

## Der Kommentar

Joachim Schwind, Frankfurt am Main

# Europa – Betriebsrenten im Spannungsfeld zwischen Sozialpolitik und Marktinteressen

„Ein angemessenes und nachhaltiges Ruhestandseinkommen für EU-Bürger und -Bürgerinnen jetzt und in Zukunft ist eine Priorität für die Europäische Union“<sup>1</sup>. So lautet der einleitende Satz des am 07. Juli 2010 veröffentlichten Grünbuchs „Angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme“, mit dem die Europäische Kommission die bestehenden demografischen Herausforderungen für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union aufgezeigt und eine Diskussion über mögliche Lösungsvorschläge eingeleitet hat. Sowohl die Zielsetzung als auch der Handlungsbedarf sind unstreitig. Die demografische Alterung der Gesellschaft in Europa wird zu einer stetigen Abnahme der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bei gleichzeitiger Zunahme der Bevölkerungsteile im Pensions- beziehungsweise Rentenalter führen. So wird bis 2060 ein weiterer Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung um ungefähr sieben Jahre prognostiziert. Diese Entwicklungen werden nach Ansicht der Kommission zwangsläufig dazu führen, dass die staatlichen Rentensysteme aufgrund steigender Finanzierungskosten künftig immer weniger als Systeme der Sozialen Sicherung, sondern zunehmend mehr als ein stetig ansteigender Kostenfaktor für die öffentlichen Haushalte betrachtet werden<sup>2</sup>. Dieser Wahrnehmungswandel wird sich zudem infolge der aktuellen Finanz- und Staatsschuldenkrise noch verstärken. Die Kommission regte deshalb mit der Vorlage des Grünbuchs Maßnahmen an, um Effizienz wie Sicherheit der Pensions- und Rentensysteme zu verbessern.



Damit ist die Diskussion um die zukünftige Ausgestaltung der Pensions- und Rentensysteme in Europa, wie erhofft, angeschoben und in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt worden. Mehr als 1.700 Stellungnahmen sind im Rahmen der Konsultationsphase bei der Europäischen Kommission eingegangen. Auch die Mitgliedstaaten selbst sowie die nationalen Interessenvertreter haben die Notwendigkeit zum Handeln auf diesem Gebiet erkannt, wie 350 Eingaben staatlicher Stellen, nationaler Parlamente oder von Verbänden, Gewerkschaften, etc. verdeutlichen<sup>3</sup>.

Aufbauend auf der im März 2011 veröffentlichten Konsultationsauswertung hat die Europäische Kommission nach kontroversen internen Diskussionen am

16. Februar 2012 die endgültige Version des Weißbuchs „Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten“ veröffentlicht. In Weiterentwicklung zum Grünbuch identifiziert die Europäische Kommission im Weißbuch drei wesentliche Problemkreise, die im Hinblick auf die demografische Alterung auf europäischer Ebene adressiert werden sollen. Renten und Pensionsansprüche stellen hiernach einen großen und wachsenden Teil der öffentlichen Haushalte beziehungsweise der öffentlichen Ausgaben dar. Während dieser Anteil an den öffentlichen Haushalten im europaweiten Durchschnitt aktuell ungefähr 10% betrage, könnte dieser ohne angemessene Reformen bis 2060 auf über 12,5% ansteigen<sup>4</sup>. Neben diesem ersten Problemkreis wird als zweiter Problemkreis die demografische Alterung der Bevölkerung in den Fokus der Diskussion gerückt. Ältere Europäerinnen und Europäer machten bereits heute einen erheblichen Anteil an der EU-Bevölkerung (120 Millionen / 24%)<sup>5</sup> aus, der in Zukunft weiter anwachsen werde. Pensions- und Rentensysteme dienen diesem Teil der Bevölkerung als Alterssicherung zum Erhalt eines „würdigen Lebensstandards“. Zum Schutz vor Altersarmut tritt die Europäische Kommission deshalb ebenso für eine Wahrung der Angemessenheit von Pensions- und Rentenleistungen ein. Als dritter Problemkreis wird die Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen sowie älteren Arbeitskräften als notwendig adressiert. Bis zum Jahr 2050 werde sich das Verhältnis des Anteils der Bevölkerung im Alter von 65 Jahren und älter im Verhältnis zum Anteil der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren von 26% im

1 EU-Kommission, „Green Paper on Pensions“, COM(2010)365 final, p. 1, 7.7.2010.  
2 Nordheim Nielsen, EU-Kommission, Global Pensions Forum, 21.6.2011.

3 EU-Kommission, „White Paper on Pensions“, COM (2012) 55 final, p. 20, 16.2.2012.

4 EU-Kommission, a.a.O. (Fn. 3), p. 4.  
5 EU-Kommission, a.a.O. (Fn. 3), p. 5.

Jahre 2010 auf 50% erhöhen und damit nahezu verdoppeln<sup>6</sup>. Ein staatliches Entgegensteuern erscheine im Zuge dieser zu erwartenden Entwicklungen daher als unausweichlich.

In Fortentwicklung zum Grünbuch präsentiert die Europäische Kommission im Weißbuch erstmals konkrete Lösungsvorschläge, um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, wobei ein Vorgehen auf verschiedenen Handlungsebenen angeregt wird. Auf der ersten Ebene stehen Vorschläge für Pensions- und Rentenreformen der sozialen Sicherungssysteme der Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene wie beispielsweise die Koppelung des Renteneintrittsalters an die steigende Lebenserwartung oder der Ausbau von privaten Zusatzaltersversorgungssystemen<sup>7</sup>.

Empfehlungen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts müssten allerdings von den Mitgliedstaaten selbst umgesetzt werden, da die Europäische Union im Rahmen der Sozialpolitik lediglich über eingeschränkte Kompetenzen verfügt und deshalb grundsätzlich nur unterstützend beziehungsweise ergänzend zu den Maßnahmen der Mitgliedstaaten agieren darf<sup>8</sup>. Auf der zweiten Ebene folgen sodann die eigenen Initiativen der Europäischen Union zur Unterstützung der Mitgliedstaaten, die überwiegend positiv zu bewerten sind. So plant die Europäische Union beispielsweise die Nutzung von Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), einem Strukturfonds der Europäischen Union zur Unterstützung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, um im Programmzeitraum 2014-2020 die Förderung aktiven und gesunden Alterns voranzutreiben und Arbeitnehmer damit länger aktiv auf dem Arbeitsmarkt zu halten<sup>9</sup>. Des Weiteren soll die Einrichtung von „pension tracking services“ gefördert werden, die Arbeitnehmern einen umfassenden Überblick über alle im Rahmen der verschiedenen beruflichen Tätigkeiten erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung ermöglichen sollen<sup>10</sup>.

Kontraproduktiv zu den im Weißbuch dargestellten Zielen könnte sich letztendlich allerdings die gleichfalls vorgestellte Initiative der Europäischen Kommission zur Überarbeitung der sogenannten IORP-Richtlinie<sup>11</sup>, der Richtlinie „über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung“ (2003/41/EG), auswir-

ken. Diese soll in erster Linie zu einer Erhöhung der Anzahl der grenzüberschreitend tätigen Einrichtungen<sup>12</sup> und zu gleichen regulatorischen Rahmenbedingungen zwischen den Sektoren der Lebensversicherer/Finanzdienstleister einerseits und den Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung andererseits führen. Die Europäische Kommission sieht diesbezüglich eine Übertragung der Vorschriften der ab 2013 für Lebensversicherungsunternehmen geltenden Richtlinie 2009/138/EG „betreffend die Aufnahme und Ausübung der Versicherungs- und Rückversicherungstätigkeit“ (Solvency II) als einen „geeigneten Ausgangspunkt“ an und hat den Überarbeitungsprozess bereits im März 2011 mit dem Call for Advice, einem spezifischen Beratungersuchen an die Europäische Aufsichtsbehörde EIOPA (European Insurance and Occupational Pensions Authority), eingeleitet. Die Behörde hat insbesondere den Auftrag erhalten, ein Aufsichtssystem für die Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung zu entwickeln, welches soweit wie möglich kompatibel zu den Solvency-II-Regelungen sein sollte<sup>13</sup>. Im Fokus stand dabei nach dem Willen der Europäischen Kommission im Besonderen die Entwicklung eines einheitlichen risikobasierten Aufsichtssystems für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung.

Nach beinahe einjähriger Arbeitszeit hat die EIOPA am 15. Februar 2012 die endgültige Antwort auf den Call for Advice der Europäischen Kommission, den Final Advice, veröffentlicht. Angelehnt an die Aufgabenstellung der Europäischen Kommission stellt die Behörde in dem Dokument zur Einführung eines neuen risikobasierten Aufsichtssystems den sogenannten „Holistic Balance Sheet Approach“<sup>14</sup> vor, der im Wesentlichen den Vorgaben der Solvency-II-Richtlinie für Lebensversicherungsunternehmen/Finanzdienstleister entspricht und damit ganz offensichtlich den Weg für eine europaweite Harmonisierung der Finanzmarktaufsicht in einem „single-rule-book“ ebnen soll. Im Rahmen dieses ganzheitlichen Aufsichtsmodells sollen die Aktiva und Passiva von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung zur Berechnung der vorzuhaltenden Eigenmittel künftig zu Marktwerten bewertet werden. Der Marktwert der Verpflichtungen wird dabei mittels Diskontierung der zugesagten garantierten Leistungen auf Basis einer im Modell vorgegebenen sogenannten risikofreien Zinskurve abzüglich der zukünftigen Beitragszahlungen ermittelt. Alle wichtigen Risiken, wie z. B. die Zins- und die biometrischen Risiken sind zudem

von der Versorgungseinrichtung jeweils separat zu ermitteln, zu bewerten und (zusätzlich) mit Eigenmitteln zu hinterlegen. Insbesondere das Zinsrisiko, welches sowohl alle Aktiva, und hier insbesondere die Rentenanlagen, wie Passiva betrifft, würde sich auf die Kapitalvorhaltekosten der Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung nach den Modellvorgaben im Falle eines Niedrigzinsszenarios besonders negativ auswirken, da die Kapitalanlagen zwangsläufig eine deutlich geringere Duration gegenüber den sehr viel länger laufenden Verpflichtungen haben. Im Falle unterstellter sinkender Zinsen (sog. Zinsstress) steigt daher der Wert der Verpflichtungen grundsätzlich stärker an als der Wert des Vermögens, was tendenziell zu einem zusätzlichen Eigenmittelbedarf bis hin zu einer Unterdeckung der Verpflichtungen durch die Aktiva der Versorgungseinrichtung führt bzw. führen kann. Dieser Effekt fällt umso höher aus, je größer der Laufzeitunterschied zwischen Verpflichtungen und Vermögen (sog. „duration gap“) ausfällt. In Deutschland wäre bei rein marktkonsistenter Bewertung der Eigenmittelanforderungen nach ersten Berechnungen alleine für den Durchführungsweg Pensionskassen ein zusätzlicher Mehrkapitalbedarf in Höhe von 35-45 Mrd. €<sup>15</sup> erforderlich, was einer Erhöhung der Eigenmittelanforderungen von aktuell rund 4,5% der jeweiligen Deckungsrückstellung (4% der Deckungsrückstellung sowie 0,3% des Risikokapitals<sup>16</sup>) um den Faktor Acht bis Zehn entsprechen würde<sup>17</sup>. Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung erbringen infolge ihrer gesetzlichen wie sozialpolitischen Zwecksetzung nahezu ausschließlich lebenslange Rentenleistungen. Die Verpflichtungen der Pensionskassen weisen daher eine sehr hohe Duration aus, welche je nach Versichertenbestand bei über 30 Jahren liegen kann. Lebensversicherungsunternehmen, für die das Solvency-II-Modell ursprünglich entwickelt wurde, bieten im Gegensatz dazu ein anderes, diversifizierteres Produktspektrum an, was eine geringere Duration der Verpflichtungen von im Durchschnitt deutlich unter 10 Jahren zur Folge hat. Das Solvency-II-Modell würde im Ergebnis dazu führen, dass die Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung das aktuell aufgrund der Staatsschulden- und Bankenkrise völlig verzerrte Zinsniveau als tendenziellen Maßstab für die Bewertung der Versorgungsverpflichtungen für die Dauer der nächsten 30 bis 40 Jahre festzuschreiben und auf dieser Basis die Höhe der vorzuhaltenden Eigenmittelausstattung ermitteln müssten.

6 EU-Kommission, a.a.O. (Fn. 3), p. 7.

7 EU-Kommission, a.a.O. (Fn. 3), p. 9.

8 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, Art. 153 Abs. 1.

9 EU-Kommission, a.a.O. (Fn. 3), p. 17.

10 EU-Kommission, a.a.O. (Fn. 3), p. 18.

11 IORP: Institution for occupational retirement provision.

12 EU-Kommission, Call for Advice, p. 3, 30.3.2011.

13 EU-Kommission, a.a.O. (Fn. 12), p. 7.

14 EIOPA Final Advice on the review of the IORP Directive, p. 70 ff., 15.2.2012.

15 Eigene Berechnungen auf Basis der QIS 5 Studie.

16 § 53c VAG in Verbindung mit der Kapitalausstattungsverordnung.

17 Berechnungen aba-Arbeitsgruppe Firmenpensionskassen.

Schon die vorläufig ermittelten Ergebnisse zeigen, dass der bislang verfolgte Ansatz einer „Eins zu Eins Übertragung“ des Solvency-II-Modells, welches eine Unternehmenssteuerung nach Marktwerten auf Basis von Tages-/Jahresdaten vorgibt, für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung, deren Tätigkeit auf eine langfristige Finanzierung von Rentenleistungen ausgerichtet ist, nicht funktionieren kann. Eine Berücksichtigung von kurzfristigen Markt-/Zins-Volatilitäten bei den Eigenmittelbeziehungswise Bedeckungserfordernissen macht hier im Hinblick auf die Duration der Verpflichtungen einfach keinen Sinn. Dies gilt insbesondere auch für das sogenannte Stornorisiko, welches in der betrieblichen Altersversorgung z.B. aufgrund gesetzlicher Vorgaben ausgeschlossen ist. Auch die nunmehr im Rahmen des „Holistic Balance Sheet Approach“ vorgesehene Einbeziehung von bestehenden nationalen Sicherungsmechanismen, wie beispielsweise der subsidiären Arbeitgeberhaftung für gegebene Zusagen auf betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz in Deutschland, würde nicht zu einer Kompensation dieses zusätzlichen Kapitalbedarfs führen. Falls solche Sicherheitsmechanismen nach dem Ansatz des „Holistic Balance Sheet Approach“ überhaupt angemessen als Aktiva für die Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung quantifiziert werden könnten – auch hierfür fehlen bislang geeignete Modelle –, stellt sich dann die Frage, ob der Kapitalmehrbedarf nicht doch, in welcher Form auch immer, dem jeweiligen Arbeitgeber zugeordnet wird, welcher die (mittelbare) Versorgungszusage über eine betriebliche Versorgungseinrichtung erteilt hat. In den Niederlanden wird für die nationalen Pensionsfonds ein zusätzlicher Kapitalbedarf in Höhe von 250-350 Mrd. €, in Großbritannien sogar zwischen 360-700 Mrd. € befürchtet<sup>18</sup>.

Bereits vor der Veröffentlichung des Final Advice hatte die Öffentlichkeit im Rahmen einer Konsultationsphase zu einem Antwortentwurf der EIOPA die Möglichkeit zur Stellungnahme und hat sich mit überwältigender Mehrheit gegen eine Implementierung der Regelungen von Solvency II für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung unter dem „Deckmantel“ des „Holistic Balance Sheet Approach“ ausgesprochen. Ablehnende Stellungnahmen sind überwiegend aus den Ländern mit einer stark verbreiteten 2. Säule wie Großbritannien, Deutschland und den Niederlanden eingegangen. Zuspruch für ein risikobasiertes Modell erfolgte lediglich vonseiten der Versicherungsverbände und einzelner Versicherungsunternehmen sowie

seitens der französischen Regierung, was aus französischer Sichtweise durchaus nachvollziehbar ist. Frankreich setzt im Rahmen der Altersversorgung der Bürger auf eine starke staatliche Vorsorge über die gesetzliche Rentenversicherung (1. Säule) sowie auf die zusätzliche private Absicherung über die ergänzende 3. Säule. Betriebseigene Kassen in Frankreich (Institutions de retraite supplémentaire oder IRS) wurden bereits im Jahre 2003 per Gesetz zur Auflösung, zur Umwandlung in eine versicherungsähnliche Einrichtung oder zur Beauftragung eines Versicherungsunternehmens mit der Verwaltung der eigenen Rentengelder gegen Gebühren verpflichtet<sup>19</sup>. Negative Auswirkungen einer „Gleichschaltung“ der 2. und 3. Säule mittels risikobasierter Aufsichtsregeln sind damit in Frankreich nicht (mehr) zu erwarten. Vor diesem Hintergrund der unterschiedlichen Ausgangslage in den einzelnen Nationalstaaten spricht das White Paper zur Entlastung der Staatshaushalte ganz offensichtlich bewusst nur die Stärkung der privaten Vorsorge an und differenziert gerade nicht zwischen der 2. und 3. Säule. Hier fehlt bislang völlig eine politische Diskussion darüber, über welche Systeme die Entlastung der Staatshaushalte eingeleitet werden soll. Deutschland hat sich bewusst für den konsequenten Ausbau der betrieblichen Altersversorgung (2. Säule) als den effektivsten Weg sowohl des Aufbaus einer kapitalgedeckten Altersversorgung als auch der Absicherung gegen die Elementarrisiken (Alter/Tod/Invalidität) entschieden. An diesem erfolgreichen Weg gilt es weiterhin auch im Sinne des Weißbuchs festzuhalten, damit keine Fehlallokationen staatlicher Fördermittel und/oder von Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeiträgen in kostenintensive und auf Eigeninteressen ausgerichtete Vertriebsmodelle von Lebensversicherern/Finanzdienstleistern erfolgt. Insbesondere hier sind die Bundesregierung und die Fachministerien aufgerufen, sich entsprechend in die laufende Diskussion in Brüssel einzubringen und sich für die betriebliche Altersversorgung von Millionen von betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie der durchführenden Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung einzusetzen.

EIOPA selbst hat ebenfalls die möglichen negativen Auswirkungen eines risikobasierten Aufsichtsmodells nach dem Solvency-II-Vorbild sowohl auf den Finanzierungsbedarf als auch die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung erkannt. Der „Holistic Balance Sheet Approach“ ist von EIOPA zur Umsetzung eines an den Solvency-II-Grundsätzen ausgerichteten Aufsichtsmodells nach

den Vorgaben der Europäischen Kommission entwickelt und im Final Advice erstmals präsentiert worden, ohne jedoch dessen zukünftige Anwendung unmittelbar zu empfehlen. Die Behörde regt vielmehr zunächst die Durchführung einer Auswirkungsstudie („quantitative impact study“/QIS) an und weist außerdem auf die mit dem Modell einhergehende Gefahr einer (massiven) Erhöhung der vorzuhaltenden Eigenmittel hin, die damit die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung deutlich verteuern und deshalb für die Arbeitgeber weniger attraktiv machen würde. Infolge dieser Entwicklung sei ein Rückgang der betrieblichen Altersversorgung nicht auszuschließen<sup>20</sup>. EIOPA weist deshalb darauf hin, dass die endgültige Entscheidung zur Einführung des „Holistic Balance Sheet Approach“ beziehungsweise zur Beibehaltung der bisherigen Aufsichtsregelungen der Solvency-II-Richtlinie letztendlich auf „politischer Ebene“ getroffen werden müsse<sup>21</sup>.

Die von EIOPA aufgezeigten Folgen drohen damit insbesondere auch in Deutschland, wo die Politik im Jahre 2002 bereits frühzeitig eine Strukturreform der gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne des Weißbuchs eingeleitet und im Zuge dessen den Ausbau der betrieblichen Altersversorgung vorrangig gefördert hat, die erfolgreich eingeleiteten Reformmaßnahmen zu konterkarieren. Die Deckungsmittel der deutschen betrieblichen Altersversorgung haben in 2009 insgesamt rund 468,2 Mrd. € betragen<sup>22</sup>. Die Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung agieren hier als Sozialeinrichtungen im Sinne des § 87 I Nr. 8 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ohne Verfolgung von Eigeninteressen (Non-Profit-Einrichtungen) ausschließlich im Interesse der Mitglieder/Versicherten und der Trägerunternehmen. Im Gegensatz zu den Lebensversicherern/Finanzdienstleistern erfolgen keine Dividendenzahlungen an Aktionäre und es werden keine Abschlusskosten oder Provisionen geleistet. Diese Einrichtungen gehören wirtschaftlich gesehen ausschließlich den ihnen angeschlossenen Arbeitnehmern und Trägerunternehmen. Ein elementares Wesensmerkmal der betrieblichen Versorgungswerke ist daher deren Effizienz, welche ihren Ausdruck in den vergleichsweise niedrigen Verwaltungskosten findet<sup>23</sup>.

20 EIOPA, a.a.O. (Fn. 14), p. 254.

21 EIOPA, a.a.O. (Fn. 14), p. 69.

22 *Schwind* / Eigene Recherchen basierend auf Veröffentlichungen von BaFin / GDV / PSVaG.

23 So dürfen regulierte Firmenpensionskassen von Gesetzes wegen keine Abschluss- und Vertriebsprovisionen erheben. Diese betragen bei den Lebensversicherungsunternehmen rund 9% der Beiträge; vgl. BaFin, *Ausgewählte Kennzahlen der Lebensversicherungsunternehmen 2010*.

18 Eigene Recherche / IPE März 2012.

19 Deutsche Pensions & Investmentnachrichten, April/Mai 2011, S. 55 ff.

In Anbetracht der finanziellen Handlungsspielräume bei allen Beteiligten, die sich auch zukünftig zunehmend weiter verringern werden, kommt im Sinne der die Leistungen (selbst) finanzierenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Argumenten der höheren Effizienz, niedrigeren Kosten sowie Mitwirkung und Transparenz eine entscheidende Rolle bei der Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung zu.

Die Einführung des „Holistic Balance Sheet Approach“ in der heute erkennbaren Form würde stark steigende Eigenkapitalanforderungen verbunden mit erhöhten Finanzierungskosten bedeuten. Dieser Entwicklung könnten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur dadurch entziehen, dass die heutigen Systeme der betrieblichen Altersversorgung, welche durch Leistungszusagen gekennzeichnet sind, auf „bloße“ Beitragszusagen umgestellt werden. Denn mit dem Fortfall von Zusagen auf Leistungen hin zu begrenzten Zusagen auf die Abführung von Beiträgen würde eine Verpflichtung zur Vorhaltung von Eigenmitteln vollständig entfallen. Damit verbunden wäre die vollständige Verlagerung sowohl des Zins- und Marktrisikos der Kapitalanlage auf den einzelnen Arbeitnehmer als auch der Entfall des Ausgleichs der Elementarrisiken auf kollektiver Ebene. Eine „Überregulierung“ auf europäischer Ebene würde damit im Ergebnis dazu führen, dass das Risiko des Aufbaus einer notwendigen, ergänzenden Altersvorsorge auf den einzelnen Arbeitnehmer übertragen werden würde, obwohl dieser als Einzelperson diese Risiken am wenigsten tragen kann. Erfahrungen beispielsweise aus Großbritannien zeigen vielmehr, dass eine (zunehmende) Umstellung auf reine DC-Zusagen nicht notwendigerweise – wie vielfach von interessierten Marktteilnehmern vorgetragen – mit einer Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge einhergeht, sondern es mit gegenteiligen Effekten, also einem Rückgang der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung, verbunden sein kann<sup>24</sup>.

Es steht daher zu befürchten, dass eine Implementierung der Solvency-II-Regelungen unter dem Deckmantel des „Holistic Balance Sheet Approach“ zu stark sinkenden, nicht mehr garantierten und damit nicht mehr plan- beziehungsweise kalkulierbaren Betriebsrentenleistungen, verbunden mit einem stetig zunehmenden Rückzug der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus der betrieblichen Altersversorgung, führen wird.

<sup>24</sup> Broadbent/Palumbo/Woodman, The Shift from Defined Benefit to Defined Contribution Pension Plans – Implications for Asset Allocation and Risk Management, p. 11 ff.; Clacher/Moizer, Accounting for Pensions, September 2011.

Das Ziel der Europäischen Union und damit auch der Europäischen Kommission ist und muss jedoch die Schaffung angemessener, adäquater und nachhaltiger Pensions- und Rentensysteme sein, damit die Arbeitnehmer nach einem langen Arbeitsleben auf ein angemessenes Alterseinkommen vertrauen können!

Deutschland ist, wie einige andere Länder in Europa auch, auf dem Weg zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und damit der Alterssicherungssysteme insgesamt bereits ein gutes Stück vorangekommen. Insbesondere die Umstellung der Beiträge zu externen kapitalgedeckten Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung auf die nachgelagerte Lohnbesteuerung in 2002 sowie die zunehmende flächendeckende Verbreitung von Modellen der tariflichen Altersversorgung hat zu einem deutlichen Anstieg des Verbreitungsgrades der betrieblichen Altersversorgung geführt. Der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung ist auf über 60% der tariflich Beschäftigten angestiegen und liegt damit deutlich über dem EU-Durchschnitt.

Die erreichten Erfolge bei dem Ausbau der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland dürfen durch ein bloßes Überstülpen der quantitativen Eigenmittelanforderungen aus Solvency II auf die Systeme der betrieblichen Altersversorgung nicht gefährdet werden. Dies würde auch der Fall sein, wenn das Solvency-II-Modell der Lebensversicherungswirtschaft „nur“ in einer modifizierten Form für die Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung zur Anwendung kommen sollte. Ein solcher Ansatz würde im Ergebnis explizit den im Weißbuch niedergelegten Zielsetzungen des Ausbaus der zusätzlichen Altersversorgung widersprechen. Es gilt daher somit die Balance zwischen Finanzierbarkeit, Angemessenheit und Sicherheit der Systeme zur Finanzierung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu finden. In Deutschland haben sich die bAV-Systeme, deren Ursprünge bis auf das 19. Jahrhundert zurückgeführt werden können, auch in den aktuellen Krisen als stabil erwiesen. Die Politik ist daher aufgerufen, die von EIOPA bewusst der Politik zugewiesene Entscheidung, ob insbesondere für die Eigenmittelausstattung künftig weiterhin der IORP-Ansatz oder – wie von der Europäischen Kommission und der Versicherungsbranche vorgeschlagen – der „Holistic Balance Sheet Approach“ zur Anwendung kommen soll, bewusst und sachgerecht im Interesse der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu treffen. Will man die Systeme der betrieblichen Altersversorgung nicht schädigen, sollte der bisherige Ansatz der IORP-Richtlinie beibehalten sowie zielführend über eine

Vereinheitlichung des Insolvenzschutzes für alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung über den Pensionsversicherungsverein (PSVaG) und dessen spezifische Ausgestaltung diskutiert werden. Andernfalls würde ein „Mehr“ an Europa für die deutschen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie deren Arbeitgeber ein deutliches „Weniger“ an betrieblicher Altersversorgung bedeuten! Die deutsche Politik ist daher gefordert, dies zu verhindern. Sie hat dabei – wie andere europäische Nachbarn auch – gute Argumente auf ihrer Seite!

*Joachim Schwind,  
Member of the EIOPA Occupational  
Pensions Stakeholder Group  
Stv. Vorstandsvorsitzender der aba  
Leiter Fachvereinigung Pensionskasse  
Vorstandsvorsitzender der Pensionskasse  
der Mitarbeiter der Hoechst-Gruppe VVaG*