte Chance, das Unternehmen und einen Großteil der Arbeitsplätze zu retten.

Dem PSVaG gelang es, seinen Beitrag auf monatliche Zahlungen von 3,3 Mio. DM für die Dauer von 5 Jahren, mithin seinen Leistungsaufwand auf 198 Mio. DM zu begrenzen. Die Einzelfallbearbeitung von ca. 15.000 Rentnern konnte vermieden werden. Die in Deutz AG umbenannte KHD gewann wieder Boden unter den Füßen.



Nach der Besichtigung des neuen Verwaltungsgebäudes des PSVaG im April 1996: Martin Hoppenrath, Vorstandsmitglied des PSVaG; Dr. Gottfried Walther, Aufsichtsratsmitglied des PSVaG; Dr. Hermann Peter Wohlleben, Vorstandsmitglied des PSVaG; Otto Esser, Aufsichtsratsmitglied des PSVaG (später Ehrenvorsitzender des Aufsichtsrats des PSVaG); Jürgen Husmann, Aufsichtsratsmitglied des PSVaG (v.l.n.r.)

Der Schadenaufwand in 1996 war mit 1,417 Mrd. DM der höchste in der 25-jährigen Geschichte des PSVaG.

Erfreuliches aus – 1997

In 1997 ergab sich erfreulicherweise eine Beruhigung des Insolvenzgeschehens. Insbesondere waren keine Großschäden zu verzeichnen. So sank die Zahl der Insolvenzverfahren von 404 (1996) auf 387. Der Schadenaufwand sank unter die Milliardengrenze und betrug 827,0 Mio. DM.

Weitere Entspannung – 1998

Die Zahl der Insolvenzen reduzierte sich auf 347 und der Schadenaufwand auf 758,3 Mio. DM.

Entsprechendes ergab sich beim Beitragssatz. Während 1997 nur eine geringe Reduzierung auf 2,7 Promille (1996: 2,8 Promille) möglich war, konnte 1998 erfreulicherweise eine deutliche Beitragssenkung auf 1,2 Promille beschlossen werden.

Auch bei der Organisation und ihren Abläufen gab es erhebliche Fortschritte zu verzeichnen. So konnte zum 1. Juli 1997 im Bereich der Mitgliederverwaltung das Realzeit-Informationssystem (PSV-IS) in Betrieb genommen werden. Für den Bereich der Leistungsabwicklung folgte die Inbetriebnahme im Spätherbst 1998. Der „Startschuss“ für die Entwicklung des PSV-IS war bereits im Jahr 1994 erfolgt.

Bestens gerüstet konnte der PSVaG die sogenannte Jahr-2000-Problematik auf sich zukommen lassen und nach dem ominösen Datumswchsel feststellen, dass es hier auch wirklich keine Probleme gegeben hatte.

Betriebsrentengesetz und neue Insolvenzordnung in Kraft – 1999

Das im Zusammenhang mit der Insolvenzordnung (InsO) geänderte und am 1. Januar 1999 in Kraft tretende Betriebsrentengesetz kennt den Sicherungsfall „wirtschaftliche Notlage“ nicht mehr. Der Gesetzgeber hat damit dokumentiert, dass eine materielle Grundlage für den einseitigen Widerruf von betrieblichen Versorgungsleistungen durch den Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen nicht mehr gegeben ist.

Ein Vorschlag, abgestimmt zwischen BDA, aba und PSVaG, mündete im Zusammenhang mit der Novellierung des Betriebsrentengesetzes im Rahmen des Rentenreform-Gesetzes 1999 in einen neuen Paragraphen 1 Abs. 5 BetrAVG, wonach „betriebliche Altersversorgung auch vor(liegt), wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung)“.

Als für den PSVaG wesentliche weitere Änderungen gesetzlicher Art sind weiterhin die Absenkung der Höchstgrenze für die Eintrittspflicht in § 7 Abs. 3 sowie die Einfügung von § 10a BetrAVG zu erwähnen.

Während ersteres den Höchstbetrag für die Eintrittspflicht des PSVaG von der 3-fachen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung

auf die 3-fache Bezugsgröße nach § 18 SGB IV verringerte und damit faktisch halbierte, kann der PSVaG auf Grund des neuen § 10a BetrAVG ab 1999 nun Säumniszuschläge und Verzugszinsen mittels Bescheid statt wie bisher zivilrechtlich erheben, was neben der klaren Rechtsgrundlage eine spürbare Verwaltungsvereinfachung mit sich brachte. Außerdem wurde in dieser Gesetzesvorschrift die wichtige Frage der Verjährung geregelt.

Diese gesetzlichen Änderungen machten eine umfangreiche Änderung der Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung (AIB) erforderlich, die – nach entsprechender Vorbereitung im Aufsichtsrat – auf der Mitgliederversammlung 1998 beschlossen wurde.

Die rückläufige Entwicklung des Insolvenzgeschehens der Vorjahre setzte sich leider im Jahre 1999 nicht fort. Insbesondere im 3. Quartal traten einige Großschäden ein, die Ursache für einen beträchtlichen Anstieg des Schadenvolumens waren. Der äußerst günstige Beitragssatz des Jahres 1998 von 1,2 Promille konnte daher nicht gehalten werden. Mit 2,8 Promille musste der Beitragssatz wieder auf die Größenordnung der Vorjahre angehoben werden. Der Schadenaufwand für das Jahr 1999 betrug schließlich 1.194,2 Mio. DM.

Seit vielen Jahren beschäftigt den PSVaG die für seine Mitglieder nicht uninteressante Frage, wie hoch die relative Beitragsbelastung der Mitgliedsunternehmen durch den Insolvenzversicherungsbeitrag ausfällt. Hierüber hat der PSVaG zuletzt 1999 eine Untersuchung durchgeführt. Sie erfasste 150 der größten zu Jahresabschluss-Veröffentlichungen verpflichteten Mitglieder des PSVaG, die zusammen rd. 46 Prozent des Beitrags für 1998 aufbrachten. Für diese Unternehmen belief sich der durchschnittliche Anteil des Insolvenzversicherungsbeitrags an den gesamten Aufwendungen für Altersversorgung des Jahres 1997 auf rd. 1,2 Prozent (bei einem Beitragssatz von 1,2 Promille). Der Anteil des PSVaG-Beitrags an den gesamten Personalkosten belief sich auf 0,1 Prozent.

Da der durchschnittliche Beitragssatz über die Jahre 1975 bis 1998 bei 2,0 Promille lag, kann durch Umrechnung ein Anhaltspunkt für die durchschnittliche relative Beitragsbelastung über den gesamten Zeitraum hinweg gewonnen werden:

■ Durchschnittlicher Anteil des PSVaG-Beitrags an den Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung: 2,00 Prozent

- Durchschnittlicher Anteil des PSVaG-Beitrags an den gesamten Personalkosten: 0,17 Prozent

Mit Blick auf die Zukunft sollte nicht unerwähnt bleiben, dass bereits seit einiger Zeit Gespräche und Verhandlungen darüber geführt wurden, dass der PSVaG zusätzlich zu seinen bisherigen Aufgaben auch die Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung im Großherzogtum Luxemburg übernimmt. In absehbarer Zeit könnte die Insolvenzversicherung durch den PSVaG damit eine kleine, aber politisch bedeutsame Ausweitung erfahren.

Der Text eines entsprechenden Staatsvertrages zwischen dem Großherzogtum Luxemburg und der Bundesrepublik Deutschland wurde zwischenzeitlich erarbeitet. Die Überlegungen der Regierung des Großherzogtums Luxemburg, die Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung des Großherzogtums Luxemburgs dem PSVaG zu übertragen, lassen sich nicht zuletzt auch als Anerkennung der bisherigen Tätigkeit des PSVaG werten.

Anhang

■ Vorsitzende des Aufsichtsrates

Dr. Hanns Martin Schleyer	16.12.1974 bis 18.10.1977
Otto Esser	26.6.1978 bis 29.6.1995
Dr. Klaus Murmann	seit 29.6.1995

■ Vorstandsmitglieder

Ernst Grevemeyer	7.10.1974 bis 30.6.1975
Dr. Jürgen Paulsdorff	7.10.1974 bis 30.6.1996
Dr. Eckart Windel	1.4.1975 bis 9.9.1990
Martin Hoppenrath	seit 1.2.1991
Dr. Hermann Peter Wohlleben	seit 1.1.1996

