

Die Gestaltungsformen der betrieblichen Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung in aktueller Sicht der Unternehmen

Die erfolgsorientierte Betriebsrente

Überreicht von der

Beratungs-GmbH für Altersversorgung

Steuerberatungsgesellschaft

Dr. Dr. Ernst Heissmann, Wiesbaden

aus der Zeitschrift: „Betriebswirtschafts-Magazin“

Die Gestaltungsformen der betrieblichen Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung in aktueller Sicht der Unternehmen

Die erfolgsorientierte Betriebsrente

Überreicht von der

Beratungs-GmbH für Altersversorgung

Steuerberatungsgesellschaft

Dr. Dr. Ernst Heissmann, Wiesbaden

Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

ISBN 978-3-663-12674-4 ISBN 978-3-663-13539-5 (eBook)
DOI 10.1007/978-3-663-13539-5

Die Gestaltungsformen der betrieblichen Altersversorgung

Von

Gustav-Adolf Werner

Dipl.-Kfm. Jörg Zimmermann

Beratungs-GmbH für Altersversorgung

Steuerberatungsgesellschaft

Dr. Dr. Ernst Heissmann, Wiesbaden

Bei der lebhaften Diskussion über Probleme der betrieblichen Altersversorgung geht es gegenwärtig um Fragen wie Mobilitätssicherung der Ansprüche beim Arbeitsplatzwechsel, um Insolvenzsicherung, dynamische Gestaltung bei Vermeidung jeglicher Auszehrung der Leistungen und um Fragen der flexiblen Altersgrenze, die in Fachkreisen unter wechselnden Aspekten erörtert werden. Um beurteilen zu können, ob die Reformbestrebungen gerechtfertigt und — was noch wichtiger ist — ob sie realisierbar sind, muß man die gegenwärtige Position und Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung kennen. Es soll deshalb im folgenden eine aktuelle Gesamtschau der betrieblichen Altersversorgung versucht werden, die alle gegenwärtig gebräuchlichen Gestaltungsformen unter Einbeziehung der Reformtendenzen in Gesetzgebung und Rechtsprechung darstellt.

Pensionskassen

Die Pensionskassen sind selbständige, rechtsfähige Versorgungseinrichtungen, die gemäß § 1 VAG der Aufsicht durch das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen unterliegen und nach § 7 VAG in der Form einer Aktiengesellschaft oder eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit geführt werden können.

Die Finanzierung der Versorgungsleistungen erfolgt bei der Pensionskasse durch Ausgliederung liquider Mittel bereits während der Anwartschaftszeit, wobei eine Beitragsbeteiligung der Arbeitnehmer vorgesehen werden kann.

Die Zuwendungen des Trägerunternehmens sind beim Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 3 Nr. 2 Satz 1 und 2 LStDV zugeflossener Arbeitslohn und demnach der

Lohnsteuer zu unterwerfen. Es bleibt aber pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr ein Betrag von 312 DM lohnsteuerfrei. Bei Ausscheiden unter Verlust der Leistung kann der Arbeitnehmer lediglich im Jahr des Ausscheidens die für seine Versorgung aufgewendeten Arbeitgeberbeiträge als negative Einkünfte steuerlich geltend machen.

Vorteile

Die Pensionskasse als Versicherungsunternehmen kann ebenso wie die Gestaltungsform der Direktversicherung die mit den Reformen verbundenen Verwaltungsprobleme rationell lösen. Es können planmäßig die Voraussetzungen für eine kostengünstige Abwicklung der

Versorgungsfälle geschaffen werden, ohne daß der Betriebsablauf des Trägerunternehmens beeinträchtigt wird.

Bei der Erörterung der Frage, inwieweit innerhalb der gegebenen Gestaltungsformen eine Realisierung der Unverfallbarkeit der Ansprüche beim Arbeitsplatzwechsel und eine Sicherung der Versorgungsleistungen bei Eintritt der Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens möglich ist, hat die Pensionskasse ebenso wie die ihr verwandte Direktversicherung hervorragend abgeschnitten.

Denn bei den Pensionskassen, die wie Lebensversicherungsunternehmen der Bundesaufsicht unterstellt und an die Anlagevorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes gebunden sind, ist die Gefahr einer Insolvenz äußerst gering, da bei der Anlage von Teilen ihres Vermögens beim Trägerunternehmen eine ausreichende Sicherung Voraussetzung für die Genehmigung eines solchen Darlehens ist.

Nachteile

Infolge des beachtlichen Verwaltungsaufwands sind Pensionskassen nur für

größere Unternehmen als Finanzierungsinstrument geeignet, da ein technischer Geschäftsplan sowie in bestimmten Zeitabständen eine versicherungstechnische Bilanz zu erstellen ist (§ 11 VAG), die von einem versicherungsmathematischen Sachverständigen geprüft wird. Bei Aktiengesellschaften und großen Versicherungsvereinen wird die Prüfung der Geschäftsführung und Rechnungslegung jährlich vorgenommen, bei kleineren Vereinen (§ 53 VAG) setzt das BAV den Zeitraum — in der Regel drei Jahre — fest (§ 157 VAG). Der Prüfungsbericht ist dem Aufsichtsamtsamt einzureichen.

Die steuerliche Problematik der Pensionskasse — gleiches gilt für die Direktversicherung und wird dort näher erläutert — liegt in der Lohnsteuerpflicht für den Arbeitnehmer während der Anwartschaftsfinanzierung, die finanzwirtschaftliche Wirkung ist durch den liquiden Abfluß von Beiträgen beim Trägerunternehmen gekennzeichnet, wodurch eine Selbstfinanzierung des Unternehmens infolge der strengen Anlagevorschriften weitgehend verhindert wird.

Direktversicherungsverträge

Ein Direktversicherungsvertrag liegt vor, wenn der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer eine Versicherung auf das Leben des Arbeitnehmers abschließt und der Arbeitnehmer für den Erlebensfall und seine nahen Angehörigen für den Fall des vorzeitigen Todes aus dem Versicherungsvertrag bezugsberechtigt sind. Der Arbeitnehmer bzw. seine Hinterbliebenen haben also einen direkten Anspruch auf die Leistungen.

Im Insolvenzfall des Unternehmens ist eine Sicherung der Ansprüche des Arbeitnehmers immer dann gewährleistet, wenn diesem ein unwiderrufliches Bezugsrecht auf die Versicherungsleistungen eingeräumt und eine Beleihung der Beiträge durch das Unternehmen nicht vorgenommen wurde. Regelmäßig wird beim Abschluß eines Direktversicherungsvertrages dem Arbeitnehmer jedoch gegenwärtig nur ein widerrufliches Bezugsrecht eingeräumt, das — mit gewissen Einschränkungen — im Fall des vor-

zeitigen Ausscheidens aus dem Unternehmen vom Arbeitgeber und im Fall des Konkurses vom Konkursverwalter widerrufen werden kann. Eine Beeinträchtigung der Ansprüche ist dann nur nach Eintritt des Versorgungsfalles ausgeschlossen, da dann dem Arbeitnehmer die Leistungen des Versicherungsunternehmens aus eigenem Recht zustehen.

Vorteile

Die Vorteile der Direktversicherungsverträge sind ähnlich zu sehen wie die der Pensionskasse: kostenneutrale Realisierung der Insolvenzsicherung und Vereinfachung der Verwaltung von unverfallbaren Anwartschaften. Darüber hinaus hat die Direktversicherung Vorzüge, die die Pensionskasse nicht bieten kann: Sie ermöglicht eine flexible Dotierung des Versorgungswerkes entsprechend der Ertragslage des Unternehmens. So kann die Zuführung von Mitteln — eventuell durch Einschaltung eines Erfolgsbeteiligungs-

systems — von der Gewinnsituation abhängig gemacht und mit höchstmöglichem Steuereffekt vorgenommen werden. Dadurch kann mittleren und kleineren Unternehmen die Einrichtung einer Altersversorgung wesentlich erleichtert werden. Weiterhin ist das Problem der Unverfallbarkeit ohne Beeinträchtigung der Beleihungsmöglichkeiten des Unternehmens durch arbeitsrechtliche Vereinbarung eines Widerrufsverzichts beim vorzeitigen Ausscheiden möglich. Der bereits zitierte Gesetzentwurf vom April 1973 sieht vor, daß die Ansprüche dann nicht mehr verfallen, wenn entweder der Vertragsbeginn mindestens 10 Jahre zurückliegt oder das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden hat und der Arbeitnehmer mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat. Die Vorschriften zur Unverfallbarkeit würden in Zukunft analog für alle anderen Gestaltungsformen gelten.

Nachteile

Während die Beleihung der Verträge der Lösung des Unverfallbarkeitsproblems nicht im Wege steht, müßte sie zur Realisierung der Insolvenzsicherung unterbleiben oder zumindest durch eine anderweitige Absicherung des Kredits entschärft werden. Daß das Problem der Beleihung der Verträge überhaupt akut wurde, resultiert aus dem zeitlichen Verlauf von buhmäßigem Aufwand und liquider Belastung bei der Direktversicherung. Die Beitragszahlung zur Direktversicherung stellt für das Unternehmen gleich zu Beginn der Anwartschaftsfinanzierung eine relativ hohe liquide Belastung dar, die durch Einschaltung einer teilweisen Kreditierung der Prämien abgeflacht werden kann; denn bei den internen Finanzierungsformen ergibt sich eine liquide Belastung nicht schon während der Anwartschaftszeit, sondern erst bei Ein-

setzen der Rentenzahlungen. So gesehen ist die Beleihung von Direktversicherungsverträgen ein legitimes Mittel zur Verminderung der liquiden Anfangsbelastung, die bei internen Finanzierungsverfahren nicht auftritt.

Die steuerliche Problematik der Direktversicherung liegt wie bei der Pensionskasse in der Lohnsteuerpflicht für die Beiträge beim Arbeitnehmer während der Anwartschaftszeit. Der Gesetzgeber hat das Problem erkannt und in dem zitierten Gesetzentwurf eine Lösungsmöglichkeit aufgezeigt. Künftig kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer von den Aufwendungen für eine Direktversicherung des Arbeitnehmers mit einem Pauschalsteuersatz von 10 % der Beiträge erheben, soweit diese nicht steuerfrei sind. Eine Belastung durch Beiträge zur Sozialversicherung entfällt, sofern von der Pauschalierung Gebrauch gemacht wird. Die pauschale Erhebung der Lohnsteuer von Beiträgen zu einer Direktversicherung ist nur zulässig, wenn die Versicherung nicht auf den Erlebensfall eines früheren als des 60. Lebensjahres abgeschlossen und eine vorzeitige Kündigung des Versicherungsvertrages durch den Arbeitnehmer ausgeschlossen worden ist.

Der Aufwand darf pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr neben dem Freibetrag von 312 DM — nach dem gegenwärtigen Stand der Diskussion — weitere 2400 DM nicht übersteigen. Der Arbeitgeber hat die pauschale Lohnsteuer zu übernehmen und ist Schuldner der Pauschalsteuer. Die pauschalbesteuerten Beträge und die pauschale Lohnsteuer bleiben bei einer Veranlagung zur Einkommensteuer sowie beim Lohnsteuerjahresausgleich außer Ansatz. Die pauschale Lohnsteuer ist nicht auf die Einkommensteuerschuld anzurechnen; sie gehört auch nicht zur Jahreslohnsteuer.

Unterstützungskassen

Die Unterstützungskasse ist rechtlich selbständig und wird meist in der Rechtsform des eingetragenen Vereins, seltener als GmbH oder Stiftung geführt. Die Unterstützungskasse ist im Gegensatz zur Pensionskasse grundsätzlich frei in der

Anlage der angesammelten Mittel. Normalerweise wird das Kapital nach der Zuführung wieder als verzinslicher Kredit an das Trägerunternehmen ausgekehrt, so daß im Unterschied zur Pensionskasse und Direktversicherung keine liquiden

Mittel während der Anwartschaftszeit abfließen, sondern durch einbehaltene Steuern sogar noch eine Liquiditätsverbesserung eintritt.

Die gegenwärtigen Dotierungsmöglichkeiten erlauben während der Anwartschaftszeit nur eine Finanzierung von Renten, die durchschnittlich 15 % der letzten Bezüge nicht übersteigen. Bei niedrigeren Leistungszusagen kann sich somit eine Überfinanzierung der Kasse ergeben, während zur Finanzierung hoher Zusagen für leitende Angestellte auf die auskömmliche Anwartschaftsfinanzierung über Pensionsrückstellungen ausgewichen werden muß. So ergibt sich die häufig anzutreffende Verbindung von Unterstützungskassen, über die Leistungen für die breite Belegschaft finanziert werden, mit Versorgungszusagen für leitende Angestellte, die aus internen Pensionsrückstellungen finanziert werden.

Nach dem Zuwendungsgesetz vom 26. 3. 1953 kann das Trägerunternehmen der Unterstützungskasse die laufenden Leistungen ersetzen. Daneben kann zusätzlich das Deckungskapital der laufenden Renten und für Anwartschaften 2 % der Lohn- und Gehaltssumme zugeführt werden, wenn laufende Leistungen und Leistungen von Fall zu Fall vorgesehen sind. Insgesamt darf das zulässige Kassenvermögen das Deckungskapital für laufende Leistungen und 45 % der Lohn- und Gehaltssumme für Anwartschaften nicht übersteigen.

Kein Rechtsanspruch

Die Unterstützungskasse wird meist charakterisiert als die Gestaltungsform, die im Gegensatz zur Pensionskasse, Direktversicherung und Versorgungszusage keinen Rechtsanspruch auf ihre Leistungen gewährt. Infolge der Billigkeitskontrolle betrieblicher Ruhegeldregelungen durch das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 31. 10. 1969, 3 AZR 119/69) hat das Kriterium des Rechtsanspruchs jedoch für den Arbeitnehmer an Bedeutung verloren. Das BAG bringt zum Ausdruck, daß der Arbeitnehmer auch bei Zusagen bei denen ein Rechtsanspruch ausgeschlossen oder eine Ermessensentscheidung des Arbeitgebers vorbehalten ist,

darauf bauen darf, daß die Regelung so gehandhabt wird, wie ein verständiger, sozial denkender Arbeitgeber dies tun würde. Ein willkürlicher Widerruf der zugesagten Leistungen durch den Arbeitgeber wird damit auch bei fehlendem Rechtsanspruch ausgeschlossen; das Vorstellungsbild von der Unterstützungskasse wurde damit endgültig korrigiert.

Was bringt die Steuerreform?

Da die Finanzierungsmöglichkeiten — und damit die steuerliche Vergünstigung — bei der Unterstützungskasse gegenwärtig von den Leistungen der Kasse weitgehend unabhängig sind, ist im Rahmen der Steuerreform vorgesehen, den sogenannten „Hausbankeffekt“ solcher Kassen stark zu beschneiden. So sollen laufende Leistungen künftig überhaupt nicht mehr ersetzt werden dürfen, während die bisher bestehende Zuwendungsmöglichkeit in Prozent der Lohn- und Gehaltssumme durch eine (geringere) leistungsbezogene Schwankungsreserve ersetzt wird. Als Zuwendungskern verbleibt das Deckungskapital bei eintretenden Leistungsfällen bzw. die Versicherungsprämie für eine Rückdeckungsversicherung, dann allerdings unter entsprechender Kürzung des Deckungskapitals.

Übersteigt künftig — so die Regelung des Gesetzentwurfs — das vorhandene Kassenvermögen die neue leistungsbezogene Reserve, so tritt bei Unterstützungskassen zur rascheren Anpassung an den neuen (enger gezogenen) Finanzierungsrahmen eine partielle Steuerpflicht auf die „Vermögensspitzen“ ein.

Wie sicher sind die Ansprüche?

Trotz der rechtlichen Selbständigkeit der Unterstützungskassen ist die Insolvenzversicherung der Ansprüche immer dann problematisch, wenn das Vermögen der Kasse oder wesentliche Teile davon dem Trägerunternehmen als ungesicherte Darlehen überlassen wurden. Denn die Darlehensforderungen der Kasse sind im Konkursfall des Trägerunternehmens nicht bevorrechtigte Konkursforderungen, die meist nur mit einem geringen Bruch-

teil des ursprünglichen Forderungsbetrags befriedigt werden. Wünschenswert wäre die Absicherung der Kredite durch einen Sicherungsträger (zum Beispiel Kreditversicherung), der allerdings dann als Voraussetzung für die Übernahme des Risikos eine eingehende Prüfung der

Bonität des Unternehmens vornehmen müßte. Denkbar wäre auch die Stellung eines Bankavals durch das Trägerunternehmen, wie es bereits bei der Anlage von vermögenswirksamen Leistungen als Arbeitnehmerdarlehen in den Unternehmen praktiziert wird.

Betriebliche Versorgungszusagen

Steuerliche Vorteile bei der Finanzierung?

Bei der Finanzierung über Pensionsrückstellungen können bereits während der aktiven Tätigkeit des Arbeitnehmers (Anwartschaftszeit) die Pensionsrückstellungen gewinnmindernd dotiert werden, ohne daß eine Steuerpflicht beim Arbeitnehmer eintritt, wie wir das bei der Pensionskasse und Direktversicherung festgestellt haben. Da die Aufwendungen nur buchmäßig — allerdings mit steuerlicher Wirkung — erfaßt werden, ohne daß dieser Buchung eine liquide Belastung wie bei der Direktversicherung oder der Pensionskasse gegenübersteht, ergibt sich ähnlich wie bei der Unterstützungskasse eine Verbesserung der Liquidität während der Anwartschaftsfinanzierung.

Tritt der Versorgungsfall ein, so müssen die Rückstellungen bis zum Barwert für die künftige Rentenverpflichtung gewinnerhöhend aufgelöst werden, während die Rentenzahlungen steuerlich abzugsfähig sind. Zu diesem Zeitpunkt fällt die liquide Belastung durch die Rentenzahlung an, die bei der Einstellung von Beträgen in die Pensionsrückstellung eingetretene Stundung von Ertragsteuern wird mit Einsetzen der Rentenzahlung und der damit verbundenen Auflösung von Rückstellungsbeträgen sukzessive rückgängig gemacht. Stirbt ein Arbeitnehmer, ohne daß Hinterbliebenenrenten gezahlt werden müssen, oder scheidet er unter Verlust der Anwartschaft aus dem Unternehmen aus, so ist die steuerwirksam gebildete Rückstellung ebenfalls gewinnerhöhend aufzulösen, so daß die Steuerstundung entfällt und eine Liquiditätsminderung durch Zahlung der anfallenden Steuern eintritt.

Durch die Bildung von Pensionsrückstellungen ergibt sich bei den Ertragsteuern folglich keine Ersparnis, sondern lediglich eine Verlagerung der Steuerbelastung auf spätere Jahre. Das Unternehmen kann während der Anwartschaftsfinanzierung die einbehaltenen Steuerbeträge zur Ablösung von Fremdkapital verwenden und diese Beträge, solange sie gestundet sind, im Unternehmen investieren. Als finanzwirtschaftlicher Effekt der Rückstellungsbildung ergibt sich somit eine Erparnis von Fremdkapitalzinsen, die gegen die Belastungen aus dem Versorgungswerk (vor allem in Form der liquiden Rentenzahlungen) aufgerechnet werden muß.

Für einen Gesamtbestand an Pensionszusagen ergibt sich der Finanzierungsverlauf durch Saldierung der Zuführungen während der Anwartschaftszeit mit den Auflösungen bei Einsetzen der Rentenzahlungen. Hinzu kommt der Saldo aus Auffüllungsbeträgen, die beim Todes- oder Invaliditätsfall zur Aufstockung der gebildeten Rückstellung auf den Barwert der vorzeitig beginnenden Rente erforderlich sind, und den Auflösungsbeträgen beim vorzeitigen Tod eines unverheirateten Versorgungsberechtigten oder beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers unter Verlust der Anwartschaft. Der Saldobetrag ist bei Anlaufen des Versorgungswerks positiv, so daß sich hohe Zuführungen ergeben, er vermindert sich im Lauf der Zeit, so daß nach etwa 40 Jahren bei konstanter Zusage und Mitarbeiterzahl keine Zuführungen mehr möglich sind. In diesem sogenannten Beharrungszustand des Versorgungswerks ergibt sich eine permanente Steuerstundung in gleichbleibender Höhe.

Die zulässigen Zuführungen zur Pensionsrückstellung sind versicherungsmathematisch zu berechnen und laut Gutachten vorzunehmen, da ausgelassene Zuführungen mit steuerlicher Wirkung in späteren Jahren nicht mehr nachgeholt werden können. Hierin liegt ein Nachteil gegenüber der flexiblen Finanzierungsmöglichkeit bei der Direktversicherung und in gewisser Weise auch gegenüber der Unterstützungskasse, da ausgelassene Zuwendungen bei dieser Finanzierungsform zwar im nächsten Jahr nicht nachgeholt, aber doch so lange vorgenommen werden können, bis die Höchstgrenze des zulässigen Kassenvermögens erreicht ist.

Nachteile aus Unverfallbarkeit

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen aus und bleibt seine Anwartschaft auf die anteilige, erdiente Versorgungsleistung erhalten, so kann sich das bei einer internen Finanzierung — wie sie insbesondere über Pensionsrückstellungen betrieben wird — zu einem lästigen und im Lauf der Zeit wohl nicht mehr zu bewältigenden Verwaltungsproblem auswachsen. Denn schon bei mittleren Fluktuationsquoten würden im Lauf der Zeit „Fluktuierendenbestände“ von mehr als einem Drittel der aktiven Belegschaft heranwachsen, für die anteilige Pensionsrückstellungen berechnet und die entsprechenden Honorare aufgewendet, Adressenänderungen verfolgt und schließlich — womöglich Jahrzehnte nach dem Ausscheiden — Renten überwiesen werden und die Berechtigung des Empfangs überwacht werden müßten.

Das Risiko von Invaliden- und Hinterbliebenenrenten

Während sich aus der Zusage einer Altersrente während der Anwartschaftszeit kein Risiko für das Unternehmen ergibt, resultiert aus der Zusage von Invaliden- und Hinterbliebenenrenten insbesondere bei wenigen hohen Einzelzusagen ein beträchtliches Risiko, wenn bei

Tod oder Invalidität die gebildete Pensionsrückstellung auf den Barwert der sofort beginnenden Rente aufgefüllt werden muß. Durch Anwendung der kollektiven Risikotheorie auf einen Bestand an Pensionszusagen läßt sich das Risiko für das Unternehmen verdeutlichen: Es ist weitgehend unabhängig von der Altersstruktur der Berechtigten, es wird aber entscheidend geprägt durch die Verteilung der Auffüllungs- und Auflösungsbeträge, die bei vorzeitigem Rentenzahlungsbeginn oder vorzeitigem Wegfall der Verpflichtung des Unternehmens die Rückstellungsbildung außerplanmäßig beeinflussen. Hier ist der Abschluß von Rückdeckungsversicherungen zur Stabilisierung des rechnungsmäßigen Verlaufs der Rückstellung zu empfehlen.

Die Sicherung bei Insolvenzen

Haben sich bei der Mobilitätssicherung in Verbindung mit interner Finanzierung — wie oben dargestellt — nur (wenn auch erhebliche) verwaltungsmäßige Schwierigkeiten gezeigt, so ist der Insolvenzschutz bei der Pensionsrückstellung ohne Mitwirkung einer außerbetrieblichen Institution nicht vorstellbar. Eine Lösungsmöglichkeit könnte in der Abwälzung des Insolvenzrisikos auf einen überbetrieblichen Sicherungsträger gesehen werden, der nach einem modifizierten Umlageverfahren Beiträge von den angeschlossenen Unternehmen erhebt, um die Rentenzahlungen an die Berechtigten fortsetzen zu können, wenn das Trägerunternehmen illiquide geworden ist. Zu bedenken ist bei einer solchen Lösung allerdings, daß die Freiwilligkeit des Anschlusses an eine solche Solidargemeinschaft in Verbindung mit einem Umlageverfahren mit Sicherheit eine negative Risikenauslese nach sich ziehen würde.

Ein Umlageverfahren kann auf Sicht nur in Verbindung mit einem Beitrittszwang durchgeführt werden, die Freiwilligkeit des Beitritts kann nur bei risikogerechter Tarifierung in Verbindung mit einer Bonitätsprüfung für das verpflichtete Unternehmen erhalten bleiben.

Betriebliche Altersversorgung in aktueller Sicht der Unternehmen

Unter den zusätzlichen Sozialleistungen der Unternehmen steht die betriebliche Altersversorgung an erster Stelle. Sie ist heute ein bevorzugtes Thema sozialpolitischer Forderungen nach Unverfallbarkeit, Schutz bei Insolvenz, dynamischer Versorgung und verstärkter Vermögensbildung. Einen breiten Raum nimmt in der gegenwärtigen Diskussion auch die Frage ein: Wie verhält sich die betriebliche Altersversorgung bei vorzeitiger Inanspruchnahme des Altersruhegelds aus der gesetzlichen Rentenversicherung (flexible Altersgrenze)? Aktuelle Fragen ergeben sich ferner im Zusammenhang mit den geplanten steuerlichen Änderungen für die Berechnungen von Pensionsrückstellungen und die Schlechterstellung von Unterstützungskassen. Auch die in den letzten Jahren rege höchstrichterliche Rechtsprechung, die Verwaltungspraxis sowie der Referentenentwurf eines Arbeitsgesetzes, das von steuerlichen Maßnahmen ergänzt werden soll, veranlaßt uns, dieses Gebiet in mehreren Folgen zu behandeln.

Die Alterssicherung unserer Bevölkerung und hier in ganz besonderem Maße die betriebliche Altersversorgung standen wohl niemals seit der Sozialreform des Jahres 1957 so im Mittelpunkt des sozialpolitischen Meinungsstreites, wie in den beiden vergangenen Jahren. Wenn wir uns mit allen zur Debatte stehenden Reformplänen beschäftigen, drängt sich uns die Frage auf, ob auf diesem Gebiet bei uns nicht schon zu viel getan wird. Aber ein Blick über die Grenzen zeigt, daß die Aufwendungen für die Sozialleistungen in anderen Ländern nicht allzuweit hinter unseren zurückbleiben oder sogar durchaus vergleichbar sind. Sie betragen beispielsweise 1971 nach Angaben des Statistischen Amtes der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaften in Prozent der verfügbaren Einkommen der privaten Haushalte:

31,8	Niederlande
27,8	Bundesrepublik
26,3	Luxemburg
25,6	Frankreich
23,4	Belgien
23,0	Italien

Sicher wird niemand daran zweifeln, daß es in einem so hochindustrialisierten Land wie dem unseren möglich sein muß, den aus Altersgründen aus dem Arbeitsprozeß ausscheidenden Arbeitnehmern eine angemessene Versorgung zu gewäh-

ren, die es ihnen ermöglicht, im Alter unter Aufrechterhaltung des gewohnten Standards weiterzuleben. Die Frage wird sich in erster Linie darauf konzentrieren müssen, wie das geschehen soll. Die drei meistdiskutierten Wege sind:

- Sozialversicherung als Vollversorgung;
- Sozialversicherung in Verbindung mit einer Zusatzversorgungseinrichtung, etwa nach dem Modell der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) bzw. in Verbindung mit einem allgemeinen Versorgungsfonds;
- Sozialversicherung als Grundversorgung, ergänzt durch eine alle Arbeitnehmer erfassende betriebliche Altersversorgung und eine dem einzelnen überlassene individuelle Vorsorge.

Drei-Säulen-Theorie

Das letzte Modell hat sich in seiner bisherigen Form bereits seit vielen Jahren bewährt. Es ist unter dem Namen „Drei-Säulen-Theorie“ bekannt geworden und eröffnet den Betrieben für den von ihnen gewählten Teil der Altersversorgung die Wahlmöglichkeit zwischen den bekannten Versorgungsformen, wie betriebliche Pensionszusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse und Direktversicherung, und — von untergeordneter Bedeutung — der Höherversicherung in der Sozialversicherung. Wir haben mit diesem System