

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesregierung über die Erfahrungen bei der Durchführung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	5
I. Auftrag, Ziel und Grundlagen des Berichts	5
II. Kurzfassung des Berichts	5
 Teil A	
Die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung nach Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes	8
I. Ergebnisse und Analyse der statistischen Erhebung 1977	8
1. Umfang der Erhebung	9
2. Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Unternehmen und Arbeitnehmern	10
a) Unternehmen und Arbeitnehmer insgesamt mit betrieblicher Altersversorgung	10
b) Einbezogene Arbeitnehmergruppen	11
3. Verbreitungsgrad der einzelnen Versorgungsformen	13
a) Verbreitung nach Unternehmen	13
b) Verbreitung nach Arbeitnehmern insgesamt	13
c) Verbreitung nach Arbeitnehmergruppen	14

	Seite
d) Analyse der Veränderungen	14
aa) Direktzusagen	14
bb) Direktversicherungen	14
cc) Pensionskassen	15
dd) Unterstützungskassen	15
4. Form und Höhe der Leistungen	18
a) Leistungsformen	18
b) Höhe der Leistungen	18
5. Anpassung von Versorgungsanwartschaften und Versorgungsleistungen	21
6. Aufwendungen, Rückstellungen und Vermögen	23
a) Aufwendungen im Jahre 1976	23
b) Rückstellungen und Vermögen Ende 1976	24
7. Auswirkungen des Betriebsrentengesetzes auf das Zusageverhalten der Arbeitgeber	25
a) Veränderungsquoten nach Unternehmen und betroffenen Arbeitnehmern	25
b) Einschränkungmaßnahmen und Einschränkungsgründe	27
c) Schlußfolgerung	27
8. Zusammenfassung	28
II. Die Rechtsprechung zur betrieblichen Altersversorgung	28
1. Verfassungsmäßigkeit des Betriebsrentengesetzes	28
2. Unverfallbarkeit	28
a) Keine Rückwirkung der Unverfallbarkeitsregelung	28
b) Vorschaltzeiten	28
c) Unverfallbarkeitsfristen und Wartezeiten	28
3. Flexible Altersgrenze (Höhe der Versorgung)	29
4. Anrechnung von Beamtenversorgungsbezügen auf die Betriebsrente	29
5. Anpassung	29
a) Anpassungsmaßstab	29
b) Anpassungszeitpunkt	30
c) Opfergrenze und Preisindex	30
6. Verfestigung des Rechtsanspruchs bei Leistungen aus Unterstützungskassen	30
7. Widerruf wegen wirtschaftlicher Notlage	31
8. Mitbestimmung	31
9. Zusammenfassung	31

Gemäß Beschluß des Deutschen Bundestages vom 5. Dezember 1974 — Drucksache 7/2843 — zugeleitet mit Schreiben des Bundeskanzlers — 14 (43) — 814 04 — Al 15/78 — vom 11. Dezember 1978.
 Federführend: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

	Seite
Teil B	
Die Insolvenzversicherung	32
I. Allgemeines	32
II. Daten aus der Praxis der Insolvenzversicherung	32
1. Mitgliederbestand	32
2. Anzahl der Sicherungsfälle	33
3. Anzahl der erfaßten Rentner und Versorgungsanwärter	33
4. Schadensvolumen und durchschnittliche Höhe der Sicherungsleistungen	34
5. Beitragsverfahren und Beitragseinnahmen	34
6. Ausgleichsfonds	34
7. Verlustrücklage	35
III. Einzelfragen zur Beitrags- und Leistungsabwicklung	35
1. Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer und Organmitglieder	35
2. Pensionszusagen an Arbeitnehmer-Ehegatten	35
3. Eintrittspflicht des PSVaG bei Betriebsübernahmen im Konkurs ...	35
4. Widerruf von Versorgungszusagen wegen wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers	36
5. Abfindung von geringfügigen Versorgungsanwartschaften	36
6. Anpassung der Leistungen	36
7. Beitragspflicht öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber	37
8. Bagatellfälle im Beitragsrecht	37
IV. Zusammenfassung	37
Teil C	
Dienstrechtliche und steuerrechtliche Regelungen	38
I. Dienstrecht	38
1. Allgemeines	38
2. Nachversicherung	38
a) Mehrfachversorgungssysteme	38
b) Dienstordnungsangestellte und vergleichbare Personen	39
3. Beamte	39
II. Steuerrecht	39
1. Allgemeines	39

	Seite
2. Zielsetzung der steuerrechtlichen Vorschriften	39
a) Unterstützung der arbeitsrechtlichen Vorschriften	40
b) Beseitigung von einzelnen Mißständen in Teilbereichen der betrieblichen Altersversorgung	40
3. Die steuerrechtlichen Vorschriften im einzelnen	40
a) Steuerfreiheit der Beiträge zur Insolvenzversicherung (§ 3 Nr. 65 EStG und § 4 Nr. 5 VersStG)	40
b) Behandlung der Direktversicherung beim Unternehmen (§ 4 b EStG)	40
c) Zuwendungen an Pensionskassen (§ 4 c EStG)	40
d) Zuwendungen an Unterstützungskassen (§ 4 d EStG)	41
e) Pensionsrückstellungen (§ 6 a EStG)	41
f) Pauschalierung der Lohnsteuer (§ 40 b EStG)	42
g) Befreiung von Pensions-, Sterbe-, Kranken- und Unterstützungskassen von der Körperschaftsteuer, der Gewerbesteuer und der Vermögensteuer (§ 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG, § 3 Nr. 9 GewStG und § 3 Abs. 1 Nr. 5 VStG in Verbindung mit § 6 KStG)	42
h) Befreiung des Pensions-Sicherungs-Vereins von der Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer und Vermögensteuer (§ 5 Abs. 1 Nr. 15 KStG, § 3 Nr. 19 GewStG und § 3 Abs. 1 Nr. 6 a VStG)	43
i) Umsatzsteuerbefreiung für die Verschaffung von Versicherungsschutz für geleistete Dienste (§ 4 Nr. 27 UStG)	43
4. Schlußbemerkung	43
Zusammenfassende Würdigung und Ausblick	44

Einleitung

I. Auftrag, Ziel und Grundlagen des Berichts

Anläßlich der Verabschiedung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz — BetrAVG *) am 5. Dezember 1974 hat der Deutsche Bundestag aufgrund eines entsprechenden Antrags seines Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (Drucksache 7/2483, S. 19) die Bundesregierung ersucht, bis zum 31. Dezember 1978 einen Bericht über die Erfahrungen bei der Durchführung des Gesetzes vorzulegen (vgl. Protokoll Deutscher Bundestag, 7. Wahlperiode, 134. Sitzung, S. 9078); dabei soll insbesondere berichtet werden über

1. die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung nach Inkrafttreten des Gesetzes,
2. die Praxis der Insolvenzversicherung, ihre Leistungen und ihr Beitragsaufkommen.

Ziel und Gliederung des hiermit vorgelegten Berichts ergeben sich aus dem Berichtsauftrag: In Teil A wird dargelegt, wie sich die betriebliche Altersversorgung nach Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes tatsächlich (I.) und im Hinblick auf die Rechtsprechung (II.) entwickelt hat. Teil B befaßt sich mit der Insolvenzversicherung. Die dienstrechtlichen und steuerrechtlichen Gesetzesbestimmungen werden in Teil C erörtert.

Grundlage für die Ausführungen über die faktische Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung sind die Ergebnisse einer statistischen Erhebung, die das Statistische Bundesamt im Jahre 1977 durchgeführt hat. Das Kapitel zur Insolvenzversicherung beruht im wesentlichen auf einem Erfahrungsbericht des Pensions-Sicherungs-Vereins. Ferner haben der Bundesregierung die Stellungnahmen folgender Verbände, Körperschaften und Anstalten zu den im Berichtsauftrag angesprochenen Fragen vorgelegen:

Deutscher Gewerkschaftsbund, Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände; Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.; Verband der Lebensversicherungs-Unternehmen e. V.; Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen; Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, Versor-

gungsanstalt der Deutschen Bundespost, Bundesbahn-Versicherungsanstalt; Tarifgemeinschaft Deutscher Länder; Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände; Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Zusatzversorgungskassen.

Die Zusatzversorgung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes ist in der letzten Zeit häufig unter dem Stichwort der „Überversorgung“ diskutiert worden. Dieses Problem war nicht Thema des Berichts.

II. Kurzfassung des Berichts

1. Statistische Erhebung 1977

Das Statistische Bundesamt hat im Frühjahr und Frühsommer 1977 eine statistische Erhebung über Arten und Umfang der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft auf den Stichtag 31. Dezember 1976 durchgeführt, deren Konzeption einer gleichartigen Umfrage im Jahre 1974 (Stichtag: 31. Dezember 1973) entsprach. Die wichtigsten Ergebnisse dieser Erhebung werden im folgenden dargestellt. Zu beachten ist, daß Entwicklungen, die nach Abschluß der Umfrage eingetreten sind — wie beispielsweise das Anpassungsurteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15. September 1977 — in der Statistik keinen Niederschlag finden konnten.

a) Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung

Der Anteil der beschäftigten Arbeitnehmer mit betrieblicher Altersversorgung ist in der Zeit von Ende 1973 bis Ende 1976 von 60,5 v. H. auf 65 v. H. (derjenige der Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung von 27,2 v. H. auf 36 v. H.) angestiegen. Die absolute Zahl der zusatzversorgten Arbeitnehmer der Privatwirtschaft ist dagegen von ca. 7 Millionen (Ende 1973) auf ca. 6,8 Millionen gesunken, was sich aus dem Rückgang der Gesamtbeschäftigtenzahl (von 11,6 Millionen auf 10,5 Millionen) in den von der Erhebung erfaßten Unternehmen (Rückgang von 122 341 auf 118 918 primär wegen Ausscheidens aus dem Markt) erklärt.

b) Verbreitungsgrad der einzelnen Versorgungsformen

Von 100 Arbeitnehmern mit betrieblicher Altersversorgung hatten folgende Versorgungsform:

	Direktzusage	Unterstützungskasse	Pensionskasse	Direktversicherung
Ende 1973	50,7	37,9	6,4	5,0
Ende 1976	51,2	33,6	7,2	8,0

*) nichtamtliche, aber gebräuchliche Abkürzungen

Auffallend ist die Zunahme der Direktversicherungen um 60 v. H. Diese hohe Steigerung wird zum Teil darauf zurückgeführt, daß für Kapitaleistungen, auf deren Basis etwa 85 v. H. aller Direktversicherungen abgeschlossen werden, keine Anpassungspflicht besteht, und zum anderen mit der zunehmend genutzten Möglichkeit sog. Gehaltsumwandlungsverträge begründet.

c) Höhe der Leistungen

Bei den Angaben über die Höhe der im Versorgungsfall zu erwartenden Leistungen ist bemerkenswert, daß bei den Arbeitern Leistungen unter 100 DM von 38,3 v. H. (Ende 1973) auf 29,4 v. H. zurückgegangen sind und Versorgungszusagen in Höhe von 200 bis 350 DM mit 19,3 v. H. (gegenüber 14,4 v. H. Ende 1973) sowie Zusagen über 350 DM

mit 4,1 v. H. (gegenüber 2,1 v. H. Ende 1973) einen deutlichen Zuwachs zu verzeichnen haben. Erwähnenswert ist ferner die Zunahme von Versorgungsleistungen über mehr als 1 000 DM Monatsrente bei den leitenden Angestellten (40,3 v. H. gegenüber 31,0 v. H. Ende 1973).

d) Höhe der Aufwendungen und der angesammelten Finanzierungsmittel

Die Aufwendungen der Arbeitgeber im Jahre 1976 haben sich gegenüber den Aufwendungen im Jahre 1973 um 56,5 v. H. erhöht. Die Höhe der Rückstellungen und des bei den selbständigen Versorgungsträgern angesammelten Finanzierungsvermögens ist während des Erhebungszeitraums in ähnlicher Größenordnung — 49,3 v. H. — angestiegen. Einzelheiten ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Versorgungsform	Aufwendungen in den Jahren		Steigerung in v. H.	Höhe der Rückstellungen bzw. des Vermögens		
	1973	1976		Ende 1973	Ende 1976	Steigerung in v. H.
	— in Millionen DM —			— in Millionen DM —		
Direktzusage	7 201	11 744	63,1	42 200	67 100	59,0
Unterstützungskasse	947	1 297	37,0	10 200	11 000	7,8
Pensionskasse	540	588	8,9	14 500	22 000	65,5
Direktversicherung	281	409	45,6	3 700	5 300	40,5
insgesamt	8 969	14 038	56,5	70 600	105 400	49,3

Von den Aufwendungen für Direktzusagen im Jahr 1976 (11,744 Mrd. DM) entfallen 3,353 Mrd. DM auf Pensionszahlungen und 8,391 Mrd. DM auf Zuführungen zu den Rückstellungen. Die starke Zunahme der Zuführungen (1973: 4,753 Mrd. DM) wurde wesentlich beeinflusst durch den Übergang vom Gegenwartswert- zum Teilwertverfahren in § 6 a des Einkommensteuergesetzes.

e) Auswirkungen des Betriebsrentengesetzes auf das Zusageverhalten der Arbeitgeber

Seit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Betriebsrentengesetzes (22. Dezember 1974) ist die betriebliche Altersversorgung nach den Angaben der Unternehmen

in 5 128 Betrieben (= 4,3 v. H. aller erfaßten Betriebe) neu eingeführt,

in 2 370 Betrieben (= 2,0 v. H. aller erfaßten Betriebe) ausgedehnt und

in 3 844 Betrieben (= 3,2 v. H. aller erfaßten Betriebe) eingeschränkt

worden.

Die Einschränkungsmaßnahmen bestanden zu mehr als zwei Dritteln darin, daß neueingestellte Arbeitnehmer nicht mehr in die betriebliche Altersversorgung einbezogen wurden. Bei der Frage nach dem

wichtigsten Grund für erfolgte Einschränkungen wurden Mehrbelastungen durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes (Unverfallbarkeit, flexible Altersgrenze, Insolvenzversicherung und Anpassung) nur von gut einem Drittel aller einschränkenden Unternehmen angegeben. Einen fast gleichwertigen Rang nehmen sowohl die Wirtschaftssituation als auch „sonstige Gründe“ ein. Die steuerrechtlichen Änderungen, die das Betriebsrentengesetz mit sich gebracht hat, haben nur sehr wenige Unternehmen zu Einschränkungen der betrieblichen Altersversorgung veranlaßt.

Über die Frage, wie viele Arbeitnehmer von Neueinführungen, Ausdehnungen oder Einschränkungen von Versorgungswerken konkret betroffen waren, gibt die Erhebung keinen Aufschluß. Da jedoch Einschränkungsmaßnahmen mit zunehmender Unternehmensgröße häufiger werden, ist bei den Arbeitnehmern die Relation zwischen Begünstigungen und Einschränkungen durch Veränderungen im Zusageverfahren der Arbeitgeber jedenfalls weniger positiv als bei den Unternehmen.

2. Rechtsprechung

Von der höchstgerichtlichen Rechtsprechung der letzten Jahre kommt die größte Bedeutung dem Anpassungsurteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom

15. September 1977 zu, vor allem der hierin enthaltenen Feststellung, daß die Dynamik der Sozialrenten prinzipiell kein Grund für die Ablehnung einer Anpassung der Betriebsrenten sein darf. Zu erwähnen ist ferner die BAG-Entscheidung zu den sog. Vorschaltzeiten — in der klargestellt wurde, daß eine Versorgungsregelung, wonach Arbeitnehmer erst nach einer bestimmten Minstdauer der Betriebszugehörigkeit eine Direktzusage erhalten, von Anfang an eine Versorgungsanwartschaft begründet — sowie das BAG-Urteil zur Verfestigung des Rechtsanspruchs bei Zusagen auf Leistungen aus Unterstützungskassen.

Es bleibt abzuwarten, wie sich insbesondere das Anpassungsurteil in der Praxis auf den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung auswirken wird. Darüber, inwieweit die Rechtsprechung bereits zu Schließungen oder Einschränkungen von Versorgungswerken nach Abschluß der statistischen Erhebung geführt hat, liegen z. Z. noch keine gesicherten Daten vor.

3. Insolvenzversicherung

Die Übertragung der Insolvenzversicherung auf den Pensions-Sicherungs-Verein als einem privatrechtlichen, mit privatwirtschaftlichen Mitteln arbeitenden Träger (Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit) hat sich nach übereinstimmender Auffassung der Sozialpartner und anderer Sachkenner der betrieblichen Altersversorgung voll bewährt.

Diese Konzeption harmoniert damit, daß die betriebliche Altersversorgung insgesamt dem Privatrecht unterliegt. Außerdem 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 zu bewältigen. Schließlich wird die Insolvenzversicherung als unternehmerische Selbsthilfeeinrichtung auch von der Überzeugung der betroffenen Arbeitgeber getragen, deren Bereitschaft zur Beitragszahlung dementsprechend gut ist.

Dies schließt allerdings nicht aus, daß im Beitrags- und Leistungsrecht der Insolvenzversicherung noch vereinzelte Verbesserungen denkbar sind. Zu nennen sind hier eine Erweiterung des Rechts zur Abfindung von geringfügigen Anwartschaften, die Möglichkeit zur Entrichtung eines Pauschalbeitrags bei sehr niedrigen Versorgungsanwartschaften und — vor allem — die Einführung einer Vorleistungspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins bei gerichtlichen Streitigkeiten über den zur Leistung Verpflichteten. Hier wird die Entwicklung zu beobachten und ggf. zu entscheiden sein, ob und in welcher Weise solche Verbesserungen verwirklicht werden können.

4.

Wesentliche Änderungen des Betriebsrentengesetzes aufgrund der in dem vorliegenden Bericht geschilderten Situation der betrieblichen Altersversorgung hält die Bundesregierung z. Z. nicht für erforderlich.

Teil A: Die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung nach Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes

I. Ergebnisse und Analyse der statistischen Erhebung 1977

Aufgrund der „Zweiten Verordnung zur Durchführung einer Erhebung über Arten und Umfang der betrieblichen Altersversorgung“ vom 6. April 1977 (Bundesanzeiger Nr. 69 vom 13. April 1977, S. 1) hat das Statistische Bundesamt im Jahre 1977 eine statistische Erhebung über die betriebliche Altersversorgung in den Unternehmen zum 31. Dezember 1976 (Stichtag) durchgeführt. Diese entsprach im Hinblick auf den befragten Personenkreis und die Fragestellungen weitgehend einer im Jahre 1974 erfolgten Erhebung (Stichtag: 31. Dezember 1973) und gibt somit Aufschluß über die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in den Jahren 1974, 1975 und 1976. Hiervon entfallen zwei Jahre auf die Zeit nach Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes (am 22. Dezember 1974 bzw. 1. Januar 1975). Entwicklungen, die nach dem 31. Dezember 1976 bzw. nach Abschluß der Erhebung (Frühsommer 1977) eingetreten sind, finden in den statistischen Ergebnissen keinen Niederschlag. Dies gilt insbesondere für die Auswirkungen des Anpassungsurteils des Bundesarbeitsgerichts vom 15. September 1977 (dazu unter Teil A II. 5.).

Außer über die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt und ihrer verschiedenen Gestaltungsformen, über die Höhe der Leistungen für die einzelnen Arbeitnehmergruppen sowie die Finanzierungs- und Vermögenslage — Fragen, die gleichlautend bereits in der früheren Erhebung gestellt worden waren — sollte die neue Erhebung auch über die Praxis der Anpassung im Hinblick auf § 16 BetrAVG sowie über die Auswirkungen des Betriebsrentengesetzes auf das Zusageverhalten der Arbeitgeber (Neueinführungen, Änderungen oder Schließungen von Versorgungswerken) Aufschluß geben. Diesbezügliche Fragen wurden gegenüber der Umfrage des Jahres 1974 präzisiert bzw. hinzugefügt.

Die betriebliche Altersversorgung stellt eine im Grundsatz freiwillige Arbeitgeberleistung dar. Diese Konzeption, die aus verschiedenen Gründen — insbesondere angesichts des im Vergleich zu anderen Staaten mit obligatorischer Zusatzversorgung hohen Sozialrentenniveaus — auch in Zukunft beibehalten werden soll, bewirkt, daß die betriebliche Altersversorgung stark von den jeweils herrschenden sozioökonomischen Bedingungen beeinflusst wird. Bei dem nachfolgenden Vergleich der Ergebnisse der Erhebungen von 1977 und 1974 ist daher zu berücksichtigen, daß die Wirtschafts- und Ar-

Tabelle 1a

Erfaßte Unternehmen und Arbeitnehmer insgesamt und mit betrieblicher Altersversorgung

— nach Wirtschaftsbereichen —

Ende 1976 und Ende 1973

Wirtschaftsbereich	Unternehmen					
	insgesamt erfaßt in 1 000		davon mit betrieblicher Altersversorgung			
			1976		1973	
	1976	1973	absolut (in 1 000)	in v. H.	absolut (in 1 000)	in v. H.
Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	57 566	56 670	22 985	39,9	15 943	28,1
Handel, Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe . . .	37 691	40 389	13 677	36,3	12 384	30,7
Verkehr und Dienstleistungen	23 661	25 282	6 174	26,1	4 957	19,6
insgesamt . . .	118 918	122 341	42 836	36,0	33 284	27,2

beitsmarktlage Ende 1976 ungünstiger war als am Jahresende 1973. Einschränkungstendenzen oder ein Zurückbleiben positiver Entwicklungen hinter erwarteten Ausmaßen können daher nicht ohne weiteres auf das Betriebsrentengesetz zurückgeführt werden. Dies wird deutlich in den Antworten zu der Frage nach den Gründen für Einschränkungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem 21. Dezember 1974, wo die Wirtschaftssituation als bei weitem häufigstes Motiv genannt ist (vgl. unter 7.).

1. Umfang der Erhebung

Die Umfrage 1977 erfaßt wie diejenige aus dem Jahre 1974 den gesamten Bereich der privaten Wirtschaft mit Ausnahme der Landwirtschaft und des Baugewerbes (wo die Zusatzversorgung wie im öffentlichen Dienst tarifvertraglich geregelt ist).

Allerdings sind nach wie vor nur Betriebe mit zehn und mehr Beschäftigten berücksichtigt. Die Unternehmensgrößenklassen wurden gegenüber der

1974er Umfrage (größte Klasse: 1 000 und mehr Beschäftigte) um die Größenklasse „5 000 und mehr Arbeitnehmer“ erweitert.

Beide Erhebungen sind repräsentativ durchgeführt worden. Bei der Erhebung 1977 wurden rd. 10 000 Betriebe befragt. Angesichts der wirtschaftlichen Entwicklung liegt die Zahl der von der neuen Umfrage erfaßten Unternehmen um durchschnittlich 2,8 v. H. und die der erfaßten Arbeitnehmer um durchschnittlich 9,3 v. H. unter den Vergleichszahlen der Umfrage aus dem Jahre 1974. Insgesamt repräsentieren die Ergebnisse 118 918 Unternehmen mit 10,527 Millionen Arbeitnehmern (Erhebung 1974: 122 341 Unternehmen mit 11,611 Millionen Arbeitnehmern). Die Anzahl der untersuchten Arbeitnehmer ist also um 1,084 Millionen, die der untersuchten Unternehmen um 3 423 zurückgegangen. Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende wurden bei der Umfrage nicht berücksichtigt. Einzelheiten ergeben sich aus den nachfolgenden Tabellen 1 a und 1 b, wobei hier und in den folgenden Tabellen die Ergebnisse auf die jeweiligen Stichtage (31. Dezember 1973 und 31. Dezember 1976) bezogen sind.

Tabelle 1 a

Arbeitnehmer					
insgesamt erfaßt in 1 000		davon mit betrieblicher Altersversorgung			
		1976		1973	
1976	1973	absolut (in 1 000)	in v. H.	absolut (in 1 000)	in v. H.
7 664	8 355	5 398	70,4	5 534	66,2
1 877	2 114	993	52,9	1 017	48,1
986	1 143	456	46,2	473	41,4
10 527	11 611	6 847	65,0	7 024	60,5

Tabelle 1 b

**Erfaßte Unternehmen und Arbeitnehmer
insgesamt und mit betrieblicher Altersversorgung**

— nach Größenklassen —

Ende 1976 und Ende 1973

Unternehmen mit ... bis ... Arbeitnehmern	Unternehmen				Arbeitnehmer			
	insgesamt erfaßt (in v. H. von insgesamt)		darunter mit betr. Altersversorgung (in v. H. der erfaßten Unternehmen der jeweiligen Größenklasse)		insgesamt erfaßt (in v. H. von insgesamt)		darunter mit betr. Altersversorgung (in v. H. der erfaßten Arbeitnehmer in der jeweiligen Größenklasse)	
	1976	1973	1976	1973	1976	1973	1976	1973
10 bis 49	77,4	76,8	26,7	18,3	15,0	14,5	17,6	11,3
50 bis 99	10,5	9,7	55,1	45,8	8,1	6,9	31,9	26,9
100 bis 199	5,8	6,5	69,2	53,7	9,2	9,2	44,1	36,5
200 bis 499	4,0	4,3	83,9	69,4	13,8	14,0	62,6	55,8
500 bis 999	1,2	1,3	93,1	80,7	9,0	9,3	77,3	65,0
1 000 bis 4 999	1,0	1,2	98,6	86,2	21,0	46,0	88,9	86,4
5 000 und mehr	0,1		99,3		23,8		90,1	
insgesamt ...	100	100	36,0	27,2	100	100	65,0	60,5

2. Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Unternehmen und Arbeitnehmern

a) Unternehmen und Arbeitnehmer insgesamt mit betrieblicher Altersversorgung

36 v. H. der insgesamt erfaßten Unternehmen hatten am 31. Dezember 1976 eine betriebliche Altersversorgung. Dieser Prozentsatz liegt um ca. 30 v. H. höher als Ende 1973 (27,2 v. H.). Auch der Anteil der Arbeitnehmer mit einer Anwartschaft auf betriebliche Versorgungsleistungen ist — wenngleich weniger stark — gestiegen, und zwar von 60,5 auf 65,0 v. H.

Die genannten Steigerungsraten sind allerdings mit gewissen Unsicherheitsfaktoren behaftet. In bezug auf die Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung erscheint die Steigerung von ca. 33 000 auf ca. 43 000 (27,2 v. H. zu 36,0 v. H.) in diesem Umfang deshalb nicht voll gesichert, weil im Zeitraum zwischen dem 21. Dezember 1974 und dem 31. Dezember 1976 nur ca. 5 000 Unternehmen die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung angegeben haben (vgl. Tabelle 7 a). Diese Diskrepanz läßt sich wohl nur zum Teil damit erklären, daß in der Tabelle 7 a das Jahr 1974 nicht erfaßt ist. Auffallend ist ferner der im Vergleich zur Erhebung 1977 relativ niedrige Anteil der Großunternehmen mit betrieblicher Altersversorgung in den Angaben für 1973 (86,2 v. H. zu ca. 99 v. H.). Da es überrascht, daß Unternehmen mit mehr als 1 000 Beschäftigten nicht zumindest einigen wenigen Arbeitnehmern eine Ver-

sorgungszusage erteilt haben, ist nicht auszuschließen, daß die Fragebogen der 1974er Umfrage von den Unternehmen nicht mit der gleichen Sorgfalt ausgefüllt worden sind wie diejenigen der 1977er Umfrage. Ein Grund hierfür könnte sein, daß die betriebliche Altersversorgung mittlerweile mehr in das Bewußtsein der hierfür zuständigen Sachbearbeiter eingedrungen ist, und daß beispielsweise das Institut der Insolvenzsicherung in verstärktem Maße zur Offenlegung bisher nicht bekannter Versorgungszusagen — etwa für einen kleinen Kreis leitender Angestellter — geführt hat. Der Prozentsatz der Unternehmen, die bereits Ende 1973 eine betriebliche Altersversorgung hatten, ist mit 27,2 v. H. also im Gegensatz zu dem für Ende 1976 festgestellten Prozentsatz möglicherweise zu gering bemessen.

Bei der Beurteilung der Zunahme des Anteils der altersversorgten Arbeitnehmer von 60,5 auf 65 v. H. ist zu berücksichtigen, daß der Rückgang aller beschäftigten Arbeitnehmer von Ende 1973 bis Ende 1976 ca. 9,3 v. H. betrug, während der Rückgang aller Arbeitnehmer mit betrieblicher Altersversorgung nur ca. 2,5 v. H. ausmachte. Der Zuwachs könnte daher teilweise auch darauf beruhen, daß Arbeitnehmer mit betrieblicher Altersversorgung von Arbeitslosigkeit seltener betroffen sind als die Gesamtheit der Arbeitnehmer.

Im übrigen wird durch Tabelle 1 b die Erkenntnis bestätigt, daß der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung mit zunehmender Unternehmens-

größe wächst. Unternehmen der untersten Größenklasse von 10 bis 49 Arbeitnehmern haben zu 26,7 v. H. eine betriebliche Altersversorgung (gegenüber 18,3 v. H. Ende 1973). Von den Großunternehmen mit mehr als 1 000 Beschäftigten haben dagegen inzwischen fast alle, nämlich ca. 99 v. H., eine Zusatzversorgung eingeführt. Stellt man auf den Kreis der insgesamt erfaßten Beschäftigten ab, so zeigt sich, daß in den Unternehmen der untersten Größenklasse die Zahl der Arbeitnehmer mit Anwartschaften auf betriebliche Versorgungsleistungen bei 17,6 v. H. (1973: 11,3 v. H.) und in den größten Unternehmen bei 90 v. H. (1973: 86,4 v. H.) liegt.

b) Einbezogene Arbeitnehmergruppen

In vielen Betrieben sind nicht alle Arbeitnehmer in die betriebliche Altersversorgung einbezogen. Aus Tabelle 2 a ergibt sich, daß Ende 1976 86,3 v. H. aller Arbeitnehmer in Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung auch eine Versorgungszusage besaßen (gegenüber 81,1 v. H. Ende 1973). Eine Steigerung dieser Quote ist in sämtlichen Betriebsgrößenklassen zu verzeichnen; am deutlichsten ist der Anstieg in der kleinsten Klasse (61,4 v. H. gegenüber 47,8 v. H. Ende 1973).

Nach wie vor ist der Anteil der in die betriebliche Altersversorgung einbezogenen Arbeitnehmer bei den leitenden Angestellten mit 94,2 v. H. (1973: 92,4 v. H.) am höchsten. Bei den übrigen Angestellten ist eine Steigerung von 81,5 v. H. auf 84,8 v. H. zu verzeichnen. Arbeiter waren am 31. Dezember 1976 zu einem höheren Anteil als nicht leitende An-

gestellte, nämlich zu 86,9 v. H., in die betriebliche Altersversorgung einbezogen, während ihr Anteil Ende 1973 mit 80,4 v. H. noch knapp unter dem der Angestellten lag.

Tabelle 2 b zeigt, daß der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung — bezogen auf Unternehmen — bei leitenden Angestellten (74,7 v. H.), übrigen Angestellten (84,7 v. H.) und Arbeitern (73,6 v. H.) sich weitgehend annähert. In Unternehmen mit 50 und mehr Arbeitnehmern überschreiten die Quoten bei allen drei Arbeitnehmergruppen die 80-v.-H.-Marke. Nur bei Unternehmen unter 50 Arbeitnehmern sind erwähnenswerte Abweichungen festzustellen; dort ragen vor allem die nicht leitenden Angestellten mit 76,6 v. H. spürbar über die leitenden Angestellten (63,2 v. H.) und Arbeiter (64,2 v. H.) hinaus, wenngleich die Differenzen nicht so groß sind wie Ende 1973 (Vergleichszahlen: 78,7 v. H.; 59,7 v. H.; 64 v. H.).

Tabelle 2 c gibt ein detailliertes Bild über die Einbeziehungspraxis in den einzelnen Unternehmen. Es zeigt sich, daß lediglich die Hälfte aller Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung — 50,9 v. H. — sämtlichen Arbeitnehmergruppen Versorgungszusage erteilen (1973: 53,3 v. H.), während die andere Hälfte nur eine oder zwei der drei Arbeitnehmergruppen begünstigt. Die Abweichungen nach Größenklassen sind hierbei erheblicher als 1973. Während von den Unternehmen mit mehr als 1 000 Beschäftigten nach wie vor ca. 96 v. H. alle Arbeitnehmergruppen in die betriebliche Altersversorgung einbeziehen, sind es bei den kleinsten Unternehmen nur

Tabelle 2 a

Einbezogene Arbeitnehmergruppen

— nach Größenklassen und Arbeitnehmergruppen —
(Bezugsgröße Arbeitnehmer)
Ende 1976 und Ende 1973

Unternehmen ¹⁾ mit ... bis ... Arbeitnehmer	von den Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung insgesamt beschäftigten Arbeitnehmer sind die einzelnen Gruppen zu ... v. H. in die Versorgung einbezogen							
	leitende Angestellte		übrige Angestellte		Arbeiter		Arbeitnehmer insgesamt	
	1976	1973	1976	1973	1976	1973	1976	1973
10 bis 49	90,3	77,0	57,6	44,8	60,8	47,1	61,4	47,8
50 bis 99	90,3	84,4	61,3	55,4	65,6	57,0	65,0	57,6
100 bis 199	89,5	87,2	70,1	68,4	72,5	63,9	72,1	66,2
200 bis 499	91,4	92,5	77,9	74,8	78,4	74,3	78,5	74,9
500 bis 990	95,2	92,8	84,3	79,3	86,0	78,5	85,5	79,1
1 000 bis 4 999	95,8	96,8	91,7	89,6	92,3	87,2	92,1	88,3
5 000 und mehr	99,0		94,1		97,5		96,2	
insgesamt ...	94,2	92,4	84,8	81,5	86,9	80,4	86,3	81,1

¹⁾ ohne Verkehr und Dienstleistungen

31,3 v. H. (gegenüber 29,6 v. H. Ende 1973). Diese niedrige Quote erklärt sich u. a. daraus, daß bei Kleinunternehmen vielfach leitende Angestellte nicht vorhanden und aus diesem Grunde als nicht in die betriebliche Altersversorgung einbezogen gemel-

det sind. Bei Kleinunternehmen mit weniger als 200 Arbeitnehmern ist eine leicht zunehmende, bei Großunternehmen eine leicht abnehmende Tendenz zur Differenzierung der Arbeitnehmergruppen festzustellen.

Tabelle 2b

Einbezogene Arbeitnehmergruppen

Ende 1973 und Ende 1976

Unternehmen ¹⁾ mit ... bis ... Arbeitnehmer	Von 100 Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung wenden sie an für					
	Leitende Angestellte		übrige Angestellte		Arbeiter	
	1976	1973	1976	1973	1976	1973
10 bis 49	63,2	59,7	76,6	78,7	64,2	64,0
50 bis 99	80,7	81,3	92,7	91,9	80,3	80,4
100 bis 199	88,5	87,7	95,2	94,2	83,0	85,5
200 bis 499	95,9	95,5	95,4	96,7	89,2	88,6
500 bis 999	97,9	97,3	99,1	97,7	93,4	92,4
1 000 und mehr	99,7	99,0	99,1	99,0	96,2	96,6
insgesamt ...	74,7	74,8	84,8	86,9	73,7	75,2

¹⁾ ohne Verkehr und Dienstleistungen

Tabelle 2c

Einbezogene Arbeitnehmergruppen

— nach Größenklassen und Kombination von Arbeitnehmergruppen —
(Bezugsgröße Unternehmen)

Ende 1976 und Ende 1973

Unternehmen ¹⁾ mit ... bis ... Arbeitnehmern	von 100 Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung wenden sie an					
	für alle Arbeitnehmergruppen		nur für			
			Leitende Angestellte		übrige Angestellte	
	1976	1973	1976	1973	1976	1973
10 bis 49	31,3	29,6	12,1	9,5	9,5	10,7
50 bis 99	62,5	63,0	5,5	5,4	2,7	2,4
100 bis 199	73,5	74,3	4,1	4,3	1,8	2,0
200 bis 499	85,5	84,9	4,1	3,3	0,4	0,8
500 bis 999	91,7	89,7	0,8	2,3	0,3	—
1 000 bis 4 999	95,7	95,6	0,9	1,0	—	—
5 000 und mehr	96,7					
insgesamt ...	50,9	53,3	8,5	6,7	5,9	6,0

¹⁾ ohne Verkehr und Dienstleistungen

3. Verbreitungsgrad der einzelnen Versorgungsformen

Was die verschiedenen Formen betrieblicher Altersversorgung angeht, so hat sich an dem Verbreitungsgrad von Direktzusagen und Zusagen auf Leistungen aus Pensionskassen im Ergebnis wenig geändert. Dagegen ist bei den Direktversicherungen eine deutliche Zunahme, bei den Zusagen auf Leistungen aus Unterstützungskassen ein ebenso deutlicher Rückgang zu beobachten. Die Bedeutungslosigkeit der nicht dynamischen Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung als weitere Form der betrieblichen Altersversorgung wird auch durch die neue Erhebung bestätigt. Einzelheiten ergeben sich aus den Tabellen 3 a und 3 b.

Zu beachten ist, daß die erfaßten Unternehmen in der Tabelle 3 a mit sämtlichen praktizierten Versorgungsformen gezählt wurden. Aus der Summe der Zahlen in der Rubrik „insgesamt“ ergibt sich, daß sowohl Ende 1973 als auch Ende 1976 auf je 100 Unternehmen 127,4 Versorgungsformen entfielen. Der Anwendungsgrad von mehr als einer Versorgungsform pro Unternehmen liegt also nach wie vor bei 1,3 v. H. Fast unverändert sind auch die entsprechenden Zahlen in den einzelnen Unternehmensgrößenklassen geblieben (von 1,1 Formen in Unternehmen der untersten bis 1,7 Formen in Unternehmen der obersten Größenklasse).

a) Verbreitung nach Unternehmen

Aus Tabelle 3 a geht hervor, daß die Direktversicherung — bezogen auf Unternehmen — nunmehr mit 57 v. H. (gegenüber 47,9 v. H. Ende 1973) im Verbreitungsgrad an erster Stelle steht, während die Direktzusage von 51,6 v. H. auf 47,7 v. H. gesunken ist. Die Tendenz der Abwanderung von der unmittelbaren Versorgungszusage zur Direktversicherung gilt jedoch nur für Klein- und Kleinstunternehmen, die anzahlmäßig am stärksten erfaßt wurden und in die Statistik mit dem gleichen Gewicht eingehen wie Großunternehmen.

Bei den Unterstützungskassen ist im Verbreitungsgrad nach Unternehmen ein Absinken von 18,2 v. H. auf 14,2 v. H. (also um ca. 22 v. H.) zu verzeichnen — bei gleichmäßiger Abnahme in allen Unternehmensgrößenklassen unter 1 000 Beschäftigten —, während der Verbreitungsgrad von Pensionskassen mit 7,9 v. H. gegenüber 1973 (8,9 v. H.) nur unwesentlich zurückgegangen ist.

b) Verbreitung nach Arbeitnehmern insgesamt

Bezogen auf Arbeitnehmer — Tabelle 3 b — stellt dagegen die Direktzusage nach wie vor die am meisten verbreitete Versorgungsform dar. Von 100 Arbeitnehmern mit betrieblicher Altersversorgung haben 51,2 v. H. Leistungen durch den Arbeitgeber selbst zu erwarten (1973: 50,7 v. H.), wobei dieser

Tabelle 2 c

von 100 Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung wenden sie an							
nur für							
Arbeiter		Angestellte		Leitende Angestellte und Arbeiter		übrige Angestellte und Arbeiter	
1976	1973	1976	1973	1976	1973	1976	1973
5,7	7,0	14,2	15,8	5,6	4,8	21,6	22,6
0,6	1,6	11,5	11,8	1,2	1,1	16,0	14,7
}	0,2	10,7	8,1	}	0,4	9,2	9,8
	—	6,1	7,3		0,0	3,4	3,7
—	—	5,4	5,3	—	—	1,8	2,7
—	—	3,0	2,4	—	0,0	0,3	1,0
3,3	3,7	11,9	12,1	3,4	2,7	16,1	15,5

hohe Anteil auf die mit steigender Unternehmensgröße zunehmende Anwendung betrieblicher Ruhegeldzusagen zurückzuführen ist. Aus Tabelle 3 a ergibt sich nämlich, daß von den Unternehmen mit 1 000 bis unter 5 000 Beschäftigten 96,5 v. H., von denjenigen mit 5 000 und mehr Arbeitnehmern sogar 99,3 v. H. die Direktzusage praktizieren (1973 lag der Anteil bei den Unternehmen mit 1 000 und mehr Arbeitnehmern bei 91 v. H.), während in der untersten Unternehmensgrößenklasse diese Versorgungsform zu 31,2 v. H. (1973: 34,7 v. H.) verbreitet ist.

Für die Direktversicherung gilt genau das Umgekehrte. Sie wird wegen ihres geringen Verwaltungsaufwandes vor allem in Klein- und Mittelbetrieben angewendet und kommt infolgedessen nur einem verhältnismäßig geringen Teil der insgesamt begünstigten Arbeitnehmer zugute. Dieser Anteil ist aber in der Zeit von Ende 1973 bis Ende 1976 um 60 v. H. gestiegen (von 5 v. H. auf 8 v. H.). In den Unternehmen der untersten Größenklasse haben jetzt nach der Statistik mehr als die Hälfte aller in die betriebliche Altersversorgung einbezogenen Arbeitnehmer (51,7 v. H. gegenüber 44,6 v. H. Ende 1973) eine Zusage auf Direktversicherungsleistungen.

In der Praxis ist dieser Anteil allerdings noch erheblich höher: Während nach der statistischen Erhebung rd. 550 000 Arbeitnehmer eine Zusage auf Pflichtversicherungsleistungen erhalten haben, betrug nach dem Geschäftsbericht des Verbandes der Lebensversicherungsunternehmen der Bestand an Direktversicherungen Ende 1976 1,64 Millionen (Ende 1977 sogar 1,8 Millionen). Zwar sind hierbei nicht die Personen, sondern die Verträge erfaßt, während bei der Erhebung Arbeitnehmer mit mehreren Direktversicherungsverträgen nur einmal gezählt wurden. Gleichwohl bleibt die Diskrepanz zwischen beiden Zahlen erheblich. Sie erklärt sich in erster Linie daraus, daß die Umfrage Kleinstbetriebe unter zehn Beschäftigten nicht erfaßte. Gerade in diesen Betrieben wird aber die betriebliche Altersversorgung, wenn überhaupt, typischerweise in Form der Direktversicherung gewährt. Zum anderen war nach den Fragebogen der Erhebung für den Fall, daß einem Arbeitnehmer Anwartschaften aus mehreren Versorgungsformen zustehen, nur die Versorgungsform anzugeben, aus der der Arbeitnehmer „unter Zugrundelegung einer Dienstzeit von 35 Jahren die höchste Leistung zu erwarten hat“; folglich sind in der Tabelle 3 b unter der Rubrik Direktversicherung auch diejenigen Arbeitnehmer nicht mitgezählt, für die eine Direktversicherung zusätzlich zu einer anderen, höherwertigen Versorgungsform abgeschlossen wurde.

Zusagen auf Leistungen aus Unterstützungskassen stehen im Verbreitungsgrad nach Arbeitnehmern an zweiter Stelle hinter den Direktzusagen. Ihr Anteil ist allerdings ebenso wie die Quote der Unternehmen, welche Unterstützungskassenleistungen zusagen, gegenüber 1973 gesunken, und zwar von 37,9 v. H. auf 33,6 v. H. Daß der Rückgang bei den Arbeitnehmern weniger deutlich ausfällt als in bezug auf die Unternehmen, liegt daran, daß der Rückgang bei den Großunternehmen am geringsten war.

Der Anteil der Arbeitnehmer, die Leistungen aus Pensionskassen zu erwarten haben, ist trotz des Rückgangs der Quote der Unternehmen, die Pensionskassenleistungen zusagen, mit 7,2 v. H. gegenüber 1973 (6,4 v. H.) leicht gestiegen, rangiert aber nunmehr hinter der Vergleichszahl für Direktversicherungen.

c) Verbreitung nach Arbeitnehmergruppen

Bei den leitenden Angestellten steigt die Häufigkeit von Direktzusagen mit der Unternehmensgrößenklasse kontinuierlich an (von 29,7 v. H. auf 95,6 v. H.); im Schnitt liegt sie wie 1973 bei 72 v. H. Von den übrigen Angestellten und den Arbeitern haben nach wie vor etwa die Hälfte Direktzusagen. Direktversicherungen sind unter den leitenden Angestellten ebenfalls am meisten verbreitet (17,2 v. H.) und gegenüber 1973 (10,6 v. H.) stark angestiegen. Die Quoten bei den übrigen Angestellten (8,4 v. H.) und den Arbeitern (6,6 v. H.) haben sich gegenüber 1973 (5,9 v. H. bzw. 3,6 v. H.) ebenfalls deutlich erhöht.

Im Bereich der Unterstützungskassen hat sich das Gefälle von den Arbeitern (39 v. H.) über die nicht leitenden Angestellten (28,1 v. H.) zu den leitenden Angestellten (6,5 v. H.) bei gleichmäßigem Rückgang gegenüber den Zahlen von 1973 (43,2 v. H.; 32,9 v. H.; 10,5 v. H.) fortgesetzt. Zusagen auf Leistungen aus Pensionskassen sind mit 12,9 v. H. vor allem bei nicht leitenden Angestellten verbreitet, wobei dieser Anteil gegenüber 1973 (11,4 v. H.) geringfügig angestiegen ist. Eine zunehmende Tendenz findet sich auch bei den Arbeitern (3,6 v. H. gegenüber 2,8 v. H. 1973), während leitende Angestellte mit 4,2 v. H. seltener als vor drei Jahren (6,8 v. H.) bei Pensionskassen versichert sind.

d) Analyse der Veränderungen

aa) Direktzusagen

Der leichte Rückgang der Gesamtzahl der Unternehmen, die Direktzusagen praktizieren (von 51,6 v. H. auf 47,7 v. H.), beruht auf einer Verminderung des Anteils der Unternehmen mit Direktzusagen in den beiden untersten Größenklassen unter 100 Beschäftigten, während in allen anderen Unternehmensgrößenklassen eine Zunahme der Direktzusagen zu verzeichnen und dementsprechend auch die Gesamtzahl der durch diese Versorgungsform begünstigten Arbeitnehmer gestiegen ist (von 50,7 v. H. auf 51,2 v. H.). Einige Kleinbetriebe sind also offenbar von Direktzusagen auf Direktversicherungen übergegangen, während bei den größeren Betrieben die Tendenz einer Abwanderung von Unterstützungskassen zu Direktzusagen besteht, was teilweise mit der durch das Betriebsrentengesetz erfolgten Einführung des sogenannten Teilwertverfahrens (dazu Teil C II. 3. e) zusammenhängen dürfte.

bb) Direktversicherungen

Die starke Zunahme der Direktversicherungen wird in den Stellungnahmen zum Teil darauf zurückgeführt, daß die Anpassungspflicht gemäß § 16 BetrAVG für Kapitalleistungen, auf die mehr als 80 v. H. aller Direktversicherungen abgeschlossen werden, nicht gilt. Zum anderen ist offenbar die

Möglichkeit des Abschlusses von sog. Gehaltsumwandlungsversicherungen in den letzten Jahren zunehmend genutzt worden:

Hierbei handelt es sich um eine Finanzierungsform der Direktversicherung, bei der der Arbeitgeber die Versicherungsbeiträge nicht wie im Normalfall zusätzlich zu dem geschuldeten Barlohn aufbringt, sondern aus Teilen des Arbeitsentgelts finanziert, auf deren Barauszahlung der Arbeitnehmer verzichtet. Dieser Verzicht wird durch die günstige Lohnsteuerpauschalierung gefördert (siehe Teil C, II., 3.f). Außerdem unterliegen die Direktversicherungsbeiträge infolge der Pauschalversteuermöglichkeit gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 der Arbeitsentgeltverordnung 1977 nicht der Abgabepflicht in der Sozialversicherung. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, daß die Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet sind, auf Verlangen der Arbeitnehmer solche Verträge abzuschließen. Ein Kontrahierungszwang widerspräche dem Grundsatz, daß die betriebliche Altersversorgung der freien Vereinbarung durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag unterliegt. So lehnt beispielsweise der Bundesminister des Innern den Abschluß von Gehaltsumwandlungsverträgen mit Bediensteten des Bundes ab.

cc) Pensionskassen

Bei den Pensionskassen ist ebenso wie bei den Direktzusagen im Hinblick auf die Unternehmen ein Rückgang und bei den Arbeitnehmern eine Zunahme zu verzeichnen. Der Rückgang der Unternehmen,

die Zusagen auf Leistungen aus Pensionskassen gewähren, wird in den Stellungnahmen ebenfalls teilweise auf § 16 BetrAVG zurückgeführt. Pensionskassen dürfen aus aufsichtsrechtlichen Gründen keine Kapitalleistungen anbieten; die über Pensionskassen abgewickelten Versorgungsleistungen unterliegen damit in jedem Fall der gesetzlichen Anpassungspflicht — im Gegensatz zu den Unternehmen, die für ihre Arbeitnehmer Direktversicherungen abschließen. Der Anreiz, die Altersversorgung über eine Ausgliederung der erforderlichen Mittel aus dem Unternehmen abzuwickeln, ist deshalb bei Direktversicherungen sowohl aus finanziellen als auch aus verwaltungsmäßigen Gründen stärker als bei Pensionskassen. Als weiteren Grund für den Rückgang der Unternehmen, die ihre betriebliche Altersversorgung über Pensionskassen durchführen, wird vielfach die Vorschrift des § 40 b Einkommensteuergesetz genannt (vgl. hierzu die Ausführungen unter Teil C, II. 3.f).

dd) Unterstützungskassen

Der Rückgang von Zusagen auf Leistungen aus Unterstützungskassen wird in den Stellungnahmen einmal auf die Tendenz der Rechtsprechung, den Verpflichtungsgrad dieser Versorgungszusagen genau so hoch anzusetzen wie den aus anderen Versorgungsformen (vgl. dazu unter II.6.) und zum anderen auf die steuerrechtlichen Neuregelungen des Betriebsrentengesetzes zurückgeführt (dazu unter Teil C II.3.d u. g).

Tabelle 3a

Formen der betrieblichen Altersversorgung

— nach Größenklassen —
(Bezugsgröße Unternehmen)

Ende 1976 und Ende 1973

Unternehmen mit ... bis ... Arbeitnehmern	Betriebliche Ruhegeldzusage		Direkt- versicherung		Unterstützungs- kasse		Pensions- kasse		Höherversiche- rung	
	von 100 Unternehmen ¹⁾ mit betrieblicher Altersversorgung haben obige Form									
	1976	1973	1976	1973	1976	1973	1976	1973	1976	1973
10 bis 49 ..	31,2	34,7	68,5	62,1	4,8	6,5	8,7	9,4	0,4	1,0
50 bis 99 ..	56,4	58,9	52,3	43,4	16,4	17,0	6,2	6,6	1,5	0,5
100 bis 199 ..	67,3	67,2	42,8	34,7	23,4	28,4	6,7	6,8	0,4	0,8
200 bis 499 ..	80,1	75,6	34,0	25,8	34,3	39,4	6,0	10,5	0,5	0,3
500 bis 999 ..	92,8	84,2	32,7	21,3	42,5	51,2	7,8	8,0	1,8	1,4
1 000 bis 4 999 ..	96,5	91,0	12,1	12,0	48,1	49,8	11,1	14,5	0,7	0,3
5 000 und mehr ..	99,3		5,9		53,3		18,4			
insgesamt ...	47,7	51,6	57,0	47,9	14,2	18,2	7,9	8,9	0,6	0,8

¹⁾ Unternehmen, die mehrere Formen praktizieren, werden mit jeder Form gezählt.

Tabelle 3b

Formen der betrieblichen Altersversorgung

— nach Größenklassen —
(Bezugsgröße Arbeitnehmer)

Ende 1976 und Ende 1973

Unternehmen mit ... bis ... Arbeitnehmern	Betriebliche Ruhegeldzusage		Direktver- sicherung		Unterstützungs- kasse		Pensionskasse		Höher- versicherung	
	von 100 Arbeitnehmern ¹⁾ mit betrieblicher Altersversorgung haben obige Form									
	1976	1973	1976	1973	1976	1973	1976	1973	1976	1973
10 bis 49 ..	33,8	36,0	51,7	44,6	7,7	11,7	6,6	6,8	0,1	1,0
50 bis 99 ..	46,2	51,2	33,4	23,4	18,2	21,1	2,2	4,2	0,0	0,1
100 bis 199 ..	50,7	50,8	18,9	14,9	26,2	30,1	4,3	4,1	0,0	0,1
200 bis 499 ..	56,2	50,5	11,8	8,1	29,2	37,6	2,8	3,7	0,0	0,0
500 bis 999 ..	50,9	50,3	11,2	3,6	33,7	43,2	4,1	2,8	0,0	0,0
1 000 bis 4 999 ..	51,0	51,4	1,9	1,2	36,9	39,6	10,2	7,8	0,0	0,0
5 000 und mehr ..	52,2		0,3		39,0		8,5		0,0	
insgesamt ...	51,2	50,7	8,0	5,0	33,6	37,9	7,2	6,4	0,0	0,0

¹⁾ Arbeitnehmer werden nur einmal, und zwar unter der Form gezählt, aus der sie die höchste Leistung zu erwarten haben.

Tabelle 3c—1

Formen der betrieblichen Altersversorgung

— nach Größenklassen und Arbeitnehmergruppen —
(Bezugsgröße Leitende Angestellte)

Ende 1976 und Ende 1973

Unternehmen 1) mit ... bis ... Arbeitnehmern	Betriebliche Ruhegeldzusage		Direktver- sicherung		Unterstützungs- kasse		Pensionskasse		Höher- versicherung	
	von 100 Leitenden Angestellten mit betrieblicher Altersversorgung haben obige Form									
	1976	1973	1976	1973	1976	1973	1976	1973	1976	1973
10 bis 49 ..	29,7	35,7	61,4	52,0	2,4	3,9	6,4	8,3	0,2	0,1
50 bis 99 ..	49,5	52,9	36,5	31,9	9,5	12,4	4,4	2,7	0,1	0,1
100 bis 199 ..	58,5	61,0	27,2	18,0	10,3	16,0	3,9	5,0	0,0	0,1
200 bis 499 ..	71,7	65,8	14,2	10,0	9,4	20,4	4,6	3,8	—	—
500 bis 999 ..	67,9	70,9	17,7	7,2	11,6	18,8	2,7	3,0	—	—
1 000 bis 4 999 ..	83,7	82,9	.	1,8	8,2	6,8	6,3	8,5	.	0,0
5 000 und mehr ..	95,6				2,3		2,0			
insgesamt ...	72,1	72,2	17,2	10,6	6,5	10,5	4,2	6,8	0,0	0,1

¹⁾ ohne Verkehr und Dienstleistungen

Tabelle 3c—2

Formen der betrieblichen Altersversorgung
 — nach Größenklassen und Arbeitnehmergruppen —
 (Bezugsgröße übrige Angestellte)
 Ende 1976 und Ende 1973

Unternehmen ¹⁾ mit ... bis ... Arbeitnehmern	Betriebliche Ruhegeldzusage		Direktver- sicherung		Unterstützungs- kasse		Pensionskasse		Höherver- sicherung	
	Von 100 übrigen Angestellten mit betrieblicher Altersversorgung haben obige Form									
	1976	1973	1976	1973	1976	1973	1976	1973	1976	1973
10 bis 49 ..	36,0	38,3	48,5	44,1	8,1	9,4	7,3	7,9	0,1	0,3
50 bis 99 ..	46,5	54,8	31,9	20,6	18,0	19,6	3,7	5,0	—	—
100 bis 199 ..	52,6	51,2	18,9	14,6	23,7	29,9	4,8	4,1	0,0	0,1
200 bis 499 ..	60,5	52,8	11,1	10,1	23,4	34,0	5,0	3,1	0,1	0,0
500 bis 999 ..	49,2	50,9	17,4	4,1	27,7	39,9	5,7	5,2	0,0	—
1 000 bis 4 999 ..	48,0	49,3	2,6	2,4	32,7	33,6	16,8	14,8	—	0,1
5 000 und mehr ..	51,4		0,8		30,1		17,7		0,0	
insgesamt ...	50,7	49,8	8,4	5,9	28,1	32,9	12,9	11,4	0,0	0,2

¹⁾ ohne Verkehr und Dienstleistungen

Tabelle 3c—3

Formen der betrieblichen Altersversorgung
 — nach Größenklassen und Arbeitnehmergruppen —
 (Bezugsgröße Arbeiter)
 Ende 1976 und Ende 1973

Unternehmen ¹⁾ mit ... bis ... Arbeitnehmern	Betriebliche Ruhegeldzusage		Direktver- sicherung		Unterstützungs- kasse		Pensionskasse		Höherver- sicherung	
	von 100 Arbeitern mit betrieblicher Altersversorgung haben obige Form									
	1976	1973	1976	1973	1976	1973	1976	1973	1976	1973
10 bis 49 ..	35,8	35,8	48,5	41,9	9,6	16,5	6,1	5,5	—	0,2
50 bis 99 ..	44,9	50,6	33,0	20,8	20,9	25,0	1,2	3,7	—	—
100 bis 199 ..	49,4	50,8	16,8	13,0	30,1	32,8	3,8	3,3	0,0	0,1
200 bis 499 ..	54,9	48,4	10,0	7,5	33,3	42,2	1,8	1,9	0,1	—
500 bis 999 ..	50,4	49,3	8,6	2,5	37,4	47,2	3,6	1,1	—	—
1 000 bis 4 999 ..	50,8	51,2	1,9	5,0	42,3	45,2	5,1	3,1	0,0	0,5
5 000 und mehr ..	51,5		0,1		45,5		3,0		—	
insgesamt ...	50,8	50,3	6,6	3,6	39,0	43,2	3,6	2,8	0,0	0,1

¹⁾ ohne Verkehr und Dienstleistungen

4. Form und Höhe der Leistungen

a) Leistungsformen

Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erfolgen entweder als monatliche Zahlungen oder in Form einmaliger Kapitalbeträge. In dem einen wie dem anderen Fall kann die Leistung in Höhe eines festen Betrages oder in Höhe eines Prozentsatzes des Monatsverdienstes (Jahresverdienstes) festgesetzt sein. Aus Tabelle 4 a ergibt sich, daß Kapitalzahlungen gegenüber Rentenzahlungen nach wie vor die Ausnahme bilden, immerhin aber im Zuge der starken Expansion von Direktversicherungen — die zu über 80 v. H. auf Kapitalbasis abgeschlossen werden — deutlich zugenommen haben, und zwar sowohl bei den festen Beträgen (6,7 v. H. gegenüber 4 v. H. 1973) als auch bei den gehaltsabhängigen Zusagen (0,4 v. H. gegenüber 0,2 v. H. 1973). Rentenzahlungen sind dagegen leicht rückläufig (55,8 v. H. gegenüber 58,5 v. H. bei den festen Beträgen und 37,1 v. H. gegenüber 37,3 v. H. bei den bezügeabhängigen Versorgungszusagen).

b) Höhe der Leistungen

Aus Vereinfachungsgründen wurde bei der Befragung zur Leistungshöhe — die ohne Einbeziehung des Verkehrs- und Dienstleistungsbereiches durchgeführt wurde — ebenso wie in der früheren Umfrage pauschal nach dem Betrag gefragt, der einem Arbeitnehmer zustünde, dessen Versorgungsfall Ende 1976 nach 35 Dienstjahren eingetreten wäre; Unternehmen, nach deren Versorgungsordnung die Betriebsrente in direkter Abhängigkeit von der Sozialversicherungsrente berechnet wird, sollten daher unterstellen, daß die Sozialversicherungsrente 40 v. H. der Bruttobezüge bis zur Beitragsbemessungsgrenze ausmacht. Kritische Einwände gegen diese Vorgaben — z. B. daß bei Männern die durchschnittliche Sozialversicherungsrente eher bei 50 v. H. des Bruttoeinkommens bis zur Beitragsbemessungsgrenze lie-

ge — relativieren sich, weil die Abstufungen in den Tabellen sehr groß sind und folglich ohnehin nur annähernden Aufschluß über die wirkliche Leistungshöhe geben können; insbesondere aber wäre bei der Wahl eines anderen Maßstabes die Vergleichbarkeit mit der früheren Erhebung nicht gewährleistet gewesen.

Wie aus den Tabellen 4 b—1 und 4 b—2 hervorgeht, sind in der Gesamtbewertung bei der Höhe der Leistungen nur verhältnismäßig geringe Verschiebungen gegenüber den Ergebnissen der früheren Erhebung festzustellen. Dies ist abgesehen von den groben Leistungsspannen insofern nicht verwunderlich, als Versorgungszusagen während der Anwartschaftsphase nach § 16 BetrAVG nicht angepaßt werden müssen und de facto auch selten angepaßt werden. Auffallend ist aber die Zunahme von Versorgungsleistungen über mehr als 1 000 DM Monatsrente bei den leitenden Angestellten (40,3 v. H. gegenüber 31 v. H. 1973), während Beträge zwischen 350 und 1 000 DM für leitende Angestellte jetzt seltener anzutreffen sind (33 v. H. gegenüber 41,8 v. H. 1973). Ferner fällt auf, daß bei den Arbeitern Leistungen unter 100 DM von 38,3 v. H. (1973) auf 29,4 v. H. zurückgegangen sind und Versorgungszusagen in Höhe von 200 bis 350 DM mit 19,3 v. H. (gegenüber 14,4 v. H. 1973) sowie Zusagen über 350 DM mit 4,1 v. H. (gegenüber 2,1 v. H. 1973) einen deutlichen Zuwachs zu verzeichnen haben.

Das relative Versorgungsniveau liegt bei den leitenden Angestellten schwerpunktmäßig in dem Bereich von 30 bis 50 v. H. des Monatsverdienstes; von den übrigen Angestellten und Arbeitern mit bezügeabhängigen Versorgungszusagen erhalten weit mehr als zwei Drittel über 15 v. H. des Monatsverdienstes. Beim hohen Versorgungsniveau der leitenden Angestellten ist zu berücksichtigen, daß ihr Einkommen vielfach deutlich über der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt.

Tabelle 4a

Leistungsform
— nach Größenklassen —
Ende 1976 und Ende 1973

Unternehmen ¹⁾ mit ... bis ... Arbeitnehmern	von 100 Arbeitnehmern mit Anspruch auf betriebliche Altersversorgung ²⁾ hatten einen solchen in Form einer							
	monatlichen Zahlung in Höhe eines				einmaligen Kapitalzahlung in Höhe eines			
	festen Betrages		Prozentsatzes des Monatsverdienstes		festen Betrages		Prozentsatz des Jahresverdienstes	
	1976	1973	1976	1973	1976	1973	1976	1973
10 bis 49	45,3	49,3	11,5	10,6	42,8	39,6	0,4	0,5
50 bis 99	54,0	65,3	14,7	13,1	29,7	21,2	1,6	0,4
100 bis 199	61,2	68,3	20,4	18,5	17,2	13,2	1,2	0,0
200 bis 499	63,5	70,3	27,0	22,7	9,2	7,0	0,3	0,1
500 bis 999	62,1	66,9	30,7	28,7	7,1	4,1	0,1	0,4
1 000 bis 4 999	53,2	54,1	45,0	45,0	1,5	0,6	0,3	0,2
5 000 und mehr								
insgesamt ...	55,8	58,5	37,1	37,3	6,7	4,0	0,4	0,2

¹⁾ ohne Verkehr und Dienstleistungen²⁾ ohne Höhrversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung

Tabelle 4b—1

Form und Höhe ¹⁾ der Leistungen

— nach Größenklassen —

Ende 1976

Leitende Angestellte

Unternehmen ²⁾ mit ... bis ... Arbeitnehmer	Von 100 Leitenden Angestellten haben Anspruch auf eine monatliche Leistung							
	in Höhe von DM ...				in v. H. des Monatsverdienstes			
	unter 200	200 bis 350	350 bis 1 000	über 1 000	unter 15	15 bis 30	30 bis 50	über 50
10 bis 49	34,0	25,9	25,1	15,0	15,1	28,0	33,5	23,4
50 bis 99	27,9	19,7	33,3	19,0	6,2	42,6	31,7	19,6
100 bis 199	23,7	24,1	34,8	17,3	15,6	41,4	32,1	10,9
200 bis 499	19,9	15,7	41,2	23,2	5,8	48,0	32,5	13,8
500 bis 999	17,3	15,4	41,4	26,0	6,1	43,4	28,5	22,0
1 000 bis 4 999	5,9	6,9	44,1	43,0	1,0	26,0	59,2	13,8
5 000 und mehr	—	0,5	17,3	82,2	0,8	45,8	48,3	5,2
insgesamt ...	14,4	12,3	33,0	40,3	3,4	40,5	44,9	11,1
Zum Vergleich: 1973 ..	15,0	12,2	41,8	31,0	3,5	38,6	48,4	9,5

¹⁾ Berechnet für Leitende Angestellte mit 35 Dienstjahren, deren Versorgungsfall Ende 1976 eingetreten wäre.²⁾ Ohne Verkehr und Dienstleistungen.

Tabelle 4b—2

Form und Höhe ¹⁾ der Leistungen

— nach Größenklassen —

Ende 1976

Übrige Angestellte und Arbeiter

Unternehmen ²⁾ mit ... bis ... Arbeitnehmer	von 100 Arbeitnehmern haben Anspruch auf eine monatliche Leistung									
	in Höhe von DM ...				in ... v. H. des Monatsverdienstes					
	unter 100	100 bis 200	200 bis 350	über 350	unter 5	5 bis 10	10 bis 15	15 bis 20	über 20	
— übrige Angestellte —										
10 bis 49	20,8	49,9	16,5	12,8	1,6	9,6	11,8	18,1	58,8	
50 bis 99	23,6	43,7	17,1	15,6	4,7	5,8	5,4	48,4	35,7	
100 bis 199	25,0	39,6	20,2	15,3	1,6	9,8	20,7	22,6	45,3	
200 bis 499	20,8	40,5	20,1	18,7	5,2	3,6	13,0	35,1	43,1	
500 bis 999	25,9	42,5	20,3	11,3	—	5,1	14,5	28,0	52,4	
1 000 bis 4 999	27,4	41,4	23,7	7,5	0,6	5,2	11,1	31,8	51,4	
5 000 und mehr	5,3	18,3	54,2	22,2	—	4,0	12,5	19,5	64,0	
insgesamt ...	17,7	33,1	33,3	15,9	0,9	4,8	12,4	26,8	55,1	
zum Vergleich 1973:	20,7	30,0	34,1	15,2	1,2	8,3	14,3	76,2		
— Arbeiter —										
10 bis 49	38,0	57,2	3,5	1,3	10,4	46,2	14,9	21,1	7,5	
50 bis 99	49,9	37,1	8,0	5,0	5,0	13,6	10,7	44,5	26,1	
100 bis 199	41,7	46,2	10,4	1,7	1,9	10,7	24,9	16,7	45,8	
200 bis 499	39,8	43,8	13,3	3,0	2,5	8,1	20,3	31,4	37,6	
500 bis 999	41,2	46,0	11,0	1,8	—	11,7	25,5	27,8	34,9	
1 000 bis 4 999	35,2	52,5	11,2	1,1	0,7	15,2	13,8	36,1	34,3	
5 000 und mehr	11,3	45,9	34,6	8,2	—	13,7	12,8	37,2	36,3	
insgesamt ...	29,4	47,2	19,3	4,1	0,7	13,7	15,3	34,8	35,5	
zum Vergleich 1973:	38,3	45,2	14,4	2,1	1,7	13,0	19,0	66,3		

¹⁾ Berechnet für Leitende Angestellte mit 35 Dienstjahren, deren Versorgungsfall Ende 1976 eingetreten wäre.²⁾ Ohne Verkehr und Dienstleistungen.

5. Anpassung von Versorgungsanwartschaften und Versorgungsleistungen

Tabelle 5 zeigt, daß im Durchschnitt aller Unternehmen diejenigen, die weder Anwartschaften noch laufende Leistungen angepaßt haben, nach wie vor bei etwa zwei Dritteln (61,7 v. H. bzw. 68,8 v. H.) liegen, wobei dieser Anteil mit zunehmender Unternehmensgröße kontinuierlich abnimmt (bei den Anwartschaften von 70,9 v. H. auf 14,6 v. H. und bei den laufenden Leistungen von 78,7 v. H. auf 13,9 v. H.).

Eine jährliche Anpassung der Anwartschaften praktizieren im Durchschnitt 11,8 v. H. der Unternehmen (1973: 11,2 v. H.), während Anpassungen in anderen als jährlichen Abständen für Anwartschaften von 26,5 v. H. der Unternehmen (1973: 24,3 v. H.) vorgenommen wurden. Der Anteil der Arbeitgeber mit Anwartschaftsdynamik hat also 1976 gegenüber 1973 um ca. 7 v. H. zugenommen.

Da Versorgungszusagen in Form eines Prozentsatzes vom — in aller Regel steigenden — Verdienst bei Großunternehmen verbreiteter sind als in kleineren Betrieben (vgl. Tabelle 4 a), ist der Prozentsatz der aus der Dynamik begünstigten Arbeitnehmer wesentlich höher.

Laufende Leistungen sind von 4,7 v. H. der Betriebe jährlich angepaßt worden (1973: 4,8 v. H.), wobei es sich in diesen Fällen um sogenannte volldynamische Versorgungszusagen handelt. 1,3 v. H. der Unternehmen haben die Betriebsrenten in der Zeit vor dem 31. Dezember 1976 alle zwei Jahre angepaßt (1973: 1,4 v. H.). Die nunmehr gesetzlich vorgeschriebene Anpassungsprüfung laufender Leistungen im Dreijahresabstand praktizierten Ende 1976 lediglich 4,6 v. H. der Unternehmen, während 20,6 v. H. laufende Leistungen in anderen Abständen

angepaßt haben. (In der 1974er Umfrage war eine Rubrik für die Anpassung laufender Leistungen im Dreijahresrhythmus nicht vorgesehen; hier gaben für Ende 1973 18,5 v. H. der Unternehmen eine Anpassung in anderen Abständen als jährlich oder alle zwei Jahre an.) Die Bereitschaft zur Anpassung laufender Leistungen in größeren Abständen als alle zwei Jahre hat sich demnach gegenüber anderen Anpassungsmodalitäten am meisten erhöht.

Die Vorschrift des § 16 BetrAVG hat also in den zwei Jahren ihrer Geltung bis zum Erhebungsstichtag noch keine nennenswerte Änderung der Anpassungspraxis zur Folge gehabt. Im Hinblick auf die Anpassung von Versorgungsanwartschaften folgt dies daraus, daß § 16 BetrAVG sich nach seinem ausdrücklichen Wortlaut nur auf die Anpassung von „laufenden Leistungen“ bezieht. Was die laufenden Leistungen betrifft, so ist darauf hinzuweisen, daß erst das Urteil des Bundesarbeitsgerichts 3 AZR 654/76 vom 15. September 1977 verbindliche Maßstäbe für die Anpassungsprüfung aufgestellt hat. Während die Betriebe früher in aller Regel keine Anpassungen vornahmen, wenn der Gesamtrentenhaushalt (gesetzliche Rente und Betriebsrente zusammen) angesichts der Sozialrentendynamik im Zeitpunkt der Anpassungsprüfung kaufkraftstabil geblieben war — wie meist der Fall —, hat das Bundesarbeitsgericht in der vorerwähnten Entscheidung betont, daß die Entwicklung des Gesamtrentenhaushalts bei der Anpassungsfrage grundsätzlich unbeachtlich sei. Dieses Urteil, welches einen erheblichen Anstieg der Quote für die Anpassung laufender Leistungen im Dreijahresrhythmus zur Folge haben dürfte, war jedoch im Zeitpunkt der Umfrage noch nicht bekannt. (Zur Anpassungsrechtsprechung im einzelnen vgl. die Ausführungen unter Teil A II.5).

Tabelle 5

Dynamisierung der Leistungen

— nach Größenklassen —

Ende 1976 und Ende 1973

Unternehmen ¹⁾ mit ... bis ... Arbeitnehmern	Von 100 Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung ²⁾ haben die Höhe der					
	Vor Eintritt des Versorgungsfalles					
	jährlich		in anderen Abständen		nicht	
	1976	1973	1976	1973 ³⁾	1976	1973
10 bis 49	9,6	7,5	19,5	20,5	70,9	72,0
50 bis 99	10,3	11,4	26,9	23,3	62,9	65,4
100 bis 199	13,8	13,9	35,3	26,1	50,9	60,0
200 bis 499	18,3	17,4	41,7	31,5	40,2	51,1
500 bis 999	17,8	15,1	48,3	34,4	33,9	50,5
1 000 bis 4 999	22,7	24,4	42,8	34,8	34,5	40,9
5 000 und mehr	28,5		56,9		14,6	
insgesamt ...	11,6	11,2	26,5	24,3	61,7	64,5

¹⁾ Ohne Verkehr und Dienstleistungen.²⁾ Die Anteilsätze für die laufenden Leistungen sind auf die Gesamtzahl der Unternehmen bezogen, die zum Stichtag solche Leistungen erbrachten.³⁾ In der 1973er Umfrage war eine weitere Rubrik für Anpassungen im Zweijahresrhythmus enthalten.⁴⁾ Die Werte umfassen auch diejenigen für Anpassungen im Dreijahresrhythmus, die in der 1973er Umfrage nicht gesondert erfaßt wurden.

Tabelle 5

zugesagten Anwartschaften bzw. die laufenden Leistungen dynamisiert								
nach Eintritt des Versorgungsfalles								
jährlich		alle zwei Jahre		alle drei Jahre	in anderen Abständen		nicht	
1976	1973	1976	1973	1976	1976	1973 ⁴⁾	1976	1973
45,	3,3	1,1	1,0	1,5	14,2	12,9	78,7	82,8
4,1	4,9	1,0	1,2	4,0	20,7	17,1	70,1	76,8
4,9	6,3	2,1	1,6	8,1	26,1	24,4	58,8	67,7
4,5	6,9	1,3	2,3	13,4	31,0	24,1	49,8	66,7
6,1	4,3	2,7	1,3	8,0	46,5	32,6	36,6	61,8
9,4	11,1	2,1	3,7	13,0	43,7	41,1	31,8	44,0
6,6		7,3		26,5	45,7		13,9	
4,7	4,8	1,3	1,4	4,6	20,6	18,5	68,8	75,3

6. Aufwendungen, Rückstellungen und Vermögen

Entsprechend der früheren Erhebung wurde auch bei der neuen Umfrage nach den Aufwendungen der Unternehmen für die einzelnen Versorgungsformen im Jahre 1976 sowie nach der Höhe der am 31. Dezember 1976 gebildeten Rückstellungen für Direktzusagen und dem Vermögen der Unterstützungskassen gefragt. Das Vermögen der Pensionskassen sowie die Höhe der Deckungsmittel für Direktversicherungen mußte — da den Unternehmen nicht bekannt — aus anderen Quellen erfragt werden.

a) Aufwendungen im Jahre 1976

Wie aus Tabelle 6 a hervorgeht, lagen die Ausgaben der Unternehmen für sämtliche Versorgungsformen im Jahre 1976 bei 14,04 Mrd. DM. Gegenüber den Aufwendungen im Jahre 1973 (8,972 Mrd. DM) bedeutet dies eine Steigerung um 56,5 v. H. Berücksichtigt man, daß die absolute Zahl der Arbeitnehmer mit betrieblicher Altersversorgung um 2,5 v. H. zurückgegangen ist, ergibt sich sogar eine

Zunahme der Aufwendungen um 60 v. H. pro begünstigtem Arbeitnehmer. Dieser Anstieg erklärt sich allerdings teilweise — nämlich im Hinblick auf die gehaltsabhängigen Zusagen — aus dem seit 1973 gestiegenen Lohnniveau.

Die Aufwendungen für Direktzusagen stehen mit 11,744 Mrd. DM mit Abstand an erster Stelle und haben gegenüber 1973 (7,202 Mrd. DM) auch die stärkste Zunahme (+63,1 v. H.) zu verzeichnen. Von diesen 11,744 Mrd. DM entfallen 3,353 Mrd. DM auf Pensionszahlungen (1973: 2,443 Mrd. DM) und 8,391 Mrd. DM auf Zuführungen zu den Rückstellungen (1973: 4,758 Mrd. DM). Die starke Zunahme der Rückstellungen wurde wesentlich beeinflusst durch den im Betriebsrentengesetz verfügten Übergang vom Gegenwartswert zum Teilwertverfahren, das höhere Rückstellungen ermöglicht (dazu im einzelnen unter C II.3.e).

Die Zuwendungen an Unterstützungskassen beliefen sich 1976 auf 1,297 Mrd. DM (gegenüber 947 Millionen DM 1973). Diese Steigerung um 37 v. H. vergrößert sich bei einer Pro-Kopf-Rechnung infolge des Rückgangs der Arbeitnehmerzahl, die Anwartschaften auf Leistungen aus Unterstützungskassen

hat, auf 58 v. H. Die Leistungen selbst beliefen sich im Jahre 1976 auf 965 Millionen DM gegenüber 762 Millionen DM im Jahre 1973.

Die Beiträge an Pensionskassen sind mit 588 Millionen DM gegenüber 1973 (540 Millionen DM) leicht gestiegen (+8,9 v. H.). Pro Kopf der Arbeitnehmer, die bei Pensionskassen versichert sind, sind die Aufwendungen gegenüber 1973 dagegen etwa gleich geblieben.

Die Beiträge für Direktversicherungen sind absolut zwar um 45,6 v. H. (von 281 Millionen DM 1973 auf 409 Millionen DM 1976) gestiegen, infolge der starken Zunahme der Bezugsberechtigten (60 v. H.) aber pro Kopf um 8 v. H. gesunken.

b) Rückstellungen und Vermögen Ende 1976

Die Höhe der Rückstellungen für die Direktzusagen betrug am 31. Dezember 1976 67,1 Mrd. DM, was verglichen mit den Rückstellungen am Jahresende 1973 (42,2 Mrd. DM) eine Zunahme um 59 v. H. bedeutet. Dieser starke Zunahmefaktor ist ebenso wie derjenige bei den Zuführungen im Jahre 1976 maßgeblich auf den Übergang vom Gegenwarts-

Tabelle 6a

Aufwendungen der Unternehmen für die betriebliche Altersversorgung

— nach Wirtschaftsbereichen und Versorgungsformen —

Ende 1973 und Ende 1976

Form	Produzierendes Gewerbe (ohne Bau)			Handel- Kreditinstitute und Versicherungen			Verkehr und Dienstleistungen			Bereiche insgesamt		
	1973	1976	v. H. 1)	1973	1976	v. H. 1)	1973	1976	v. H. 1)	1973	1976	v. H. 1)
	Millionen DM			Millionen DM			Millionen DM			Millionen DM		
Betriebliche Ruhegeld-zusage	5 508	9 040	+64,1	1 027	1 797	+75,0	665	906	+36,2	7 202 2)	11 744 3)	+63,1
Unterstützungs-kassen	809	1 070	+32,3	80	137	+71,3	58	90	+55,2	947 4)	1 297 5)	+37,0
Pensions-kassen	296	329	+11,1	162	199	+22,8	82	60	-26,8	540	588	+ 8,9
Direktver-sicherungen	138	210	+52,2	94	129	+37,2	49	70	+42,9	281	409	+45,6
Höherver-sicherung	1	1	.	0	1	.	1	1	.	2	3	.
ins-gesamt ...	6 752	10 650	+57,7	1 363	2 263	+66,0	855	1 127	+31,8	8 972	14 041	+56,5

¹⁾ Veränderungsrate 1976 gegenüber 1973

²⁾ Davon Pensionszahlungen: 2 443; Zuführung zu den Rückstellungen: 4 758

³⁾ Davon Pensionszahlungen: 3 353; Zuführungen zu den Rückstellungen: 8 391

⁴⁾ Pensionszahlungen: 762

⁵⁾ Pensionszahlungen: 965

Tabelle 6b

Höhe der Rückstellungen bzw. des für die betriebliche Altersversorgung angesammelten Vermögens

— nach Versorgungsformen —
Ende 1973 und Ende 1976
in Millionen DM

Versorgungsform	31. Dezember 1973	31. Dezember 1976	Steigerungsrate 1976 gegenüber 1973 in v. H.
Betriebliche Ruhegeldzusage ..	42 200	67 100	+ 59,0
Unterstützungskassen	10 200	10 900	+ 6,8
Pensionskassen ...	14 500	22 000	+ 65,5
Direktversicherungen ...	3 700	5 200	+ 40,5
insgesamt ...	70 600	105 200	+ 49,0

wert- zum Teilwertverfahren bei der Besteuerung zurückzuführen. Eine wesentlich geringere Zunahme ist beim Vermögen der Unterstützungskassen zu verzeichnen, das am 31. Dezember 1976 10,9 Mrd. DM gegenüber 10,2 Mrd. DM Ende 1973 betrug. Dagegen ist das Vermögen der Pensionskassen im Erhebungszeitraum von 14,5 Mrd. DM auf 22 Mrd. DM, also ebenfalls um mehr als 50 v. H. angestiegen (Quelle: Statistik des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen). Das Deckungskapital für Direktversicherungen am 31. Dezember 1976 wurde auf 5,2 Mrd. DM geschätzt (Quelle: Der Betrieb, Beilage Nr. 19/78 zu Heft Nr. 41 vom 13. Oktober 1978, S. 15).

Insgesamt waren Ende 1976 für alle Formen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft also etwa 105 Mrd. DM angesammelt. (Zum Vergleich: Das Vermögen der öffentlichen Zusatzversorgungskassen betrug in diesem Zeitpunkt 26 Mrd. DM; Quelle: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, 30. Jahrgang Nr. 8, August 1978, S. 28).

7. Auswirkungen des Betriebsrentengesetzes auf das Zusageverhalten der Arbeitgeber

Von besonderem Interesse sind die Antworten auf Fragen über Einführungen, Erweiterungen oder Einschränkungen betrieblicher Versorgungswerke nach Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes sowie ggf. die Gründe für erfolgte Einschränkungen.

a) Veränderungsquoten nach Unternehmen und betroffenen Arbeitnehmern

Aus Tabelle 7 a geht zunächst hervor, daß die betriebliche Altersversorgung nach dem 21. Dezember 1974

in 5 158 Betrieben (= 4,3 v. H. aller erfaßten Betriebe) neu eingeführt,

in 2 370 Betrieben (= 2,0 v. H. aller erfaßten Betriebe) ausgedehnt und

in 3 844 Betrieben (= 3,2 v. H. aller erfaßten Betriebe) eingeschränkt wurde.

Änderungen im Zusageverhalten der Arbeitgeber waren somit zu zwei Dritteln positiv und nur zu einem Drittel negativ. Die positiven Veränderungen konzentrieren sich stark auf kleinere und mittlere Unternehmen (allein auf die Unternehmen der untersten Größenklasse entfallen 78 v. H. der Neueinführungen und 57 v. H. der Erweiterungen). Bei den Großunternehmen überwiegen demgegenüber die Einschränkungen: Unter den Großunternehmen mit mehr als 5 000 Beschäftigten hat kein Unternehmen die betriebliche Altersversorgung eingeführt, nur drei haben sie ausgedehnt und zwölf sind zu Einschränkungen geschritten, während bei den Unternehmen mit 1 000 bis unter 5 000 Arbeitnehmern 13 Einführungen, 50 Ausdehnungen und 105 Einschränkungen zu verzeichnen sind. Bei den Unternehmen mit 100 bis unter 500 Beschäftigten ist die Bilanz positiv. Daß die Gesamtzahl der einschränkenden Unternehmen (3 844) niedriger ist als die Summe der bei den Einschränkungsgründen aufgeführten Unternehmen (3 929), liegt daran, daß einige Arbeitgeber — trotz eines gegenteiligen Hinweises in den Fragebogen — mehrere Einschränkungsgünde angegeben haben.

Die Zahl der Arbeitnehmer, die von positiven Änderungen im Zusageverhalten der Arbeitgeber begünstigt wurden, ist nicht bekannt. In der Rubrik „Arbeitnehmer“ der Tabelle 7 a sind alle Arbeitnehmer mit betrieblicher Altersversorgung aufgeführt, die in den eine Alterssicherung einführenden oder ausdehnenden Unternehmen beschäftigt waren, unabhängig davon, ob sie im einzelnen von der Vergünstigung betroffen waren. Entsprechendes gilt für die Zahl der Arbeitnehmer, die Einschränkungen hinnehmen mußten. Da jedoch einschränkende Maßnahmen mit anwachsender Unternehmensgröße zunehmen, ist die Relation bei den Arbeitnehmern weniger positiv als bei den Unternehmen, vielleicht sogar negativ. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß Direktversicherungen, die zusätzlich zu einer bereits bestehenden Versorgungszusage abgeschlossen wurden, in der Statistik keinen Niederschlag finden, da in den Fragebogen die Ausdehnung der betrieblichen Altersversorgung einschränkend definiert war als Ausdehnung auf eine bislang nicht begünstigte Arbeitnehmergruppe. Ferner ist zu bedenken, daß bloße Leistungskürzungen bei den Einschränkungsmaßnahmen mitgezählt wurden, während Leistungserhöhungen in der Rubrik „ausgedehnt“ nicht zu Buche schlagen, da die Fragestellung sich hier allein auf die Ausdehnung durch Einbeziehung bisher nicht begünstigter Arbeitnehmergruppen bezog.

Tabelle 7a

**Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung nach dem 21. Dezember 1974
bei produzierendem Gewerbe (ohne Baugewerbe), Handel, Kreditinstitute,
Versicherungsgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Dienstleistungen,
soweit von privaten Unternehmen und freien Berufen erbracht**

Unternehmen mit ... bis ... Arbeitnehmern	Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung insgesamt	Nach dem 21. Dezember 1974 wurde die betriebliche Altersversorgung							
		eingeführt		erweitert		eingeführt und erweitert		eingeschränkt	
		Unternehmen	Arbeitnehmer ¹⁾	Unternehmen	Arbeitnehmer ¹⁾	Unternehmen	Arbeitnehmer ¹⁾	Unternehmen	Arbeitnehmer ¹⁾
10 bis 49	24 534	4 003	30 353	1 339	19 742	5 342	50 095	1 972	25 815
50 bis 99	6 876	543	20 321	500	19 271	1 043	39 592	749	26 412
100 bis 199	4 805	345	19 383	290	23 397	635	42 780	424	44 680
200 bis 499	4 000	205	27 841	161	33 695	366	61 536	464	95 467
500 bis 999	1 274	49	28 062	27	6 158	76	34 220	118	65 528
1 000 bis 4 999	1 163	13	12 528	50	54 272	63	66 800	105	127 932
5 000 und mehr	152	—	—	3	35 776	3	38 776	12	103 060
insgesamt ...	42 804	5 158	138 488	2 370	195 311	7 528	333 799	3 844	488 894

¹⁾ Es werden alle Arbeitnehmer mit betrieblicher Altersversorgung erfaßt, nicht jedoch alle Arbeitnehmer des Unternehmens. Die Erfassung aller altersversorgten Arbeitnehmer bewirkt, daß in der Rubrik „erweitert“ mehr altersversorgte Arbeitnehmer angegeben sein können, als tatsächlich von einer Erweiterung profitiert haben; dies wäre z. B. der Fall, wenn schon die Angestellten versorgt waren, nicht jedoch die Arbeiter. Andererseits ist auch die unter „Einschränkung“ angegebene Zahl der altersversorgten Arbeitnehmer übersetzt, denn eine Einschränkung, etwa bei leitenden Angestellten, muß sich nicht auch auf Arbeiter erstreckt haben.

Tabelle 7b

**Einschränkung der betrieblichen Altersversorgung nach dem 21. Dezember 1974
Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe), Handel, Kreditinstitute,
Versicherungsgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Dienstleistungen,
soweit von Unternehmen und freien Berufen erbracht**

Unternehmen mit ... bis ... Arbeitnehmern	Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung insgesamt	Einschränkung der betrieblichen Altersversorgung				
		durch				
		Nichteinbeziehen Neueingestellter (Unternehmen)	Leistungskürzungen		Sonstige Maßnahmen	
			Unternehmen	Arbeitnehmer (altersversorgt)	Unternehmen	Arbeitnehmer (altersversorgt)
10 bis 49 ..	24 534	1 475	126	1 957	409	5 843
50 bis 99 ..	6 876	499	37	1 450	227	7 420
100 bis 199 ..	4 805	233	61	9 199	140	13 781
200 bis 499 ..	4 000	305	72	19 973	101	21 224
500 bis 999 ..	1 274	69	26	15 404	26	17 286
1 000 bis 4 999 ..	1 163	62	25	32 714	28	42 001
5 000 und mehr ..	152			29 399	8	72 764
insgesamt ...	42 804	2 643 ¹⁾	347 ¹⁾	110 096	939 ¹⁾	180 319

¹⁾ Bei der Aufstellung wurden Unternehmen, die mehrere Einschränkungsarten angegeben haben, entsprechend mehrfach gezählt. Die Summe der angegebenen Unternehmen macht deshalb 3 929 aus, während in der Tabelle 7a unter „eingeschränkt“ nur 3 844 Unternehmen angegeben sind.

b) Einschränkungmaßnahmen und Einschränkungsgründe

Wie sich aus Tabelle 7 b ergibt, bestehen die konkreten Einschränkungmaßnahmen zu mehr als zwei Dritteln (69 v. H.) in der Nichteinbeziehung neuangestellter Arbeitnehmer in die betriebliche Altersversorgung. Leistungskürzungen haben demgegenüber mit 9 v. H. ein recht geringes Gewicht (und dürften zum größten Teil durch die Insolvenzversicherung aufgefangen worden sein). Die restlichen 22 v. H. aller Einschränkungen waren „sonstige Maßnahmen“ wie beispielsweise die Verlängerung von Wartezeiten. In diesem Zusammenhang ist zu bemerken, daß die Nichteinbeziehung neuangestellter Arbeitnehmer vom Arbeitgeber allein beschlossen werden kann, während Leistungskürzungen oder sonstige Einschränkungmaßnahmen der Zustimmung der Arbeitnehmer bedürfen.

Ein interessantes Ergebnis der statistischen Erhebung ist darin zu sehen, daß Mehrbelastungen durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes (Unverfallbarkeit, flexible Altersgrenze, Insolvenzversicherung und Anpassung) nur von gut einem Drittel (1 358) aller einschränkenden Unternehmen (3 844) als wichtigster Grund für erfolgte Einschränkungen angegeben wurde, wobei die Unverfallbarkeit für 882 (= 22,9 v. H.), die flexible Altersgrenze für 133 (= 3,5 v. H.), die Insolvenzversicherung für 91 (= 2,4 v. H.) und die Anpassung für 252 (= 6,6 v. H.) Betriebe maßgebend war. Für fast ebenso viele Unternehmen waren die Wirtschaftssituation (1 228) oder sonstige Gründe (1 111) ausschlaggebend, während steuerrechtliche Änderungen nur

ganz wenigen Unternehmen (147) Anlaß für einschränkende Maßnahmen gaben. Die steuerrechtlichen Änderungen haben offenbar im Ergebnis weniger zu Leistungskürzungen als vielmehr zu Änderungen der Versorgungsform geführt.

c) Schlußfolgerung

Wenn man bedenkt, daß die betriebliche Altersversorgung in der Zeit von Ende 1973 bis Ende 1976 sowohl nach Unternehmen als auch nach Arbeitnehmern zugenommen hat und daß Veränderungen, soweit sie negativ sind, nur zu mehr als einem Drittel auf Regelungen des Betriebsrentengesetzes beruhen dürften, kann man feststellen, daß die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung — jedenfalls bis zum Ende des Erhebungszeitraums — durch das Betriebsrentengesetz nicht beeinträchtigt worden ist.

Diese Feststellung basiert allerdings auf einem Vergleich der statistisch ermittelten Verhältnisse am Jahresende 1973 mit den Verhältnissen Ende 1976 und nicht auf Mutmaßungen über die hypothetische Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung, die ohne das Betriebsrentengesetz und die hierzu ergangene Rechtsprechung eingetreten wäre. Zu beachten ist insbesondere, daß das bereits erwähnte Anpassungsurteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15. September 1977 (vgl. unter II.5. a), das teilweise zu Mehrbelastungen der Unternehmen führen wird, im Zeitpunkt der statistischen Umfrage noch nicht bekannt war.

Tabelle 7 b

wegen						
(1) Unverfall- barkeit	(2) flexibler Altersgrenze	(3) Insolvenz- Sicherung	(4) Anpassung	(5) Steuerrechts- Änderungen	(6) Wirtschafts- Situation	(7) Sonstige Gründe
— Unternehmen —						
410	69	46	43	60	648	696
167	10	12	92	58	244	166
70	24	11	54	12	151	102
160	27	11	37	6	130	93
36	} 3	—	18	} 11	37	19
35		11	8		} 18	31
4		—	—			4
882	133	91	252	147	1 228	1 111

8. Zusammenfassung

Die statistische Erhebung 1977 hat ergeben, daß von sämtlichen Arbeitnehmergruppen (Arbeiter, Angestellte, leitende Angestellte) nach wie vor ein etwa gleicher Anteil in die betriebliche Altersversorgung einbezogen ist. Die Anzahl aller beschäftigten Arbeitnehmer mit Anwartschaften auf betriebliche Versorgungsleistungen hat sich von 60,5 v. H. (Ende 1973) auf 65 v. H. (Ende 1976) erhöht, während die absolute Zahl der Arbeitnehmer mit betrieblichen Versorgungsanwartschaften wegen des Rückgangs der Beschäftigtenzahl gesunken ist.

Die Höhe der für den Versorgungsfall zugesagten Betriebsrenten ist merkbar gestiegen. So betrug beispielsweise der Anteil der Arbeiter, die eine Rente von mehr als 100 DM zu erwarten haben, Ende 1976 etwa 70 v. H. (gegenüber 60 v. H. Ende 1973).

Sowohl Ende 1973 als auch Ende 1976 wurde die betriebliche Altersversorgung für etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer über unmittelbare Versorgungszusagen abgewickelt. Die Quote der Arbeitnehmer mit Direktversicherungszusagen hat sich um 60 v. H. (von 5 v. H. auf 8 v. H.) erweitert. Bei Unterstützungskassen ist ein Rückgang (von 37,9 v. H. auf 33,6 v. H.), bei Pensionskassen in derselben Größenordnung eine Zunahme (von 6,4 auf 7,2 v. H.) der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer zu verzeichnen.

Die Aufwendungen der Unternehmen für sämtliche Versorgungsformen betrugen im Jahre 1976 14,04 Mrd. DM; für alle Formen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft waren Ende 1976 105,2 Mrd. DM angesammelt.

Hinsichtlich des Verhaltens der Arbeitgeber in der Anpassungsfrage war z. Z. der neuen Umfrage gegenüber früher kaum eine Veränderung eingetreten. Der Anteil der Arbeitgeber, die auch Ende 1976 eine Anpassung laufender Betriebsrenten nicht vorsahen, ist gegenüber dem Jahresende 1973 nur geringfügig gesunken (von 75,3 v. H. auf 68,8 v. H.). Das Anpassungsurteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15. September 1977 war allerdings im Zeitpunkt der Umfrage noch nicht bekannt und hat voraussichtlich inzwischen zu einer weiteren Abnahme dieser Quote geführt.

Die Frage, welchen Einfluß das Betriebsrentengesetz auf die Fortentwicklung der betrieblichen Altersversorgung gehabt hat, läßt sich nicht mit letzter Sicherheit beantworten, zumal die Zeit seit Inkrafttreten des Gesetzes (22. Dezember 1974) durch verschlechterte wirtschaftliche Bedingungen überlagert war. Zuverlässige Aussagen hierüber können erst nach einer gewissen Zeit konsolidierten Wirtschaftswachstums und dem Vorliegen von Erkenntnissen über die Auswirkungen der Rechtsprechung (insbesondere zur Anpassung) getroffen werden. Für den Erhebungszeitraum läßt sich gleichwohl feststellen, daß die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung durch das Betriebsrentengesetz insgesamt gefördert worden ist und die gesetzlichen Vorschriften sich positiv ausgewirkt haben.

II. Die Rechtsprechung zur betrieblichen Altersversorgung

Von besonderem Interesse ist neben der faktischen Entwicklung auch die rechtliche Fortbildung der betrieblichen Altersversorgung. Im folgenden sollen daher die wichtigsten höchstrichterlichen Entscheidungen der letzten Jahre hierzu dargestellt werden.

1. Verfassungsmäßigkeit des Betriebsrentengesetzes

Der 2. Senat des Bundesverfassungsgerichts hat durch Beschluß gemäß § 96 a Bundesverfassungsgerichtsgesetz vom 30. Januar 1978 (Az.: 2 BvR 1057/75) eine Verfassungsbeschwerde gegen die §§ 1, 2, 7, 10 und 26 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung wegen mangeler Erfolgsaussicht nicht zur Entscheidung angenommen. Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts enthält das Betriebsrentengesetz in den angegriffenen Regelungen allenfalls eine unechte Rückwirkung. Bei der Prüfung der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit eines Gesetzes mit unechter Rückwirkung sei das Vertrauen des einzelnen auf den Fortbestand einer bestimmten Rechtslage mit der Bedeutung des gesetzgeberischen Anliegens für das Wohl der Allgemeinheit abzuwägen. Es liege aber auf der Hand, daß „angesichts des eminent bedeutsamen sozialpolitischen Ziels“ des Betriebsrentengesetzes und der hierin gleichzeitig getroffenen steuerlichen Regelungen dem Vertrauen der betroffenen Unternehmen nicht der Vorrang gebühre.

2. Unverfallbarkeit

a) Keine Rückwirkung der Unverfallbarkeitsregelung

In seinem Urteil vom 20. Mai 1976 (Az.: 3 AZR 518/75) hat das BAG ausgesprochen, daß die Unverfallbarkeitsregelung keine Rückwirkung entfaltet. Für Arbeitnehmer, die vor dem 22. Dezember 1974 vorzeitig aus dem Betrieb ausgeschieden sind, soll es — auch im Falle einer Kündigung des Arbeitnehmers — bei dem vom BAG in den Grundsatzurteilen vom 10. März 1972 (Az.: 3 AZR 278/71) und 20. Februar 1975 (Az.: 3 AZR 514/73) entwickelten Grundsätzen zur Unverfallbarkeit verbleiben, insbesondere also dem Erfordernis einer 20jährigen Betriebszugehörigkeit.

b) Vorschaltzeiten

Das BAG-Urteil vom 7. Juli 1977 (Az.: 3 AZR 572/76) befaßt sich mit der Bedeutung von sog. Vorschaltzeiten für die Unverfallbarkeitsfristen. Danach begründet eine Versorgungsregelung, wonach Arbeitnehmer erst nach einer bestimmten Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit eine Direktzusage erhalten, von Anfang an — und nicht erst mit Abgabe der förmlichen Zusage nach Ablauf der Mindestdienstzeit — eine Versorgungsanwartschaft, die gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG spätestens nach zehn Jahren unverfallbar wird.

c) Unverfallbarkeitsfristen und Wartezeiten

Zu der für Laien oft schwer verständlichen Unterscheidung zwischen den Unverfallbarkeitsfristen

des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG und den in § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG angesprochenen Wartezeiten hat das BAG am 7. Juli 1977 zwei Entscheidungen gefällt: In dem Urteil 3 AZR 570/76 wird ausgesprochen, daß nur für solche Betriebsangehörige, die bei Eintritt in den Betrieb die nach der Versorgungsordnung vorgeschriebene Wartezeit bis zum Eintritt des Versorgungsfalles noch erfüllen können, eine Versorgungsanwartschaft entsteht, die nach Vollendung der Fristen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG unverfallbar wird, während andernfalls keine Versorgungsanwartschaft und damit auch kein Teilanspruch nach Ablauf der Unverfallbarkeitsfristen erwachsen kann.

Das Urteil 3 AZR 422/76 stellt klar, daß für einen Anspruch auf betriebliche Versorgungsleistungen die Wartezeit grundsätzlich bis zum Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen festen Altersgrenze erfüllt sein muß. Sieht die Versorgungsregelung allerdings vor, daß auf die Wartezeit auch Beschäftigungszeiten nach Überschreiten der festen Altersgrenze angerechnet werden, so kann der Anspruch auch noch später, nämlich mit Ablauf der Wartezeit, entstehen. Scheidet gegebenenfalls der Arbeitnehmer vor Vollendung der Wartezeit aus und sind in diesem Zeitpunkt die Unverfallbarkeitsfristen erfüllt, so erhält der Arbeitnehmer im Versorgungsfall Teilleistungen aus einer unverfallbaren Anwartschaft.

3. Flexible Altersgrenze (Höhe der Versorgung)

Das BAG hat in drei Urteilen vom 1. Juni 1978 (Az.: 3 AZR 216/77, 255/77 und 918/77) zur Höhe der Betriebsrente im Falle ihrer vorzeitigen Inanspruchnahme gemäß § 6 BetrAVG Stellung genommen. In diesen Urteilen wurde die bis dahin bereits herrschende Auffassung bestätigt, daß es in den Fällen des § 6 BetrAVG zulässig sei, Abschläge von dem Betrag vorzunehmen, der zu zahlen wäre, wenn der Pensionär bis zu der in der Versorgungsregelung vorgesehenen festen Altersgrenze im Betrieb verblieben wäre.

Eine Kürzung nach dem Grundsatz des § 2 BetrAVG hat das Gericht zwar ausdrücklich für zulässig erklärt, sich im übrigen jedoch nicht auf eine bestimmte Berechnungsmethode festgelegt. Nach Auffassung der Richter ist eine Vielzahl von Kürzungsmethoden denkbar, sofern diese den Grundsätzen der Billigkeit entsprechen und dem Pensionär deutlich machen, welches gekürzte Ruhegeld er bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente zu erwarten hat.

4. Anrechnung von Beamtenversorgungsbezügen auf die Betriebsrente

§ 5 Abs. 2 BetrAVG trifft eine Anrechnungsregelung nur für Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen sowie für „sonstige Versorgungsbezüge, die mindestens zur Hälfte auf Beiträgen oder Zuschüssen des Arbeitgebers beruhen“. Von einer weitergehenden Aufzählung zulässiger oder verbotener Anrechnungsfälle hat der Gesetzgeber abgesehen.

Mit Urteil vom 27. April 1978 (Az.: 3 AZR 780/76) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, daß auch beamtenrechtliche Versorgungsbezüge als sonstige Versorgungsbezüge im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG in vollem Umfang bei der Bemessung betrieblicher Versorgungsleistungen berücksichtigt werden dürfen. Begründet wird diese Entscheidung damit, daß die beamtenrechtlichen Versorgungsbezüge nicht als eine Leistung anzusehen seien, die sich der Beamte durch Eigenvorsorge geschaffen habe.

5. Anpassung

Nachdem der Gesetzgeber in § 16 BetrAVG eine bloße Anpassungsprüfungspflicht im Dreijahresrhythmus festgelegt hatte, blieb es der Rechtsprechung überlassen, die für die Anpassungsprüfung in erster Linie maßgebenden „Belange des Versorgungsempfängers“ zu konkretisieren sowie den ersten Anpassungszeitpunkt festzulegen.

a) Anpassungsmaßstab

Im Mittelpunkt der höchstrichterlichen Rechtsprechung zu § 16 BetrAVG steht die Entscheidung des BAG vom 15. September 1977 (Az.: 3 AZR 654/76). Hierin wird in erster Linie festgestellt, daß eine Anpassung betrieblicher Versorgungsleistungen im Regelfall nicht mehr deshalb versagt werden darf, weil der Gesamtrentenhaushalt (gesetzliche Rente + Betriebsrente) seit der Erstfestsetzung oder der letzten Anpassung der Betriebsrente angesichts der Sozialrentendynamik mit den gestiegenen Lebenshaltungskosten Schritt gehalten hat. Diese Ansicht begründet das Gericht damit, daß es andernfalls entgegen der Intention des Gesetzgebers fast nie zu einer Anpassung käme. Die grundsätzlich gebotene Anpassung im Umfang der Verteuerungsrates des zurückliegenden Dreijahreszeitraumes soll nur dann (teilweise) entfallen, „wenn der Betriebspensionär damit eine Gesamtversorgung erhielte, die, gemessen an dem Einkommen vergleichbarer aktiver Arbeitnehmer, überhöht ist (Obergrenze)“. Allerdings wird den Unternehmern für eine Übergangszeit die Möglichkeit einer pauschalen Anpassung in Höhe des halben Kaufkraftverlustes zugebilligt. Schließlich stellt das Gericht klar, daß § 16 BetrAVG nur die Anpassung laufender Leistungen, nicht dagegen der Anwartschaften vorschreibt, und daß bei der Anpassung laufender Leistungen dementsprechend die Nichtanpassung der zugesagten Versorgung in der Anwartschaftsphase keine Berücksichtigung findet.

Präzise Maßstäbe für die Festsetzung der Obergrenze, bei deren Überschreitung eine Anpassung entfallen oder gemindert werden kann, entwickelt das Gericht nicht. Offen bleibt insbesondere, bei welchem Prozentsatz des Nettoeinkommens vom Nettoeinkommen eines mit dem Betriebspensionär vergleichbaren Arbeitnehmers (z. B. 100, 90 oder 80 v. H.) die Obergrenze liegen soll, und ob das vergleichbare Netto-Aktiveneinkommen pauschal oder individuell zu ermitteln ist. Auch die für die Praxis wichtigen Fragen, ob ein späteres Festhalten an dem bei Eintritt des Versorgungsfalles

les gegebenen Versorgungsgrad — d. h. dem Verhältnis der Gesamteinkünfte zum zuletzt bezogenen Nettoeinkommen — als zusätzliche Begrenzung der Anpassungsverpflichtung angesehen werden kann und ob in den Fällen des Überschreitens der Obergrenze gleichwohl eine gewisse Mindestanpassung stattzufinden hat, werden zwar aufgeworfen, aber nicht beantwortet.

Hinsichtlich der in den Entscheidungsgründen ausdrücklich als „Übergangsregelung“ bezeichneten Möglichkeit, eine Anpassung in Höhe der halben Verteuerungsrate vorzunehmen, ist unklar, ob dieses Zugeständnis nur für die erste im Anschluß an das Urteil vorzunehmende Anpassung gelten soll oder ob die „derzeit schwierig zu beurteilenden tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse“ auch noch bei späteren Anpassungen durchschlagen können. Der Gesichtspunkt, daß eine gerechte Interessenabwägung bei Anwendung des Häufelungsprinzips so lange gewährleistet sei, „bis ein Modus entwickelt werden kann, der es erlaubt, den Besonderheiten des Einzelfalles ohne unverhältnismäßigen Zeitaufwand gerecht zu werden“, wird in der Praxis vermutlich großzügig ausgelegt werden.

Besondere Bedeutung wird schließlich dem Aspekt der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers beigemessen. Das Gericht stellt klar, daß die wirtschaftliche Lage des Unternehmens im Rahmen des § 16 BetrAVG nicht gleichzusetzen ist mit der wirtschaftlichen Notlage, die nach der Rechtsprechung zu einem Widerruf betrieblicher Versorgungsleistungen berechtigt. Vielmehr sollen für die Tragbarkeit einer Anpassung in erster Linie Gesichtspunkte wie Gewinn und Umsatz, Auftragslage, Beschäftigungsstand und Investitionsbedarf eine Rolle spielen. Das Gericht weist ferner darauf hin, daß der Arbeitgeber vorrangig für die Erhaltung von Arbeitsplätzen und für eine gesunde Weiterentwicklung des Unternehmens Sorge tragen müsse und daß eine Anpassung nicht mit Opfern für die in dem Unternehmen noch aktiven Arbeitnehmer zu erkaufen sei.

b) Anpassungszeitpunkt

Der vielfach vertretenen Auffassung, daß eine Anpassungsprüfung gemäß § 16 BetrAVG erstmals drei Jahre nach Inkrafttreten dieser Vorschrift — also Anfang 1978 — zu erfolgen habe, ist das BAG in zwei Urteilen vom 1. Juli 1976 (Az.: 3 AZR 791/75 und 3 AZR 37/76) entgegengetreten, in denen für alle am 1. Januar 1975 schon mehr als drei Jahre laufenden Renten eine Anpassungsprüfungspflicht unmittelbar nach Inkrafttreten des Gesetzes sowie anschließend im festen Dreijahresrhythmus statuiert wurde. Eventuell erfolgte Anpassungen in den drei Jahren vor dem 1. Januar 1975 wurden erneut der Kontrolle des billigen Ermessens nach Maßgabe des § 16 BetrAVG unterworfen. Soweit zum 1. Januar 1975 oder danach keine Anpassung stattgefunden hatte, war sie unverzüglich im Anschluß an das Bekanntwerden des Urteils nachzuholen. Betriebsrenten, die nach dem 1. Januar 1975 abweichend von den in dem Urteil vom 15. September 1977 verwendeten Prüfungskriterien auf eine Anpassung überprüft worden waren, mußten nach den

in diesem Urteil entwickelten Grundsätzen erneut überprüft und — gegebenenfalls — angepaßt werden.

c) Opfergrenze und Preisindex

In dem Urteil vom 16. Dezember 1976 (Az.: 3 AZR 795/75) hat das BAG klargestellt, daß das vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes für die Verhandlungspflicht über eine Anpassung erforderliche Ausmaß der Verteuerung in Höhe von 40 v. H. für die Anpassung nach § 16 BetrAVG nicht mehr gilt. Diese (beiläufig bereits in der Entscheidung 3 AZR 37/76 vom 1. Juli 1976 ausgesprochene) Auffassung begründet das Gericht damit, daß § 16 BetrAVG nicht nur die formale Bedeutung einer Anpassung im Dreijahresrhythmus zukomme, sondern es das Ziel des Gesetzgebers gewesen sei, die zur Anpassung ergangene Rechtsprechung auch in materieller Hinsicht abzulösen und zu verbessern.

Ferner ist das Gericht in der Entscheidung vom 16. Dezember 1976 der Auffassung entgegengetreten, daß der Preisindex im Rahmen der Anpassungsprüfung zunächst um solche Faktoren zu bereinigen (vermindern) sei, die nicht zu einem inflationsbedingten Preisanstieg führen (wie z. B. die generelle Qualitätsverbesserung der Waren oder die außenwirtschaftliche Verknappung von Rohstoffen). Eine Differenzierung nach den Ursachen der Verteuerung darf nach Auffassung der Richter bei der Preisabwägung nicht angestellt werden, da die Pensionäre in jedem Fall gleichermaßen in der Kaufkraft ihrer Bezüge betroffen seien.

6. Verfestigung des Rechtsanspruchs bei Leistungen aus Unterstützungskassen

Der für Zusagen auf Leistungen aus Unterstützungskassen kennzeichnende Ausschluß des Rechtsanspruchs — der zur Folge hat, daß diese Kassen nicht der Versicherungsaufsicht unterliegen — ist zwar jetzt in § 1 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG ausdrücklich festgehalten. Das BAG hat aber in mehreren Entscheidungen vor und nach Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes — zuletzt in dem Urteil 3 AZR 705/76 vom 10. November 1977 — festgestellt, daß der Ausschluß des Rechtsanspruchs bei Unterstützungskassen lediglich ein Widerrufsrecht des Arbeitgebers begründe, das an billiges Ermessen und sachliche Erwägungen gebunden sei. Ferner wird in dieser Entscheidung — wie schon vorher in dem BAG-Urteil vom 28. April 1977 (3 AZR 300/76) — darauf hingewiesen, daß die Vermögenslosigkeit der Kasse für den Widerruf nicht ausreiche, sondern daß es hierfür auf die wirtschaftliche Lage des Trägerunternehmens ankomme (bei dessen Zahlungsunfähigkeit gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2 und 3 BetrAVG der Insolvenzschutz einsetzt).

Angesichts dieser Entwicklung hat das Bundesamt für das Versicherungswesen nach Abstimmung mit den Versicherungsaufsichtsbehörden der Länder den Unterstützungskassen empfohlen, statt der früher von jedem Leistungsempfänger schriftlich abzugebenden Erklärung nachstehenden Inhalts:

„Es ist mir bekannt, daß alle Leistungen aus der Unterstützungseinrichtung der Firma freiwillig gewährt werden. Es ist mir ferner bekannt, daß mir durch wiederholte oder regelmäßig laufende Leistungen weder ein Anspruch gegen die Unterstützungseinrichtung noch gegen die Firma erwächst. Mit dieser Regelung bin ich einverstanden.“

folgende Musterfassung des Reverses zu verwenden:

„Mir ist bekannt, daß es sich bei der ... um eine Versorgungseinrichtung handelt, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt (Unterstützungskasse) und für die die besonderen Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3610) gelten.“ (Vgl. Veröffentlichungen des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen 1977, S. 443).

7. Widerruf wegen wirtschaftlicher Notlage

Nach langjähriger Rechtsprechung des BAG (z. B. Urteil vom 12. Oktober 1971, Az.: 3 AZR 190/71) reichen für den Widerruf von Versorgungszusagen wirtschaftliche Schwierigkeiten des Arbeitgebers allein nicht aus; vielmehr ist der Widerruf nur zulässig, wenn der wirtschaftliche Bestand des Betriebes ernsthaft gefährdet ist und die Minderung der Versorgungslast — ggf. im Zusammenhang mit anderen Maßnahmen — zur Sanierung der Finanzlage beitragen kann. In dem Urteil 3 AZR 732/76 vom 24. November 1977 hat das BAG den letzteren Aspekt dahin gehend verdeutlicht, daß der Widerruf von Versorgungszusagen nicht zu einer unmittelbaren Liquiditätserleichterung führen brauche, sondern daß es ausreiche, wenn „Liquidität und Rentabilität des Unternehmens auf längere Sicht nicht hoffnungslos erscheinen“. In diesem Zusammenhang wird ferner klargestellt, daß sich der Widerruf auch auf die Versorgungsanwartschaften der noch aktiven Belegschaft erstrecken könne, während früher die Auffassung vertreten wurde, daß der Widerruf von Anwartschaften unzulässig sei, weil diese nur zu einem Schuldposten in der Bilanz, nicht aber zu einer den Bestand des Unternehmens gefährdenden Verpflichtung führen.

Allerdings hat der Widerruf wegen wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers durch die am 1. Januar 1975 in Kraft getretenen Vorschriften über die Insolvenzversicherung an Bedeutung verloren. Nach § 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 BetrAVG tritt die Insolvenzversicherung u. a. ein im Falle der Kürzung oder Einstellung von Versorgungsleistungen wegen wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers, soweit dies durch rechtskräftiges Urteil eines Gerichts für zulässig erklärt worden ist. Gemäß § 7 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG kann der Träger der Insolvenzversicherung auch ohne Vorliegen eines gerichtlichen Urteils leisten, wenn er die Kürzung der Versorgungsleistung selbst für zulässig erachtet. In dem Urteil vom 24. November 1977 hat das BAG ausgesprochen, daß der Arbeit-

geber angesichts dieser Regelung gehalten sei, vor beabsichtigten Kürzungsmaßnahmen mit dem Pensions-Sicherungs-Verein abzuklären, ob dieser die Berechtigung eines Widerrufs anerkenne; bejahendenfalls könne der Arbeitgeber seine versorgungsberechtigten Arbeitnehmer „im allgemeinen unbedenklich auf die Leistungen des Pensions-Sicherungs-Vereins verweisen“.

8. Mitbestimmung

In den Mitbestimmungsbeschlüssen des BAG vom 12. Juni 1975 (Az.: 3 ABR 13/74; 3 ABR 137/73; 3 ABR 66/74) wird die betriebliche Altersversorgung unter Akzentuierung ihres Entgeltcharakters zur „betrieblichen Lohngestaltung“ gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 Betriebsverfassungsgesetz gerechnet, soweit sie nicht über „Sozialeinrichtungen“ im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 Betriebsverfassungsgesetz — Pensionskassen und Unterstützungskassen — abgewickelt wird. Damit unterliegen jetzt im Gegensatz zur früheren Rechtsauffassung auch Direktzusagen sowie Zusagen auf Direktversicherungsleistungen und damit alle Gestaltungsformen der betrieblichen Altersversorgung der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Mitbestimmungsfrei ist der Arbeitgeber nach diesen Entscheidungen jedoch in der Bestimmung darüber,

1. ob er überhaupt finanzielle Mittel für den Zweck der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung stellen will,
2. in welchem Umfang er dies tut,
3. welche Versorgungsform er wählt und
4. welchen Arbeitnehmerkreis er begünstigt.

Vorbehaltlich dieses Rahmens unterliegt der Mitbestimmung vor allem die Ausgestaltung des Leistungsplans im einzelnen.

Ferner ist zur Mitbestimmung erwähnenswert, daß eine Betriebsvereinbarung weder in die Rechte der Pensionäre (BAG-Urteil vom 18. Mai 1977, Az.: 3 AZR 371/76) noch in Versorgungsanwartschaften eingreifen kann, die die berechtigten Arbeitnehmer aufgrund einer individuellen Zusage erworben haben (BAG-Urteil vom 24. November 1977, Az.: 3 AZR 732/76).

9. Zusammenfassung

Die höchstrichterliche Rechtsprechung der letzten Jahre zur betrieblichen Altersversorgung hat eine Vielzahl — wenn auch nicht alle — der im Betriebsrentengesetz für eine Ausgestaltung in der Praxis offengelassenen Fragen geklärt, wobei die Urteile durchweg zugunsten der Pensionäre ausgefallen sind. Die größte Bedeutung kommt der Anpassungsentscheidung vom 15. September 1977 zu, und hier insbesondere der Feststellung, daß die Sozialrentendynamik im Rahmen des § 16 BetrAVG grundsätzlich nicht mehr zu berücksichtigen ist.

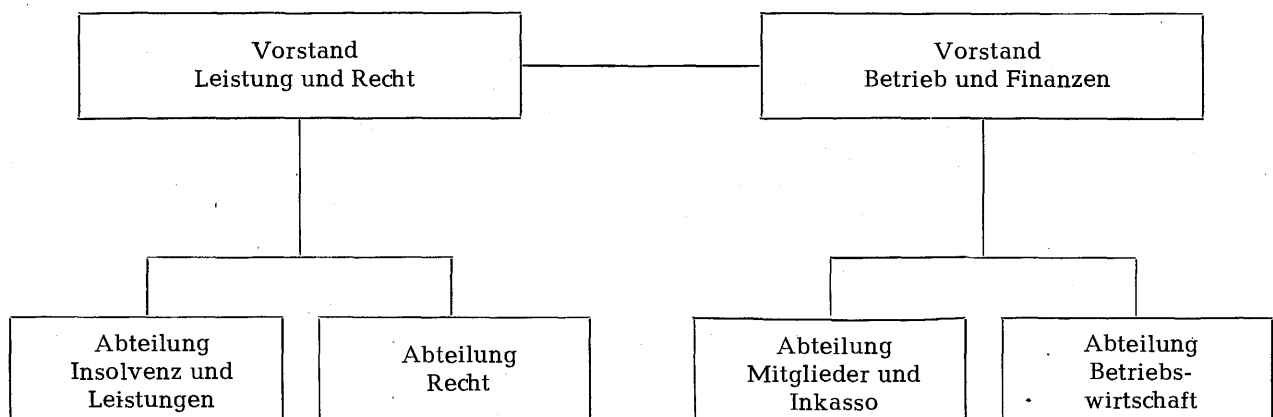
Teil B: Die Insolvenzversicherung

I. Allgemeines

Ziel der Insolvenzversicherung ist es, eine möglichst schnelle und reibungslose Zahlung betrieblicher Versorgungsleistungen für diejenigen Rentner sicherzustellen, die von einer Insolvenz ihres früheren Arbeitgebers im Sinne des § 7 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 BetrAVG betroffen sind. Die Durchführung der Insolvenzversicherung obliegt dem Pensions-Sicherungs-Verein, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) mit Sitz in Köln. Risikotragung und Abwicklung der laufenden Zahlungen sind organisatorisch in der Weise getrennt, daß letztere auf Grund eines Rahmenvertrags gemäß § 8 Abs. 1 BetrAVG in Verbindung mit § 2 Abs. 2 der Satzung des PSVaG einem Konsortium von (z. Z. 76) Lebensver-

sicherungsunternehmen übertragen worden ist, das bei Beginn der jeweiligen Leistungen vom PSVaG einen Einmalbeitrag erhält, der die anfallenden Leistungen nach versicherungsmathematischen Grundsätzen deckt. Bei dem geschäftsführenden Versicherer dieses Konsortiums, der Allianz Lebensversicherungs-AG, konnte im Dezember 1977 mit Versicherungsbeginn 1/78 die Renten Anmeldung des PSVaG erstmals über ein EDV-System erfolgen. Inzwischen sind auch die Versorgungsanwärter in die EDV-mäßige Bearbeitung einbezogen, so daß eine sichere und schnelle Abwicklung der Schadensfälle gewährleistet ist.

Der verwaltungsmäßige Aufbau des PSVaG ist in dem nachfolgenden Strukturplan dargestellt:



Die Zeitspanne zwischen dem Bekanntwerden des Sicherungsfalles und dem Beginn der Zahlungen ist im Einzelfall abhängig von der Erfüllung der Meldepflichten des Konkursverwalters bzw. des Arbeitgebers gemäß § 11 Abs. 3 bis 5 BetrAVG oder — im Falle des Ausbleibens einer solchen Meldung — einer entsprechenden Mitteilung des Arbeitnehmers selbst (§ 9 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG). Die derzeitige Abwicklung dauert in aller Regel drei bis vier Monate ab Kenntnisnahme des PSVaG vom Sicherungsfall und der Verfügbarkeit ordnungsgemäßer Unterlagen über die Versorgungsansprüche. In den Fällen, in denen die Betriebe bereits gespeicherte Daten haben, ist eine fast nahtlose Weiterzahlung der Renten möglich.

II. Daten aus der Praxis der Insolvenzversicherung

1. Mitgliederbestand

Zum 31. Dezember 1977 waren beim PSVaG 32 102 Mitglieder verzeichnet. Die Veränderung (Erhöhung) des Mitgliederbestandes gegenüber den Vorjahren (31. Dezember 1976: 31 685; 31. Dezember 1975: 31 045) ist zum einen darauf zurückzuführen, daß Unternehmen durch die Aufnahme von Rentenleistungen oder die Erfüllung der gesetzlichen Unfallversicherungsbedingungen bei Arbeitnehmern in die Versicherungspflicht hineingewachsen sind. Zum anderen ergaben sich Beendigungen von Mitglied-

Insolvenz- und Leistungsübersicht

Stand Ende Februar 1978

Schadensjahr	1975	1976	1977	bis 30. September 1978
I. Anzahl der Mitglieder	31 045	31 685	32 102	
II. Insolvenzverfahren	249	265	243	125
davon				
1. Konkurse einschließlich Abweisungen mangels Masse	214	235	215	113
2. Vergleiche	33	27	24	10
3. Leistungsfälle aufgrund eigener Zustimmung	2	3	4	2
III. Versorgungsberechtigte				
1. Versorgungsempfänger				
a) Anzahl	5 060	8 495	4 734	3 218
b) monatlicher Rentenbetrag ...	DM 551 000	DM 1 112 000	DM 807 000	DM 409 000
c) monatliche Durchschnittsrente rd.	DM 110	DM 140	DM 171	DM 127
2. Anzahl der Anwärter mit unverfallbaren Anwartschaften	7 290	8 795	5 793	4 354

schaften durch Umstellung sicherungspflichtiger in nichtsicherungspflichtige Versorgungszusagen (vgl. § 7 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 Satz 1 und 2 BetrAVG), Auslaufen betrieblicher Versorgungsleistungen und Insolvenzfälle.

2. Anzahl der Sicherungsfälle

Der PSVaG wurde in seinen ersten drei Geschäftsjahren von insgesamt 757 Sicherungsfällen im Sinne des § 7 Abs. 1 BetrAVG betroffen, und zwar 1975 von 249, 1976 von 265 und 1977 von 243 Sicherungsfällen. Der Grund dafür, daß diese Zahlen jeweils nur etwa 2,5 v. H. der für die entsprechenden Jahre insgesamt gemeldeten Insolvenzfälle (1975: 9 195;

1976: 9 362; 1977: 9 562) ausmachen, liegt vor allem darin, daß von Insolvenzen vorwiegend „junge“ Betriebe betroffen werden, die noch keinen Rentnerbestand oder Bestand an Anwärtern mit unverfallbaren Versorgungsanwartschaften aufweisen. Abgesehen davon entfallen auch viele Insolvenzen auf private Haushalte.

3. Anzahl der erfaßten Rentner und Versorgungsanwärter

Insgesamt wurden in den ersten drei Geschäftsjahren 40 145 aus betrieblicher Altersversorgung Begünstigte von der Sicherung durch den PSVaG erfaßt. Im einzelnen ergibt sich folgendes Bild:

	1975	1976	1977	insgesamt
a) Versorgungsempfänger	5 060	8 495	4 734	18 289
b) Anwärter mit unverfallbaren Anwartschaften ..	7 290	8 795	5 793	21 878
c) Versorgungsberechtigte insgesamt	12 350	17 290	10 527	40 167

4. Schadensvolumen und durchschnittliche Höhe der Sicherungsleistungen

Nach § 10 Abs. 2 BetrAVG müssen die von den Arbeitgebern zu erhebenden Beiträge in erster Linie „den Barwert der im laufenden Kalenderjahr entstehenden Ansprüche auf Leistungen der Insolvenzversicherung“ decken. Dieses Schadensvolumen belief sich (abzüglich der Erträge aus übergebenen Forderungen gemäß § 9 Abs. 2 und 3 BetrAVG) in den Geschäftsjahren 1975 bis 1977 auf

1975	74,73 Millionen DM,
1976	163,61 Millionen DM,
1977	128,20 Millionen DM,

insgesamt 366,54 Millionen DM.

(Im Jahre 1978 bis zum 30. September = ca. 70 Millionen DM).

Während die Insolvenzentwicklung in den Jahren 1975, 1976 und 1977 von der Zahl der Sicherungsfälle her praktisch gleichgeblieben ist, lag das Schadensvolumen im Jahre 1976 mit 163,61 Millionen DM außergewöhnlich hoch. Ursache hierfür war eine Reihe von Großschäden, deren umfangreichster alleine ca. 60 Millionen DM ausgemacht hat. Läßt man diesen Einzelfall bei dem Dreijahresvergleich außer Betracht, zeigt sich, daß der Schadensumfang ausgehend von rund 75 Millionen DM im Jahr 1975 jeweils um ca. 25 Millionen DM in den folgenden beiden Jahren angestiegen ist. Der (hypothetisch) gleichmäßige Anstieg des Schadensvolumens wird begleitet von einer zumindest im

Jahre 1977 rückläufigen Anzahl von zu sichernden Renten, was bedeutet, daß deren durchschnittliche Höhe angestiegen ist (von rd. 110 DM im Jahr 1975 über rd. 140 DM im Jahr 1976 auf rd. 170 DM im Jahr 1977).

5. Beitragsverfahren und Beitragseinnahmen

Da es sich bei dem Finanzierungsverfahren um ein sog. Rentenwertumlageverfahren handelt, bei dem keine Vorausfinanzierung der Anwartschaften erfolgt, hängt der jeweilige jährliche Beitragssatz im wesentlichen von dem jeweiligen jährlichen Schadensverlauf ab. Da der gesamte Schadensumfang aber erst am Ende des Jahres feststeht, sind Beitragsvorschüsse zu erheben (vgl. § 4 Satz 2 der Satzung des PSVaG). Diese werden zum 31. März des jeweiligen Jahres fällig und gegen Ende des Jahres entsprechend der Schadensentwicklung in einer definitiven Festsetzung entweder erhöht oder ermäßigt. In den ersten Geschäftsjahren des PSVaG wurden Beiträge in folgenden Promillesätzen der in § 10 BetrAVG definierten Beitragsbemessungsgrundlagen erhoben (in Klammern die Promillesätze der Beitragsvorschüsse):

1975	1976	1977	1978
1,5	1,9	1,9	
(1,5)	(1,5)	(1,7)	(1,7)

Daraus resultierten in den Jahren	1975	1976	1977	insgesamt
folgende Beitragseinnahmen (in Millionen DM)	110,58	159,52	170,90	441,00

Die Aufteilung des Beitragsvolumens auf die einzelnen Versorgungsformen stellt sich dabei wie folgt dar (in Vomhundertsätzen):

	1975	1976	1977
unmittelbare Versorgungszusagen	80,1	80,9	81,6
Unterstützungskassen	19,1	18,7	18,1
wiederrufliche oder beliehene Direktversicherungen .	0,8	0,4	0,3

6. Ausgleichsfonds

Aus den Beiträgen ist gemäß § 10 Abs. 2 BetrAVG u. a. auch die Zuführung zu einem vom Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen festgesetzten Ausgleichsfonds — der zur Verhinderung abrupter Beitragsschwankungen gebildet wird — zu decken. Nach Anordnungen des Bundesaufsichtsamtes vom 17. Januar 1975 und 13. Oktober 1976 ist der Ausgleichsfonds in Höhe eines Jahresschadensaufwandes aus dem Durchschnitt der letzten fünf Geschäftsjahre zu bilden. Die Dotierung des Aus-

gleichsfonds verlief in den Geschäftsjahren 1975 bis 1977 wie folgt:

1975	34,36 Millionen DM,
1976	0,60 Millionen DM,
1977	53,37 Millionen DM,
insgesamt	88,33 Millionen DM.

Damit ist inzwischen eine beachtliche Reserve für außergewöhnliche Schadensschwankungen vorhanden, die voraussichtlich bereits im nächsten oder

übernächsten Jahr einen durchschnittlichen Jahres-schadensaufwand erreicht haben wird. Angesichts der außergewöhnlichen Insolvenzsituation 1976 war in diesem Jahr nur eine minimale Zuführung in Höhe von ca. 600 000 DM möglich. Dafür wurde im Geschäftsjahr 1977 mit rd. 53 Millionen DM dem Ausgleichsfonds ein sehr hoher Betrag zugeführt, der gleichzeitig eine Nachholung der Zuführung für 1976 bedeutete.

7. Verlustrücklage

Nach § 5 Abs. 1 der Satzung des PSVaG ist aus den Beiträgen schließlich eine Verlustrücklage zur Deckung „eines außergewöhnlichen Verlustes aus dem Geschäftsbetrieb“ zu bilden. Diesem Posten wurden satzungsgemäß in den ersten drei Geschäftsjahren je 1,4 Millionen DM zugeführt.

III. Einzelfragen zur Beitrags- und Leistungsabwicklung

Bei der Auslegung und praktischen Handhabung der gesetzlichen Vorschriften zur Insolvenzversicherung (§§ 7 bis 15 BetrAVG) gibt es einige Zweifelsfragen, deren Behandlung durch den PSVaG im folgenden dargestellt wird.

1. Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer und Organmitglieder

Nach § 17 Abs. 1 BetrAVG gilt das Gesetz und damit auch die Insolvenzversicherung für Arbeitnehmer und solche „Personen, die nicht Arbeitnehmer sind, wenn ihnen Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlaß ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt worden sind“.

Mit dem Hinweis auf den Charakter des Betriebsrentengesetzes als arbeitsrechtliches Schutzgesetz lehnt der PSVaG einen Insolvenzschutz nicht nur für selbständige Unternehmer, sondern auch für alle persönlich haftenden Gesellschafter einer Personengesellschaft oder einer Kommanditgesellschaft auf Aktien ab. Ferner bezieht sich der Insolvenzschutz nach der Interpretation des PSVaG nicht auf Gesellschafter-Geschäftsführer der Komplementär-GmbH einer GmbH & Co. KG, wenn diese am Kapital der KG — gleich in welcher Höhe — beteiligt sind. Bei einer Beteiligung lediglich an der Komplementär-GmbH soll es wie generell bei Organmitgliedern juristischer Personen darauf ankommen, ob das Kapital oder das Stimmrecht den Gesellschaftern einen maßgeblichen Einfluß auf die Gestaltung ihrer Versorgungsregelung ermöglicht. Letzteres ist nach Ansicht des PSVaG dann nicht der Fall, wenn die Anteile des Geschäftsführers einer GmbH oder des Vorstandsmitglieds einer AG allein oder bei mehreren zusammengerechnet gegenüber den nicht geschäftsführenden Gesellschaftern weniger als die Hälfte betragen. — Für Kommanditisten wird ein Insolvenzschutz aner-

kannt, wenn sie in einem arbeitsrechtlich anzuerkennenden Arbeitsverhältnis für die KG tätig sind und wegen dieser Tätigkeit (nicht auf Grund Antrags) der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

2. Pensionszusagen an Arbeitnehmer-Ehegatten

Für die Anerkennung von Versorgungszusagen an Arbeitnehmer-Ehegatten fordert der PSVaG

1. das Bestehen eines ernsthaft gemeinten arbeitsrechtlich anzuerkennenden Arbeitsvertrages sowie
2. das Bestehen einer ernsthaft gemeinten und üblichen Zusage auf betriebliche Altersversorgung.

Im Hinblick auf die erste Voraussetzung verlangt der PSVaG insbesondere einen schriftlichen Arbeitsvertrag und die hierin getroffene Vereinbarung über ein Arbeitsentgelt, dessen Höhe angesichts der vom Arbeitnehmer-Ehegatten ausgeübten Tätigkeit üblich ist und tatsächlich auf das Konto des Arbeitnehmer-Ehegatten voll ausgezahlt wird.

Eine ernsthaft gemeinte und übliche Zusage auf betriebliche Altersversorgung wird dann anerkannt, wenn eine diesbezügliche eindeutige Verpflichtungserklärung des Arbeitgeber-Ehegatten vorliegt und die Zusage dem Grunde und der Höhe nach angemessen ist. Letzteres soll dann der Fall sein, wenn auch anderen Mitarbeitern im Betrieb des Arbeitgeber-Ehegatten Zusagen auf betriebliche Versorgungsleistungen erteilt worden sind und die Zusage an den Arbeitnehmer-Ehegatten diesen Zusagen im Verhältnis zur ausgeübten Tätigkeit und der Dauer der Betriebszugehörigkeit entspricht. Werden neben dem Arbeitnehmer-Ehegatten keine weiteren Arbeitnehmer beschäftigt, so ist darauf abzustellen, ob in vergleichbaren Betrieben des Wirtschaftszweiges üblicherweise familienfremden Arbeitnehmern, die eine mit der Tätigkeit des Arbeitnehmer-Ehegatten vergleichbare Tätigkeit ausüben, entsprechende Pensionszusagen erteilt werden.

3. Eintrittspflicht des PSVaG bei Betriebsübernahmen im Konkurs

Verzögerungen in den Zahlungen zu Lasten der Versorgungsberechtigten, bei denen der Versorgungsfall nach dem Sicherungsfall eintritt, gibt es häufig in den Fällen, in denen ein insolventes Unternehmen veräußert wird und der übernehmende Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Befriedigung der bei dem früheren Arbeitgeber erworbenen Versorgungsansprüche verweigert. Da die Frage der Anwendbarkeit des § 613 a BGB (wonach der übernehmende Arbeitgeber in die Rechte und Pflichten des früheren Arbeitgebers eintritt) im Konkurs bestritten und von der höchstrichterlichen Rechtsprechung bislang noch nicht entschieden worden ist, besteht Unklarheit, ob hier der neue Arbeitgeber oder der PSVaG für die Leistungen einzustehen hat. Der PSVaG hat sich inzwischen für solche Fälle, in denen feststeht, daß entweder er selbst oder ein bestimmter Arbeitgeber zu Leistungen verpflichtet ist — die Unklarheit sich also allein auf die Rechtsfrage der Anwendbarkeit

des § 613 a BGB im Konkurs bezieht —, im Interesse der Versorgungsberechtigten zu vorläufigen Leistungen im Zuge einer Abtretung der Ansprüche gegen den neuen Arbeitgeber bereit erklärt.

Bei laufenden Renten entsteht das Problem nicht, weil im Falle eines Betriebsübergangs vom Erwerber das Rentnerisiko kraft Gesetzes nicht zu übernehmen ist.

4. Widerruf von Versorgungszusagen wegen wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers

In zu nehmendem Maße hat sich der PSVaG auf Grund von Streitverkündungen an arbeitsgerichtlichen Prozessen beteiligt, in denen die Frage der Zulässigkeit einer Kürzung oder Einstellung von Versorgungsleistungen wegen wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers zu entscheiden war (vgl. hierzu Ausführungen unter Teil A.II.7). Bei gerichtlichen Verfahren über die Zulässigkeit des Widerrufs gewährt der PSVaG den Betriebspensionären dann vorläufige Leistungen, wenn der Prozeß auf Veranlassung des PSVaG in einer Rechtsmittelinstantz schwebt. Bei Einlegung eines Rechtsmittels durch den Arbeitgeber (gegen ein Urteil, das den Widerruf für unzulässig erklärt) muß dagegen die rechtskräftige Entscheidung über die Person des Zahlungsverpflichteten abgewartet werden. Daß die Unsicherheit über den Zahlungsverpflichteten hier zu Lasten des Versorgungsempfängers geht, erscheint unbefriedigend. Zu erwägen ist deshalb, ob der Träger der Insolvenzsicherung in allen Fällen des gerichtlichen Streits über den Anspruchsgegner bei (behaaupteter) wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers zu vorläufigen Leistungen verpflichtet werden sollte.

5. Abfindung von geringfügigen Versorgungsanwartschaften

Der PSVaG kann unverfallbare Versorgungsanwartschaften abfinden, soweit diese auf Versorgungszusagen beruhen, die weniger als zehn Jahre vor Eintritt des Sicherungsfalles erteilt wurden (§ 8 Abs. 2 BetrAVG). Diese Regelung entspricht derjenigen des § 3 BetrAVG (Abfindungsrecht des Arbeitgebers) und schließt damit das Verbot der Abfindung solcher Anwartschaften ein, die auf einer längerdauernden Zusage beruhen.

Die nur an den zeitlichen Bestand der Versorgungszusage geknüpfte Abfindungsmöglichkeit wird vielfach als unzureichend empfunden, zumal die Höhe der Anwartschaft in erster Linie von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und weniger von der Dauer der Versorgungszusage abhängt. Der PSVaG und andere maßgebliche Stimmen (beispielsweise die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. und die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände) treten deshalb nachdrücklich für ein erweitertes, an der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft orientiertes Abfindungsrecht ein.

Der PSVaG findet bei Insolvenzen häufig Gruppenversicherungsverträge mit zahlreichen Einzelver-

sicherungen vor, deren Versicherungssummen relativ gering sind. Vielfach sind diese Gruppenversicherungen nur teilweise durch Beleihungen und/oder Beitragsrückstände geschädigt. Nach Auffassung des PSVaG sollten in entsprechender Anwendung des § 8 Abs. 2 BetrAVG Beitragsrückstände und/oder Beleihungen durch entsprechende Zahlungen an das Lebensversicherungsunternehmen geteilt werden können mit der Folge, daß sich der künftige Anspruch allein gegen den Versicherer richtet. Diese der Regelung des § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG nachgebildete Lösung ist aber jedenfalls nach § 8 Abs. 2 BetrAVG dann nicht möglich, wenn der Versicherungsbeginn länger als zehn Jahre zurückliegt.

Falls der ungeschädigte Teil der Versicherung nicht den Mindestbetrag für die Umstellung in eine beitragsfreie Versicherung erreicht, wird vom Versicherer an den Berechtigten der (anteilige) Rückkaufswert ausgezahlt. Der vom PSVaG aufrechtzuerhaltende Teilbetrag kann den Versorgungszweck oft ebenfalls nicht mehr erfüllen und verursacht zudem vielfach unverhältnismäßig hohe Verwaltungskosten. Der PSVaG und das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen haben deshalb angeregt, einen generellen Weg zur Abfindung unverfallbarer Anwartschaften aus Direktversicherungen innerhalb bestimmter betragsmäßiger Grenzen (etwa bis zum Doppelten der Versicherungssumme für beitragsfreie Versicherungen) zu schaffen.

6. Anpassung der Leistungen

Im Leistungsbereich wurde der PSVaG unter anderem auch mit der Frage befaßt, ob die Vorschrift des § 16 BetrAVG auf das Rechtsverhältnis zwischen ihm und den Betriebsrentnern anwendbar ist.

Dies lehnt der PSVaG mit dem Argument ab, daß er im Insolvenzfall gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG für die Leistungen einzustehen habe, „die der Arbeitgeber zu erbringen hätte, wenn das Konkursverfahren nicht eröffnet worden wäre“, der Arbeitgeber aber im Zeitpunkt des Eintritts der Insolvenz wegen Vorliegens einer wirtschaftlichen Notlage gemäß § 16 BetrAVG nicht zur Anpassung verpflichtet sei. Die Auffassung, daß der PSVaG lediglich für Leistungskürzungen (§ 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5, Satz 4 BetrAVG), nicht aber für Anpassungsausfälle haftet, wird auch durch die Überlegung bestätigt, daß andernfalls die früheren Arbeitnehmer eines Betriebs, bei dem der Insolvenzfall eingetreten ist, auf Dauer höhere Leistungen erhielten als diejenigen Betriebsrentner, die ihre Leistungen von notleidenden — und damit nicht zur Anpassung verpflichteten — Unternehmen beziehen.

Anders verhält es sich, wenn in der Versorgungszusage eine Anpassung der Versorgungsleistungen nach festen Maßstäben vorgesehen ist, so daß keine weitere Willenserklärung des Arbeitgebers hinzukommen muß (volldynamische Zusagen). Hier ist die Anpassung fester Bestandteil der Versorgungszusage, so daß der PSVaG in diesen Fällen auch für die vorgesehenen Anpassungen aufkommt.

Die Bundesregierung hat zu dem Anpassungsproblem in der Antwort auf eine parlamentarische Anfrage die gleiche Auffassung wie der PSVaG vertreten (Drucksache 7/5701, S. 34 f.).

7. Beitragspflicht öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber

Die Vorschriften über die Insolvenzversicherung 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 haben einige Gruppen öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber (beispielsweise Krankenversicherungsträger, Rundfunkanstalten, Industrie- und Handelskammern) die Forderung nach Beitragsfreistellung erhoben, was zu einer Reihe einvernehmlich eingeleiteter Musterprozesse geführt hat. Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft steht vor der gleichen Problematik mit der Vorschrift des § 186 c Abs. 2 Arbeitsförderungsgesetz (Umlage für das Konkursausfallgeld), deren Wortlaut sich mit § 17 Abs. 2 BetrAVG deckt.

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 sei; abgesehen davon beruhe die Insolvenzversicherung auf dem Gedanken der Solidarhaftung aller Arbeitgeber, die es ermögliche, den Beitragsatz relativ niedrig zu halten. Diese Auffassung, nach der alle öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber, die die Voraussetzungen des § 17 Abs. 2 BetrAVG (§ 186 c Abs. 2 AFG) nicht erfüllen, beitragspflichtig sind, ist von seiten der Gerichte mehrfach bestätigt worden.

8. Bagatellfälle im Beitragsrecht

Nach § 11 Abs. 2 BetrAVG hat der beitragspflichtige Arbeitgeber bei unmittelbaren Versorgungszusagen dem Träger der Insolvenzversicherung die Höhe des nach § 10 Abs. 3 BetrAVG für die Beitragsbemessung maßgebenden Betrages (= Teilwert der Pensionsverpflichtung im Sinne des § 6 a Abs. 3 Einkommensteuergesetz) jährlich „auf Grund eines versicherungsmathematischen Gutachtens“ mitzuteilen.

Bei niedrigen Bemessungsgrundlagen können die jährlichen Kosten eines versicherungsmathematischen Gutachtens in einem u. U. erheblichen Mißverhältnis zum Beitrag an den PSVaG stehen, wenn das Gutachten nicht — wie beispielsweise bei steuerbefreiten Arbeitgebern — gleichzeitig für Steuerzwecke benötigt wird. Aus diesem Grunde hat der PSVaG im Einvernehmen mit dem Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen inzwi-

schen für versicherungspflichtige Arbeitgeber, deren unmittelbare Versorgungszusagen eine Beitragsbemessungsgrundlage von 200 000 DM (das entspricht z. Z. einem Jahresbeitrag von knapp 400 DM) nicht überschreiten, eine Sonderregelung getroffen. Hiernach sind versicherungsmathematische Gutachten für Zwecke des PSVaG wahlweise nur noch im Dreijahresturnus abzugeben. Machen die Arbeitgeber von dieser Möglichkeit Gebrauch, so wird in den beiden Zwischenjahren der Vorjahreswert um 15 v. H. erhöht. Dieser Zuschlag dient dazu, den jährlichen Anstieg der durchschnittlichen Beitragsbemessungsgrundlagen aller Mitglieder sowie Bestandsveränderungen auszugleichen.

Ein nennenswerter Teil der Mitglieder des PSVaG wird — bei allen Versorgungsformen — zu Jahresbeiträgen veranlagt, welche kaum die Verwaltungskosten für die betreffende Mitgliedschaft decken. Etwa 2 500 Unternehmen (rund 8 v. H. aller Mitglieder) zahlen Jahresbeiträge von weniger als 20 DM, ca. 1 500 Mitglieder sogar von weniger als 10 DM. Der PSVaG gibt zu bedenken, ob diese Unternehmen, auf welche lediglich 0,02 v. H. des gesamten Beitragsvolumens entfällt, beitragsfrei gestellt oder mit einem Pauschalbeitrag belastet werden können.

IV. Zusammenfassung

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.

Soweit bei der vorangegangenen Darstellung mögliche Verbesserungen im Beitrags- und Leistungsrecht der Insolvenzversicherung angesprochen worden sind (Erweiterung des Rechts zur Abfindung von geringfügigen Anwartschaften, Einführung eines Pauschalbeitrages bei sehr niedrigen Versorgungsanwartschaften, Vorleistungspflicht des PSVaG bei gerichtlichen Streitigkeiten über den Leistungsverpflichteten), wird die Entwicklung zu beobachten und ggf. zu entscheiden sein, ob und in welcher Weise solche Verbesserungen verwirklicht werden können.

Teil C: Dienstrechtliche und steuerrechtliche Regelungen

I. Dienstrecht

1. Allgemeines

Die Abwicklung unverfallbarer Anwartschaften aus der Zusatzversorgung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes ist in § 18 BetrAVG besonders geregelt. Bei Zusatzversorgungseinrichtungen im Sinne des § 18 Abs. 1 Nr. 1 BetrAVG sind mehr als zwei Millionen Arbeitnehmer pflichtversichert. Auf Grund dieser Versicherung bestehen Anwartschaften auf dynamische Versorgungsrenten im Rahmen einer gemeinsam mit der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gebildeten Gesamtversorgung, deren Höhe sich grundsätzlich an der vergleichbaren beamtenrechtlichen Versorgung orientiert.

Die verbleibenden, nicht bei einer Zusatzversorgungseinrichtung im Sinne des § 18 Abs. 1 Nr. 1 BetrAVG pflichtversicherten Personen verteilen sich auf die anderen in § 18 Abs. 1 Nr. 2 bis 6 BetrAVG erwähnten Zusatzversorgungssysteme. Nur ein sehr kleiner Teil der Arbeitnehmerschaft aus den Randbereichen des öffentlichen Dienstes hat keine Anwartschaft auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

Dieser Gewichtung entsprechend beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen im wesentlichen auf den Bereich der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), der Zusatzversorgung der Deutschen Bundespost, der Deutschen Bundesbahn, auf kommunale und kirchliche Zusatzversorgungskassen sowie auf den von diesen Einrichtungen versicherten Personenkreis.

Die Zusatzversorgungseinrichtungen bzw. die Tarifvertragsparteien haben die notwendigen Rechtsänderungen in Anpassung an das Betriebsrentengesetz kurzfristig und ohne daß sich insoweit besondere Probleme ergeben hätten vollzogen. Die vom Gesetz vorgesehene Zusatzrente wird zusatzversorgungsrechtlich danach als erhöhte Versicherungsrente gezahlt. Es wurde insbesondere auch für bisher an den Zusatzversorgungseinrichtungen nicht beteiligte Arbeitgeber die Möglichkeit geschaffen, ihre unter den Voraussetzungen des § 1 BetrAVG ausgeschiedenen Arbeitnehmer gemäß § 18 Abs. 6 BetrAVG nachzuversichern. Als mittelbare Folge der Unverfallbarkeitsregelung des Betriebsrentengesetzes haben die Zusatzversorgungseinrichtungen die bisher für ausgeschiedene Arbeitnehmer bestehende Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung in der Zusatzversorgung inzwischen beseitigt und die Möglichkeit der Beitragserstattung erheblich eingeschränkt.

Seit dem Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes sind in den Bereichen der genannten Zusatzversorgungseinrichtungen lediglich knapp 600 Fälle aufgetreten, in denen erstmals Leistungen auf Grund dieses Gesetzes festzusetzen waren. Während dessel-

ben Zeitraums wurden gemäß § 18 Abs. 6 BetrAVG etwas mehr als 800 Personen nachversichert. Die Zahl der insgesamt anwartschaftsberechtigten Personen ist erheblich höher und steigt weiter an. Die praktischen Auswirkungen werden in vollem Ausmaß erst in Zukunft auftreten, wenn die Versicherungsfälle der nach § 18 BetrAVG Anwartschaftsberechtigten eintreten.

Die Zusatzversorgungseinrichtungen sind Pensionskassen im Sinne des Betriebsrentengesetzes und fallen daher nicht unter die Vorschriften über die Insolvenzversicherung, so daß Ausführungen zur Frage der Leistungen und des Beitragsaufkommens im Rahmen der Insolvenzversicherung entfallen.

Bei der Anwendung der Vorschriften haben sich wesentliche Schwierigkeiten bisher nicht gezeigt mit Ausnahme einiger Abgrenzungsfragen zum Geltungsbereich des § 18 BetrAVG und zu dessen Verknüpfung mit der Übergangsvorschrift des § 26 BetrAVG sowie zu den im folgenden dargestellten Problemen der Nachversicherung.

2. Nachversicherung

Scheidet ein in § 18 Abs. 1 Nr. 4 bis 6 BetrAVG bezeichneter Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen des § 1 BetrAVG aus einem Arbeitsverhältnis aus, auf Grund dessen er eine Rentenanwartschaft gegen seinen Arbeitgeber hat, so ist er gemäß § 18 Abs. 6 BetrAVG bei der Zusatzversorgungseinrichtung durch Nachversicherung so zu stellen, als ob er während der nachzuversichernden Zeit bei dieser Einrichtung pflichtversichert gewesen wäre. Die Durchführung dieser Regelung stößt in Randfällen des öffentlichen Dienstes auf Probleme, die der Beobachtung und ggf. der Bereinigung bedürfen:

a) Mehrfachversorgungssysteme

So bestehen vornehmlich bei Sozialversicherungsträgern, aber auch bei einigen anderen Nichtgebietskörperschaften, betriebliche Versorgungsregelungen, die die Gesamtversorgung des einzelnen Arbeitnehmers durch mehrere nebeneinander bestehende Versorgungsanwartschaften sicherstellen. Die genannten Arbeitgeber gewährleisten z. B. im Rahmen einer Ruhegeldordnung oder einer vergleichbaren Regelung betriebliche Versorgungsansprüche neben Rentenanwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung und aus sonstigen vom Arbeitgeber getragenen Versicherungen (z. B. aus einer Gruppenlebensversicherung, aus einer freiwilligen Weiterversicherung bei einer Zusatzversorgungseinrichtung oder aus einer vom Arbeitgeber bezuschußten Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung). Wegen der darüber hinaus bestehenden Direktzusage des Arbeitgebers auf Grund der Ruhegeldordnung ist der Arbeitgeber gemäß § 18

Abs. 6 BetrAVG verpflichtet, den unter den Voraussetzungen des § 1 BetrAVG ausgeschiedenen Arbeitnehmer bei einer Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes nachzuversichern, obwohl dem Arbeitnehmer auf Kosten des Arbeitgebers erworbene Rentenanswartschaften aus der sogenannten „mittleren“ Versorgungsstufe (Gruppenlebensversicherung, freiwillige Weiterversicherung bei der VBL, Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung) verbleiben.

b) Dienstordnungsangestellte und vergleichbare Personen

Zu den Arbeitnehmern, die nach § 18 Abs. 6 BetrAVG bei der Zusatzversorgungseinrichtung nachzuversichern sind, gehören auch solche unter den Voraussetzungen des § 1 BetrAVG aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedene Arbeitnehmer, die, wie Beamte, in der gesetzlichen Rentenversicherung wegen bestehender Answartschaften auf Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versicherungsfrei waren (§ 18 Abs. 1 Nr. 4 BetrAVG). Hinsichtlich dieser Personen ist nach der bestehenden Rechtslage die Möglichkeit einer Manipulation mit dem Ziel einer finanziellen Verbesserung nicht auszuschließen. Ein solcher Arbeitnehmer — in Betracht kommen hier insbesondere Dienstordnungsangestellte der Sozialversicherungsträger — könnte gegen Ende seines Berufslebens durch seine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung und zusätzlich gemäß § 18 Abs. 6 BetrAVG insgesamt einen praktisch steuerfreien Rentengesamtbezug erzielen, der den im Versorgungsfall sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden, der Lohnsteuer unterworfenen Versorgungsbezug erheblich überschreitet. Der Weg, sich auf diese Weise eine höhere Versorgung zu verschaffen, war in der Fassung des Regierungsentwurfs (Drucksache 7/1281) dadurch ausgeschlossen, daß die Höchstbegrenzungsregelung, die in § 15 Abs. 3 bis 5 des Entwurfs für die Nachversicherung ausgeschiedener Beamter vorgesehen war, auf die hier bezeichneten Arbeitnehmer für entsprechend anwendbar erklärt wurde (vgl. dazu § 8 Abs. 7 des Regierungsentwurfs). Mit der Ausklammerung der Nachversicherungsregelung für Beamte aus dem Betriebsrentengesetz (vgl. dazu Drucksache 7/2843 Abschnitt I viertletzter Absatz) war eine derartige Begrenzung für die den Beamten vergleichbaren Arbeitnehmer entfallen.

3. Beamte

Die ausgeklammerte Nachversicherungsregelung in der Zusatzversorgung für ausgeschiedene Beamte sollte nach dem Schriftlichen Bericht des federführenden Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung (Drucksache 7/2843 S. 6) in einen das Dienstrecht des öffentlichen Dienstes betreffenden Gesetzentwurf übernommen werden. Beamte, die aus ihrem Dienstverhältnis unter den Voraussetzungen des § 1 BetrAVG ausgeschieden sind, werden nach der z. Z. bestehenden Rechtslage nur in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert und erhalten für die Zeit ihrer Answartschaft auf Vollversorgung lediglich die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Arbeitnehmer des öffentlichen

Dienstes behalten demgegenüber nach § 18 BetrAVG auch Answartschaften aus der Zusatzversorgung bzw. werden dort nachversichert. Die hier aufgezeigte unterschiedliche Behandlung ist Gegenstand eines Verwaltungsstreitverfahrens.

II. Steuerrecht

1. Allgemeines

Das Steuerrecht hat einen starken Einfluß auf die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung, weil bei der Übernahme betrieblicher Versorgungsverpflichtungen durch ein Unternehmen neben sozialen Beweggründen stets auch wirtschaftliche Überlegungen mitspielen. Aufwendungen eines Unternehmens für die betriebliche Altersversorgung sind steuerlich abziehbar. Der steuerliche Abzug mindert die Versorgungslast. Die Entlastungswirkung wird dadurch verstärkt, daß der Abzug im allgemeinen nicht erst bei der Zahlung der Versorgungsleistungen, sondern schon während der Ansammlung des Vermögens für die späteren Leistungen möglich ist. Das angesammelte Vermögen kann bis zur Zahlung der Versorgungsleistungen entweder im Betrieb des Versorgungspflichtigen verbleiben (bei Pensionsrückstellungen) oder von diesem zum Beispiel durch Beileihung genutzt werden (bei Direktversicherungen, Pensionskassen und Unterstützungskassen). In der steuerlichen Behandlung der Aufwendungen für betriebliche Versorgungsleistungen liegt somit ein gewisser Finanzierungseffekt. Dieser Finanzierungseffekt trägt wesentlich zu der sozialpolitisch erwünschten Ausbreitung der betrieblichen Altersversorgung bei.

Das Ausmaß der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung wird in beträchtlichem Maße auch durch die steuerliche Behandlung der Versorgungsleistungen beim Empfänger (Arbeitnehmer) beeinflusst. Ferner ist von Bedeutung, ob die selbständigen Träger der betrieblichen Altersversorgung (Pensionskassen und Unterstützungskassen) steuerfrei sind oder ganz oder teilweise steuerpflichtig werden.

Zu diesen Problemkreisen hat das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung z. T. erhebliche Rechtsänderungen gebracht.

2. Zielsetzung der steuerrechtlichen Vorschriften

Mit den steuerrechtlichen Neuregelungen wurden drei Ziele verfolgt:

- Unterstützung der arbeitsrechtlichen Unverfallbarkeitsregelung durch verbesserte Anpassung der steuerrechtlichen Behandlung des betrieblichen Versorgungsaufwands an die Finanzierungsmöglichkeiten der Unternehmen;
- Unterstützung der weiteren Ausbreitung der betrieblichen Altersversorgung durch Erleichterung der Lohnbesteuerung der Beiträge für eine Di-

rektversicherung und der Zuwendungen an eine Pensionskasse;

- Beseitigung von einzelnen Mißständen, die sich im Laufe der Zeit in Teilbereichen der betrieblichen Altersversorgung herausgestellt hatten.

a) Unterstützung der arbeitsrechtlichen Vorschriften

Die arbeitsrechtlichen Vorschriften wurden im wesentlichen durch folgende steuerrechtliche Maßnahmen flankierend unterstützt:

- Übergang vom Gegenwartswert- zum Teilwertverfahren bei der Bildung von Pensionsrückstellungen;
- Klarstellung, daß die Beleihung des Versicherungsanspruchs bei einer Direktversicherung unter bestimmten Voraussetzungen nicht zur Bilanzierung (Aktivierung) des Versicherungsanspruchs führt;
- Aufhebung der Beschränkungen des steuerlichen Abzugs von Zuwendungen an Pensionskassen;
- Gesetzliche Regelung der Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer von Beiträgen für eine Direktversicherung und von Zuwendungen an eine Pensionskasse bis zu 2 400 DM jährlich mit einem begünstigenden Pauschsteuersatz von 10 v. H.

b) Beseitigung von einzelnen Mißständen in Teilbereichen der betrieblichen Altersversorgung

Ungerechtfertigt erscheinenden Steuervorteilen wurde durch folgende Maßnahmen begegnet:

- Verbot der Bildung von Pensionsrückstellungen vor dem Alter 30 des pensionsberechtigten Arbeitnehmers;
- Anpassung der steuerlich abziehbaren Zuwendungen an Unterstützungskassen an die tatsächlichen Leistungen der Kassen;
- Einführung einer partiellen Steuerpflicht bei Pensionskassen und Unterstützungskassen.

3. Die steuerrechtlichen Vorschriften im einzelnen

a) Steuerfreiheit der Beiträge zur Insolvenzversicherung (§ 3 Nr. 65 EStG und § 4 Nr. 5 VersStG)

Der Träger der Insolvenzversicherung leistet zur Ablösung seiner eigenen Leistungsverpflichtung Beiträge an eine Lebensversicherung (theoretisch auch an eine Pensionskasse). Die Lebensversicherung übernimmt im Sicherungsfall die Abwicklung der Ansprüche gegen den PSVaG (vgl. unter Teil B, I.). Die zugunsten der von der Insolvenz des Arbeitgebers betroffenen Arbeitnehmer geleisteten Beiträge zu einer Direktversicherung müßten nach allgemeinen Grundsätzen der Lohnbesteuerung unterliegen. Die Insolvenzversicherung schafft jedoch keine neuen oder höheren Versorgungsansprüche, sondern schützt nur vorhandene Ansprüche gegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. Durch die Steuerbefreiung der Beiträge wurde somit eine ungerechtfertigte zusätzliche Steuerbelastung der Arbeitnehmer vermieden.

Die Beiträge der Arbeitgeber an den Träger der Insolvenzversicherung sind Versicherungsentgelte im Sinne des Versicherungsteuergesetzes. Ihre Zahlung ist von der Versicherungsteuer ausgenommen worden, weil sie wirtschaftlich den bereits von der Versicherungsteuer freigestellten Beiträgen zu gesetzlichen Rentenversicherungen und privaten Lebensversicherungen entsprechen.

b) Behandlung der Direktversicherung beim Unternehmen (§ 4 b EStG)

Die von den Unternehmen zugunsten ihrer Arbeitnehmer geleisteten Direktversicherungsbeiträge sind als Betriebsausgaben sofort abziehbar. Der Versicherungsanspruch wird auch im Fall eines widerruflichen Bezugsrechts des Versicherten auf Grund der im Steuerrecht maßgebenden wirtschaftlichen Betrachtungsweise abweichend vom bürgerlichen Recht nicht dem Unternehmen als Versicherungsnehmer, sondern dem Bezugsberechtigten zugerechnet. Dementsprechend kommt eine Aktivierung des Versicherungsanspruchs bei dem Unternehmen nicht in Betracht, solange ein Widerruf des Bezugsrechts nicht erfolgt ist. Das gilt auch im Fall der Beleihung oder Abtretung des Versicherungsanspruchs durch das Unternehmen.

Die Aktivierung des Versicherungsanspruchs insbesondere im Fall von dessen Beleihung durch das Unternehmen war verschiedentlich gefordert worden. Um die hierdurch entstandene Rechtsunsicherheit zu beseitigen, hat das Betriebsrentengesetz eine im wesentlichen der bisherigen Praxis entsprechende klarstellende gesetzliche Regelung gebracht.

c) Zuwendungen an Pensionskassen (§ 4 c EStG)

Vor dem Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes richtete sich der steuerliche Abzug der Zuwendungen an Pensionskassen nach dem Gesetz über die Behandlung von Zuwendungen an betriebliche Pensionskassen und Unterstützungskassen bei den Steuern vom Einkommen und Ertrag — sog. Zuwendungsgesetz — vom 26. März 1952 (BGBl. I S. 206). Danach waren die Zuwendungen nur in erheblich eingeschränktem Maße nämlich grundsätzlich nur im Rahmen einer versicherungsmathematischen Gleichverteilung (d. h. nur laufende Beiträge) als Betriebsausgaben abziehbar. Diese Beschränkungen waren durch die Verhältnisse unmittelbar nach der Währungsreform von 1948 geprägt. Es bestand kein Grund, die Pensionskassen, die ihrer Art nach Versicherungsunternehmen sind und als solche der Versicherungsaufsicht unterliegen, steuerlich weiterhin anders zu behandeln als die Direktversicherungen.

Nach der Neuregelung sind die Zuwendungen an Pensionskassen beim Trägerunternehmen, soweit sie in der Satzung oder im Geschäftsplan der Kasse festgelegt sind oder von einer Versicherungsaufsichtsbehörde gefordert werden oder der Abdeckung von Fehlbeträgen bei der Kasse dienen, unbeschränkt, d. h. auch als Einmalbeiträge abziehbar. Damit sind die Pensionskassen steuerlich hinsichtlich ihrer Finanzierung der Direktversicherung gleichgestellt worden.

d) Zuwendungen an Unterstützungskassen (§ 4 d EStG)

Unterstützungskassen gewähren im Gegensatz zu Pensionskassen auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch (vgl. unter Teil A, II. 6.). Sie unterliegen deshalb nicht der Versicherungsaufsicht und sind in der Anlage ihres Vermögens frei. Vor dem Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes war der steuerliche Abzug der Zuwendungen an Unterstützungskassen bei dem sie finanzierenden Trägerunternehmen durch das sog. Zuwendungsgesetz von 1952 begrenzt. Die Begrenzung richtete sich dabei zu einem erheblichen Teil nicht nach den tatsächlichen Kassenleistungen, sondern nach der Lohn- und Gehaltssumme des Trägerunternehmens (bis zu 30 v. H. dieser Summe bei Kassen mit lebenslanglich laufenden Leistungen und bis zu 45 v. H. dieser Summe bei Kassen mit nicht lebenslanglich laufenden und einmaligen Leistungen). Da die Kassenleistungen in der Regel nicht in dem gleichen Umfang erhöht worden sind wie die seit 1952 gestiegenen Löhne und Gehälter, hatte sich bei den Unterstützungskassen zum Teil ein Kassenvermögen angesammelt, das außer Verhältnis zu ihren Leistungen stand (Überdotierung). Die Zuwendungen kamen im Ergebnis weitgehend einer Anwartschaftsfinanzierung — Ansammlung des Deckungskapitals für die spätere Leistungen während der Anwartschaftszeit — gleich. Eine volle oder weitgehende Anwartschaftsfinanzierung sollte jedoch auch nach den Regelungen des Zuwendungsgesetzes von 1952 nicht erfolgen.

Durch die Neuregelung sind die steuerlich abziehbaren Zuwendungen an die tatsächlichen Kassenleistungen angepaßt worden:

- Einer Unterstützungskasse mit lebenslanglich laufenden Leistungen kann steuerlich frühestens bei Leistungsbeginn das anhand einer Vervielfältigtabelle zu ermittelnde Deckungskapital für die laufenden Leistungen zugewendet werden. Der dafür maßgebende Rechnungszinsfuß wurde in Anpassung an den für die Bildung von Pensionsrückstellungen geltenden Zinssatz von 3,5 v. H. auf 5,5 v. H. angehoben.
- Neben dem Deckungskapital für die lebenslanglich laufenden Leistungen kann der Kasse ein nach der Höhe ihrer Leistungen und der Zahl ihrer Leistungsanwärter zu bemessendes Reservepolster zugewendet werden. Dieses Reservepolster, das wie gesagt nicht die Funktion einer Anwartschaftsfinanzierung hat, reicht bei einem Verhältnis der Rentner zu den Leistungsanwärtern von 1 : 2 aus, die laufenden Leistungen der Kasse bis zu vier Jahren zu finanzieren.

Der nach dem Zuwendungsgesetz von 1952 mögliche Ersatz der laufenden Leistungen ist nicht mehr zulässig. Die Regelung war entbehrlich, da die Zuwendungen zum Deckungskapital für die lebenslanglich laufenden Leistungen bis zum Tode der Versorgungsberechtigten jederzeit nachgeholt werden können.

Um eine künftige Überdotierung der Unterstützungskassen völlig auszuschließen und vorhande-

ne Überdotierungen abzubauen, ist der Abzug der Zuwendungen nur bis zu dem sog. zulässigen Kassenvermögen möglich. Dieses setzt sich zusammen aus dem Deckungskapital für alle lebenslanglich laufenden Leistungen und dem Achtfachen des Reservepolsters.

Unterstützungskassen, die keine lebenslanglich laufenden Leistungen, sondern etwa Überbrückungs- oder Notfallhilfen erbringen, können zur Finanzierung dieser Leistungen Pauschalzuwendungen in Höhe von jährlich 0,2 v. H., höchstens bis zu 1 v. H. der Lohn- und Gehaltssumme gegeben werden. Nach dem Zuwendungsgesetz konnte diesen Kassen ein Kassenvermögen bis zu 15 v. H. der Lohn- und Gehaltssumme des Trägerunternehmens zugewendet werden. Der Abbau der Zuwendungsmöglichkeiten ist dadurch gerechtfertigt, daß die von diesen Kassen zu erbringenden Leistungen infolge des seit 1952 erfolgten Ausbaus der sozialen Sicherungen für Arbeitnehmer (z. B. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall), stark abgenommen haben.

e) Pensionsrückstellungen (§ 6 a EStG)

Die Zusage eines Unternehmens, seinen Arbeitnehmern für das Alter oder eine etwaige Invalidität oder deren Hinterbliebenen für den Fall des Todes des Arbeitnehmers aus betrieblichen Mitteln eine Versorgung (Pension) zu gewähren, begründet eine betriebliche Verpflichtung (Pensionsverpflichtung), die wie jede andere betriebliche Verpflichtung nach allgemeinen bilanzrechtlichen Grundsätzen schon bei ihrer Entstehung und nicht erst bei ihrer späteren Erfüllung zu bilanzieren ist. Die Pensionsverpflichtung ist wegen der von dem Leben des Pensionsberechtigten abhängigen Dauer der Pensionsleistungen der Höhe nach ungewiß. Eine ungewisse Verbindlichkeit kann nur in Form einer Rückstellung (Pensionsrückstellung) ausgewiesen werden. Dem Handelsrecht folgend (§ 152 Abs. 7 AktG) besteht für Pensionsverpflichtungen auch steuerlich ein Passivierungswahlrecht, das eine gewisse Anpassung an die Ertragslage der Unternehmen ermöglicht.

Die Bildung einer Pensionsrückstellung bewirkt, daß die späteren Pensionsleistungen bereits vor ihrer Zahlung gewinnmindernd berücksichtigt werden können. Das entspricht dem bilanzrechtlichen Grundsatz periodengerechter Gewinnermittlung.

Vor dem Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes war die steuerliche Bildung von Pensionsrückstellungen etwa 20 Jahre lang nach dem versicherungsmathematischen Gleichverteilungsprinzip geregelt. Dieses Prinzip ging von der gleichmäßigen Verteilung der Rückstellungsbildung von dem Zeitpunkt der Pensionszusage bis zum Eintritt des Versorgungsfalls aus. Das Schwergewicht der Rückstellungsbildung wurde dabei insbesondere bei gehaltsabhängigen Zusagen auf das Ende der Rückstellungszeit verlagert. Einmalrückstellungen (z. B. infolge Erhöhung der Pensionszusage) waren ausgeschlossen.

Nach der Neuregelung gilt für die steuerliche Bildung der Pensionsrückstellungen das versicherungsmathematische Teilwertverfahren. Bei diesem Verfahren ist die Rückstellung unabhängig von dem

Zeitpunkt der Pensionszusage so zu berechnen, als wäre die Zusage bereits bei Beginn des Dienstverhältnisses des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers in dem Betrieb (frühestens jedoch mit dem Alter 30 des Arbeitnehmers) erteilt worden. Einmalrückstellungen sind nunmehr möglich.

Pensionsrückstellungen dürfen steuerlich nur gebildet werden, soweit sie auch in der Handelsbilanz gebildet worden sind. Um die Rückstellung in der Handelsbilanz „verkraftbar“ zu machen, ist für Einmalrückstellungen die Möglichkeit einer gleichmäßigen Verteilung über drei Jahre geschaffen worden.

Ferner ist das sogenannte Nachholverbot in den Fällen des Eintritts des Versorgungsfalls und des vorzeitigen Ausscheidens eines Arbeitnehmers mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft aus dem Unternehmen aufgehoben worden. In diesen Fällen können Fehlbeträge der Rückstellung nachträglich zugeführt werden.

Darüber hinaus ist der Übergang auf das neue Teilwertverfahren durch eine zweijährige Übergangsregelung und die Möglichkeit der Verteilung der durch den Übergang bedingten saldierten Rückstellungserhöhungen und Rückstellungsaufösungen auf fünf Jahre erleichtert worden.

Vor der Neuregelung bestand keine altersmäßige Beschränkung bei der Bildung einer Pensionsrückstellung. Die erstmalige Rückstellungsbildung hing lediglich von der Erteilung einer Pensionszusage ab. Dabei konnte gerade die bei jüngeren Arbeitnehmern festgestellte erhöhte Fluktuation im Einzelfall nicht immer entsprechend ihrem wirtschaftlichen Gewicht berücksichtigt werden. Die individuelle Ermittlung eines die Versorgungslast mindernden Fluktuationfaktors hätte jedoch die Berechnung der Pensionsrückstellung erheblich erschwert. Da die Fluktuation erfahrungsgemäß ab dem Alter 30 nachläßt und dann nicht mehr ins Gewicht fällt, läßt die Neuregelung die Rückstellungsbildung unter pauschaler Berücksichtigung der Fluktuation ab dem Alter 30 des Pensionsberechtigten zu.

f) Pauschalierung der Lohnsteuer (§ 40 b EStG)

Beiträge des Arbeitgebers für eine Direktversicherung und Zuwendungen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse gehören steuerrechtlich zum Arbeitslohn der Arbeitnehmer, weil diese Zukunftsicherungsleistungen steuerrechtlich so gewürdigt werden, als ob der Arbeitnehmer selber entsprechende Aufwendungen getätigt habe und ihm vom Arbeitgeber dazu nur die Mittel zur Verfügung gestellt worden seien. Um die Lohnsteuerbelastung der genannten Zukunftsicherungsleistungen für die Arbeitnehmer nicht fühlbar werden zu lassen, war bereits lange vor dem Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes durch allgemeine Verwaltungsanordnungen den Arbeitgebern die Möglichkeit eingeräumt worden, die Lohnsteuer pauschal zu erheben. Für den Regelfall war ein Pauschsteuersatz von 8 v. H. vorgesehen, wobei auch berücksichtigt war, daß der Arbeitnehmer eine pauschal versteuerte Zukunftsicherungsleistung nicht als Sonderausgaben geltend machen kann. In Anpassung an die normale Besteue-

rung sind von den Finanzämtern jedoch vielfach auch erheblich höhere Pauschsteuersätze festgesetzt worden.

Durch das Betriebsrentengesetz ist die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung gesetzlich geregelt worden; dabei ist ein Pauschsteuersatz von 10 v. H. vorgeschrieben worden. Gleichzeitig ist die Lohnsteuerpauschalierung auf Zukunftsicherungsleistungen bis zu 2 400 DM jährlich je Arbeitnehmer beschränkt worden, um den möglichen Steuervorteil im Einzelfall aus Gründen der steuerlichen Gleichbehandlung im Rahmen zu halten. Bei gemeinsamer Versicherung mehrerer Arbeitnehmer können jedoch auch Zukunftsicherungsleistungen bis zu 3 600 DM jährlich in die Lohnsteuerpauschalierung einbezogen werden, wenn der Durchschnittsbetrag nicht über 2 400 DM hinausgeht. Außerdem ist zugelassen worden, daß die Pauschalierungsgrenze mit der Zahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat, vervielfältigt wird, wenn die Zukunftsicherungsleistungen erst bei Beendigung des Dienstverhältnisses erbracht werden.

g) Befreiung von Pensions-, Sterbe-, Kranken- und Unterstützungskassen von der Körperschaftsteuer, der Gewerbesteuer und der Vermögensteuer (§ 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG, § 3 Nr. 9 GewStG und § 3 Abs. 1 Nr. 5 VStG in Verbindung mit § 6 KStG)

Pensions-, Sterbe-, Kranken- und Unterstützungskassen sind unter bestimmten Voraussetzungen als soziale Kassen von der Körperschaftsteuer, der Gewerbesteuer und der Vermögensteuer befreit. Hierzu gehört u. a., daß die ausschließliche und unmittelbare Verwendung des Vermögens und der Einkünfte der Kasse nach der Satzung und der tatsächlichen Geschäftsführung für die Zwecke der Kassen dauernd gesichert ist. Das gilt nach Neufassung der steuerlichen Befreiungsvorschriften durch das Betriebsrentengesetz vom Veranlagungszeitraum 1975 an nicht nur für Unterstützungskassen, sondern auch für Pensions-, Sterbe- und Krankenkassen. Hierdurch soll verhindert werden, daß soziale Kassen lediglich aus steuerlichen Gründen Zuwendungen erhalten, die letztlich nicht den Leistungsempfängern zugute kommen, sondern für satzungsfremde Zwecke verwendet werden.

Die bedeutsamste Änderung durch das Betriebsrentengesetz liegt in der Einschränkung der Steuerbefreiung der sozialen Kassen, wenn ihr Vermögen bestimmte Höchstgrenzen übersteigt. Bis zum Veranlagungszeitraum 1974 war es für die Steuerbefreiung unerheblich, in welchem Ausmaß Vermögen in den Kassen angesammelt wurde. Daraus hatten sich in der Praxis Probleme ergeben, die in erster Linie bei den Unterstützungskassen auftraten. In einer Reihe von Fällen war das Vermögen so angewachsen, daß es die für die Zwecke der Kasse benötigten Mittel weit überstieg. Die Regelung des Zuwendungsgesetzes von 1952 hatte nicht ausgereicht, die Überdotierung der Kassen zu verhindern. In zahlreichen Fällen ergaben sich so hohe Vermögenserträge, daß aus ihnen nicht nur die jährlichen Kassenleistungen gedeckt werden konnten, sondern das Vermögen der Kassen ohne weitere Zuwendungen durch das Trägerunternehmen ständig weiterwuchs.

Da das angestrebte Ziel, Überdotierungen zu vermeiden, allein mit der Schaffung einer absoluten Höchstgrenze für die Abziehbarkeit der Zuwendungen an steuerfreie Kassen (vgl. §§ 4 c und 4 d EStG) nicht erreicht werden kann, ist die uneingeschränkte Steuerbefreiung der Kassen davon abhängig gemacht worden, daß das Kassenvermögen bestimmte Höchstgrenzen nicht übersteigt. Ist das Vermögen der Kasse höher, so tritt insoweit Steuerepflicht ein. Die Einzelheiten der teilweisen Steuerpflicht ergeben sich aus § 6 KStG. Die teilweise Steuerpflicht gilt auch für die Gewerbesteuer und für die Vermögensteuer.

In Höhe der Überdotierung gilt die Vermögensbindung im Sinne des § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe c KStG nicht (§ 6 Abs. 6 KStG). Überdotierte Kassen dürfen also den Betrag, mit dem sie als überdotiert behandelt werden, jederzeit für andere als Kassenzwecke verwenden. Sie dürfen ihn auch auf das Trägerunternehmen zurückübertragen, ohne dadurch hinsichtlich des restlichen Vermögens und des entsprechenden Teils des Einkommens die Steuerfreiheit zu verlieren.

Die Vorschrift des § 6 Abs. 2 KStG ermöglicht die rückwirkende Beseitigung der partiellen Steuerpflicht bei Kassen mit Rechtsanspruch der Leistungsempfänger (z. B. Pensionskassen). Hierzu ist erforderlich, daß der Vermögensüberhang innerhalb von 18 Monaten nach dem Schluß des Wirtschaftsjahres, für das er ermittelt worden ist, mit Zustimmung des Versicherungsaufsichtsamtes in bestimmter Weise verwendet wird. Als Verwendungsmöglichkeiten kommen in Betracht:

- Leistungserhöhung,
- Rückübertragung von Deckungsmitteln auf das Trägerunternehmen,
- Verrechnung mit Zuwendungen des Trägerunternehmens,
- gleichmäßige Herabsetzung künftiger Zuwendungen des Trägerunternehmens,
- Verminderung der Beiträge der Leistungsempfänger.

Bei Kassen ohne Rechtsanspruch der Leistungsempfänger (Unterstützungskassen) kann die partielle Steuerpflicht von vornherein vermieden werden, z. B. durch Rückübertragung von Deckungsmitteln auf das Trägerunternehmen (§ 6 Abs. 6 Satz 2 KStG).

h) Befreiung des Pensions-Sicherungs-Vereins von der Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer und Vermögensteuer (§ 5 Abs. 1 Nr. 15 KStG, § 3 Nr. 19 GewStG und § 3 Abs. 1 Nr. 6a VStG)

Die Befreiungsvorschriften sind durch das Betriebsrentengesetz eingeführt worden. Voraussetzung für die Steuerbefreiung ist, daß der PSV mit Erlaubnis des Versicherungsaufsichtsamtes ausschließlich die Aufgaben des Trägers der Insolvenzversicherung wahrnimmt und daß seine Leistungen nach dem Kreis der Empfänger sowie nach Art und Höhe den im Betriebsrentengesetz bezeichneten Rahmen nicht überschreiten.

i) Umsatzsteuerbefreiung für die Verschaffung von Versicherungsschutz für geleistete Dienste (§ 4 Nr. 27 UStG)

Versicherungsleistungen sind im allgemeinen von der Umsatzsteuer befreit. Steuerpflichtig ist dagegen die Verschaffung von Versicherungsschutz. Auch insoweit wurde durch die Neuregelung in einem Teilbereich aus sozialen Erwägungen eine Steuerbefreiung geschaffen. Steuerfrei ist hiernach die Verschaffung von Versicherungsschutz, soweit diese Leistung Arbeitnehmern als Vergütung für geleistete Dienste gewährt wird. Die Erfahrung hat gezeigt, daß auf diese Voraussetzungen verzichtet werden sollte, um eine gleichmäßige umsatzsteuerrechtliche Behandlung aller Versicherungsumsätze herbeizuführen. In dem Entwurf eines Umsatzsteuergesetzes 1979 (Drucksache 8/1779) ist daher vorgesehen, die Verschaffung von Versicherungsschutz ohne jede Einschränkung von der Umsatzsteuer zu befreien (§ 4 Nr. 10 b des Entwurfs). Hierdurch wird in Zukunft zum Beispiel auch die Verschaffung von Versicherungsschutz durch Gewerkschaften für ihre Mitglieder von der Umsatzsteuer befreit.

4. Schlußbemerkung

Zu den Auswirkungen der steuerrechtlichen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes in der Praxis sind im Hinblick auf die relativ kurze Zeitspanne seit dem Inkrafttreten des Gesetzes noch keine gesicherten Aussagen möglich.

Die steuerrechtlichen Neuregelungen sowie die durch die Finanzverwaltung dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen haben überwiegend ein positives Echo gefunden. Der Übergang zum Teilwertverfahren (vgl. unter Teil C. II. 3 e) konnte, da dieses Verfahren gegenüber dem früheren Gegenwarts-wertverfahren nicht wesentlich komplizierter ist, ohne größere Schwierigkeiten bewältigt werden, wenngleich wegen der notwendigen Erweiterung der Datensätze sowohl bei den Unternehmen als auch bei den versicherungsmathematischen Beratern eine gewisse Zunahme der Verwaltungsarbeit erfolgt sein dürfte.

Trotz der allgemein beklagten wirtschaftlichen Ertragslage hat ein erheblicher Teil der Unternehmen den Übergang auf das Teilwertverfahren bereits zum 31. Dezember 1976, spätestens jedoch zum 31. Dezember 1977 in vollem Umfang vollzogen und damit von der Möglichkeit, das durch die Aufstockung auf den Teilwert gebundene Kapital als zusätzlich zur Verfügung stehendes Investitionskapital zu nutzen, frühzeitig Gebrauch gemacht.

Die nunmehr bestehenden Finanzierungsmöglichkeiten der Unterstützungskassen werden hingegen als unzureichend angesehen. Es wird bemängelt, daß insbesondere die eingeschränkten Zuwendungsmöglichkeiten für Leistungsanwärter sowie die Begrenzung der Zuwendungen auf das zulässige Kassenvermögen zu einer Unterfinanzierung der Unterstützungskassen führen, die auf die Dauer eine Einschränkung dieser Form der betrieblichen Altersversorgung befürchten lasse. Hierzu ist zu sagen, daß die Orientierung des Abzugs der Zuwendungen

an den tatsächlichen Kassenleistungen nicht eine Unterfinanzierung, sondern den Abbau einer nach der früheren Regelung möglichen und auch vielfach vorhanden gewesenenen Überfinanzierung bewirkt hat.

Wie die Ergebnisse der zweiten statistischen Erhebung zur betrieblichen Altersversorgung zeigen (vgl. Tabellen 7 a und 7 b in Teil A unter I. 7. b), sind Einschränkungen bei Versorgungswerten gegenüber den festgestellten Neuerrichtungen oder Erweiterungen weniger bedeutend. Einschränkungen, die mit Steuerrechtsänderungen begründet worden sind, fallen im

Vergleich zu den ansonsten angegebenen Gründen zahlenmäßig kaum ins Gewicht. Fest steht, daß eine nicht quantifizierbare Zahl von Unterstützungskassen ganz oder teilweise geschlossen worden ist. In derartigen Fällen sind jedoch regelmäßig nicht Leistungen gekürzt, sondern durch Umstrukturierungen an die Stelle der Unterstützungskassenleistungen Versorgungszusagen von formalrechtlich anderer Qualität getreten (Direktzusagen, Direktversicherungen). Die gesetzliche Regelung der Lohnsteuerpauerschaltung hat den deutlichen Aufschwung der Direktversicherung nachhaltig beeinflußt.

Zusammenfassende Würdigung und Ausblick

Die wesentlichsten Erkenntnisse des vorstehenden Berichts lassen sich wie folgt zusammenfassen:

I. Da das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung in eine Zeit fiel, die für die mit ihm verfolgte Zielsetzung wirtschaftlich nicht besonders günstig war, sind dessen Auswirkungen auf das Zusageverhalten der Arbeitgeber noch nicht mit Sicherheit abzuschätzen, zumal der zu beurteilende Zeitraum verhältnismäßig klein ist. Die Zunahme des Anteils der Arbeitnehmer mit betrieblicher Altersversorgung von 60,5 v. H. (Ende 1973) auf 65 v. H. (Ende 1976) sowie die Tatsache, daß Schließungen oder Teilschließungen von Versorgungswerken in den Jahren 1975 und 1976 seltener zu beobachten waren als Neueinführungen oder Erweiterungen, rechtfertigen aber den Schluß, daß das Gesetz dem Zielkonflikt zwischen einer besseren Sicherung bestehender Versorgungszusagen einerseits und einer Nichtbeeinträchtigung der Zusagebereitschaft der Arbeitgeber andererseits im Erhebungszeitraum insgesamt gut gerecht geworden ist. Ob und gegebenenfalls inwieweit das nach Abschluß der statistischen Erhebung ergangene Anpassungsurteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15. September 1977 sich auf den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung nachteilig auswirken wird, bleibt abzuwarten. Deshalb sieht die Bun-

desregierung für die verschiedentlich geforderte Novellierung des § 16 BetrAVG zur Zeit keinen Grund. Sie hält auch sonstige wesentliche Änderungen des Betriebsrentengesetzes nicht für erforderlich.

II. Die Insolvenzversicherung hat die ihr vom Gesetz zugedachte Funktion nach einhelliger Auffassung gut erfüllt. Soweit der Pensions-Sicherungs-Verein aG mögliche Verbesserungen im Beitrags- und Leistungsrecht der Insolvenzversicherung angeregt hat, wird die Entwicklung zu beobachten und ggf. zu entscheiden sein, ob und in welcher Weise solche Verbesserungen verwirklicht werden können.

III. Die Bundesregierung ist der Auffassung, daß sich die privat-rechtliche Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung bewährt hat und beizubehalten ist. Nachdem der Gesetzgeber mit den im Betriebsrentengesetz getroffenen steuerrechtlichen Neuregelungen Anreize für eine erhöhte Zusagebereitschaft geschaffen hat, hängt die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung maßgeblich von der künftigen Wirtschaftssituation ab. Die Ausdehnung der betrieblichen Altersversorgung auf das restliche Drittel der bisher noch nicht zusatzversorgten Arbeitnehmer bleibt ein wichtiges sozialpolitisches Ziel der Bundesregierung.