

Stellungnahme

**zu den Fragestellungen
vom 19. Juni 2018**

**der Kommission
Verlässlicher Generationenvertrag**



**REGIONAL PRÄSENT –
BUNDESWEIT KOMPETENT**

Übersicht

Vorbemerkung

Was verstehen Sie unter Leistungsgerechtigkeit, Generationengerechtigkeit und Bedarfsgerechtigkeit eines Alterssicherungssystems sowie einem angemessenen Lebensstandard. Wie quantifizieren Sie diese Parameter?

Wie schätzen Sie die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die zukünftige Alterssicherung ein?

Welche Gewichtung sollen in Ihren Augen die einzelnen Säulen im System der Alterssicherung haben?

Welche Personengruppen sollen besonders betrachtet werden und warum?

Welche Lösungsansätze schlagen Sie vor, um das Alterssicherungssystem langfristig generationengerecht auszugestalten?

Vorbemerkung: Wer und was ist die Zusatzversorgung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes / die AKA?

Die Zusatzversorgung ist die **Betriebsrente** für die nicht verbeamteten Beschäftigten des öffentlichen und kirchlichen Dienstes. Ausgangspunkt bei der Einführung der Zusatzversorgung in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts war die unterschiedliche versorgungsrechtliche Behandlung der Arbeiter und Angestellten auf der einen und der Beamten auf der anderen Seite.¹

Heutzutage ist die Zusatzversorgung mit fast 5,6 Mio. Pflichtversicherten und über 2,8 Mio. Versorgungsberechtigten² das **größte Betriebsrentensystem Deutschlands** und umfasst über 27% aller Beschäftigten in Deutschland mit Betriebsrentenansprüchen.³ Grundlage für die Zusatzversorgung sind zwei im Wesentlichen gleiche **Versorgungstarifverträge**,⁴ die von den **Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes** ausgehandelt werden und die auch für die Beschäftigten der kirchlichen Arbeitgeber gelten.

In der Zusatzversorgung gibt es die **Pflichtversicherung** und die **freiwillige Versicherung**. In den Versorgungstarifverträgen gilt der Grundsatz, dass mit Aufnahme einer Beschäftigung bei einem öffentlichen oder kirchlichen Arbeitgeber der Arbeitnehmer in der Zusatzversorgung anzumelden ist (= Pflichtversicherung).⁵ Dadurch werden nahezu alle Beschäftigten des öffentlichen und kirchlichen Dienstes erfasst. Zusätzlich haben die Arbeitnehmer noch die Möglichkeit, auf freiwilliger Basis bei Nutzung der steuerrechtlichen Fördermöglichkeiten (§ 3 Nr. 63 EStG bzw. „Riester-Förderung“) zusätzliche Leistungen im Rahmen der freiwilligen Versicherung zu erwerben.⁶

Dass die Zusatzversorgung auf einem Tarifvertrag beruht, findet eine spezifische Ausprägung durch die Tatsache, dass in den **Gremien der Kassen** sowohl die **Arbeitgeber-** wie auch die **Arbeitnehmerseite vertreten** ist. Über die Geschicke der Kassen bestimmen also diejenigen, die direkt betroffen sind.

Die Zusatzversorgung ist ein **beitragsorientiertes Leistungssystem** in Form eines Punktemodells, bei dem die Rentenleistung auf Grundlage der während der gesamten Versicherungsdauer erworbenen Versorgungspunkte errechnet wird.⁷ Das Punktemodell wurde Ende 2001 eingeführt und löste das vorherige Gesamtversorgungssystem aus dem Jahr 1967 ab.⁸

¹ Zur geschichtlichen Entwicklung der Zusatzversorgung: Hautmann, Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und ihre Rechtsverhältnisse, Dissertation 1984, S. 6 ff.

² Quelle: Datenerhebung der AKA

³ Quelle: Datenerhebung der aba (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung)

⁴ Für den Bereich des Bundes und der Länder gilt der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV). Für die kommunalen Beschäftigten haben die Sozialpartner den Tarifvertrag über die zusätzliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Altersvorsorge-TV-Kommunal – ATV-K) abgeschlossen, der auch für die kirchlichen Zusatzversorgungskassen gilt

⁵ Vgl. § 2 ATV/ATV-K

⁶ Einzelheiten bei Langenbrinck/Mühlstädt, Betriebsrente der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, Rn. 207 ff.

⁷ §§ 7 ff. ATV/ATV-K

⁸ Zu den Gründen des Systemwechsels: Handbuch der betrieblichen Altersversorgung (H-BetrAV), Hrsg.: aba, Kapitel 80 (Zusatzversorgung), Rn. 39 ff.

Während das Leistungsrecht von den Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes definiert wird, erfolgt dessen **Umsetzung** durch die insgesamt **23 Zusatzversorgungseinrichtungen** des öffentlichen und kirchlichen Dienstes. Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder ist – entsprechend ihrer Bezeichnung – grundsätzlich für die Bundes- und Landesbeschäftigten zuständig, während die Angestellten des kommunalen und kirchlichen Bereichs bei den 22 kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen angemeldet sind, deren Interessenvertretung durch die AKA⁹ wahrgenommen wird. Insgesamt zahlen die VBL und die kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen Betriebsrenten in einer Größenordnung von jährlich 10,3 Mrd. Euro aus.

Neben der Umsetzung sind die **Zusatzversorgungseinrichtungen** auch für die **Finanzierung zuständig**.¹⁰ Es erfolgt somit eine Aufteilung der Zuständigkeiten, welche die Stabilität des Systems als Ganzes sicherstellt. Die Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung wird überwiegend im Umlageverfahren finanziert. Dabei besteht die Besonderheit, dass im kommunalen Bereich ein 100jähriger Deckungsabschnitt zugrunde gelegt wird, der spätestens alle fünf Jahre überprüft wird, was zu einer Verstetigung und langfristigen Vorhersehbarkeit des Finanzierungsaufwandes führt. Einige kommunale Kassen haben eine Hybrid- bzw. Mischfinanzierung eingeführt, die Elemente des Umlage- und Kapitaldeckungsverfahrens beinhaltet. Die kirchlichen Zusatzversorgungskassen sind kapitalgedeckt. Die freiwillige Versicherung ist durchgehend kapitalgedeckt.

Vorbehaltlich einer Arbeitnehmereigenbeteiligung werden die Aufwendungen für die Zusatzversorgung ausschließlich vom Arbeitgeber getragen, so dass die Zusatzversorgung vom Grundsatz her eine **arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente** ist.

Ein weiteres Wesensmerkmal der Zusatzversorgung ist der **Überleitungsverkehr**, den es bereits seit **mehreren Jahrzehnten** gibt. Hierdurch soll die Mobilität des einzelnen Arbeitnehmers innerhalb des öffentlichen und kirchlichen Dienstes durch den Erhalt der Anwartschaften sichergestellt werden. Dies geschieht im kommunalen und kirchlichen Bereich, indem für den Fall des Arbeitgeberwechsels und der damit einhergehenden Zuständigkeit einer anderen Kasse der Arbeitnehmer auf Antrag seine Anwartschaften auf die neu zuständige Einrichtung überleiten lassen kann. Im Verhältnis zur VBL erfolgt eine wechselseitige Anerkennung der zurückgelegten Versicherungszeiten.¹¹

⁹ www.aka.de

¹⁰ § 15 Abs. 1 Satz 1 ATV/ATV-K

¹¹ Weitere Einzelheiten in Handbuch der betrieblichen Altersversorgung (H-BetrAV), Hrsg.: aba, Kapitel 80 (Zusatzversorgung), Rn. 327 ff.

Was verstehen Sie unter Leistungsgerechtigkeit, Generationengerechtigkeit und Bedarfsgerechtigkeit eines Alterssicherungssystems sowie einem angemessenen Lebensstandard. Wie quantifizieren Sie diese Parameter?

Mit Blick auf die Wertungen in den für die Zusatzversorgung geltenden Versorgungstarifverträgen ATV und ATV-K sind die Begriffe aus Sicht der AKA wie folgt zu definieren:

- Das Merkmal der **Leistungsgerechtigkeit** ist der dem Recht der Zusatzversorgung zugrundeliegende **Grundsatz**, wonach sich die Höhe der späteren Betriebsrente an den eingezahlten Aufwendungen richtet. Diesen Grundsatz haben die Tarifvertragsparteien in der Präambel sowie in § 7 der Versorgungstarifverträge verankert. Als Folge erhalten Beschäftigte, für die aufgrund ihres höheren Einkommens auch mehr Aufwendungen für die Zusatzversorgung geleistet worden sind, im Versorgungsfall eine entsprechend höhere Betriebsrente.
- Das Merkmal der **Generationengerechtigkeit** ist ebenfalls ein Grundgedanke der Alterssicherung, der auch Niederschlag im ATV und ATV-K gefunden hat. Nach dem Verständnis der AKA sollte es aufgrund der Langfristigkeit von Altersvorsorgesystemen zu keiner ungerechtfertigten Ungleichbehandlung von jüngeren und älteren Beschäftigten kommen. Der Altersversorgung – gleichgültig ob sie umlagefinanziert oder kapitalgedeckt ist – liegt der Grundgedanke der solidarischen Absicherung im Kollektiv zugrunde. Im Recht der Zusatzversorgung ist dieser Gedanke beispielsweise umgesetzt worden durch die Verpflichtung der Arbeitgeber, grundsätzlich sämtliche Beschäftigten bei der Zusatzversorgungseinrichtung anzumelden, bei der sie Mitglied sind.¹² Eine ungleiche Behandlung von jüngeren und älteren Beschäftigten ist daher nur ausnahmsweise gerechtfertigt, wie beispielsweise durch versicherungsmathematische Notwendigkeiten. Im Leistungsrecht der Zusatzversorgung ist dies zum Beispiel die nach Alter gestaffelte Punktetabelle in § 8 Abs. 3 ATV/ATV-K. Diese Punktetabelle beinhaltet Altersfaktoren, mit denen im Ergebnis zum Ausdruck gebracht wird, dass sich die geleisteten Aufwendungen über die Zeit verzinsen, so dass die Altersfaktoren mit zunehmenden Alter geringer werden.¹³
- Die **Bedarfsgerechtigkeit** ist schließlich ein Korrektiv zum Grundmerkmal der Leistungsgerechtigkeit, um dem Einzelnen einen bestimmten Grad an Mindestleistungen zur Vermeidung von Altersarmut zukommen zu lassen. Die Bedarfsgerechtigkeit ist somit ebenfalls Ausdruck der Solidarität mit besonders Schutzbedürftigen und ist vor allem ein Element der ersten Säule. Gleichwohl hat die Bedarfsgerechtigkeit auch Eingang in die Zusatzversorgung als Betriebsrentensystem für den öffentlichen und kirchlichen Dienst durch die so genannten Sozialen Komponenten in § 9 ATV und ATV-K gefunden. Soziale Komponenten sind solidarisch bzw. kollektiv finanzierte Leistungen ohne vorherige Beitragszahlungen. Im Recht der Zusatzversorgung sind dies zum Beispiel die Zurechnungszeiten bei Eintritt des Versicherungsfalls vor dem 60. Lebensjahr wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung. In diesem Fall werden nach dem in § 9 Abs. 2 ATV und ATV/K beschriebenen Verfahren zusätzliche Versorgungspunkte

¹² Pflichtversicherung gemäß § 2 ATV/ATV-K; s.o. „Vorbemerkung“

¹³ Weitere Einzelheiten bei Langenbrinck/Mühlstädt, aaO, Rn. 50

hinzugerechnet. Eine vergleichbare Regelung gilt für die Elternzeit gemäß § 9 Abs. 1 ATV und ATV/K.

- **Quantifizierung:** Die Alterssicherung soll dem Einzelnen einen angemessenen Lebensstandard sichern. Bei der Diskussion in Deutschland bietet sich hierbei an, auch die Erfahrungswerte aus anderen Ländern einzubeziehen. Der [Melbourne Mercer Global Pension Index 2017](#), bei dem Altersvorsorgesysteme aus 30 Ländern v.a. der OECD-Mitglieder untersucht werden, verweist in diesem Zusammenhang auf die OECD-Studie „Pensions Outlook 2012“, die eine Ersatzrate von 70% des letzten Entgelts empfiehlt. Diese Quote setzt sich gemäß der OECD-Studie aber nicht nur aus den Leistungen des staatlichen Grundsystems zusammen, sondern erfasst ebenfalls Systeme der betrieblichen Altersversorgung, sofern diese mindestens 30% der Erwerbstätigen umfassen.¹⁴

Zusammen mit der Leistungen aus der Gesetzlichen Rentenversicherung erreicht die **Zusatzversorgung** des öffentlichen und kirchlichen Dienstes ein **Niveau**, das nach den o.g. Maßstäben der OECD für eine **Lebensstandardsicherung auskömmlich** ist, wie folgende Beispielsrechnung belegt: Gemäß den Angaben der DRV Bund beträgt die jährliche Standardrente nach 45 Versicherungsjahren netto vor Steuern 1.264 Euro, was einem Rentenniveau (ebenfalls netto vor Steuern) von 48,1% entspricht.¹⁵ Das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt aller Versicherten beläuft sich derzeit auf 37.873 Euro,¹⁶ was einem Monatsentgelt von 3.156 Euro entspricht. Die Betriebsrente im öffentlichen und kirchlichen Dienst würde bei diesem Durchschnittsentgelt – statisch betrachtet über die gesamte Karriere – und bei ebenfalls unterstellten 45 Versicherungsjahren monatlich 814,80 Euro betragen. Zusammen mit den Leistungen aus der Gesetzlichen Rentenversicherung beläuft sich dann die Gesamtsumme der Alterseinkünfte in diesem Beispiel auf monatlich 2.078,80 Euro. Gemessen am zugrunde gelegten monatlichen Durchschnittsentgelt entspricht dies in diesem Beispiel einer **Ersatzrate von 65,86%**, die nahe an der Empfehlung der OECD liegt.

¹⁴ Melbourne Mercer Global Pension Index, S. 38 mit weiteren Nachweisen

¹⁵ https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/6_Wir_ueber_uns/02_Fakten_und_Zahlen/02_kennzahlen_finanzen_vermoegen/1_kennzahlen_rechengroe%C3%9Fen/standardrente_rentenniveau_node.html; abgerufen am 2.7.2018

¹⁶ https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/01_kontakt_und_beratung/02_beratung/07_lexikon/CD/durchschnittseinkommen.html; abgerufen am 2.7.2018

Wie schätzen Sie die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die zukünftige Alterssicherung ein?

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die zukünftige Alterssicherung sind untrennbar mit den **gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen Deutschlands verbunden**. Für die umlagefinanzierte Gesetzliche Rentenversicherung spielt dabei vor allem die demographische Entwicklung sowie die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt eine Rolle. Für die ergänzende kapitalgedeckte betriebliche und private Altersversorgung sind dagegen die Entwicklungen auf den Kapitalanlagemärkten von entscheidender Bedeutung.

Allgemein ist festzuhalten, dass Altersversorgungsansprüche immer Ansprüche auf einen Anteil der künftigen Wertschöpfung darstellen und die Finanzierungsverfahren (Umlage- oder Kapitaldeckungsverfahren) „nur“ die Art und Weise organisieren, wie diese Ansprüche zugeteilt bzw. bedient werden. Entscheidend bleibt jedoch, dass bei beiden Wegen die Bedienung der Versorgungsansprüche immer von der zukünftigen Wertschöpfung und somit von der Fähigkeit abhängt, dass in der Zukunft ausreichend Güter und Dienstleistungen erzeugt werden, die mit den Alterseinkommen erworben werden können – unabhängig von der Frage, ob die spätere Rentenzahlung aus einem Umlagesystem oder einem kapitalgedeckten System erfolgt.¹⁷

Bei der **umlage- bzw. mischfinanzierten Zusatzversorgung** besteht die Besonderheit, dass es hierbei nicht primär auf die allgemeine demographische Entwicklung, sondern auf die **spezielle Situation im öffentlichen und kirchlichen Dienst** ankommt. Diese kann von der allgemeinen Demographie abweichen: Während in der Zeit zwischen den 60er bis 80er Jahren ein überproportionaler Stellenaufbau im öffentlichen Dienst zu verzeichnen war, erfolgten etwa ab Mitte der 90er Jahre im großen Umfang Privatisierungen mit der Folge, dass die Anzahl der Pflichtversicherten sehr stark abnahm. Seit einigen Jahren ist wiederum ein Personalaufbau vor allem im sozialen Bereich (Pflege und Betreuung) zu verzeichnen, der sich aller Vorrausicht nach noch intensivieren wird. Die bei den kommunalen Kassen angewandten **Finanzierungsverfahren** können die Auswirkungen von Änderungen der **ökonomischen Rahmenbedingungen** (Kapitalmarktrenditen, Personalveränderungen und Lohnentwicklungen) durch entsprechende Maßnahmen **im Rahmen der Finanzplanung berücksichtigen**.

¹⁷ Siehe bspw.: Barr, N. und P. Diamond (2006), *The Economics of Pensions*, in: Oxford Review of Economic Policy, Vol. 22, No. 1, S. 15 – 39, S. 20

Welche Gewichtung sollen in Ihren Augen die einzelnen Säulen im System der Alterssicherung haben?

Aus Sicht der AKA sollte **der ersten Säule** nach wie vor eine **starke Rolle** im Gefüge der Alterssicherung zukommen. Die Gesetzliche Rentenversicherung existiert in Deutschland seit Ende des 19. Jahrhunderts und hat sich vor allem infolge der grundlegenden Rentenreform im Jahr 1957 zur tragenden Säule der Alterseinkünfte entwickelt. Außerdem fordern 70% der Befragten einer unlängst durchgeführten Untersuchung quer durch alle Altersklassen und Einkommensgruppen vom Staat als wichtigstes Ziel, sich um höhere Renten zu kümmern.¹⁸ Dieser Grundtendenz sollten sich die politischen Entscheidungsträger nicht verschließen. Gleichzeitig unterstützt die AKA die Beibehaltung der funktionsfähigen Sondersysteme der ersten Säule. Dies sind die Sondersysteme für Beamte¹⁹ sowie für die verkammerten Berufe.

Des Weiteren spricht sich die AKA aus folgenden Gründen **für einen weiteren Ausbau der betrieblichen Altersversorgung** aus:

- Angesichts der in allen europäischen Ländern festzustellenden demographischen Entwicklungen bedarf es eines Ausbaus der ergänzenden Altersversorgung, was u.a. auch die Europäische Kommission in ihrem Weißbuch „Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten“ vom 16. Februar 2012 als eine von mehreren Maßnahmen zur Reform der staatlichen Systeme vorgeschlagen hat.²⁰
- Zukunftsweisend ist daher ein Mix aus mehreren Säulen. Dies spiegelt sich auch in den Untersuchungen des o.g. Melbourne Mercer Global Pension Index 2017 wider, bei dem die am besten beurteilten Länder Altersvorsorgesysteme meistens mit einer starken betrieblichen Altersversorgung haben.²¹
- Aus Sicht der AKA sollte diesen Beispielen gefolgt und die betriebliche Altersversorgung weiter ausgebaut werden. Hierfür eignet sich aufgrund der Erfahrungen der AKA das Modell der Zusatzversorgung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes. Die Gründe hierfür werden bei Beantwortung der letzten Frage – Lösungsansätze – gegeben.

¹⁸ <https://www.handelsblatt.com/finanzen/anlagestrategie/trends/rentenpolitik-die-deutschen-haben-mehr-angst-vor-altersarmut-wollen-aber-wenig-dagegen-tun/22733988.html?ticket=ST-705091-eFxxg4t4cziQgcTYNmee-ap4>, abgerufen am 29.6.2018

¹⁹ Zur Nachhaltigkeit der Finanzierung der Beamtenversorgung: siehe die Broschüre „Die Versorgung der Beamten – Fakten statt Vorurteile“ abrufbar unter www.aka.de / Veröffentlichungen

²⁰ COM(2012) 55 final, Ziffer 3.2

²¹ Siehe S. 6 des Berichts mit Dänemark, Niederlande und Australien als Länder mit den am besten bewerteten Altersvorsorgesystemen

Welche Personengruppen sollen besonders betrachtet werden und warum?

Aus Sicht der AKA sollten vor allem **Geringverdiener** und **Menschen mit unterbrochenen Erwerbsbiographien** besonders betrachtet werden. Dies sind u.a. Frauen, deren Berufsleben häufige Unterbrechungen aufgrund von Teilzeitbeschäftigung aufweisen und die somit nur im unzureichenden Maße Ansprüche in der Gesetzlichen Rentenversicherung aufbauen können. Vor diesem Hintergrund spricht sich die AKA dafür aus, den mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeschlagenen Weg konsequent fortzusetzen und die **betriebliche Altersversorgung über tarifvertragliche Lösungen zu stärken**.

Nach Auffassung der AKA eignet sich hierfür das System der Zusatzversorgung als gutes Beispiel:

- Bundesweit beträgt der Anteil an Frauen mit Ansprüchen auf betriebliche Altersversorgung 44%,²² während der Frauenanteil bei den kommunalen Kassen oberhalb von 66% und bei den Kirchenkassen sogar über 80% liegt.²³ Zurückzuführen ist dies neben dem vergleichsweise hohen Frauenanteil im öffentlichen und kirchlichen Dienst u.a. auf die tarifvertraglich geregelte Pflichtversicherung (s.o. Abschnitt „Vorbemerkungen“).
- Mitglieder bei den Zusatzversorgungskassen sind die öffentlichen und kirchlichen Arbeitgeber gleich welcher Größenordnung. Der Vorteil gerade für **kleine Arbeitgeber**, die ebenfalls im **Fokus des Betriebsrentenstärkungsgesetzes** standen, da bei KMU der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung zum Teil sehr gering ist,²⁴ liegt wiederum in der tarifvertraglichen Regelung der Zusatzversorgung: Durch die Definition des Leistungsplans durch die Tarifvertragsparteien und die Abwicklung durch die Zusatzversorgungseinrichtungen werden die Arbeitgeber auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung entlastet. Deren Pflichten reduzieren sich infolgedessen auf die fortlaufende Kommunikation mit ihrer Zusatzversorgungskasse, die im Regelfall durch ein standardisiertes Meldewesen abgewickelt wird. Erleichtert wird dies durch verbesserte Internetauftritte und durch immer mehr verbreitete Portallösungen. Parallel dazu unterstützen die Zusatzversorgungseinrichtungen ihre Mitglieder, die Arbeitgeber, häufig durch Schulungen vor Ort bzw. durch eine fortlaufende Betreuung durch „Key Account Manager“.

²² TNS Infratest, Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015) Endbericht, S. 14

²³ Quelle: Untersuchungen der AKA

²⁴ Siehe BT-Drs. 18/11286, Begründung zum Betriebsrentenstärkungsgesetz, Allgemeiner Teil, S. 31

Welche Lösungsansätze schlagen Sie vor, um das Alterssicherungssystem langfristig generationengerecht auszugestalten?

Die AKA empfiehlt den weiteren Ausbau der **betrieblichen Altersversorgung** insbesondere im Wege von **tarifvertraglichen Lösungen** aufgrund der **positiven Erfahrungen** im Bereich der **Zusatzversorgung** des öffentlichen und kirchlichen Dienstes:

- Tarifvertragliche Lösungen erreichen eine **verpflichtende Anwendung** für alle Beschäftigten im Geltungsbereich eines Tarifvertrags und verhindern somit, dass Arbeitgeber aus Wettbewerbsgründen keine betriebliche Altersversorgung anbieten.
- Altersvorsorgetarifverträge erfassen – wie bei der Zusatzversorgung mit fast 5,6 Mio. Pflichtversicherten – eine große Anzahl von Beschäftigte, was **Kosten- und Effizienzvorteile** zur Folge hat und im Endeffekt das Leistungsniveau erhöht.
- Durch eine tarifvertraglich ausgehandelte betriebliche Altersversorgung wird aufgrund der gleichgestellten Verhandlungsmacht beider Sozialpartner ein **Interessenausgleich** zwischen **Arbeitgeber- und Beschäftigteninteresse** im Sinne einer langfristig ausgerichteten Alterssicherung gewährleistet. Dies hat der Gesetzgeber auch im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes betont.
- Bei tarifvertraglichen Systemen können **Eingriffe in besonderen Situationen** auch einfacher von den Sozialpartnern ausgehandelt werden. Vor allem die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter fördert im Regelfall die **Akzeptanz bei den Betroffenen** bei der späteren Umsetzung. Dies hat zur Folge, dass die Rechtsprechung in solchen Fällen den Tarifvertragsparteien – so wie bei der Reform der Zusatzversorgung – einen größeren Spielraum zugesteht.²⁵ Auch wird durch eine tarifvertraglich geregelte betriebliche Altersversorgung der soziale Dialog zwischen den Tarifpartnern gefördert.
- Tarifvertragliche Systeme haben sich auch in **anderen Ländern bewährt**. So zum Beispiel in den Niederlanden, dessen Altersvorsorgesystem nach dem Melbourne Mercer Global Pension Index 2017 den zweitbesten Platz einnimmt²⁶ und wo in etwa 90% der Beschäftigten von kollektivrechtlich geregelten Betriebsrentensystemen erfasst werden.
- Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung sind „**non-profit**“ **Einrichtungen**, so dass weder Aktionärsinteressen bedient noch Vertriebsprovisionen gezahlt werden müssen. Diese ersparten Aufwendungen kommen später den Versicherten in Form höherer Betriebsrenten zugute.
- Auch Betriebsrentensysteme können aufgrund solidarischer bzw. kollektiver Finanzierungselemente **soziale Komponenten bzw. Leistungen** vorsehen, für die zuvor kein spezifischer Beitrag erbracht wurde. Auch werden bei Betriebsrentensystemen (im Regelfall) sämtliche Beschäftigten ohne vorherige Gesundheitsprüfung aufgenommen.

²⁵ Siehe hierzu die „Pilotentscheidung“ des BGH zur Systemumstellung vom 14.11.2007 – Az.: IV ZR 76/06

²⁶ Melbourne Mercer Global Pension Index, S. 6

- Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung sind **verschiedene Finanzierungsverfahren** möglich. In der Zusatzversorgung reichen die Varianten von der Umlagefinanzierung über die Hybrid- bzw. Mischfinanzierung bis hin zur Kapitaldeckung. Durch diese unterschiedlichen Möglichkeiten können die Kassen auf sich **ändernde Rahmenbedingungen entsprechend flexibel reagieren**.